

**UNIVERSIDAD AUTONOMA
DE QUERETARO**



FACULTAD DE DERECHO

**"LOS SUJETOS DE LA RELACION
DE TRABAJO"**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A :

JOSE ANTONIO ZUMAYA DE LA MORA

No Adq 1163587

No. Título _____

Clas. D348.63

Z94A



Facultad de Derecho



EDUCO EN LA VERDAD Y EN EL HONOR

"1986, AÑO DEL SERVICIO SOCIAL COMUNITARIO"

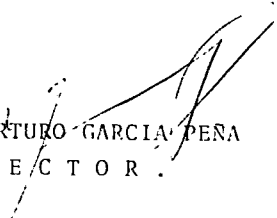
23 DE JUNIO DE 1986.

JOSE ANTONIO ZUMAYA DE LA MORA.
P R E S E N T E .

Toda vez que los Sinodales han emitido su Vo
to Aprobatorio de la Tesis que Usted presenta, esta Dirección-
lo autoriza a imprimir formalmente el mencionado documento pa-
ra su Examen Recepcional.

A T E N T A M E N T E

EDUCO EN LA VERDAD Y EN EL HONOR


LIC. ARTURO GARCÍA PEÑA
D I R E C T O R .

Lic. José Arana Morán

NOTARIA PUBLICA NUM. 14

Exequial Montes Norte 2 A Tel. 2-08-37

Quadrero, Qro.

A 27 de Mayo de 1986.

ING. J. JESUS PEREZ HERMOSILLO,
SECRETARIO TECNICO DE LA
UNIVERSIDAD AUTONOMA DE QRO.,
P R E S E N T E .

Por medio de la presente, emito mi Voto Aprobatorio, como Asesor, a la Tesis intitulada "LOS SUJETOS DE LA RELACION DE TRABAJO", elaborada por el C. JOSE ANTONIO ZUMAYA DE LA MORA, para obtener el Titulo de LICENCIADO EN DERECHO. Protesto a Usted las seguridades de mi atenta consideración. -----

LIC. JOSE ARANA MORAN.

Lic. José Arana Morán

NOTARIA PUBLICA NUM. 14

Expedient Montes Noto 2 A Tol. 2-08-37

Quintana Roo.

A 27 de Mayo de 1986.

ING. J. JESUS PEREZ HERMOSILLO,
SECRETARIO TECNICO DE LA
UNIVERSIDAD AUTONOMA DE QRO.,
P R E S E N T E .

Por medio de la presente, emito mi Voto Aprobatorio, como Asesor, a la Tesis intitulada "LOS SUJETOS DE LA RELACION DE TRABAJO", elaborada por el C. JOSE ANTONIO ZUMAYA DE LA MORA, para obtener el Titulo de LICENCIADO EN DERECHO. Protesto a Usted las seguridades de mi atenta consideración. -----

LIC. JOSE ARANA MORAN.

Querétaro Qro., a 10 de Junio de 1986.

C. ING. JESUS PEREZ HERMOSILLO.
SECRETARIO ACADÉMICO DE LA - - -
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO?
P R E S E N T E.

Por medio de la presente, me permito comunicarle a --
Usted, que una vez revisado el trabajo que como tesis profesional pre-
tende presentar el Pasante de Derecho J. Antonio Zamaya de la Mora ^T
y reuniendo éste los requisitos académicos suficientes para la elabo-
ración de tal trabajo, por estemedio otorgo mi voto probatorio, para
que así pueda el alumno de referencia seguir sus trámites de titula-
ción.

Sin más por el momento, le reitero mi atenta y distin-
guida consideración.

A T E N T A M E N T E .
SUFRACIO EFECTIVO. NO RUTILACION.
EL C. SECRETARIO DEL TRABAJO EN EL
ESTADO.

C. LIC. SALVADOR ROJAS PAREDES.

Enrique Hernández Gaytán

LICENCIADO EN DERECHO

C. ING. JESUS PEREZ HERMOSILLO.
SECRETARIO ACADÉMICO DE LA U. A. Q.
P R E S E N T E.

Por este conducto, comunico a Ud. que después de haber realizado el estudio del trabajo de Tesis elaborado por el C. JOSÉ ANTONIO ZARZA DE LA HERRERA, Pasante de Derecho, al efecto de obtener el Título de la materia que se menciona, estimo que el mismo reúne los requisitos necesarios para obtener mi VOTO APROBATORIO.

Sin otro particular por el momento, me despido de Ud. reiterándole mi atenta y distinguida consideración.

Querétaro, Qro. junio 16 de 1986.

Atentamente.

LIC. ENRIQUE HERNÁNDEZ GAYTÁN.

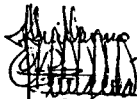
Sr. Lic. ARTURO GARCIA PEÑA.
DIRECTOR DE LA FACULTAD DE -
DERECHO DE LA U.A.Q.
CENTRO UNIVERSITARIO.
P R E S E N T E.

Lic. Guillermo César Cruz Munguía,
con domicilio en Madero 84-A Pte., de esta Ciu -
dad, ante Ud., respetuosamente comparezco para -
exponer:

El joven Pasante de Derecho JOSE -
ANTONIO ZUMAYA DE LA MORA sometió a revisión la -
Tesis que elbaró para obtener el Título de Licen -
ciado en Derecho y después de haberla examinado,
estimo que reúne los requisitos mínimos para o -
torgarle a su trabajo mi Aprobación.

Atentamente.

Querétaro, Qro., 5 de Junio de 1986.



Lic. Guillermo César Cruz Munguía.

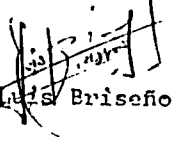
ING. J. JESUS PEREZ HERMOSILLO
SECRETARIO ACADEMICO.

Me permito comunica a Uste que después de haber
revisado el trabajo de Tesis elaborado por el Presente
J. ANTONI ZUMAYA DE LA MORA, y después de que fueron hechas
algunas correcciones que nos permitimos indicar, estimo
que el trabajo reúne los requisitos mínimos para otorgar-
le MI APROBACION.

Para cualquier aclaracion me pongo a sus respeta
bles órdenes.

Atentamente.

Querétaro, QRo. junio 9 de 1986.


Lic. Luis Briseño López

LUIS BRISEÑO LOPEZ

LICENCIADO EN DERECHO
CONTADOR PUBLICO

Querétaro, Qro, Junio 20 de 1986

Ing. J. Jesús Pérez Hermosillo.
Secretario Académico de la UAQ
P R E S E N T E .

Por este conducto me permito aceptar la designación que se me ha hecho como miembro suplente del jurado que ha de examinar al Pasante J. Antonio Sumaya de la Mora.

Así mismo, me permito emitir voto aprobatorio con respecto a la Tesis que me fue presentada, ya que cumple con todos los requisitos establecidos por el reglamento respectivo.

Sin otro particular agradezco las consideraciones que sirva tener con la presente.

A T E N T A M E N T E

Lic. Sergio Zepeda Guerra

Nuestra formación individual es la esperanza de un porvenir lleno de metas y logros obtenidos y por llegar a lograr "... Mi gratitud a todos y cada uno de las mentes y manos amigas, que tan desinteresadamente confiaron y creyeron en un servidor..."

Y en especial al Sr.Dr.Felipe Victor Zunaya Ochoa, - por la entereza y firmeza de las decisiones que me abrieron -- un camino en el justo y cariñoso camino de la vida.

A mi Dra.Madre, Doña Rosa María de la Mora de Z., - por llevarme siempre por el camino del bien.

A mis hermanas: Victor Felipe, Rosa María, Alfonso (q.e.p.d), Jorge y Samuel. Con lo cual comprendí que en mi sangre, como en mi espíritu es indispensable la comunión familiar.

A mis abuelitas, Doña Josefina de la Mora, y mi querida abuelita, Rosa María Hernández de la Mora (q.e.p.d)

Y muy en especial a mi querida madre de la villa, - mi querida Tatis, lo cual con su gran amor y comprensión me ayudó a superar momentos difíciles, y a sostenerme en la vida con mi hija Laura Angelina.

Y a los Licenciados: Lic.José Arana León, Lic.J. - Baldemar Alvarez (q.e.p.d.), y al Lic.Silveo Rojas Parades, Lic.Fernando Ortiz Arana.

Y para todos los que hicieren posible, una de mis -
retas.

INTRODUCCION

La historia de nuestro Derecho del Trabajo se puede dividir en tres grandes etapas.

La primera en la Asamblea constituyente de Querétaro cuando los Diputados una vez que concluyeron sus debates lanzaron al mundo la idea de los derechos sociales, como -- una idea de principios e instituciones que aseguran de una manera constitucional las condiciones de trabajo.

El segundo fué la consecuencia y la continuación del Artículo 123 Constitucional mismo que se inició poco a poco con la Legislación de los Estados hasta culminar con -- la Ley Federal del Trabajo de 1931.

El tercero de los momentos esta constituido por todo el tiempo restante que ha transcurrido a partir de la Ley-Federal del Trabajo.

Los conceptos de trabajador y de patrón han ido evolucionando, ya que nuestra realidad social y económica es muy distinta en la actualidad, a la que se contempló por -- la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Nuestra Legislación del trabajo no es un derecho estatístico sino todo lo contrario, ya que si estamos en una --

realidad historica cambiante, nuestro derecho del trabajo - tiene necesariamente que ser un derecho dinámico.

Por otra parte la expansión del derecho del trabajo ha sido muy grande. En un principio se identificaba al trabajador con el obrero, posteriormente se llegó a identificar a éste exclusivamente con los trabajadores de tipo manual.

En la actualidad ya no se puede identificar a los trabajadores con los "trabajadores manuales".

La Ley Federal del Trabajo en su constante expansión - a incrementado dentro del Título 6º de sus "Trabajos Especiales" a varios "trabajadores", que antes nunca se hubieran considerado como tales, como por ejemplo los Deportistas, - Trabajos de Médicos Residentes en Período de Adiestramiento en una Especialidad, etc., e indudablemente seguirá con el tiempo engrosando el Título 6º referente a los trabajadores especiales y no sería de extrañarse que en un futuro no muy lejano se considere como trabajadores inclusive a los servidores públicos por estar prestando un servicio personal y - subordinado a un patrón.

Al aumentar el Legislador el mismo número de trabajos especiales de ninguna manera significa que lo haya hecho - siempre correctamente.

El objeto del presente trabajo es el demostrar en --- cuales esta bien que se haya hecho una desmembración del - concepto del trabajo general, y en cuales no tiene razón - de ser dicha subdivisión, debiendo por consiguiente regu-- larse bajo los lineamientos del trabajador en general.

- 1.- CONCEPTO DEL TRABAJADOR.
 - a). EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.
 - b). EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

- 2.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

- 3.- PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES.

- 4.- CAUSALES DE RESCISION DE CONTRATO SIN RESPONSABILIDAD PARA LOS TRABAJADORES.

- 5.- TRABAJO DE MENORES.

- 6.- TRABAJO DE MUJERES.

- 7.- CONCEPTO DE TRABAJADOR DE PLANTE.

- 8.- CONCEPTO DE TRABAJADOR TEMPORAL.

- 9.- CONCEPTO DE TRABAJADOR EVENTUAL.

- 10.- CONCEPTO DE TRABAJADOR DE TEMPORADA.

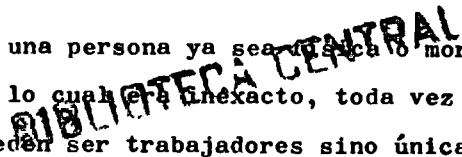
1.- CONCEPTO DEL TRABAJADOR.

a). EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

El Artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo de 1931, de-terminaba que trabajador era toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual ó ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo.

Los elementos que se desprendían de dicha definición eran los siguientes:

Se requería de una persona ya sea física ó moral para poder ser trabajador, lo cual era inexacto, toda vez que las personas morales no pueden ser trabajadores sino única y exclusivamente las personas físicas.



La definición nos manifestaba la necesidad de la prestación de un servicio de tipo material, intelectual o de ambos -- géneros lo cual también era inexacto, toda vez que al hablar de servicios materiales, intelectuales ó de ambos géneros se des-prendía la existencia de algún tipo de servicio meramente material, lo cual equiparaba al trabajador con una máquina ya que -- todo servicio no importa el tipo de éste, siempre tendrá implícito algo de intelectual, característica propia de los hombres -- y que diferencia a éstos de las máquinas.

Así mismo dicha definición nos habla de la necesidad de un contrato de trabajo pudiendo ser éste verbal ó escrito.

b). EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

En la ley de 1970, dicho precepto fué superado, pues es -
 inexacto pensar que trabajador es toda persona, ya que éstas --
 jurídicamente hablando, pueden ser de dos clases, personas físi-
 cas o personas morales y los trabajadores nunca pueden ser per-
 sonas morales.

BIBLIOTECA GENERAL

Tampoco es posible la existencia de una relación de traba-
 jo entre un patrón ya sea éste persona física o moral y un Sin-
 dicato, toda vez que el Sindicato es una persona moral y éste -
 con tal carácter no puede ser trabajador, por lo que la relac[ió]-
 n de trabajo no se dá con el sindicato sino con cada uno de --
 los trabajadores miembros de éste.

La relación que se dá entre un Sindicato y un patrón es --
 una relación laboral no una relación de trabajo, en virtud de --
 que no se dan los requisitos de trabajo, personal y subordinado.

Según el Artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, "traba-
 jador es la persona física que presta a otra, física o moral un
 trabajo personal subordinado".

"Para los efectos de esta disposición, se entiende por --
 trabajo toda actividad humana, intelectual ó material, indepen-
 dientemente del grado de preparación técnica requerido por cada
 profesión u oficio"

Los elementos que se desprenden de esta disposición son dos:

a).- Que el trabajador siempre tiene que ser una persona física, es decir que las personas morales no pueden ser consideradas como trabajadores.

b).- La prestación de un trabajo personal subordinado.

El elemento de subordinación constituye la característica de la relación de trabajo y éste consiste en la facultad de mandar y en el derecho a ser obedecido. Esta facultad de mando tiene dos diferentes limitaciones que son:

1.- Que debe referirse siempre al trabajo estipulado, es decir, que debe de circunscribirse únicamente a lo pactado --- dentro de el contrato individual de trabajo.

2.- Que debe de ser ejercido durante el tiempo que dure - la jornada de trabajo ó sea en el tiempo que está laborando el trabajador.

Por otro lado, el servicio que va a prestar el trabajador deberá de ser de una manera personal.

Es importante señalar que para adquirir la calidad de trabajador es necesario la existencia de una relación de trabajo ó de un contrato individual de trabajo, es decir para que una persona adquiera los derechos y deberes inherentes al título de trabajador es necesario que lo una al patrón una relación de trabajo o bien un contrato, según lo indica el Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo antes dicho, el hecho de ser trabajador no es un estatus permanente, sino más bien, se trata de una condición adquirida.

El Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo nos manifiesta:

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

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

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

Sin embargo este Artículo no está diferenciando la relación de trabajo del Contrato Individual de Trabajo, en virtud que en los dos casos está estableciendo como elementos la existencia de un servicio personal subordinado y el pago de un salario.

La diferencia entre relación de trabajo y contrato de trabajo radica en que la primera se da en el momento en que se comienza a prestar un servicio personal y subordinado; mientras que el Contrato de Trabajo es un acuerdo de voluntades y se perfecciona con la simple existencia de dicho acuerdo.

Por lo anterior se deduce:

a).- Que sí puede existir un contrato individual de trabajo sin que exista relación de trabajo ya que se puede pactar que el servicio seempiece a prestar posteriormente; por ejemplo: se celebra un contrato individual de trabajo con un obrero y se pacta que empiece a prestar sus servicios hasta el mes siguiente.

b).- Que no puede existir una relación de trabajo, sin un contrato, aunque sea de naturaleza verbal, en virtud de que toda relación de trabajo presupone la existencia de un contrato y según lo dispuesto por el Artículo 21 de la Ley de la Materia, la falta de un contrato escrito es siempre imputable al patrón, es decir en caso de litigio cuando no exista contrato y ser éste imputable al patrón, se tendrá como ciertas todas las prestaciones y salario que el trabajador invoque, esto será juris tantum, es decir admite prueba en contrario.

Como podemos ver el concepto de trabajador es mucho mas amplio que el que se tenía anteriormente al identificar a los trabajadores únicamente con los de tipo manual, pues en la actualidad para ser trabajador lo que se requiere, es que dicho trabajador sea una persona física y esté vinculado con algún patrón por medio de una relación de trabajo.

2.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

Son obligaciones de los trabajadores:

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables.

La violación de esta norma será causal de rescisión de la -

relación de trabajo con fundamento en la fracción IX del Artículo 47 de la Ley.

II.- Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores.

La violación a esta norma será causal de rescisión de la relación de trabajo con fundamento en la fracción XV del Artículo 47 de la Ley.

III.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.

El elemento de subordinación es uno de los elementos necesarios para que exista una relación de trabajo.

IV.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiado y en la forma, tiempo y lugar convenidos.

Es obligación de los trabajadores ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiado, llamándose comúnmente como tortuguismo, el no ejecutar el trabajo en los términos antes mencionados. Consideramos que el tortuguismo es una causal de rescisión de contrato, aunque es muy difícil de acreditar.

El no ejecutar el trabajo en la forma, tiempo y lugar será equivalente a desobedecer al patrón en cuanto al trabajo pactado resultando esto igualmente una causal de rescisión de Contrato.

V.- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo.

Es muy importante para el trabajador comunicar a su patrón las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo, toda vez que si no justifica dichas inasistencias si éste acumula en un período de 30 días más de tres faltas injustificadas, se le podrá rescindir su contrato individual de trabajo con fundamento en la fracción A del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

VI.- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que -- origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, ó por mala calidad ó defectuosa construcción.

Realmente resulta justo que los trabajadores restituyan al patrón los materiales no usados, toda vez que dichos materiales no son propiedad de aquéllos y si no los restituyen ó disponen de ellos cometerían una falta de probidad y hasta un delito, y si los dejaran abandonados su descuido sería ponible, además se ordena en esta fracción que dichos instrumentos y útiles deben de conservarse en buen estado, no siendo los trabajadores responsables del deterioro que origine su uso natural ni del ocasionado por caso fortuito ó fuerza mayor ó por la mala calidad ó defectuosa construcción.

Es muy importante el cumplimiento de esta prevención, pues es frecuente el despilfarro cuando no se tiene el cuidado debido con los instrumentos y útiles de trabajo y esto ocurre por una subordinación de conceptos respecto a la restitución de lo ajeno.

"También creemos que aún cuando la Ley examine al trabajador de responsabilidad por los deterioros que se causen por la mala calidad ó la mala construcción de las herramientas ó útiles de trabajo, tal situación existe siempre y cuando el trabajador no se haya dado cuenta de esos defectos ó de su mala calidad, ó cuando lo haya advertido ó cuando lo haya hecho del conocimiento de su patrón y este no puso remedio".

VII.- Observar buenas costumbres durante el servicio.

La violación a esta norma será causal de rescisión de la relación de trabajo con fundamento en la fracción VIII del Artículo 47 de la Ley.

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

"Por razones de conveniencia social, la Ley exige, en la fracción VIII, que los trabajadores prestena auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro ó riesgo inminente, peligran las personas ó los intereses de patrón ó de sus compañeros de trabajo. Desde el momento que la Ley alude a siniestro, debe considerarse que se trata de situaciones tan graves como el incendio, la inundación, el terremoto, etc., y en estos casos, además del deber humanitario que todos tenemos para auxiliar a nuestros semejantes, la relación directa del obrero con el empresario y con sus compañeros, justifica sobradamente esta obligación.

IX.- Integrar los organismos que establece esta Ley.

...- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o esta-

blecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad ó enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable.

La presencia de un trabajador enfermo en un centro de trabajo puede traer una serie de consecuencias inconvenientes ya que si se trata de enfermedades contagiosas, puede transmitir dicha enfermedad a sus compañeros, además que va a disminuir su capacidad de trabajo y por lo tanto va a bajar la producción del puesto en que realice sus labores, así como se puede agravar el padecimiento, pudiendo ser éste de tipo profesional y con ello causar un perjuicio mayor a su propio organismo así como aumentar la responsabilidad patronal.

Por esta razón se establece en esta fracción la obligación de los trabajadores de someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padece el trabajador alguna enfermedad de trabajo contagiosa, incurable o simplemente se encuentra incapacitado para desarrollar sus labores.

En la práctica esta fracción es un poco difícil de que se cumpla en la realidad, ya que los trabajadores necesitan de un salario diario, razón por la cual tratan de evitar la suspensión de su contrato y no comunican al patrón si sufren de alguna enfermedad, por lo que resulta indispensable practicar exámenes médicos periódicos.

XI.- Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padescan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas.

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

El trabajador tiene la obligación de comunicar a su patrón - las observaciones o noticias que tenga para evitar daños y perjuicios a sus intereses. En la práctica indudablemente quien mejor se da cuenta de las deficiencias en las instalaciones o de peligro para la vida o los bienes en el centro de trabajo es el propio trabajador ya que está en contacto directo con ellos.

El concepto vida aplicado al patrón o al trabajador nos parece demasiado restringido, toda vez que deben evitarse los daños y perjuicios no sólo a la vida sino a la salud y la integridad física del individuo por lo que si está en peligro cualquiera de estos valores el trabajador deberá de comunicárselo inmediatamente al patrón.

XIII.- Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

La violación a esta disposición será causal de rescisión de la relación de trabajo con fundamento en la fracción IX del Artículo 47 de la Ley.

3.- PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES.

- Las prohibiciones de los trabajadores son las siguientes:

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

La violación de esta disposición es causal de rescisión de la relación de trabajo; esta fracción va mas lejos que la fracción VII del Artículo 47, ya que ésta no habla de algún descuido -- "inexcusable", como dicha fracción, además habla de poner en peligro a terceras personas.

II.- Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso -- del patrón.

La violación a esta disposición, podrá sancionarse con suspensiones si así lo estipula el Reglamento Interior de Trabajo de la empresa, y si llega a acumular más de tres faltas en un periodo de 30 días, será causal de rescisión de la relación de trabajo con fundamento en el Artículo 47 fracción A.

III.- Sustraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada.

El trabajador está obligado a devolver los útiles de trabajo y la materia prima no utilizada, de igual manera la materia elaborada.

El obrero que en ocasiones tener derecho de propiedad sobre los artículos que elabora y encuentra legitimo disponer de ellos para su propio uso para obsequiarlos o venderlos; si el trabajador se apodera de cualquiera de estos objetos cometería una falta de probidad misma que se encuentra sancionada por la fracción II del Artículo 47.

IV.- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez.

El incurrir en este supuesto, será causal de rescisión de - contrato con fundamento en la fracción XIII del Artículo 47 de la Ley

V.- Presentarse al trabajo bajola influencia de algún narcotico o droga enervante, salvo que exista prescripción medica, antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho-en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico; esta fracción se relaciona igual que la anterior con la causal re rescisión, establecida en el artículo §& --- fracción XIII.

VI.- Portar armas de cualquier clase durante las horas de -- trabajo, salvo que la naturaleza de este lo exija. Se exceptúa - de esta disposición las punzantes y punzocortantes que forman -- parte de las herramientas o útiles propios de trabajo esto podrá ser causal de rescisión de contrato si así se pacta en el Reglamento Interior de Trabajo.

El Legislador fué exigente al hablar de la portación de armas de parte de los trabajadores, toda vez que como en muchos casos se grado de educación o de cultura es muy bajo es peligroso- que se encuentren armados en el centro de trabajo, ya que esto - puede ocasionar actos de violencia en contra del patrón o de sus propios compañeros, a esto se debe que esta fracción no establece diferencia sobre si el trabajador tiene licencia o no para pa portar armas sino que prohíbe terminantemente a los trabajadores el portarlas durante las horas de labor.

Quedan exceptuados de esta prohibición: los trabajadores que tienen a su cargo la vigilancia del centro de trabajo y que deben de estar provistos de una arma para la realización de sus labores.

VII.- Suspender las labores sin autorización del patrón.

El suspender las labores es conocido en la doctrina como "Paro ilegal de labores", que tiene como sanción la rescisión del Contrato, para todos los paristas.

VIII.- Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo.

IX.- Usarlos útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados.

Dentro de esta prohibición cabe el hecho muy generalizado de que los trabajadores utilicen las herramientas de trabajo para -- fines personales, esto es injusto, pues es claro y lógico que el desgaste y deterioro de tales herramientas o útiles de trabajo -- deben de ser consecuencia de su uso en el trabajo mismo, por lo -- que utilizarlas para otro fin es una falta de probidad.

X.- Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.

El centro de trabajo es un lugar donde se deben desempeñar -- las labores durante todo el tiempo convenido, por lo que el destinarlo para otros fines resulta ser una falta de probidad ya que -- se va a cubrir un salario utilizando el tiempo de trabajo en objetivos diferentes.

Independientemente de que el hacer propaganda sindical, política, religiosa, etc., propicia a la ruptura de la disciplina y -- puede originar discusiones entre las personas que tengan distintos puntos de vista.

4.- CAUSALES DE RESCISIÓN DE CONTRATO SIN RESPONSABILIDAD PARA LOS TRABAJADORES.

Serán causales de rescisión de contrato por causas imputables al patrón:

I.- Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal a proporcionarle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo.

Este precepto en lo que se refiere a que alguna agrupación patronal proponga trabajadores es generalmente inoperante, pues no es usual que se dediquen las agrupaciones patronales a constituirse de trabajo.

Esta causal de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de que el trabajador comience a prestar sus servicios.

II.- Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

Se entiende por falta de probidad, rectitud de ánimo, honbría de bien, integridad y honradez en el obrar (Omp. Directo 4453/55), este Artículo es limitativo.

III.- Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, - si son de tal manera graves que hagan posible o imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

IV.- Reducir el patrón el salario al trabajador.

V.- No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.

El trabajador tendrá derecho a rescindir su contrato individual de trabajo no solamente si se le reduce su salario sino tampoco se le paga en la fecha y lugar acostumbrados, así mismo la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 88 nos indica que los plazos para el pago de salario nunca podrán ser mayores de una semana a las personas que desempeñan un trabajo material y de 15 días a los demás trabajadores.

En la práctica muchas empresas acostumbran pagarles a sus trabajadores de confianza mensualmente, resultando esto violatorio a lo dispuesto en el Artículo antes mencionado, por lo que dichos trabajadores podrán rescindir su contrato individual de trabajo sin -- responsabilidad para ellos.

VI.- Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón - en sus herramientas o útiles de trabajo.

Es necesario que el perjuicio causado maliciosamente por el patrón sean en herramientas o útiles propiedad del trabajador ya que si estos fueran del patrón nos tendría objeto sancionar los perjuicios que en sus propiedades hubiera realizado.

VII.- La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplen las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan.

La ley insiste en materia de higiene y seguridad en el -- trabajo, ya que esta fracción permite rescindir el contrato a los trabajadores sin responsabilidad alguna cuando el patrón -- con su imprudencia su descuido inexcusable compromete la seguridad del taller, oficina o negociación o de las personas que ahí se encuentran. Este tipo de acción rescisoria nose ejerce ta por los trabajadores con mucha frecuencia ya que en ocasiones es más importante para ellos conservar su empleo por lo -- que pasan muchas veces por alto las violaciones que comete el patrón en seguridad e higiene.

VIII.- Comprometer el patrón, con su imprudencia o descui do inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las per sonas que se encuentran en él.

IX.- Las análogas a las establecidas en las fracciones an teriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajador se refiere.

Cuando un trabajador rescinde su contrato de trabajo, adem' más de tener derecho a tres meses por concepto de indemnización constitucional, tendrá derecho a veinte días de salario por cada año de servicios, y ensu caso a todos los salarios caídos -- que se lleguen a causar.

5.- TRABAJO DE MENORES.

La Ley de 1931, consideraba a los trabajadores de 12 años sujetos del dercho de trabajo pero la reforma a la fracción -- III del Artículo 123 Constitucional enel año de 1962, llevada a cabo por el entonces Presidente de la República Lic. Adolfo-López Mateos, amplió la edad para ser sujeto del derecho del - trabajo de los 12 a los 14 años. Este aumento lejos de benefi- ciar a los trabajadores menores de 14 años los perjudica, ya - que al prohibir que trabajen dichas personas las deja fuera de los beneficios de la Ley Federal del Trabajo, pues si bien es- triste que un menor de 14 años y mayor de 12 trabaje, es más - triste que estos se encuentren desprotegidos por la Ley, ya -- que en realidad los menores de 12 años siguen trabajando, toda vez que éstos trabajan por necesidad y no por gusto y ahora se encuentran desprotegidos por la Ley de la Materia. Es decir, - el exceso de protección conduce a la desprotección.

El Artículo 173 de la Ley señala que el trabajo de mayor de catorce años y menores de 15 quedará sujeto a vigilancia y- protección especial de inspección del trabajo. Sin embargo, ésto resulta muy bonito en la teoría pero en la - práctica no se dá, pues la Secretaria del Trabajo tiene mucho- trabajo como para ir y preguntar en las empresas por los menor- res de 16 años y mayores de 14 años por lo que pienso que es - muy difícil se dé en la práctica.

Los trabajadores mayores de 14, menores de 16 para poder- ser contratados deben de obtener un certificado médico que acre- dite su aptitud para el trabajo y además deberán de someterse - a los exámenes médicos que periódicamente ordene la inspección- del trabajo

y ningún patrón podrá utilizar los servicios de otros trabajadores sin el certificado ya mencionado.

Este precepto nuevamente en lugar de proteger a los menores -- los desprotege, ya que les pone requisitos que necesitan reunir -- para poder trabajar y la mayoría de los casos es que estos trabajadores necesitan un trabajo y gracias al espíritu proteccionista -- del legislador tienen más trabas que los demás para conseguir un -- empleo.

El trabajo de menores de 16 años tiene una seria de limitaciones quedando prohibido en:

- 1.- Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.
- 2.- Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres.
- 3.- Trabajos ambulantes salvo autorización especial de la Inspección del Trabajo.
- 4.- Trabajos subterráneos o submaninos.
- 5.- Labores peligrosas o insalubres, entendiéndose por ellas a las que por naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en el que se presta o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar -- sobre la vida, el desarrollo y salud física o mental de los menores (Artículo 176).
- 6.- Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.
- 7.- Ene establecimientos no industriales después de las 22:00 horas.

Los trabajadores menores de 18 años de edad no podrán trabajar

en trabajos nocturnos industriales.

Además, la jornada de trabajo de los menores de 16 años no podrá exceder nunca de seis horas diarias, es decir, no pueden laborar horas extras, ni en días de descanso obligatorio ni los domingos.

En caso de que se viole esta prohibición, las horas extras se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, es decir se le paga a un - 300% del salario correspondiente.

Considero que síes pertinente hacer la clasificación de trabajo de menores, toda vez que la Ley al protegerlos les da la -- prerrogativas que acabamos de mencionar por lo que no pueden regirse por las normas de trabajador en general.

6.- TRABAJO DE MUJERES.

El desarrollo de la sociedad moderna y de las necesidades económicas a influido desde el siglo pasado para llevar a la mujer a los centros de trabajo, disminuyendo cada vez más el antiguo concepto de que la mujer debería de permanecer en el hogar.

En el campo del trabajo primero se equiparó a la mujer y al hombre concediéndole los mismos derechos y oportunidades con algunas excepciones que quedaron perfectamente especificadas. Posteriormente a la mujer se le otorgaron iguales derechos que al hombre en el aspecto civil, y finalmente se acordó la igualdad política para el hombre y para la mujer.

El Artículo 169 de la Ley Federal del Trabajo prohibía a las mujeres laborar horas extras poniéndole al patrón como sanción el pago de un 200% más del salario que corresponden a las horas de la jornada, sin embargo este Artículo fué abrogado por Decreto Presidencial de fecha 18 de septiembre de 1974, mismo que se publicó el 31 de diciembre del mismo año.

Toda vez que este Artículo en lugar de proteger a las mujeres las desprotegió, ya que si bien otorgaba un 200% de pago por las horas extras al mismo tiempo las desprotegió, ya que como resultaba sumamente peligroso y oneroso que una mujer trabajara horas extras las empresas simplemente no las ocupaban para laborar jornadas extraordinarias, contratando preferentemente a trabajadores ya que éstos se les pagaba las horas extras a razón de un 100%.

A partir del 1º de marzo de 1975, el tiempo extra de las mujeres se paga sólo al 100% es decir igual que a los hombres.

Las modalidades que se consignan en el Capítulo referente al trabajo de las mujeres como propósito fundamental tienen la protección a la maternidad por lo que en los términos del Artículo 123 constitucional fracción II del Apartado A), se prohíbe la utilización de las mujeres en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicios después de las 10:00 de la noche y las horas nocturnas, siempre y cuando pongan su salud o la del producto, ya sea esto durante el estado de gestación o de lactancia.

Se consideran labores peligrosas o insalubres las que por la naturaleza del trabajo o por las condiciones físicas químicas o biológicas del medio o por la composición de la materia prima que se utiliza sean capaces de actuar sobre la vida, la salud física y mental de la mujer en estado de gestación o del producto.

El Artículo 170 nos indica que las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos especiales:

I.- Durante el período de embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en realización con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso.

II.- Disfrutarán de un descanso de siete semanas anteriores y seis posteriores al parto.

III.- Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto.

7.- CONCEPTO DE TRABAJADOR DE PLANTA.

Con la nueva Ley Federal del Trabajo, el trabajador de planta adquiere dicha categoría, desde el momento en que empieza a prestar sus servicios, salvo estipulaciones en contrario, no siendo necesario de ninguna manera que en el contrato de trabajo se estipule que el trabajador es de planta.

8.- CONCEPTO DE TRABAJADOR TEMPORAL.

Temporal es aquél trabajador que substituye a otro por un lapso determinado; por ejemplo cuando un trabajador se enferma y es substituído por otro, éste tendrá el carácter de trabajador temporal toda vez que únicamente está substituyendo el trabajador enfermo.

9.- CONCEPTO DE TRABAJADOR EVENTUAL.

En la práctica se confunde mucho el concepto de trabajador temporal con el de eventual, en muchas compañías se considera a los trabajadores temporales como trabajadores eventuales, siendo en realidad estos los que presten sus servicios en labores distintas a las que normalmente se dedique la empresa, y no como muchos piensan que es el trabajador que presta sus servicios "eventualmente", en dicha factoría. Un ejemplo de trabajador eventual es el trabajador encargado de engrasar las máquinas de una imprenta, no importa que lleve 20 años haciéndolo sigue siendo trabajador eventual toda vez que la naturaleza de su trabajo es distinta a las labores "normales" de la empresa que en este caso es una imprenta y por tanto no importa la antigüedad que lleve desempeñándolas.

CAPITULO II

1.- CONCEPTO DEL PATRON.

a). EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

b). EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

2.- OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.

3.- PROHIBICIONES DE LOS PATRONES.

4.- CAUSALES DE RESCISION DE CONTRATO SIN RESPONSABILIDAD PARA
LOS PATRONES.

5.- CONCEPTO DE INTERMEDIARIO.

6.- RESPONSABILIDAD SOLIDARIA.

1.- CONCEPTO DEL PATRON.

a). EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

El Artículo 4 de dicho ordenamiento nos indicaba que "Patrón" es toda persona física o moral que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo.

Se considerarán representantes de los patronos y en tal concepto obligan a éstos en sus relaciones con los demás trabajadores Los Directores, Gerentes, Administradores, Capitanes de Barco, y - en general, las personas que en nombre de otro, ejerzan funciones de dirección o de administración.

Con relación a este Artículo encontramos el amparo directo -- 142/1954 de Victoria Hernandez--fallado el 29 de julio de 1955 (Ej_ecutoria) en el sentido:

PERSONALIDAD DEL PATRON.- El trabajador no tiene obligación - de conocer las cualidades jurídicas de la persona de su patrón, pu_e es si es requerido para prestar sus servicios y desarrollar objetivamente la relación obrero-patronal, entendiéndose con determinada persona que se ostenta como Director de la negociación y verdadero patrón, resulta secundario el hecho de designar con los caracteres técnicos la personalidad del patrón, y para el caso basta la identificación de quien se ostenta, como Director o Jefe del trabajador, pues una cosa es la denominación patronal y otra la identificación de quien desempeña tal carácter.

De la lectura de lo anterior, se desprende que según la Ley - de 1931, patrón es toda persona, ya bien sea física o bien moral - que emplee los servicios de otra, (elemento de subordinación) en - virtud de un contrato de trabajo, y a continuación hace enumeración causística de personas que son representantes de los patronos:

El texto actual supera actualmente este precepto pues elimina la frase "en virtud de un contrato de trabajo", pues se presume siempre la existencia de un contrato de trabajo en cualquier relación de trabajo, además en caso de no existir éste, la falta de -- contrato escrito es imputable al patrón (Artículo 24).

El texto del Artículo 10 de la ley de 1970 también elimina esa enumeración casuística de los representantes del patrón por innecesaria y además por no ser ellas todas o las únicas representantes -- del patrón.

De la jurisprudencia correspondiente al Artículo 4 de la Ley -- Federal de 1931, se desprende que el trabajador no tiene la obligación de conocer a la persona de su patrón, inclusive puede no haberlo visto nunca por ser contratado por algún empleado de la empresa -- cuya función consiste precisamente en contratar como es el caso de los Jefes de Personal, pero sí tiene la obligación de identificar -- al patrón ya que una cosa es la denominación patronal y otra cosa -- la identificación de quien desempeña tal carácter.

b). EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

El Artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, nos indica que patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno ó varios trabajadores.

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

Podemos desprender dos elementos del primer párrafo de este -- Artículo.

Primero: puede ser patrón una persona física ó una moral indistintamente. A diferencia del trabajador, que sólo podrá ser una persona física, el patrón sí podrá ser una persona moral, cualquiera que sea su naturaleza, fines o funciones.

Segundo: que utilice los servicios de un trabajador; éste es el elemento primordial de las características de un patrón, pues para poder tener esta naturaleza es necesario que utilice los servicios de un trabajador cuando menos, en este elemento es donde se da la relación de trabajo, y está el elemento de subordinación de los trabajadores.

Es importante hacer notar que el elemento indispensable y primordial de esta definición es la de recibir los servicios ya sean de índole intelectual, ó material, independientemente de la preparación técnica, pero siempre de índole humano para poder tener la naturaleza jurídica de patrón.

Por otro lado es indispensable que haya cuando menos un trabajador para que exista el patrón, pues es incocebible pensar en un patrón sin trabajadores ó en algún trabajador sin patrón, ya que necesariamente se necesita de uno para que pueda existir el otro, y de no darse este supuesto, un patrón sin trabajadores automáticamente perdería su estatus de patrón y viceversa.

La naturaleza de patrón no es un estatus permanente de las personas como lo acabo de señalar, sino por el contrario, es necesario para que una persona pueda ser considerada jurídicamente como patrón, quea ésta la una un trabajador una relación de trabajo, por lo que además se debe considerar a los trabajadores y a los patrones como un resultado derivado de una relación de trabajo.

"El Segundo párrafo del citado artículo, indica que si el trabajador, conforme a lo pactado ó a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos. Este párrafo en relación con el artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo consagran la llamada responsabilidad solidaria que más adelante se estudiará.

"A la definición vigente podrá hacerse de una observación: omite destacar el elemento de subordinación y hace caso omiso de la obligación de pagar el salario por lo que éste concepto, mismo que es correcto, resulta insuficiente"

La doctrina nacional no suele preocuparse por establecer el concepto de patrón, únicamente Sanchez Alvarado, intenta hacer una definición al afirmar:

"⁴Patrón es la persona física o jurídica-colectiva "moral", - que recibe de otro los servicios materiales, intelectuales ó de am bos géneros en forma subordinada"

En esta definición se hace la distinción arbitraria y falsa - que contenía el artículo 32 de la Ley de 1931, en trabajo material y trabajo intelectual, así tampoco habla de la obligación del patrón de pagar un salario.

El Maestro de la Cueva, suscribe en cambio la definición legal de la cual indudablemente es cuando menos co-autor.

Es indudable que la figura del patrón constituye un concepto-jurídico, aún cuando la expresión usada también puede tener otras-complicaciones, por lo que el problema planteado por CESARINO JUNIOR en el sentido de que:

"⁵Hoy se considera como empleador no la persona física del --

propietario de la empresa sino la propia empresa esto es su clientela, el conjunto de bienes, derechos y obligaciones que la constituyen y por lo tanto con su personal constituyen un todo único que puede como tal pasar de uno a otro propietario de la empresa".

³DR NESTOR DEGUEN L. Derecho del Trabajo, Tomo I Página 452

⁴SANCHEZ ALVARADO, INSTITUCIONES....., Página 299.

⁵Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del Dr. ALEJANDRO M. - UNSAIN, Buenos Aires 1954, Página 35, C. I. T. en Tratado de Derecho del Trabajo dirigido por MARIO L. DEVALI, T. i. P-462.

2.- OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.

En primer término nos ocuparemos de lo dispuesto en el Capítulo IV de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que es tan importante éste que el mismo Legislador mereció tratar por separado los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso.

El Artículo 154 de la Ley nos indica:

Si no existe contrato Colectivo o este no tiene cláusulas de admisión, los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes le hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, y a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económica tengan a su cargo a una familia.

Es lógico y natural que se le dé preferencia a los trabajadores mexicanos sobre extranjeros pero respetando la mayor capacidad para el trabajo ya que el concepto de preferencia está subordinado al de la igualdad de circunstancias.

El Artículo 2 de la Ley señala la obligación patronal de no emplear manos de un 90% de trabajadores mexicanos. En las categorías de Técnicos y Profesionales, los trabajadores deberán de ser mexicanos, salvo que no los haya de una especialidad determinada en cuyo caso el patrón podrá emplear a trabajadores extranjeros en una porción ó proporción que no exceda de un 10% de los de la especialidad.

En este caso el patrón y los trabajadores extranjeros tendrán solidariamente la obligación de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate.

Por lo que se refiere a los médicos al servicio de la empresa éstos deberán ser mexicanos, mientras que las limitaciones en materia extranjera no son aplicables a los Directores, administradores y Gerentes Generales.

Es indudable que el Legislador favorece el sindicalismo al ordenar que los trabajadores sindicalizados tendrán preferencia para ser contratados respecto de los que no lo están.

Sin embargo es inconcebible que a pesar de los adelantos de la tecnología y de la técnica dentro de las Industrias y tomando en cuenta el estado de desarrollo de el que se encuentra en México, el Legislador haya aprobado el escalafón ciego, al manifestarnos en el Artículo 159 que: "Las vacantes definitivas por una duración mayor de 30 días ó cuando se crea un puesto nuevo serán cubiertos por el trabajador más antiguo de la categoría inmediata inferior de la respectiva profesión u oficio. Si concurren dos ó más trabajadores de la misma antigüedad, será preferido el más capaz....".

Algunas personas podrán llegar a pensar que este precepto constituye un adelanto pero indudablemente esto es falso, pues inclusive los mismos dirigentes sindicales de buena fé han constatado que el escalafón ciego es el mayor enemigo del progreso mismo que ha sido unánimemente condenado por todos los tratadistas del mundo, por lo que de aplicarse dicho escalafón carece de sentido establecer cursos de capacitación y adiestramiento si no a de progresar el más competente sino el más antiguo.

El Artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo nos indica que son obligaciones de los patrones:

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

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

La violación a esta disposición será causal de rescisión de la relación de trabajos por causa imputable al patrón, tomando en cuenta que los plazos para el pago de salario nunca podrá exceder de una semana, para las personas que desempeñen un trabajo material, es decir para los obreros, y de quince días para los demás trabajadores.

III.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y devolverlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia.

El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo.

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

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

Esta disposición es la correlativa de los trabajadores establecida en la fracción II del Artículo 47 de la Ley.

VI.- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de obra ode palabra.

La violación a esta disposición será causal de rescisión de la - relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador.

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

VIII.- Expedir al trabajador quel los solicite o se separa de la empresa, dentro del término de tres días una cosntancia escrita relativa a sus servicios.

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

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

Los sustitutos tendrán el carácter de interinos, considerandolos como de planta después de sies años.

Las fracciones IX y X establecen obligaciones al patrón de:

1). Conceder permiso a sus trabajadores para que puedan ejercer el voto en las elecciones populares y para que cumplan con loss servicios de jurados electorales, y censales a que se refiere el Artículo-5º de la Constitución.

2). Para que falte a sus labores para desempeñar alguna comisión accidental de su Sindicato o del Estado .

En el primer caso la Ley no señala si el permiso deberá ser cono sin goce de salario, sino que condiciones ó condiciona pa obligación para concederlo durante las horas de trabajo, lo que nos lleva a -suponer que la idea del legislador era que tales permisos deben conce-derse sin descontar al salario de los trabajadores.

Refiriendonos a los permisos para desempeñar una comisión acci--dental del Sindicato o del Estado, es necesario señalar que los traba-jadores deben de avisar con la oportunidad debida y que el número de-trabajadores comisionados no sca tal quenperjudique la buena marcha -del establecimiento. La anticipación para dar aviso debe ir relaciona-da con la posibilidad de que el patrón sustituya al ausente o distri-buya las labores de este entre otros trabajadores, cuando ellos sea -posible. Cuando el Sindicato titular del Contrato Colectivo de la ne-gociación tenga el monopolio del trabajo y por lo tanto el patrón no-pueda contratar a diversos trabajadores, se deberá entender este pal-zo hasta el momento en que el organismo sindical prevea lo necesario-para poder cubrir el puesto.

Cuando la comisión sea de carácter permanente el trabajador podrá faltar al puesto que ocupe conservando todos los derechos derivados de su respectivo Contrato dentro del término de seis años, por lo que los sustitutos tendrán el carácter de interinos en estos casos adquiriendo la planta después de estos seis años.

La obligación patronal de conceder permiso al trabajador por tratarse de comisiones del Estado, debe de ser para cargos públicos de --elección popular y no para otras comisiones del Estado, por la referencia al período de 6 años para reservar el puesto.

Se desprende de lo dispuesto en la Ley o sea que el trabajador conserva los derechos derivados de su respectivo Contrato, pero que, "faltará al puesto que ocupa", es decir que los movimientos escalafonarios que ocurran mientras este permanezca ausente no lo beneficiaran.

Así mismo éste no tendrá derecho a recibir las prestaciones correlativas a su Contrato, pues si éste no va a recibir salario que es la --prestación más importante menos tendrá derecho a las demás prestaciones que sean accesorias a éste, el trabajador únicamente tendrá derecho a --regresar a su puesto eso sí, con el salario vigente en éste en el momento del regreso.

..I.- Poner en conocimiento del Sindicato titular del Contrato Co--lectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los --puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales --que debena cubrirse.

Esta disposición está condicionada a que existe en la empresa un --Sindicato titular del Contrato Colectivo de T^{ab}abajo y que en éste se ha ya pactado expresamente una cláusula de inclusión es decir que el patrón deberá de pedirle al Sindicato que cubra las vacantes existentes en la--empresa.

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

En la actualidad el Legislador remite a las Leyes de Educación - la reglamentación de las Escuelas Artículo 123.

¿Podrá considerarse como trabajadores del patrón a los profesores y al personal administrativo de dichas empresas toda vez que es el patrón el que les paga?, aparentemente a este precepto se le puede plicar la responsabilidad solidaria consagrada en esta Ley, sin embargo existe jurisprudencia en el sentido de:

"ESCUELAS ARTICULO 123, PROFESORES DE LAS, NO SON EMPLEADOS DE LAS EMPRESAS. Los profesores de las escuelas Artículo 123, no pueden ser considerados como empleados de las empresas, puesto que dependen técnica y administrativamente de la Secretaria de Educación Pública, -quien es la que extiende los nombramientos correspondientes, eliminando así la posibilidad de existencia de contrato de trabajo en los terminos de los Artículos 3º., 4º. y 17 de la Ley Federal del Trabajo. - La fracción XII del Artículo 123 Constitucional ,establece la obligación de los patrones para establecer escuelas para la educación de -- los trabajadores y de sus hijos, cuando la negociación o fuente laboral su ubica fuera de las poblaciones, pero esta obligación no significa que se haya impuesto a los patronos tomar a su cargo la educación pública del centro de trabajo, ni qued dichos patronos, en su calidad de particulares, se dediquen a impartir la educación, pues lo único que estatuye la educación o disposición constitucional citada, es liberar al Estado de una carga presupuestal como es la del pago de -- los profesores que atienden las escuelas denominadas Escuelas Artículo 123, carga que hace asumir a los patronos, quienes pagando a los -

profesores, propiamente cumplen con una obligación física" Directo
5361/ 1955, Petrolesos Mexicanos. Resuelto el 25 de abril de 1956--
por unanimidad de 5 votos.

XIII.- Colaborar con las autoridades del Trabajo y de Educaci
ón, de conformidad con las Leyes y reglamentos, a fin de lograr la
alfabetización de los trabajadores.

XIV.- Hacer por su cuenta, cuando emplea más de cien y menos
de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en --
forma decorosa los estudios técnicos, industriales ó prácticos, en
centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de los traba-
jadores o de uno de los hijos de éstos, designando en atención a -
sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajado--
res y el patrón. Cuando tengan a su servicio mas de mil trabajado-
res deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. E
El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el beca
rio en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en-
estos casos será sustituido por otro. Los becarios que hayan termi
nado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los-
hubiese becado durante un año por lo menos.

XV.- Organizar permanentemente o periódicamente cursos o ense
ñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus --
trabajadores, de conformidad con los planes y programas que, de co
mún acuerdo, elaboren con los sindicatos y trabajadores, informan
do de ellos a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, o a --
las autoridades de trabajo de los Estados, Territorios y Distrito-
Federal. Estos podrán implantarse en cada empresa o para varias, -
en uno o varios establecimientos o departamentos o secciones de --
los mismos, por personal propio o por profesores técnicos especial
mente contratados o por conducto de escuelas o institutos especia-

lizados o por alguna otra modalidad. Las autoridades del trabajo vigilarán la ejecución de los cursos o enseñanza.

La obligación de capacitación y adiestramiento de los trabajadores se reglamentó en el Capítulo III-Bis que se publicó en el Diario Oficial de fecha 28 de abril de 1978, y entró en vigor en mayo de -- ese mismo año, la numeración del Artículo 153-A al Artículo 153-Xp -- no es lo más apropiado ya que sería mucho más coherente que se hubiera recorrido la numeración de la Ley evitando de esta manera confusiones y que se vea este Capítulo como simple remedio.

El Artículo 153-A nos indica que:

Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación y adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social.

Sin embargo esta obligación de proporcionar Capacitación y Adiestramiento indudablemente beneficia a las empresas toda vez que es preferible tener un trabajador capacitado al servicio de ésta que uno -- que no lo este.

Asímismo se recomienda que la capacitación de los trabajos manuales se realice en la propia empresa sí como por sus propios medios -- toda vez que estos son los que va a utilizar el trabajador y podría darse el caso de que al capacitarse con otros elementos al regresar a su trabajo no pueda manejar las propias con la misma destresa que si hubiese capacitado con éstas.

LA capacitación deberá hacerse en horas de trabajo.

XVI.- Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas, y demás lugares en que deban ejecutarse los trabajos. En la instalación y manejo de las maquinarias de las mismas, drenajes, ventilaciones en regiones insalubres y otros centros de trabajo, adoptarán los procedimientos adecuados para evitar perjuicios al trabajador, procurando que no se desarrollen enfermedades epidémicas o infecciosas, y organizando el trabajo de modo que resulte para la salud y la vida del trabajador la mayor garantía compatible con la naturaleza de la empresa o establecimiento.

Una vez funcionando la empresa es necesario que el patrón cuide de que no se perjudique la salud de sus trabajadores lo cual beneficia grandemente tanto al patrón como al trabajador. El patrón deberá tener presente que sus trabajadores son hombres que merecen como tales el mejor trato posible; además deben de tenerse muy en cuenta de que los trabajadores enfermos dan un bajo rendimiento en la producción o faltan con frecuencia o inclusive con causa justificada a sus labores dando como resultado un decrecimiento en la producción de la empresa.

XVII.- Observar las medidas adecuadas y las que fijen las leyes para prevenir accidentes en el uso de maquinaria, instrumentos o material de trabajo, y disponer en todo tiempo de los medicamentos y material de curación indispensables a juicio de las autoridades que correspondan, para que oportunamente y de una manera eficaz, se presten los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra.

Puede creerse que aquellas empresas que han inscrito a sus trabajadores al Seguro Social, y toda vez que el Artículo 46 de la Ley exige a los patrones que estén en este caso del cumplimiento de las ---

obligaciones por riesgos profesionales que establece esta ley.

Sin embargo esta exclusión no puede ser tan grande y definitiva - toda vez que es una obligación de los patrones esten o no sus trabajadores inscritos en el regimn del seguro Social, conserva las medidas preventivas de accidentes o enfermedades profesionales e inclusive su- renuencia a adoptar dichas medida producen un mayor pago de la cuota- por concepto de Seguro por riesgos profesionales, asímismo es obliga- ción de los patrones dar aviso a las autoridades laborales de los acci- dentes que ocurran en el local de su empresa, sin embargo compete al - Seguro Social el prestar atención a los trabajadores en sus enfermeda- des o accidentes.

XVIII.- Fijar y difundir las disposiciones conducentes a los re- glamentos de higiene y seguridad en lugar vsible de los establecimien- tos y lugares en donde se preste el trabajo.

XIX.- Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácti- cos que determinen las autoridades sanitarias en los lugares donde ex- istan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de- epidemia.

XX.- Reservar cuando la población fija de un centro rural de tra- bajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor - de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados pú- blicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de - cinco kilómetros de la población más próxima; esta disposición en la - práctica nunca se cumple.

La obligación de la empresa se limita a que el patrón proporcione la extensión de terreno antes señalada es decir no a que proporcione -

las instalaciones necesarias para prestar esos servicios. La distancia de cinco kilómetros es muy reducida tomando en cuenta el tipo de transportes que existía en 1931, es decir hace 48 años, cuando expidió la -- primera Ley por lo que consideramos que esta fracción deberá de reformarse por ser anacrónica.

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

Esta disposición solo la practican empresas muy fuertes ya que -- la empresa mediana o pequeña carece de los recursos económicos necesarios para ello.

XXII.- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110 fracción VI.

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

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

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

El espíritu de este precepto es beneficioso tanto para la empresa como para los trabajadores, toda vez que la práctica de un deporte es beneficiosa para el desarrollo físico y moral de los trabajadores así mismo beneficia a la empresa el tener trabajadores sanos la servicio de ésta, en lugar de trabajadores enfermos por razones obvias.

Conviene destacar que en esta materia la compra de equipo y útiles deberá de ser proporcionales a la capacidad de la empresa así como el número de trabajadores por lo que esto deberá ser de materia de Convenio entre las partes y en caso de discrepancia tendrá que someterse a la decisión de los Tribunales de Trabajo.

XXVI.- Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del Artículo 97 y VII del Artículo 110, y entregar los descuentos a la Institución Bancaria acreedora o en su caso al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudos solidarios del crédito que se haya concedido al trabajador.

XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas las protecciones que establezcan los reglamentos.

Lo relativo a la protección de las mujeres embarazadas se encuentra reglamentado en el Título Quinto relativo al trabajo de las mujeres que va del Artículo 164 al 172 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que ya se estudio en la presente Tesis.

3.- PROHIBICIONES DE LOS PATRONES.

Queda prohibido a los patronos:

I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su -
sexo.

En los últimos años se ha observado un movimiento que limita la edad máxima en la que podrá contratarse a un trabajador llegándose al absurdo de que los trabajadores de 45 ó 50 años de edad ya no -- pueden ser contratados en las empresas, esta disposición es negativa para las empresas, toda vez que generalmente los trabajadores de 45 ó de 50 años, tienen mayor experiencia en el trabajo, que los trabajadores jóvenes, por lo que resulta ilógico no aprovechar la experiencia de estos trabajadores y por demás absurdo el no contratarlos por su -- edad.

II.- Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado.

III.- Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo -- que se refiera a las condiciones de éste.

IV.- Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del Sindicato o agrupación que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura.

V.- Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del Sindicato.

La prohibición para la empresa de intervenir en el régimen interno del Sindicato en la práctica no se da más que con los Sindicatos -- más fuertes, toda vez que las empresas para evitarse problemas tratan de intervenir directamente en el Sindicato imponiendo sus propios intereses.

VI.- Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo.

Se prohíbe a los trabajadores el hacer autorizar colectas o suscripciones en los centros de trabajo por la coacción moral que significa la petición del patrón para que sus trabajadores contribuyan con dinero no importa el fin de éste. La negativa de un trabajador "a cooperar", puede acarrearles problemas con su Jefe, por lo que la Ley prohíbe optar por prohibir terminantemente las colectas o suscripciones.

VII.- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes.

Es importante remitirnos al Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo el cual nos estipula que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, y cualquier convenio o cláusula al respecto se tendrá por no puesta.

VIII.- Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento.

Es indudable que los temas que más apasionan al hombre son los políticos y religiosos, así como también los deportivos, la prohibición de hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento de la empresa se debe a que las discusiones más apasionadas son las políticas o religiosas y que si éstas ocurren en horas de trabajo y en el local de la empresa indudablemente se alterara la disciplina.

IX.- Emplear el sistema de "poner en el índice" a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación.

La falta a esta disposición no tiene sanción alguna por lo que es una norma incompleta, además de que no debe confundirse con el derecho de todo patrón de anotar si los servicios de sus trabajadores fueron o no satisfactorios, y cuando una empresa pida a otra referencias sobre un trabajador el requerido está obligado a informar la verdad y si las referencias son malas no implicando violación alguna a esta fracción.

Λ.- Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados -- dentro de las poblaciones.

EN la Ley de 1931, se estableció la salvedad de que podrían portarse armas si se contaba con el permiso respectivo.

Sin embargo, en la Ley de 1970, dicha salvedad fué suprimida. Sin embargo interpretada esta fracción a contrario se considera que esta fracción que el patrón si puede portar armas en el interior de los establecimientos cuando éstos no se encuentren ubicados dentro de las poblaciones.

ΛI.- Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez, o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.

4.- CAUSALES DE RESCISION DE CONTRATO SIN RESPONSABILIDAD PARA LOS PATRONES.

Las causales de rescisión del Contrato de Trabajo sin responsabilidad para el patrón, están contenidos en el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, siendo estas las siguientes:

I.- Engañarlo el trabajador o en su caso, el Sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca.

Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador.

Hay que tener muy en cuenta que el engaño de parte del trabajador al patrón, debe ser únicamente en el sentido de que se le atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o falsedades de las que carece, de lo contrario esta fracción no será aplicable, por lo que resulta recomendable que se le pida a los trabajadores cuando ingresen a algún puesto, que presenten cartas de recomendación, en donde se les atribuyan las cualidades y capacidad que manifiestan tener, con estos documentos y si dichos trabajadores no son capaces se podrá probar el engaño, siempre y cuando se haga esto durante los primeros 30 días.

II.- Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obren en defensa propia.

La palabra probidad significa rectitud de ánimo, honrabilidad de bien íntegra, honradez es el hogar, tal y como se desprende del Aparato Di--

recto 4453/55; el dormirse en horas de trabajo es considerado falta de probidad, según el Amparo Directo 6254/65.

III.- Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo.

Para que se de el supuesto de esta fracción es indispensable que se altere la disciplina del lugar en donde se desempeñe el trabajo, toda vez que interpretada en contrario sensu, no será causal de rescisión del Contrato Individual de Trabajo si el trabajador comete contra alguno de sus compañeros cualquiera de los actos enumerados en la fracción próxima anterior sino se altera la disciplina del lugar de trabajo.

IV.- Cometer el trabajador, fuera del servicio contra el patrón, - sus familiares o personal directo o administrativo alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

V.- Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

6 El trabajador debe lealtad a su patrón por lo que esta obligado a cuidar de los intereses de éste para evitarles perjuicios siendo --- esto aplicable en los edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materias primas y todos los demás objetos relacionados al trabajo consecuentemente el Legislador con esta idea señala en la fracción V y VI - como causas de rescisión al hecho de que al trabajador ocasione perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de -

estos a dichos edificios, obras, etc., siempre y cuando lo haga intencionalmente".

VI.- Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal que ella sea la causa única del perjuicio.

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

VIII.- Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.

La expresión de "actos inmorales", utilizada por la Ley es sumamente amplia pues el problema va a ser quien va a calificar la inmoralidad o la no inmoralidad de los actos. Sin embargo la sociedad tiene sus normas éticas que forman las buenas costumbres y el actuar en contra de -- ellas es lo que podemos calificar como acto inmoral.

IX.- Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

En todas las empresas existen documentos que no pueden ser precisamente calificados de secretos, pero que tienen informes o planes cuya -- publicidad puede perjudicar a ésta.

Normalmente estos documentos son manejados por los empleados de -- confianza pero en muchas ocasiones es inevitable que intervengan en ello empleados sindicalizados y por lo tanto los conozcan siendo para éstos -- así como para los trabajadores de confianza que revelen dichos asuntos -- aplicables la causal de rescisión establecida en esta fracción independientemente de que si dicho acto cae dentro de ámbito del derecho penal se puede denunciar a los trabajadores responsables para que sean castigados

dos conforme a derecho.

A.- Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

¶ Más de tres faltas de asistencia son tres y media y no necesariamente cuatro, de igual modo son siete medias faltas nos dan un total de más de tres faltas completas, en el entendimiento de que todas éstas deberán presentarse en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada. Amparo Directo 5376/69.

AI.- Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes sin causa justificada, siempre que se trata del trabajador contratado.

Es importante hacer hincapié que la desobediencia deberá referirse al trabajo, para el cual fué contratado el trabajador, de lo contrario no será causal de rescisión de contrato.

7

DR. BALTASAR CAVAZOS FLORES, Ley Federal del Trabajo Tomatizada, Página 161, 6a. Edición.

AII.- Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

El texto original de esta fracción requería que el obrero se negara manifestar o adoptar las medidas pero la supresión de la calificación de dicha negativa nos indica que el Legislador fué más estricto y cualquier negativa para proceder de acuerdo con las formas de --

seguridad será causal de rescisión del Contrato sin responsabilidad - para la empresa.

ΔII.- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica.

Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón presentar la prescripción suscrita por el médico; es importante distinguir entre aliento alcohólico y estado de embriaguez, ya que el simple aliento alcohólico no será causal de rescisión de contrato, mientras el estado de embriaguez si es.

XIV.- La sentencia ejecutoria que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

Es necesaria la existencia de una sentencia ejecutoriada para -- que exista causal de rescisión de contrato, ya que el simple arresto-únicamente suspende la relación de trabajo.

XV.- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El Legislador al hablar de las análogas, se refiere además a las prohibiciones y a las obligaciones de los trabajadores consagradas en el Artículo 134 y 135 de la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo esta fracción nos indica que el patrón deberá de dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión sin embargo ¿que sucede si el patrón no da aviso al trabajador de la fecha y causas de la rescisión?. ¿La falta de dicho aviso invalida el despido o tiene alguna consecuencia?.

Considero que la falta de dicho aviso de ninguna manera invalida el despido del trabajador y asimismo el patrón podrá en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones invocar la causal o causales - que motivaron el despido.

La única sanción o sanciones a que se hará acreedor el patrón en este supuesto será a una sanción que va de una multa de \$ 100.00 a -- \$ 10,000.00 pesos, según lo establece en el Artículo 886 de la Ley Federal del Trabajo, por lo tanto si un patrón le rescinde el Contrato a un trabajador por una causal determinada, éste podrá cambiar su excepción y hacer valer otra diferente en el momento procesal oportuno.

Asimismo un patrón indicarle podrá al trabajador que lo despide con fundamento en todas y cada una de las causales a que se refiere - el Artículo 47 de la Ley y posteriormente en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones hacer valer sólo determinadas causales.

5.- CONCEPTO DE INTERMEDIARIO.

El Maestro Mario de la Cueva nos indica que:

"⁸Intermediario en los términos de la primera parte del Artículo 5 de la Ley de (1931), es, pues, la persona que contrata los servicios de trabajadores para ejecutar trabajos en beneficio de un patrono"

Igualmente continúa de la Cueva diciendo que intermediación:

"⁹A sido una de las actividades más innobles de la historia, por que es la acción del comerciante cuyo comercio es el trabajo del hombre, por no decir que el hombre mismo, el mercader que compra la mercadería a bajo precio y la vende en una cantidad mayor al traficante que sin inversión alguna obtiene una fácil y elevadísima plusvalía.

Indudablemente que tiene razón el Maestro de la Cueva, toda vez que en la práctica el intermediario ha sido y sigue siendo a pesar de los esfuerzos legislativos para evitarlo la figura preferida de las personas que procuran el fraude legal.

El Artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo, nos indica que intermediario es la persona que contrata o invierte en la contratación de otra u otras para que presten sus servicios a un patrón.

⁸ MARIO DE LA CUEVA, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Página 428.

⁹ MARIO DE LA CUEVA, Nuevo Derecho del Trabajo
Página 158.

Podemos ver que la Ley Federal del Trabajo señala como Intermediario "... a la persona que...." por lo que esta puede ser persona física o persona moral distintamente, en virtud de que la ley no hace referencia a ningún tipo especial de persona, por lo que se debe de interpretar que pueden ser cualquier tipo de ellos.

En la práctica, la figura de el intermediario tiende a desaparecer en virtud de que el responsable de las obligaciones es siempre el que recibe los servicios pactados.

Normalmente, los intermediarios son personas de escasos recursos económicos y muchas veces son realmente insolventes. El Artículo 13 -- señala que serán considerados patronos y no intermediarios, todas aquellas empresas que cuenten con elementos o medios propios y suficientes para poder cumplir con las obligaciones que se deriven de la relación de trabajo con sus trabajadores.

Y en caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras ó servicios por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Este Artículo al establecer la soliradidad de el intermediario -- con la persona que se beneficia con las obras ó servicios garantiza -- los derechos de los trabajadores, pues de otra manera serían violados los derechos de éstos constantemente al declararse insolventes los intermediarios.

Por otra parte, al considerar patronos y no intermediarios a las personas que cuenten con elementos propios suficientes para responder a las obligaciones de una manera definitiva y tajante la proliferación de intermediarios.

Por otro lado, las personas que utilicen a intermediarios para la

contratación de trabajadores, serán responsables de las obligaciones derivadas por la relación de trabajo.

6.- RESPONSABILIDAD SOLIDARIA.

El Artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo, nos indica que en las empresas que se ejecuten obras ó servicios en forma exclusiva ó principal para otra empresa, y que ésta no disponga de los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que se deriven de las relaciones de trabajo se observaran las siguientes normas:

I.- La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores.

II.- Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de las condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfrutaban los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción se tomaron en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en las zonas económicas en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.

Es importante hacer notar que este precepto legal se refiere únicamente a la ejecución de obras y a la prestación de servicios y de ninguna manera es aplicable en las operaciones de compra-venta.

El inciso I de este Artículo establece la responsabilidad solidaria de la Ley Federal del Trabajo, y por lo tanto se deduce que todas las empresas matriz o principales son solidariamente responsables de todas las obligaciones laborales de sus concesionarios o distribuidores.

Por lo anteriormente expuesto podemos ver la importancia y trascendencia de este Artículo, pues resulta sumamente peligroso para las empresas principales ser solidariamente responsables de las obligaciones derivadas por el contrato de trabajadores entre éstos y otra empresa distinta a la principal, ya que muchas veces la empresa principal no tiene conocimiento de la existencia de algunos trabajadores y sin embargo ella es responsable de las obligaciones nacidas en el contrato de trabajo y además considerada patrón de éstos trabajadores.

Para solucionar el problema anterior lo que se hace en la práctica es exigir a las concesionarias, distribuidores, o a cualquiera de estas empresas dependientes; una fianza por medio de la cual quede garantizado el cumplimiento de las obligaciones laboral de estas empresas para con sus trabajadores y de esta manera quedan protegidas las empresas principales de cualquier eventualidad de esta índole proveniente de otra empresa.

También es muy importante que en el contrato celebrado entre la empresa y la empresa principal se establezca que dichas empresas no podrán contratar más personal sin consentimiento de la empresa principal, y que en caso de hacerlo, sería causal de rescisión del contrato celebrado entre la empresa principal y ésta, sin responsabilidad alguna para la principal.

1.-- CONCEPTO DE EMPRESA.

a). LA EMPRESA PRIVADA.

b). LA EMPRESA PUBLICA.

c). LA EMPRESA MIXTA.

1.- CONCEPTO DE EMPRESA.

"10 La despersonalización patronal constituye un fenómeno muy frecuente en el Derecho del Trabajo, de tal manera, más que la figura -- titular, física o ideal, aparece un vínculo por el cual al trabajador, al prestar sus servicios por un Contrato Individual de Trabajo, lo -- hace en relación de dependencia con una empresa y no con la persona -- del empleador o patrono.

A esto se debe que exista jurisprudencia en el sentido de que el trabajador no tiene obligación de conocer las cualidades jurídicas de la persona de su patrón, pues si es requerido para prestar sus servicios y desarrollar objetivamente la relación obrero-patronal, entendiéndose con determinada persona que se ostente como Director de la negociación y verdadero patrón, resulta secundario el hecho de designar con los caracteres técnicos la personalidad del patrón, (o de la empresa).

El Maestro de la Cueva nos dice que:

"11

Por empresa en un sentido económico se entiende por regla general la organización de los dos factores de la producción capital y trabajo, para la realización de efectos económicos. Siendo esta definición muy sencilla, pero sumamente acertada, toda vez que el Derecho Laboral tiene como finalidad buscar un equilibrio entre los factores de la producción.

¹⁰ GUILLERMO CABANELLAS, Derecho Normativo Laboral, página 230 y 231.

¹¹ MARIO DE LA CUEVA, Derecho Mexicano del Trabajo, página 129.

El Maestro Guillermo Cabanellas nos indica que:

"12

La empresa se define como la unidad de protección o de cambio basada en el capital y que persigue la obtención de beneficios mediante la explotación de la riqueza, de la publicidad, del crédito o de cualquier otro medio. Y teniendo en cuenta los elementos económicos que la sustentan y mueven, la empresa se delinea como organización lucrativa, sea de carácter privado, que persigue la obtención de un lucro para los socios o accionistas sea de carácter público, que se proponga -- realizar un servicio público o cualquier beneficio para el interés general.

En la actualidad se pretende ver a la empresa moderna como una -- unión o reunión de capitales y funcionarios que administran éstas. Son los dueños de los capitales convertidos en rentistas y los Directores -- que tienen una actuación de funcionarios.

"13 Para Ripert, es una organización en la que los Directores tienen mentalidad de funcionarios, en la que no existen los patronos, -- los Capitales de Industria, suprimidos por la sociedad anónima.

"12 GUILLERMO CABANELLAS, Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Página 283.

"13 RIPERT, Aspectos Jurídicos del Capitalismo Moderno, Página 290 y 291.

El Artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo indica que para los efectos de las normas de trabajo se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

Al Artículo anterior le faltan varios elementos básicos de la definición de empresa como es el considerarla como ente jurídico, pues la misma palabra empresa lleva implícitamente aparejada la idea de jurídico.

Social, este elemento es también de suma importancia pues toda empresa debe de tener un fin mediata o inmediatamente social.

Por todo lo anterior, pienso que este Artículo puede ser mejorado agregándole los elementos quedando de la siguiente manera:

Empresa es una unidad jurídica, económica y social de producción o distribución de bienes o servicios, en donde existen una pluralidad de intereses opuestos, que deben de ser coordinados para obtener una buena producción.

Es sabido por todos que en toda empresa hay esencialmente dos intereses opuestos por naturaleza: El de el trabajador de ganar más y trabajar menos, y el del patrón el de obtener más utilidades por el riesgo de su capital invertido. Como podemos ver estos dos intereses son contradictorios pero legítimos, es indudable que el trabajador tiene el derecho de esperar a ganar más y trabajar cada vez menos, pero también es legítimo que el patrón quiera obtener más utilidades por el riesgo de su capital invertido.

Siendo aquí necesariamente en donde el derecho del trabajo va a entrar como mediador para conciliar los intereses del trabajo con los del capital y de esta forma de manera armónica buscar el bien común.

a). EMPRESA PRIVADA.

El Artículo 27 de Constitucional, conagra el derecho de propiedad privada con sus limitaciones. El Código Civil anterior en el artículo - 729, regulaba el Artículo 27 Constitucional, al manifestar que: "La --- propiedad es el derecho de gozar y disponer de una cosa, sin limitaciones que las que fijan las leyes". El Código actual en cambio no define a la propiedad sino que habla en el artículo 830 de que: "El propietario o de una cosa puede gozar y disponer de ella con las limitaciones y modalidades que fijen las leyes.

Es importante conocer el concepto de propiedad, para poder entender a la empresa privada, toda vez que este tipo de empresas por ser de las particulares se va a regir por este concepto así como por las limitaciones del mismo.

Podemos por lo tanto entender por empresa privada a aquélla formada por personas ya sean físicas o morales sin intervención del Estado, o con la participación de éste, pero no con el carácter de Estado, sino como particular.

La empresa privada es la esencia del capitalismo:

"14

Sin embargo los historiadores económicos y otros tratadistas, nunca se han llegado a poner de acuerdo en lo sustancial, respecto a los rasgos peculiares de un sistema capitalista que sirvan para distinguir lo de otros métodos de organización socio-económica.

"14

GORDON C. BJORK, Empresa Privada e Interés -

Un exponente clásico es:

" 15

Carlos Marx, para describir y explicar las instituciones económicas, quien hizo de la ideología una función de la forma de organización económica. Marx encontró las características distintivas del capitalismo en la propiedad privada de los medios de la producción (Empresa Privada), y en la venta del trabajo como mercancía.

En México vivimos un régimen capitalista, razón por la cual la -- industria privada, juega un papel muy importante, ya que las empresas-privadas son mucho más numerosas que las empresas paraestatales o pú-- blicas.

En lo que respecta a la materia del trabajo, la empresa va a ser el ambiente en el cual se van a desarrollar las relaciones de trabajo, razón por la cual el enfoque que se le dá a ésta es meramente como el lugar o ambiente en donde se desarrollan dichas relaciones ya que la - empresa no es sujeto de las relaciones de trabajo sino únicamente en - donde se relacionan dichas relaciones.

Las relaciones laborales que nacen en el seno de la empresa privada al igual que en las empresas mixtas están regidas por lo dispuesto en el Apartado A) del Artículo 123 Constitucional, mismo que es reglamentado por la Ley Federal del Trabajo.

El ambiente en el que se desarrollen las relaciones laborales determinará que Apartado del Artículo 123 Constitucional las regirá; si las relaciones se dan en una empresa privada o paraestatal estas se regiran por el apartado A del Artículo 123 Constitucional; y si por el - contrario éstas se dan en una empresa pública, se regirán por el apartado B del Artículo 123 Constitucional.

Cabe hacer la aclaración que el Artículo 1º de dicho Apartado señala limitativamente cuales son las empresas públicas que se registrarán por dicho apartado.

b). EMPRESA PUBLICA.

Entendemos por empresa pública como la unidad de protección o de cambio basada en el capital y que persigue la prestación de un servicio público o cualquier otra finalidad beneficiosa para el interés general, mediante la explotación de la riqueza, de la propiedad, del crédito o de cualquier otro medio.

El título tercero de la Ley Organica de la Administración Pública Federal en su Capítulo Unico, Artículo 45 nos indica que serán considerados como organismos descentralizados las Instituciones creadas - por disposición del Congreso de la Unión ó en su caso por el Ejecutivo Federal con personalidad jurídica, patrimonio propio en cualquiera que sea la forma ó estructura legal que adopten.

Dentro del ramo laboral que el presente estudio es el que nos atañe, la única diferencia que va a existir entre los trabajadores al Servicio del Estado de los demás trabajadores será que los primeros - se regirán por el Apartado B) del artículo 123 y los segundos por el Apartado A) del mencionado Artículo.

El Artículo 19 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado nos indica de una manera limitativa cuales son las instituciones que se regirán por dicho Apartado, al indicarnos que dicha ley es de observancia general para los "titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión de" Gobierno del Distrito Federal de las instituciones que a continuación enumeramos:

Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria y de Seguros,

Comisión Nacional de Valores, Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas Centro Materno Infantil Maximino Avila Comacho y Hospital Infantil así como de los otros organismo descentralizados similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos.

Todas las demás relaciones laborales deberán de regirse por el Artículo A) de la Ley Federal del Trabajo.

En la práctica desgraciadamente existen la idea de que las empresas públicas deben únicamente de prestar un servicio público a la colectividad a pesar de que éstas pierdan, lo cual es un error, toda vez que estas empresas como tales deben de tener como finalidad la prestación de un servicio público pero también deben de ganar para que este servicio sea de mejor calidad y por lo tanto sea más beneficioso para la colectividad.

Independientemente de que en el propio concepto de empresa necesariamente vincula la idea de lucro y de protección por lo que una empresa que no sea lucrativa o no produzca, no tiene razón de existir.

c). LA EMPRESA MIXTA.

El título tercero de la Ley orgánica de la Administración Pública Federal, en su capítulo único, nos habla de la Administración Pública Paraestatal, la cual nos indica que existen dos tipos de empresas - de Participación Estatal Mayoristas y otras las llamadas empresas de Participación Estatal Minoristas.

El Artículo 46 de la mencionada Ley, nos indica que dentro de la Administración Pública Paraestatal se consideran empresas de Participación Estatal Mayoristas, incluidas las Instituciones Nacionales de Crédito, Organismos Auxiliares y las Instituciones Nacionales de Seguros y Finanzas, aquellas que reúnan algunos de los siguientes requisitos:

1.- Que el Gobierno Federal, el Gobierno del Distrito Federal u otros organismos descentralizados, otra u otras empresas de Participación Estatal, una o más Instituciones Nacionales de Crédito o varias - Instituciones Nacionales de Seguros o de Finanzas, o uno o más fideicomisos, a que se refiere la fracción III del Artículo 3º de esta Ley, - considerados conjunta o separadamente, aporten o sean propietarios del 50% o más del Capital Social. Se hace hincapié en que no es el 51%, -- sino que basta con que sean propietarios del 50% del Capital Social.

2.- Que en la constitución de su capital se hagan figurar acciones de serie especial, que le puedan ser suscritas por el Gobierno Federal.

3.- Que el Gobierno Federal corresponde la facultad de nombrar a la mayoría de los miembros del Consejo Administrativo, Junta Directiva u Organismos de Gobierno, designar al Presidente, al Director, al Gerente, o cuando tengan facultad para vetar los acuerdos de la Asamblea General de Accionistas del Consejo de Administración, o de la Junta --

Directiva u órgano de Gobierno equivalente.

De igual modo se asimilan a las Empresas de Participación Estatal Mayoristas, las Sociedades Civiles, así como Asociaciones Civiles, en las que la mayoría de los Asociados crean Dependencias o Entidades, de los mencionados en el Número I del Artículo anterior, alguno o varios de ellos se obligan a realizar las aportaciones económicas preponderantes.

Por otro lado, las empresas de Participación Estatal Minoritarias están reglamentadas por el Artículo 48 de la Ley Orgánica de Administración Pública Federal, el cual nos indica que para los efectos de esta Ley, se dan empresas de Participación Estatal Minoritarias, las Sociedades en las que uno o más organismos descentralizados u otras empresas de Participación Estatal Mayoritarias, consideradas conjunta o separadamente, posean acciones ó partes de capital que representen menos del 50% y hasta el 25% de éste.

En el ámbito laboral no va a tener ninguna relevancia que las empresas Paraestatales sean de Participación Estatal Minorista o de Participación Estatal Mayorista, toda vez que la empresa no importe como esté formado su órgano de Administración, ésta siempre será considerada como Patrón y sus empleados, teniendo únicamente que llenar el requisito para ser considerados ambos como tales, el que exista una relación de trabajo, es decir que el trabajador preste un servicio personal subordinado a cambio de un salario al patrón.

CAPITULO IV.

TRABAJOS ESPECIALES

- 1.- AGENTES DE COMERCIO Y OTROS SEMEJANTES.
- 2.- DEPORTISTAS.
- 3.- TRABAJADORES DEL CAMPO.
- 4.- TRABAJADORES DE LOS BUQUES.
- 5.- TRABAJADORES DE LAS TRIPULACIONES AERONAUTICAS.
- 6.- TRABAJADORES FERROCARRILEROS.
- 7.- TRABAJO DE AUTOTRANSPORTES.
- 8.- TRABAJO DE MANIOBRAS DE SERVICIO PUBLICO EN ZONAS DE JURISDICCION FEDERAL.

1.- AGENTES DE COMERCIO Y OTROS SEMEJANTES.

Hay que tener en mente que para que exista una relación de trabajo es indispensable que se den elementos en ésta, es decir que exista un trabajo personal subordinado y pagado por un salario. Estos elementos se deben dar de manera permanente y constante pues de lo contrario no se puede hablar jurídicamente de una relación de trabajo.

A los Agentes de Comercio, de Seguros, vendedores, etc., muchas veces la empresa no los considera trabajadores, y ellos mismos tampoco se consideran como tales.

Hay comisionistas que en ocasiones son muy eficientes y venden -- mucho y por lo tanto ganan mucho: no es de extrañarse el caso en el -- que uno de estos trabajadores gane más que el Gerente de la empresa y -- definitivamente si reúne los requisitos de la relación de trabajo es -- decir si su trabajo es personal y subordinado, por el pago de un salario permanente, será sin duda un trabajador de dicha empresa con todos los derechos y obligaciones de cualquier trabajador.

La Ley Federal del Trabajo nos indica que los agentes de comercio de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes son trabajadores de la empresa o empresas a las que presten sus servicios, cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas.

De la lectura de lo anterior se desprenden todos los elementos de la relación de trabajo ya que nos indican que deben de prestar sus servicios de una manera personal, subordinada y permanente.

El término "otros semejantes", es muy confuso e inapropiado y pensamos debe suprimirse de nuestra legislación o bien aclararse.

Es importante recordar que la naturaleza de los contratos no se determina por la denominación que a éste se le dé, es decir no basta que en el contrato se estipule que es un contrato de comisión para que lo sea.

El salario a comisión puede ser de distintas formas, ya sea una prima sobre el valor de la mercancía misma que se puede pactar que se le pagará cuando la venta, cuando esté total o parcialmente pagada, o con los de éstas modalidades, sin embargo esto debe de estar perfectamente estipulado en el contrato individual de trabajo de dicho trabajador. Sin embargo el patrón siempre tendrá que garantizarle cuando menos el salario mínimo vigente en la localidad respectiva.

El momento en el que nace el derecho de los trabajadores a percibir las primas o comisiones, será en el que se perfeccione la operación si se fijó una prima única, en el momento en que se hagan los pagos periódicos o en el momento que sea totalmente liquidada la mercancía si así se pactó.

Las comisiones o primas no podrán retenerse, ni descontarse si se deja sin efecto la operación que le sirvió de base.

El horario de los trabajadores por comisión es muy flexible, toda vez que se les puede imponer un horario diario como a cualquier trabajador, o bien pactarse que trabajará 48 horas a la semana o cualquier otra cantidad de horas semanales o bien no estipularse en ningún momento ninguna base de horario.

De lo anterior se desprende la siguiente pregunta:

Y las horas extras, descansos semanales, descansos obligatorios que?.

Pues bien, si a un comisionista se le estipula un horario como a cualquier trabajador, las horas extras, descansos semanales, descansos obligatorios, serán exactamente igual que otro trabajador, es decir, si trabaja una hora de más, deberá de considerarse ésta como jornada extraordinaria, si trabaja un domingo, pagarle una prima respectiva y deberá de tener un día de descanso semanal.

Si únicamente se estipula que deberá de trabajar un determinado número de horas a la semana, éste tendrá la obligación de trabajar exactamente estas horas, si labora una más, deberá de pagársele esa hora extra, es decir al doble del pago de cada hora normal.

Se puede lícitamente pactar en el contrato individual de trabajo, que es causa especial de rescisión de la relación de trabajo la disminución reiterada del volumen de ventas, para esto es indispensable fijar una cuota de ventas mínimas en el contrato, con la pena de que si no la cumple, se rescindirá el contrato al trabajador sin responsabilidad alguna para la empresa, sin embargo esta falta de cumplimiento a la cuota debe de ser menos en dos ocasiones pues, la Ley en su Artículo 291 habla que la disminución sea reiterada, por lo que si no cumple con su cuota mínima, sólo una vez, no será causal para rescindirle al trabajador su contrato.

La diferenciación entre los trabajadores de Comercio y Otros Semerantes de los trabajadores en general, es atinada en virtud de que estos trabajadores normalmente la parte más importante de su salario se genera por las comisiones, situación que no se da y por lo tanto no se regula dentro de los trabajadores en general.

2.- DEPORTISTAS.

En primer término tendríamos que examinar si existe alguna relación de trabajo entre los deportistas profesionales y los patrones.

No hay duda de que se trata de un trabajo personal pero ¿Existe -- subordinación entre el deportista y el patrón?.

Pensamos que sí se da el elemento de subordinación con este tipo de trabajadores, ya que si bien es cierto que el patrón no les va a decir como jugar ni que tienen que hacer, pero si les va a exigir que jueguen, que entrenen un determinado número de horas, ya sea al día o a la semana y de que jueguen en un determinado lugar y contra un determinado equipo ó persona, y en determinadas condiciones.

Por lo que respecta al salario, es obvio que los deportistas profesionales juegan a cambio de alguna retribución económica; precisamente éste elemento es lo que los distingue de los deportistas amateurs, ya que éstos no pueden cobrar; por lo tanto, sí se dan los elementos necesarios para que exista una relación de trabajo.

Por lo que respecta a los deportistas amateurs, definitivamente no son trabajadores, y por lo tanto no hay relación de trabajo entre éstos y quien los maneja, ya que no reúnen el requisito de que su trabajo sea remunerado por un salario, por lo que ningún caso hablando de deportistas amateurs existe relación de trabajo, ya que si por cualquier eventualidad existiesen, dejarían automáticamente de ser deportistas amateurs para convertirse en profesionales.

Este Capítulo es aplicable a todos los deportistas con el único requisito de que sean profesionales y que estén prestando sus servicios personales, subordinados y a cambio de un salario a algún patrón.

El Artículo 292, nos indica que este Capítulo será aplicable a - jugadores de futbol, beisbol, frontón, box, luchadores y otros seme- jantes.

El término de "otros semejantes" es confuso y desafortunado ya - que toda ley debe de ser clara y concisa para poder aplicarla debida- mente, y el concepto de otros semejantes es oscuro y deja a la Inter- pretación de las partes su entendimiento. Consideramos que en este Ca- pítulo entran también los ciclistas, pesistas, corredores, toreros, - corredores de automoviles, etc., y todos los deportistas profesiona- les que tengan una relación de trabajo con un patrón.

Como todos los trabajadores, los deportistas profesionales po- drán tener sus relaciones de trabajo, por tiempo indefinido, por tiem- po definido o por obra determinada; entendiéndose que los contratos - por tiempo definido serán aquellos que duran sólo una temporada, días o un par de meses por ejemplo.

Los contratos por obra determinada serán aquéllos en los que se- contratan los servicios del deportista para la celebración de uno o - varios eventos o funciones. Cuando no exista estipulación expresa de- que duración tendrán dichas relaciones, se tendrá el contrato hecho - por tiempo indefinido.

Si una vez vencido el contrato por tiempo determinado, o por o- bra determinada, el deportista continua prestando sus servicios, dic- ho contrato se tendrá por prorrogado por tiempo indefinido; es impor- tante señalar que para que se tengan por prorrogado el contrato se - necesita que el deportista continúe laborando, si no continua laboran- do el contrato se terminará aunque subsistan las causas que lo origina- ron, siendo una excepción a lo dispuesto por el Artículo 39 de la Ley.

El salario que se le cubra a los deportistas profesionales podrá estipularse por unidad de tiempo, por uno o varios eventos o funciones, por una o varias temporadas, por porcentaje, o por cualquier otra modalidad siempre y cuando se le respete cuando menos el pago del salario mínimo.

El Artículo 295 estipula que "Los deportistas profesionales no podrán ser transferidos a otra empresa o club sin su consentimiento".

Esta disposición pretende terminar con la práctica negativa e injusta que es la de "vender" a los deportistas a otras empresas o clubs sin su consentimiento. Sin embargo es difícil la aplicación de este precepto, ya que la "vida deportiva" es sumamente corta y por lo tanto el deportista aceptará cualquier transferencia para poder seguir jugando. Todo deportista profesional que sea transferido tendrá derecho a una prima en los siguientes términos:

- a). La empresa o club dará a conocer a los deportistas el reglamento o cláusulas que la contengan.
- b). El monto de la prima se determinará por acuerdo entre el deportista profesional y la empresa o club, debiendo de tomarse en cuenta la categoría del evento o función, la del equipo la del deportista profesional y su antigüedad en la empresa.
- c). La participación del deportista profesional en la prima será de un 25%, por lo menos y si el porcentaje fijado es inferior al 50 %, se aumentará en un 5% por cada año de servicios, hasta llegar al 50% - por lo menos, este precepto en su primera parte, es decir a lo que se refiere al 25% es correcto y de hecho en fútbol en México se está cumpliendo esta obligación, pero lo mencionado en su segunda parte o sea lo relativo al aumento del 5% por cada año resulta fantástico o ina-

plicable, ya que muchas veces transfiere a los deportistas por viejos a los jugadores más espectaculares más codiciados o más famosos, se les puede asignar un salario superior que a los demás deportitas del mismo equipo, sin que sea esto obligatorio o violatorio al principio de igualdad de salarios a trabajos iguales, con fundamento en el Artículo 297 de la Ley.

Los deportistas profesionales tienen las siguientes obligaciones especiales:

- 1.- Someterse a la disciplina de la empresa o club.
- 2.- Concurrir a prácticas, entrenamientos, a la hora y día señalados por la empresa o club.
- 3.- Concentrarse para los eventos y funciones.
- 4.- Efectuar los viajes para dichos eventos o funciones de conformidad con lo estipulado por la empresa o club.
- 5.- Respetar los reglamentos nacionales e internacionales que rijan la práctica del deporte.

La infracción de cualquiera de estas obligaciones puede ser sancionada con las rescisión del contrato del deportista profesional para evitarse problemas y toda vez que la ley se omisa en las sanciones adecuadas a cada falta en el reglamento interior de trabajo de cada empresa o club.

Son causas de especial rescisión de contrato de los deportistas profesionales sin responsabilidad para la empresa:

- a).- Todo mal trato de palabra o de obra a los jugadores a los -- arbitros, o a sus compañeros y a los jugadores contrincantes; se entiende que en el caso de los boxeadores, luchadores, etc., sí pdrán lag timar a sus contrincantes pero siempre y cuando sean durante el evento-

y "deportivamente", esto es de acuerdo a las reglas del juego.

b).- La indisciplina grave o las faltas repetidas de indisciplina.

c).- La pérdida de facultades, esta es la causal más interesante dentro de este Capítulo, ya que si un deportista pierde sus facultades para desarrollar algún deporte el patrón podrá de acuerdo a esta fracción, rescindirle el contrato individual de trabajo; aparentemente el hablar de una pérdida de facultades implica el hablar de una terminación de contrato y no de una rescisión, pero no es exacto esto, ya que si un deportista está contratado por cinco años, para que juegue en algún club, la terminación del contrato no sería hasta los cinco años, y si durante el primer año, pierde sus facultades para desarrollar a un nivel aceptable el deporte, el patrón podrá rescindirle su contrato individual de trabajo con fundamento en esta fracción.

d).- Las establecidas en el Artículo 47.

Son obligaciones especiales de los patrones:

1.- Organizar un servicio médico que practique reconocimientos médicos periódicos

2.- Conceder a los trabajadores un día de descanso a la semana. -- Los deportista profesionales no tienen derecho a la prima dominical -- consagrada en el Artículo 71 de esta Ley.

El Artículo 301 prohíbe a los patrones a exigir de los deportistas un esfuerzo excesivo que pueda poner en peligro su vida o salud.

¿Tiene derecho los deportistas profesionales para irse a la huelga?

Consideramos que si es válido que estos trabajadores ejerciten su derecho de huelga, toda vez que no existe estipulación que prohíba a estos trabajadores realizar dicho movimiento, sino por el contrario --

estos trabajadores tendrán los mismos derechos que los demás. Asimismo consideramos que también tienen derecho a formar sus propios Sindicatos, así como también formar parte de Sindicatos cuyos estatutos permitan la afiliación de estos trabajadores.

Indudablemente que los Deportistas Profesionales, no pueden regirse por disposiciones generales de los trabajadores, en virtud de - que existen circunstancias mucho muy distintas entre éstos y los trabajadores en general, por lo que es atinada hacer esta aclaración.

3.- TRABAJADORES DEL CAMPO.

El Artículo 279 nos indica que los "trabajadores del campo son aquellas que ejecutan los trabajos propios y habituales de la agricultura, y ganadería y forestales al servicio de un patrón".

Es decir son todos aquellos trabajadores que prestan un servicio personal o subordinado a un patrón ya que sea este de índole forestal de agricultura o ganadería, sin perjuicio a los beneficios que le otorgan a las leyes agrarias. Además los trabajadores que tengan una permanencia continua de tres meses o más al servicio del patrón, tienen a su favor la presunción de ser trabajador de planta, tal y como lo estipula el Artículo 280. Esta presunción es definitivamente "juristantum" es decir admite prueba en contrario, pues de lo contrario se acabarían en el campo todos los contratos individuales de trabajo que no sean por tiempo indefinido, lo cual sería un absurdo.

Cuando existen contratos de arrendamiento, el propietario del predio es solidariamente responsable con el arrendatario, si éste no dispone de elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

Si existen contratos de aparcería, el propietario del predio y el aparcero serán solidariamente responsables.

Aquí nos encontramos con una modalidad de la responsabilidad solidaria que se nos señala en el Artículo 15 de la Ley en la Materia, ya que se dá el elemento principal de la responsabilidad solidaria que viene siendo "que el patrón no tenga medios propios suficientes para cumplir con sus obligaciones laborales", a diferencia que en la responsabilidad solidaria la empresa que carece de medios suficientes para responder en sus obligaciones laborales debe prestar sus servicios en forma ca--

clusiva o principal a otra empresa, mientras que aquí con los trabajadores del campo sólo es menester que exista un contrato de arrendamiento o aparcería, claro que siempre y cuando el arrendatario o el aparcerero carezcan de bienes propios y suficientes para responder a sus --- obligaciones laborales.

En estos casos al igual que en la responsabilidad solidaria se pueden exigir una fianza al arrendatario o aparcerero para poder estar cubierto de las responsabilidades laborales derivadas de éste con sus trabajadores, igualmente resulta recomendable y posible una cláusula en el contrato de arrendamiento o aparcería por medio de la cual se prohíba contratar al arrendatario o aparcerero a nuevos trabajadores es pena de rescisión del contrato.

Son obligaciones de los patrones además de las contenidas en el Artículo 132 de la Ley:

1.- Pagar semanalmente el salario a sus trabajadores, precisamente en el lugar donde preste el trabajador sus servicios.

2.- Suministrar gratuitamente a los trabajadores habitaciones adecuadas e higiénicas, proporcionadas al número de familiares o dependientes económicos, y un terreno contiguo para la cría de animales de corral. Esta obligación es muy justa y bonita, pero es irreal, ya que -- como todos sabemos el campo en nuestro país es precisamente nuestro -- punto flaco y si esta prestación no la pueden dar las empresas rurales a sus trabajadores.

3.- Mantener las habitaciones en buen estado, haciendo en su caso las reparaciones necesarias y convenientes.

Esta disposición se relaciona con lo anterior, pero resulta irreal para las condiciones económicas existentes.

4.- Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación necesarios para los primeros auxilios y adiestrar personal que los preste.

5.- Proporcionar a los trabajadores y a sus familiares asistencia médica o trasladarlos al lugar más próximo en el que existan servicios médicos. Esta disposición se relaciona con la pasada, pero desgraciadamente a veces en la práctica es imposible de cumplirse, pues hay regiones en donde es realmente difícil conseguir a un médico y mucho más tenerlo de planta.

6.- Proporcionar, gratuitamente medicamentos y material de curación en los casos de enfermedades tropicales, endémicas y propias de la región y pagar el 75% de los salarios hasta por noventa días. Esta disposición tiene dos partes muy claras en la que la podemos dividir:

a).- Proporcionar gratuitamente medicamentos y material de curación en los casos de enfermedades tropicales, endémicas y propias de la región.

b).- Pagar el 75% de los salarios hasta por 90 días.

La primera parte se puede conciderar como algo lógico y razonable y además justo, pero la segunda parte, es decir, en donde se estipula el pagar hasta el 75% de los salarios hasta por 90 días, creo realmente que esto es injusto antieconómico y que realmente el Legislador al momento de estipular esto lo hizo con una idea sumamente fantasiosa he idealista, pero definitivamente no supo medir las consecuencias de esta disposición, que tiene un gravamen económico altísimo para las empresas; desgraciadamente este tipo de cláusula irreales y fantasiosas - que realmente no están en posibilidades de poder ser, son las que nuevamente digo por desgracia, hacen que las leyes no sean cumplidas, y -

lejos de proteger al trabajador lo dejan en un total estado de desprotección.

7.- Permitir a los trabajadores dentro del predio:

1).- Tomar en los depósitos acuíferos, el agua que necesiten sus animales y para su uso domésticos.

2).- La caza y pesca, para usos propios, de conformidad con las disposiciones que determinan las leyes.

3).- El libre tránsito por los caminos y veredas establecidas, -- siempre y cuando no sea en perjuicio de los sembradores y cultivos.

4).- Celebrar en los lugares acostumbrados sus fiestas regionales.

5).- Fomentar la creación de cooperativas de consumo entre sus -- trabajadores.

6).- Fomentar la alfabetización entre los trabajadores y familiares de éste. Y además yo añadiría una más que es la obligación de inscribir a los trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, -- en aquellos lugares en donde ya se haya implantado dicho régimen, con el alivio inmediato de las obligaciones mencionadas con los números 4-5,6, va que por tratarse de servicios médicos que se subrogan automáticamente al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Queda prohibido a los patrones:

1.- Permitir la entrada a vendedores de bebidas embriagantes.

2.- Impedir la entrada a vendedores de mercancías o cobradores de alguna cuota.

3.- Impedir a los trabajadores que crien animales de corral del -- predio contiguo a la habitación que se hubiese señalado a cada uno.

4.- Las contenidas en el Artículo 133, las causales de rescisión-

de contrato a los trabajadores del campo, serán exactamente las mismas que la de los trabajadores urbanos que se estipulan en el Artículo 47- de la Ley, toda vez que la misma ley no señala en ningun lugar causas especiales de rescisión de contrato de los trabajadores del campo- y por analogía se deberá de aplicar el Artículo 47.

Una fórmula que puede dar más seguridad en lo que respecta a la - tenencia de la tierra, a los propietarios de los predios es la siguien- te:

Los trabajadores del campo al ser reglamentados por la Ley Fede-- ral del Trabajo en el Capítulo III Título VI referente a los "trabajos especiales", elimina la duda si son o no trabajadores, al manifestar - que deberán regirse por lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo en- el Capítulo antes mencionado,

Si nos ponemos a leer con detenimiento el Capítulo VIII del Titu- lo Sexto de la Ley que va del Artículo 279 284 fracción III de la Ley- Federal del Trabajo, mismos que se refieren a los trabajadores del cam- no vamos a encontrar absolutamente nada relativo al derecho colectivo- de los trabajadores del campo, es decir nada sobre coaliciones, sindi- catos, contratos colectivos, huelgas, etc., por lo que el Artículo 181 de la Ley es de aplicación automática ya que se nos indica que los tra- bajos especiales se regirán de este Título y las generales de esta Ley en cuanto no las contravienen y toda vez que todos los Artículos que - van del 279 al 284 fracción III de la Ley relativo a los trabajadores- del campo nos habla de derecho colectivo, definitivamente no contaría- las normas generales de la Ley en cuanto a éste, ya que ni siquiera lo menciona.

De acuerdo con lo anterior, los trabajadores del campo podrán formar una asociación de este tipo de trabajadores, para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses según lo dispone el Artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, ya que no sería lógico pensar que los trabajadores del campo no pudieran formar sus propios sindicatos, ya que si la Ley en este mismo artículo faculta a los patrones a formar sindicatos con mayor razón los trabajadores, si por otro lado hasta los trabajadores de confinaza pueden formar sus propios sindicatos con mayor razón lo podrán hacer los trabajadores del campo.

El Artículo 440 de la Ley nos indica que huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores, de lo que se desprende que los trabajadores del campo pueden formar coaliciones, también es indudable que estos trabajadores pueden coaligarse, pensar lo contrario sería absurdo e insostenible jurídicamente.

El Artículo 453 de la Ley en su segundo párrafo manifiesta que "La notificación (Del emplazamiento a huelga), producirá de constituir al patrón por todo el término de aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes del cargo.

Así mismo el tercer párrafo nos indica que "no podrá ejecutarse, a partir de la notificación, sentencia alguna ni practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio en contra de los bienes de la empresa o establecimiento ni del local en que los mismos se encuentren instalados".

Por lo anteriormente manifestado en caso de que se pretenda expropiar a algún predio argumentando de que se trata de un latifundio o cualquier otro argumento bastara simplemente ser emplazados a huelga para detener dicha expropiación con fundamento en el Artículo 453 de la Ley del trabajo.

La naturaleza de los trabajadores del campo es por todo lo antes - mencionado distinta a la de los trabajadores en general, por lo que resulta clara la necesidad de hacer esta clasificación.

4.- TRABAJADORES DE LOS BUQUES.

Este régimen especial es aplicable a todos los mexicanos por nacimiento que trabajen en cualquier barco o embarcación que ostente bandera mexicana, es decir para poder aplicar este régimen especial a algún trabajador, este necesita reunir los requisitos que nos señala el Artículo 187 y 189 de la Ley Federal del Trabajo, y que es el ser Mexicano por nacimiento y trabajador de un barco o embarcación con bandera Mexicana, por lo tanto a todos los demás mexicanos que hallan su estatus de mexicanos por cualquier medio que no sea el de nacimiento en ámbito territorial mexicano, no lo ampara estas normas, lo que es sumamente injusto ya que tan mexicano es el que nace siendo Mexicano como el que se naturaliza; y yendo mas lejos el mexicano que nace mexicano simplemente nació mexicano "por accidente", mientras que el -- que se naturaliza tiene razones nacionales para haber escogido la nacionalidad mexicana, por esto es sumamente injusto, además de ser una clarísima "capitis diminutio" para esos demás mexicanos.

Los sujetos van a ser como se acaba de señalar "los mexicanos -- por nacimiento", los oficiales, sobrecargos, contadores, radiotelegrafistas, drogadores, marineros y en general todas las personas que desempeñen a bordo algún trabajo por cuenta de el armador, naviero o -- fleteador.

La figura de el capitán de barco es un poquito más compleja ya -- que indudablemente el capitán es un trabajador de el dueño del barco sin embargo el Artículo 190 nos indica que "los capitanes entendiéndose se tales a quien ejercen el mando directo del buque", tienen con respecto a los demás trabajadores la calidad de representantes de patrón" es decir que los capitanes son trabajadores y patronos al mismo tiempo.

Sin embargo esto es lógico y no presenta ninguna complicación ya que estos sujetos en ciertos momentos tienen la calidad de patrones y en otros la de trabajadores, siempre tendrán la calidad de trabajadores con respecto al dueño del barco, si el capitán y el dueño es la misma persona, este siempre será patrón y tendrán el carácter de patrones, es decir de representantes del patrón con respecto de sus subalternos.

Además queda prohibido el trabajo de los menores de quince años en general y el de los menores de 18 años de edad en calidad de pañoleros y fogoneros (Artículo 191). Esta prohibición es más proteccionista que la ley en general ya que prohíbe la utilización de los menores de quince años, mientras que para ser sujeto de la ley Federal del Trabajo se necesita tener únicamente 14 años, lo cual es sumamente humano, comprensible y bonito, pero sumamente impráctico toda vez que se trabaja por necesidad y no por gusto y desgraciadamente muchos menores de 15 años tienen que trabajar para poder comer, y esta norma tanto los quiso proteger que los desamparó, ya que si tiene menos de 15 años, no son protegidos por estas normas especiales y en la práctica ellos tienen de todos modos que trabajar, pero con más problemas ya que no los protegen estas normas y se les negará trabajo por ser menores, creando esto una serie de abusos en contra de dichos menores.

El Artículo 192 es desafortunado, toda vez que nos indica que "no se considera relación de trabajo al convenio que celebre a bordo el capitán de un buque con personas que se hayan introducido en él, y que tengan por objeto devengar, con servicios personas, el importe del pasaje, salvo lo dispuesto en el Artículo siguiente.

Tampoco se considerará relación de trabajo el convenio celebrado en los términos del párrfo anterior, con los mexicanos que deben repatriarse, a solicitud del Cónsul respectivo.

Decimos que es desafortunado lo manifestado por este Artículo, - toda vez que si se dan todos los elementos para que exista una relación de trabajo perfecta, toda vez que el trabajador está prestando a algún patrón un servicio subordinado personal a cambio de un salario- que en el caso sería el importe del viaje.

Además existe un Contrato Individual de Trabajo de tipo verbal - por medio del cual se ponen de acuerdo las partes para que sea posible la prestación de dicho servicio.

Por lo anterior se deduce que si hay relacion de trabajo aún en lo dispuesto en el Artículo 192 de la Ley Federal del Trabajo y por - lo tanto los trabajadores o "polizontes" también tienen derechos y obligaciones y ser protegidos por la Ley Federal del Trabajo en su caracter de trabajadores.

El Artículo 193 señala que "Las personas que presten sus servicios a bordo exclusivamente por el tiempo en que el buque se encuentra en puesto, quedan sujetas a las disposiciones del presente Capítulo... ", lo cual es ocioso ya que como se acaba de demostrar estas personas deben de ser protegidos por la Ley Federal del Trabajo, en el puerto y fuera del él, toda vez que reúnen todos los requisitos para ser trabajadores y se dan todos los elementos de la relación de trabajo.

La relación de trabajo cuando se trate de un contrato por viaje- comprenderá el término contado desde el embarque del trabajador, hasta concluir la descarga del buque, o el desembarque de pasajeros en el peusto convenido.

Cuando se trate de un contrato por tiempo indeterminado o por tiempo determinado se fijará el puerto al que deberá de ser restituido - el trabajador y cuando no se haga se tendrá que restituir en el puerto en el que se tomó. (Artículo 196).

Esta es una prestación especial para los trabajadores de los buques muy atinada, ya que de no existir se podría dejar a los trabajadores en cualquier puerto y éstos quedarían desamparados y sin recurso alguno para regresar a su hogar.

Este Artículo va a excluir al Artículo 58 de la Ley que nos indica que "jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador-esta a disposición del patrón para prestar su trabajo.

A pesar de que el marinero está siempre a disposición del capitán no puede definitivamente considerarse a todo este tiempo como jornada de trabajo por razón obvia ya que el trabajador forzosamente tiene un tiempo para dormir, descansar etc., y esto no es durante la jornada de trabajo.

Esta contradicción se origina porque el Artículo 58 no es correcto ya que no debe de considerarse como jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del trabajo, sino simplemente el tiempo durante el cual el trabajador presta un servicio -- personal subordinado a su patrón (Artículo 8) , y de esta manera sería mucho más coherente la ley.

Son excepciones las reglas generales de la Ley Federal del Trabajo las consagradas en el Artículo 200 al indicarnos que no es violatoria del principio de igualdad de salario la disposición que estipule - salarios distintos para trabajo igual, si se presta en buques de diversas categorías. Y lo señalado en el Artículo siguiente en el sentido -

de que a elección de los trabajadores, los salarios podrán pagarse en el equivalente en moneda extranjera, al tipo oficial de cambio que rige en la fecha en que se cobre, cuando el buque se encuentre en puerto extranjero. Lo que resulta muy atinado y práctico ya que resultaría ridículo pagar en moneda nacional cuando se está en el extranjero ya que los trabajadores no tendrían muchas veces tiempo para ir a un banco a cambiar los pesos por moneda extranjera y por lo tanto no tendrían dinero para nada.

Los patrones además de todas las obligaciones consignadas en el Artículo 132 de la Ley les son aplicables las siguientes:

I.- Proporcionar alimentación sana, abundante y nutritiva a los trabajadores de buques dedicados al servicio de altura, cabataje y dragado.

II.- Proporcionar a bordo alojamiento cómodo e higiénico a sus trabajadores.

III.- Proporcionar alimento y alojamiento a los trabajadores en el extranjero cuando se esten reparando el barco y sus condiciones no permitan la permanencia a bordo.

Esta misma obligación subsistira en puerto Nacional cuando no sea el lugar en donde se tomó al trabajador.

La habitación y los alimentos serán sin costo para el trabajador.

IV.- Pagar los gastos de la situación de fondos a los familiares de los trabajadores cuando el buque se encuentre en el extranjero.

V.- Conceder el tiempo necesario a sus trabajadores para el ejercicio del voto en las elecciones populares, siempre y cuando la seguridad del buque lo permita y no se entorpesca con su salida en la fecha y horas fijadas, Es decir si la seguridad del buque lo permite podrían ha--

jar los trabajadores a tierra pero si no lo permiten no le podrían hacer y siempre será decisión del Capitán como autoridad máxima del barco el decidir si la seguridad del barco lo permite o no.

VI.- Permitir a los trabajadores que falten a sus labores para desempeñar comisiones del estado o de su Sindicato, en las mismas condiciones a que se refiere la fracción anterior.

VII.- Proporcionar la alimentación y alojamiento, tratamiento médico y medicaciones y otros medios terapéuticos en las cosas de enfermedades cualquiera que sea su naturaleza.

Esta disposición es muy bonita y justa pero en la práctica resulta utópica en embarcaciones pequeñas ya que éstas como máximo tendrían un botiquín a bordo, y como todas sabemos la mayoría de los barcos mexicanos son más bien pequeñas embarcaciones.

VIII.- Llevar a bordo el personal y el material de curaciones que establezcan las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua. Aquí resulta lo mismo que en la fracción anterior.

IX.- Repatriar o trasladar al lugar convenido a los trabajadores, salvo los casos de separación por causas no imputables al patrón.

X.- Informar a la Capitanía del Puerto correspondiente dentro de las 24 horas de haber sido declarado a libre plática, de los accidentes de trabajo ocurridos a bordo.

Si el buque llega a puerto extranjero el informe se rendirá al Cónsul Mexicano o en su defecto, al Capitán del primer puerto nacional que toque. Como se desprende de la lectura de esta fracción el patrón deberá de dar aviso de los accidentes de trabajo que ocurran a bordo, pero únicamente de los accidentes de trabajo y no de los demás accidentes -- que no sean de trabajo.

Son obligaciones de los trabajadores todas y cada una de las consagradas en el Artículo 134 y además están especialmente obligados a respetar y realizar las instrucciones y prácticas destinadas a prevenir riesgos del mar, las que se efectuarán en los términos que determinen las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua. Los Capitanes y -- Oficiales actuarán en estos casos como representantes de la autoridad y no como representantes de los patrones. (Artículo 205).

El término de "Están especialmente obligados", es desafortunado, -- ya que los trabajadores no están especialmente obligados a algo concreto, sino por el contrario están obligados a todo lo señalado en el Artículo 134 que señala las obligaciones de los trabajadores y a lo establecido en el 205 de la ley. Ya que hablan de estar "especialmente", obligados a algo, nos indica que a los demás no están "especialmente" obligados y por lo tanto pueden interpretar que en un momento determinado -- se puede omitir dicha obligación, lo cual es erróneo.

Además de las causales señaladas en el Artículo 47 de la Ley, son causas especiales de rescisión del Contrato Individual de Trabajo las -- siguientes:

I.- La falta de asistencia del trabajador a bordo a la hora convenida para la salida o que presentándose, desembarquen y no hagan el viaje.

Mientras que el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en la -- fracción décima nos indica que el trabajador deberá de tener más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón sin causa justificada, Es decir este punto número uno va mucho mas allá que la fracción décima del Artículo 47, pero esto es por razones -- lógicas, ya que si el trabajador no se encuentra en el buque en el momento de salir de viaje es imposible que exista una relación de trabajo.

2.- Encontrarse el trabajador en estado de embriaguez en horas de servicio, mientras el buque esté en Puerto, al salir el buque o durante su navegación.

Por otro, lado el Artículo 47 en su fracción XIII indica lo mismo sin embargo es aceptable esta repetición en la ley, ya que es más casuística y la reglamenta para el caso concreto.

3.- Usar narcóticos o drogas enervantes durante su permanencia a bordo, sin prescripción médica, al subir a bordo, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico.

La fracción XIII del Artículo 47, nos indica exactamente lo mismo.

4.- La insubordinación y la desobediencia a las órdenes del Capitán del buque en su carácter de autoridad.

Esta causa es comparable con la fracción XI del Artículo 47 ya -- que ésta nos indica que será causa de rescisión el desobedecer el trabajador al patrón o a un representante del patrón o a sus representantes, si causa justificada, siempre que se trate del trabajo pactado, -- en este caso el Capitán es un representante del patrón y el trabajo -- pactado es el que elabora el barco.

5.- La cancelación o la revocación definitiva de los certificados de aptitud o las libretas de mar, exigidas por las leyes y reglamentos.

6.- La violación de las leyes en materia de importación o exportación de mercancías en el desempeño de sus servicios.

7.- La ejecución en el desempeño del trabajo por parte del trabajador, de cualquier acto o la omisión intencional o negligencia que -- pueda poner en peligro su seguridad o la de los demás trabajadores, de los pasajeros o terceras personas, o que dañe, perjudique o ponga en --

peligro los bienes del patrón o de terceros.

La fracción V, VI, y VII del Artículo 47 nos indican exactamente -
lo mismo.

Como podemos ver existen diferencias entre los trabajadores de los
Buques y los trabajadores en general por lo que es atinado hacer esta -
clasificación.

5.- TRABAJADORES DE LAS TRIPULACIONES AERONAUTICAS.

El Artículo 215 de la Ley Federal del Trabajo, nos indica que este Capítulo será vigente en las tripulaciones de las aeronaves civiles, -- que ostente matrícula mexicana, destinadas la trasporte de pasajeros, - correo y carga. Anteriormente se necesitaba el requisito de que se tratara de aeronaves civiles comerciales, con esta modificación, es un poco más extenso y claro el ámbito de aplicación de este Capítulo. Además di Artículo nos manifiesta que siempre deberá de respetarse las disposiciones sobre seguridad en todas las aeronaves.

El Artículo 216 tal y como lo ordena nuestra Constitución manda que que los miembros de las tripulaciones deberán tener la calidad de Mexicanos por nacimiento, extendiendo en este caso la aplicación extraterritorial de la ley al manifestar en el Artículo 217 que las relaciones de trabajo de este Capítulo se registrarán por leyes mexicanas, independientemente del lugar donde vayan a prestarse los servicios, lo cual es sumamente conflictivo. Por ejemplo, una aeronave que ostente matricula mexicana que vuele a Francia, según este Artículo será regida por las leyes mexicanas, aún cuando ésta se encuentre en territorio Francés, pero lo más probable es que en Francia exista una reglamentación igual para este tipo de aeronaves, lo que nos lleva a considerar que ésto nos trae - un conflicto de leyes, y es poco afortunado el ordenar la extraterritorialidad de las leyes.

Serán representantes del patrón: Los gerentes de operación, superintendentes de vuelos, jefes de adiestramiento, jefes de pilotos, pilotos, instructores o cualquier otro funcionamiento que tenga denominación distinta o cualquier otro funcionario que tenga denominación distinte, - realiza funciones análogas a las personas antes mencionadas.

El Piloto al mando de una aeronave es el responsable de la seguridad y conducción de la misma durante el tiempo de vuelo, asimismo es el responsable de la seguridad de los pasajeros, cargo o correo que transporte. Además es la autoridad máxima en la aeronave.

Jornada de Trabajo:

Debido a la naturaleza del trabajo prestando por estos trabajadores y debido a la diferencia de horarios en los distintos lugares del mundo al igual que en otros países, para poder fijar el horario se tiene como base las tablas de salida y puesta del sol; de esta manera no se afecta los cálculos de la jornada por los cambios de meridiano.

El Artículo 222 nos indica que por tiempo efectivo de vuelo se entiende el comprendido desde que una aeronave comienza a moverse por su propio impulso, o es remolcada para tomar posición de despegue, hasta el momento en que se detiene para terminar el vuelo.

El tiempo total de servicios que deben prestar las tripulaciones deberá de fijarse en el Contrato Individual de Trabajo y comprenderá; -- el tiempo efectivo de vuelo; el de ruta y el de servicios de reserva, -- pero éste no podrá excederse de ciento ochenta horas mensuales, el tiempo excedente será tiempo extraordinario y deberá de pagarse conforme a los lineamientos generales de la ley.

El tiempo efectivo de vuelo mensual, no podrá ser superior a noventa horas, sin embargo en caso de exceder dicho tiempo deberá de pagarse las siguientes horas de trabajo como horas extras, en el caso de que durante el vuelo o en algún aeropuerto que no sea el destino final los trabajadores tendrán la obligación de continuar el vuelo hasta por tres horas extras, considerando que con los adelantos técnicos en las nuevas aeronaves estas son suficientes para llegar a su destino final.

El patrón tendrá la obligación de utilizar tripulaciones reforzadas en cuyos vuelos impliquen más de diez horas de tiempo efectivo de vuelo. El comandante vigilará que los tripulantes tengan a bordo los descansos que les corresponden, de acuerdo con la distribución del tiempo se tenga preparado para dicho viaje.

Las tripulaciones están obligadas a prolongar su jornada de trabajo, en estos casos las horas excedentes se pagarán con una cantidad iguala a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada, es decir, no tendrán derecho a horas extras.

Los tripulantes que prestan sus servicios en días de descanso obligatorio percibirán un 100% más del salario que les corresponda, es decir recibirán un salario doble por el servicio prestado de acuerdo con lo estipulado en el artículo 75.

Se exceptúan los casos de terminación de un servicio que no exceda de la primera hora y media de dichos días.

Para los efectos de esta disposición los días se iniciarán a las cero horas y terminarán a las veinticuatro horas del tiempo oficial del lugar de la base de residencia.

VACACIONES:

El Artículo 233 manifiesta que los tripulantes tienen derecho a un período anual de vacaciones de treinta días de calendario no acumulables. Este periodo puede disfrutarse en forma semestral de manera proporcional, es decir quince días en el primer semestre y quince días en el segundo. Las vacaciones se aumentaran un día por cada año de servicio sin que exceda de sesenta días calendario.

Cabe hacer la aclaración de que se está hablando de días calendarios, es decir, que sábados y domingos también cuenta como días de vacaciones, y no es como con las vacaciones que señala el Artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo que habla de días laborales.

SALARIO:

El salario de los tripulantes deberá de pagarse los días quince y último de cada mes, además deberá hacerse en moneda nacional y en el lugar de residencia del tripulante, salvo pacto en contrario.

El pacto en contrario sólo es para el tipo de moneda y el lugar del pago, no siendo extensivo para los días de pago; la falta a esta disposición dará derecho al tripulante a rescindir su contrato individual de trabajo sin responsabilidad para él, es decir, por causas imputables para el patrón, con su subsecuente pago de la indemnización constitucional, veinte días de salario por cada año de servicio, prima de antigüedad, vacaciones aguinaldo y demás prestaciones que se le adeuden.

El pago de las percepciones por concepto de tiempo de vuelo nocturno, y de tiempo extraordinario, se podrán pagar la primera quincena del mes siguiente en que se hayan prestados; y el importe de los días de descanso obligatorio en la quincena inmediata a aquella en que se haya trabajado, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 235.

No se considera violatoria del principio de igualdad del salario a trabajo igual, si éste se presta en aeronaves de diversas categorías o en diferentes rutas y la que establezca de antigüedad.

La prima de antigüedad a que se refiere esta disposición forma parte del salario, pero como es lógico los distintos tripulantes pueden tener distinta antigüedad a la demás de sus compañeros que incrementen su salario, con el resultado de que existan diferentes salarios en trabajo

iguales de la misma categoría, aeronaves y demás.

OBLIGACIONES ESPECIALES DE LOS PATRONES:

1.- Proporcionar alimentación, alojamiento y transportación a los tripulantes por todo el tiempo que permanezcan fuera de su base por razones del servicio. En los casos de pernoctación extraordinaria, y la-transportación deberá hacerse por automóvil, y el alojamiento deberá -- ser cubierto por el patrón. Cuando los alimentos no puedan tomarse a - bordo, a los tripulantes se les deberá de dar una cantidad de dinero en efectivo que deberá de ser fijada por las partes tomando en cuenta las circunstancias.

2.- Pagar a los tripulantes gastos de traslado, así como el del - cónyuge y familiares de primer grado que dependan económicamente de -- ellos, menaje de casa y efectos personales, siempre y cuando sea cambiado de su base de residencia.

3.- Cuando la aeronave se destruya o inutilice fuera del lugar de origen, el patrón tendrá la obligación de repatriar, pagarles sus salarios y gastos de viaje a los tripulantes.

4.- Conceder permisos a los tripulantes para que éstos puedan votar en las lecciones, así como faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su Sindicato, siempre y cuando no se ponga en peligro la seguridad de la aeronave o se imposibilite su - salida en la fecha y hora previamente señaladas.

OBLIGACIONES DE LOS TRIPULANTES

1.- Cuidar que no se transpoten pasajeros o efectos ajenos a los intereses del patrón sin el cumplimiento de los requisitos correspondientes, ni artículos prohibidos por la ley sin el permiso de la autori-

dad competente.

2.- Conservar en vigor sus licencias, pasaportes visas y demás documentos para desempeñar sus labores.

3.- Someterse cuando menos dos veces al año a los exámenes médicos que señala la empresa.

4.- Planear, preparar y realizar los vuelos de acuerdo con lo señalado por la Secretaría de Comunicaciones y Transportes y así como para el patrón.

5.- Cercionarse antes de cada viaje que la aeronave reúne los requisitos de seguridad; los legales y reglamentaciones, además de que ha sido debidamente equipada, provisionada y avitullada.

6.- Observar las indicaciones técnicas de seguridad de tránsito aéreo.

7.- Dar aviso de cualquier situación de emergencia o de algún accidente al patrón y en su caso a las autoridades competentes por los medios de comunicación más rápidos de que dispongan.

8.- Efectuar vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento en cualquier tiempo o lugar que se requiera.

9.- Los Pilotos deberán de anotar en la bitácora, con exactitud y bajo su responsabilidad, los demás datos exigidos por la leyes relativas, y cuando proceda hacer la distribución del tiempo de servicio de los demás tripulantes.

10.- Rendir los informes, declaraciones y manifestaciones, así como firmar los documentos que exijan las leyes, reglamentos y demás disposiciones aplicables.

11.- Comunicar al patrón despues del vuelo los defectos mecánicos o técnicos que adviertan o presuman en la aeronave.

La violación de cualquiera de estas disposiciones será causal de -- rescisión del contrato de trabajo sin responsabilidad alguna para el patrón.

QUEDA PROHIBIDO A LOS TRIPULANTES:

1.- Tomar bebidas alcohólicas durante el vuelo o veinticuatro horas antes de la iniciación de los vuelos la violación de este precepto, traerá como sanción la rescisión del contrato sin responsabilidad para el patrón, aclarando que podrá rescindírsele el contrato al tripulante que se le sorprenda en estado de embriaguez aún en las veinticuatro horas anteriores al vuelo.

2.- Usar narcóticos o drogas dentro o fuera de las horas de su trabajo, siempre y cuando no se-n prescritas por un especialista en medicina de aviación.

3.- Ejecutar como tripulante algún vuelo que disminuya sus posibilidades físicas y legales de realizar otros vuelos al servicio de su patrón. La violación a esta disposición trae aparejada también la rescisión del contrato sin responsabilidad para el patrón.

Son causas de terminación o rescisión del contrato de trabajo:

1.- Las anteriormente señaladas.

2.- La cancelación o revocación definitiva de los documentos necesarios para desempeñar el trabajo, tales como licencias, visas, pasaportes, etc. La suspensión transitoria será únicamente causal de suspensión de las relaciones de trabajo, es decir para que sea causal de rescisión la cancelación deberá de ser definitiva.

3.- La violación de las leyes de importación o exportación de su -- trabajo.

4.- La negativa a efectuar vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento, o iniciar o proseguir el servicio de vuelo que se haya asignado -- salvo causa justificada.

5.- La negativa de cursar los cursos de capacitación o adiestramiento que establezca el patrón para las necesidades del servicio.

6.- La ejecución durante las horas de su trabajo, de cualquier acto u omisión intencional o por negligencia que pueda poner en peligro -- su seguridad, la de los tripulantes, pasajeros o terceras personas, o -- que dañe o ponga en peligro los bienes del patrón o de terceros.

7.- Lo estipulado en el Artículo 47 de esta Ley.

El Artículo 239 de la Ley prohíbe el escalafón ciego, manifestando que deberá de tomarse en cuenta:

1.- La capacidad física y mental del interesado.

2.- La experiencia del trabajador.

3.- La antigüedad,

Hechos que son muy necesarios ya que en este tipo de trabajos, el escalafón ciego es totalmente negativo, ya que podría ponerse en peligro la vida de los tripulantes, pasajeros, y la aeronave misma, además el tripulante interesado en laguna promoción de su especialidad, además debe poseer la licencia requerida por la Secretaría de Comunicaciones y Transportes.

En el caso de operación de equipo con características técnicas distintas del que venía utilizando el tripulante y patrón fijaron las condiciones de trabajo.

Un Artículo muy interesante e importante es el 238 al señalar que cuando por cualquier causa un miembro de la tripulación técnica deja de

volar durante veintiun días o más, éste deberá someterse el adiestramiento correspondiente a la categoría que tenía en el momento de la suspensión y comprobar que tiene la capacidad técnica y práctica para la reanudación de su trabajo en los términos establecidos por la Ley de vías generales de comunicación y sus reglamentos.

Resultando esto una medida de seguridad tanto para la trápulación - como para los pasajeros.

Antes de la aprobación de algún reglamento interior de trabajo, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, recabará la opinión de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes para que en éste se observen las disposiciones establecidas por la Ley de Vías generales de Comunicación y sus reglamentos y como lo dispone el Artículo 245 de la Ley Federal del Trabajo.

Como podemos ver existen diferencias entre los trabajadores de las Tripulaciones Aeronáuticas y los trabajadores en general por lo que es-
atinado hacer esta clasificación.

6.- TRABAJADORES FERROCARRILEROS.

Las relaciones laborales en el ramo de ferrocarriles es algo que debe estudiarse con especial cuidado y de actualizarse, toda vez que es un renglón de gran importancia para la economía nacional que desgraciadamente en la actualidad está atravesando por un bache que necesariamente se tendrá que superar, ya que el sistema de ferrocarriles es el sistema mejor de transportes para mover y distribuir grandes cantidades de bienes, de alimentos, etc., mientras no tengamos un sistema ferroviario adecuado de nada nos servirá producir grandes cantidades de grano, por ejemplo, ya que este no podrá ser distribuido en el resto del país y se echará a perder.

La Ley Federal del Trabajo, impone como requisito indispensable en el Artículo 246 de la mencionada Ley, que para poder ser trabajador ferrocarrilero, se necesita ser Mexicano.

Esto desgraciadamente nos impide tener técnicos extranjeros en México, que sean trabajadores de los ferrocarriles, lo cual puede resultar contraproducente, pues no podemos importar los conocimientos técnicos de dichos señores.

Esta idea está envuelta de un nacionalismo innecesario que posiblemente tuvo su razón hace ya muchos años, pero en la actualidad estas razones ya dejaron de tener fuerza para convertirse en una simple tradición.

Considero que este Artículo debe ser abrogado por principio e inmediatamente importar tecnología de los países líderes en el ramo como Inglaterra, Japón, Alemania, etc., para poder luego adaptarla a nuestras necesidades y posteriormente desarrollar una tecnología propia tomando lo bueno de los otros países.

Esto deberá hacerse lo más pronto posible, si deseamos crear infraestructura para desarrollar una economía mejor en el país, toda vez que como todos sabemos el campo no es nuestro punto fuerte y luego cuando se reproduce algo no poder distribuirlo es realmente malo.

El Artículo 249 de la Ley, nos indica que cuando algún trabajador - este próximo a cumplir los términos de jubilación determinado en los contratos colectivos la relación sólo podrá rescindirse por causas particularmente graves que hagan imposible su continuación, de conformidad con las disposiciones contenidas en los contratos colectivos. A falta de disposición expresa se estará a lo dispuesto en el Artículo 161.

Con este Artículo inmediatamente se pone de manifiesto una desmedida preocupación por proteger a los trabajadores ferrocarrileros más que a los demás trabajadores.

En primer lugar se habla de cuando un trabajador esté próximo a obtener su jubilación, pero ese próximo para el patrón puede ser un día antes y para el trabajador 10 años, es decir, nos deja una laguna muy grande que automáticamente hace injusto dicho Artículo ya que no sabemos nunca el significado de próximo, toda ley debe ser siempre perfectamente -- clara y conciso para poder ser aplicada; sin embargo continua diciendo - el Artículo, que la relación de trabajo sólo podrá rescindirse por cau--sas particularmente graves que hagan imposible su continuación, de con--formidad con las disposiciones contenidas en los contratos colectivos... pero desgraciadamente los contratos colectivos de trabajo no dicen cua--les son las causas graves a las que se hace mención o no tienen porque - decirlo ya que a falta de esta no es lo que va ha dar la gravedad a la - causa y la función de dichos contratos es el de otorgar mayor beneficio a la clase trabajadora que las señaladas por la ley unicamente y no el - de calificar causales.

La parte final de este precepto legal nos remite a los señalado en el Artículo 161, que establece cuando una relación de trabajo (trabajador) tenga más de 20 años de servicios, el patrón podrá rescindirle solo en casos particularmente graves o que hagan imposible su continuación, sin querer decir con esto que tienen que ser 20 años ya que se puede pactar en el contrato que no sean 20 años sino menos, es decir que - puede pactar sin el contrato colectivo, v.g. quince años de trabajo solo podrá rescindirle el contrato a los trabajadores que incurran en - una causal grave o que haga imposible la continuación de la relación de trabajo.

No es causa de rescisión de la relación de trabajo, ni pérdida de derechos, cuando por fuerza mayor los trabajadores queden aislados de - sus jefes si continúan en sus puestos, o si en las mismas condiciones - abandonan dichos puestos, se hace incapie de que debiera no necesariamente ser por causas de fuerza mayor, sino más bien por causas no imputables al trabajador.

El Artículo 250 L.F.T., establece que éstos trabajadores tendrán el carácter de internos y que al ser reinstalados los titulares continuarán trabajando en los empleos que tenían con anterioridad o en las que queden vacantes. Considero que los trabajadores que la Ley denomina internos son sujetos con todo derecho de ser indemnizados en el caso que no tengan puestos anteriores en ferrocarriles o no existan vacantes.

La jornada de trabajo de los trabajadores ferrocarrileros se ajustará a las necesidades del servicio y podrá empezar a cualquier hora, - esto se debe a que la naturaleza de estos trabajadores al igual que la de los de autotransportes, buques, y de tripulaciones aeronáuticas, es totalmente distinta a la de los trabajadores de una fábrica. Y por en-

de las necesidades del patrón de éstos, son totalmente distintas a las del patrón de la fábrica, pero una vez que se aborda el problema de jornada se hacen dos preguntas ¿Tienen derecho los trabajadores ferrocarrileros a que se le compute el tiempo extraordinario laborado? ¿Tienen derecho éstos a los beneficios que les otorga la ley -- por jornadas discontinuas y la nocturna, es decir, trabajar siete horas imedia en caso de jornada mixta y siete horas en la nocturna?.

Definitivamente el tipo de trabajo que desempeñan los multicitados trabajadores les impide a una hora determinada irse a descansar, ya que no podrían parar un ferrocarril durante el trayecto simplemente porque ya pasaron o cubrieron las 8, 7 y media horas de jornada, pero si tienen derecho a que se les pagen las horas extras que laboren estas horas extras empezarán a correr cuando la jornada es diurna a partir de la octava hora, en caso de ser mixta después de la 7 y media hora y cuando la jornada es nocturna a partir de la septima-hora.

Son causas especiales de rescisión del contrato para los trabajadores ferrocarrileros:

a).- El consumo de bebidas embriagantes y su tráfico durante el desempeño de sus labores, por cuenta ajena al emresa.

b).- El consumo de drogas enervantes, salvo que exista prescripción médica y antes de iniciar el servicio el trabajador deberá de comunicarlo al patrón y presentarle la prescripción.

c).- El tráfico de drogas enervantes.

d).- La recepción de catga o pasaje fuera de los lugares señalados por la empresa para estos fines.

e).- La negativa a efectuar el viaje contratado o su interrupci

ón sin causa justificada.

f).- Todas las causales señaladas en el Artículo 47 de la Ley - Federal del Trabajo que sean aplicables.

Como podemos ver existen diferencias entre los trabajadores Ferrocarrileros y los trabajadores en general por lo que es atinado hacer esta clasificación.

7.- TRABAJO DE AUTOTRANSPORTES.

Este capítulo de la L.F.T., regula las relaciones entre los choferes, conductores, operadores, cobradores y demás trabajadores que presten sus servicios a bordo de transportes de servicio público de pasajeros, de carga o mixtos, foráneos o urbanos, tales como autobuses, camiones, camionetas o automoviles, y los propietarios y permisionarios de los vehículos.

Sin embargo para que tenga aplicación este Capítulo, necesariamente tendrá que existir una relación de trabajo, es decir, un trabajo personal, subordinado y a cambio de un salario, si falta alguno de estos elementos no existirá relación de trabajo y podrá llamarse como se quiera pero no trabajador ni patrón a las partes.

La Suprema Corte de Justicia nos indica que no es prueba de la existencia de un contrato laboral el sólo hecho de que el obrero trabaje utilizando un vehículo, propiedad de determinada persona, ya -- que el caracter de propietario de un bien, no determina el de patrón (Amparo DT. 5220/57). También existe jurisprudencia en el sentido de que si el chofer paga una renta por el carro que usa no es trabajador tampoco. (Tesis Jurisprudencia 45 del Apéndice 1917-65). Y bien ¿que quiere decir esto?, que para que existan una relación de trabajo se deben dar los elementos de: a) trabajo personal; B) subordinado y c) a cambio de un salario; y en el caso de que un trabajador pague una renta por el uso de un vehículo no se darán estos tres elementos ya que trabajo personal si es, pero insubordinado no lo es y tampoco a cambio de un salario, ya que el trabajador le paga al dueño -- por el uso del vehículo y no el dueño al trabajador, por lo que no se dan los requisitos para que exista una relación de trabajo.

Una segunda inquietud es ¿Existe diferencia entre patrón y dueño del bien?. Como anteriormente se dijo existe jurisprudencia en el sentido de que el hecho de ser propietario de un bien no determina la naturaleza del patrón, y ésta es acertada toda vez que se puede ser el dueño de un taxi y rentarlo y desde luego no ser el patrón del taxista, sin embargo analizando la pregunta al revés, nos quedaría ¿Se puede ser patrón y no el dueño del bien?. Considero que no se puede, ya que para ser patrón necesariamente se necesita ser dueño del bien, - ya que el patrón último siempre será el dueño de la cosa, los directores, gerentes, etc., en momentos determinados la ley los considera como patrones erróneamente, ya que se les debe de considerar como representantes del patrón unicamente, y no como patrones, si en ocasiones los identifica como patrones lo hace envuelta de un espíritu práctico pero jurídicamente equivocado. Estas personas son únicamente representantes del patrón y en estricto derecho trabajadores de confianza de la empresa, con todos los derechos y limitaciones de éstos.

El salario de los trabajadores de autotransportes se pueden fijar con muchas modalidades, ya sea por día, por viaje, por habitaciones vendidas, por circuitos, por kilómetros recorridos, o por una o varias de estas modalidades, podrá también consistir en una cantidad fija o en un porcentaje o prima sobre los ingresos o el excedente de una determinada cantidad, es decir, se puede pactar en el salario del trabajador de cualquiera de las maneras señaladas, con la única obligación por parte del patrón de garantizarle cuando menos el salario mínimo a que tenga derecho.

Cuando el salario se fije por viaje, los trabajadores tendrán derecho a que se les aumente proporcionalmente su salario en caso de que se prolonge el trayecto del viaje por causas no imputables a él, claro que la carga de la prueba será para el trabajador para que demues-

tre que el retardo no fué imputable a él. Sin embargo en caso de reducción del viaje, los salarios de los trabajadores por ningún motivo podrán reducirse.

En el caso de los trabajadores de transportes urbanos o de circuito, éstos tendrán derecho a que se les pague su salario en los casos de interrupción del servicio, siempre y cuando sea por causas no imputables a ellos. Aquí la carga de la prueba nuevamente será para los trabajadores, ya que siempre tendrá que probar él que afirma un hecho.

No es violatoria del principio de igualdad de salario cuando se les pague distinto salario a dos trabajadores que presten sus servicios en líneas o servicios de distintas categoría.

Para evitarse problemas de pago de horas extras, días de descanso obligatorio, o descanso semanal, es indispensable agregar al contrato individual de trabajo, una cláusula en la que se señale que todos éstos conceptos están ya incluidos en el salario que percibe el trabajador.

Es obvio que esta cláusula sólo procederá en los casos de que -- los trabajadores perciban más del salario mínimo.

Para determinar el monto del salario de los días de vacaciones y de las indemnizaciones, se deberá de estar en lo dispuesto en el párrafo segundo del Artículo 89 de la Ley, que nos indica:

"En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución, se tomará como salario diario, el promedio de las percepciones ohtemidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiere habido un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percep

ciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento."'

Esta disposición es desafortunada ya que el patrón o el trabajador se pueden aprovechar de los altos y bajos salarios percibidos en el último mes para rescindirle el contrato. En el Artículo 289 que se refiere a los comisionistas, se da una solución más justa, ya que se toma el promedio de los ingresos de todo un año y no sólo de un mes.

El Artículo 260 nos indica que el propietario del vehículo y el concesionario y/o permisionario son solidariamente responsables de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley; sin embargo este Artículo carece de fundamento jurídico ya que para que el propietario o el concesionario sea solidario con las responsabilidades derivadas de la ley, es necesario que exista entre éste y el trabajador una relación de trabajo o en su defecto que se dé la responsabilidad solidaria en el Artículo 15, de lo contrario no habrá ninguna responsabilidad por parte de la empresa y en caso de litigio lo único que tendrá que hacerse valer, es la excepción de falta de acción o derecho para demandar por no haber existido relación de trabajo entre las partes.

Son causas especiales de rescisión de un contrato de los trabajadores sin responsabilidad para la empresa:

a).- El uso de bebidas alcohólicas durante la prestación del servicio y en las doce horas anteriores a su iniciación; es de primordial importancia hacer hincapié que el trabajador tampoco puede tomar en las doce horas anteriores a la prestación de éste, lo cual es muy lógico y congruente ya que una persona que haya ingerido bebidas embriagantes unas horas antes de la prestación de servicios tendrá mermadas sus facultades y reflejos, lo cual ocasionará muchos accidentes.

b).- Usar narcóticos o drogas enervantes dentro o fuera de sus horas de servicio, sin prescripción médica. Antes de iniciar sus labores el trabajador tendrá que comunicar al patrón el hecho y presentarle la prescripción médica.

c).- Recibir carga o pasaje fuera de los lugares señalados por la empresa para dichos fines.

d).- La negativa a efectuar el viaje contratado o su interrupción sin causa justificada; en caso de suspensión, la carga de la prueba será para el trabajador.

e).- La disminución importante y reiterada del volumen de ingresos salvo que ocurran circunstancias justificadas.

f).- Lo manifestado en el Artículo 47 de la Ley.

Los trabajadores tienen las obligaciones especiales siguientes:

1.- Tratar al pasaje con cortesía y esmero y a la carga con precaución.

2.- Someterse a los exámenes médicos periódicos que prevengan las leyes y demás normas del trabajo.

3.- Cuidar del buen funcionamiento de los vehículos e informar al patrón de cualquier desperfecto.

4.- Hacer durante el viaje cualquier reparación de emergencia que le permitan sus conocimientos, la herramienta y refacciones de que disponga.

5.- Observar los reglamentos de tránsito y las indicaciones técnicas que dicten las autoridades o el patrón, el incumplimiento de estas obligaciones especiales pueden ser el de la rescisión del contrato por lo que aconseja se figen dichas sanciones en el reglamento in-

terior de trabajo de la empresa, para prevenir problemas posteriores.

Los patrones tienen las obligaciones especiales las siguientes:

1.- En los transportes foráneos pagar los gastos de hospedaje y alimentación de los trabajadores, cuando se prolongue o retrase el viaje por causas no imputables a ellos.

2.- Hacer las reparaciones para garantizar el buen funcionamiento del vehículo y la seguridad de los trabajadores, usuarios, y el público en general.

3.- Dotar a los vehículos de herramienta y refacciones indispensables para la reparación de emergencia.

4.- Observar las disposiciones de los reglamentos de tránsito sobre condiciones de funcionamiento y seguridad de los vehículos.

El incumplimiento de estas obligaciones especiales de parte de los patrones, si es suficientemente grave, tendrá como consecuencia que el trabajador pueda rescindir su contrato individual de trabajo sin responsabilidad para él, teniendo derecho a su indemnización constitucional y a veinte días por cada año laborado al servicio de la empresa.

8.- TRABAJO DE MANIOBRAS DE SERVICIO PÚBLICO EN ZONAS DE JURISDICCION FEDERAL.

Este Capítulo termina con la vieja discusión sobre si existía o no relación de trabajo entre los Estibadores y los usuarios , claro -- que únicamente en zonas que estén bajo jurisdicción federal y además -- siempre que se trate de algún servicio público federal.

El Artículo 265 de la Ley nos manifiesta que éste capítulo tendrá vigencia únicamente con los trabajadores con labores de maniobras de servicio público de carga, descarga, esteba, desesteba, alejo, chequeo atranque, amarre, acarreo, almacenaje y transbordo de carga y equipaje que se efectuen a bordo de buques, o en tierra, en los puentes, vías navegables, estaciones de ferrocarril y demás zonas bajo jurisdicción federal, al que se desarrolle en lanchas para prácticas, y a los trabajos complementarios o conexos.

Este Capítulo nos dá dos elementos fundamentales:

- a).- Que se trate de maniobrar de servicio público.
- b).- Que se realicen dichas labores en zonas bajo jurisdicción federal.

Si falta alguno de estos elementos no será aplicable lo contenido en éste Capítulo y se regirán dichos trabajos por los lineamientos generales de la ley.

Para determinar la antigüedad de los trabajadores se aplicarán -- las siguientes normas:

1.- La antigüedad se computará a partir de la fecha en la que el trabajador empiece a prestar sus servicios en la empresa.

2.- En los contratos de trabajo, podrá señalarse la antigüedad de

los trabajadores, en caso de que algún trabajador este inconforme con ésta, podrá quejarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para que rectifique que su antigüedad, lo cual resulta inoperante, toda vez que la Junta competente para conocer de estos trabajos será la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje cuya residencia se encuentra en México y para un trabajador de un puerto resultará sumamente difícil transportarse para reclamar su antigüedad, además que para hacer esto, tendrá que dejar necesariamente de trabajar para seguir el juicio cuyo demandado sería el propio Sindicato el cual muy "positivamente o posiblemente lo dejaría de proteger.

3.- Si no hay contratos colectivos, o si en estos no se estipula antigüedad, se formará una comisión elaborada e integrada por representantes de los trabajadores y los patronos, lo cual formulará el cuadro general de antigüedades, el trabajador que no esté conforme con ésta, tendrá derecho a quejarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje con el resultado antes mencionado.

4.- La distribución del trabajo se hará de acuerdo con la antigüedad de los trabajadores.

Los Sindicatos tendrán la obligación especial de proporcionar el nombre y la categoría de los trabajadores que presten sus servicios - en cada caso, esta disposición es importantísima para el patrón para efectos de salario.

Los trabajadores que se hagan substituir en las labores podrán ser separados de su trabajo y el que los substituya tendrá derecho al pago del salario del trabajador substituído.

En la práctica este tipo de trabajadores, presta sus servicios - en varias empresas simultaneamente, por lo que tiene varis patronos -

al mismo tiempo. En caso de riesgo de trabajo la pregunta será ¿Quién es el patrón que debe de asumir dicho riesgo? Para dejar clara esta - pregunta se aplicarán las siguientes reglas:

a).- Si el riesgo produce incapacidad, el pago deberá de hacerse de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 483 que a su vez nos indica que el pago deberá de hacerse directamente al trabajador, en caso de incapacidad mental, el pago se hará a las personas a las que quedan bajo su cuidado en los términos del Artículo 501 de esta ley, - asimismo a sus beneficiarios en caso de muerte sin la necesidad de seguir un juicio sucesorio.

b).- Será responsable el patrón bajo cuya autoridad se prestó el trabajo con el riesgo de trabajo.

c).- Si se trata de enfermedad de trabajo, cada patrón que hubiere utilizado los servicios del trabajador por lo menos 90 días en los últimos tres años anteriores a la fecha en que se determine el grado de incapacidad para el trabajo, contribuirá en la proporción en la -- que utilizó los servicios.

El trabajador podrá ejercitar la acción de pago de la indemnización contra cualquiera de los patrones señalados anteriormente, pero el patrón podrá llamar ajuicio a los demás ó repetir en contra de ello.

El Artículo 277 indica que en los contratos colectivos podrá estipularse que los patrones cubran un porcentaje sobre los salarios, - para constituir un fondo de pensiones de jubilación o de invalidez, - que no sea consecuencia de un riesgo de trabajo, pero se debe de hacer hincapié en que el Artículo dice que podrán exclusivamente y no es una obligación, por lo tanto ya que muchas cosas se podrán, mientras que las obligaciones no estan sujetas a "podrán" por su propia -

naturaleza. Asimismo el Artículo 278 indica que en los contratos colectivos también se podrá estipular la constitución de un fondo para el pago de responsabilidades por concepto de pérdidas o averías.

Como podemos ver existen diferencias entre los trabajadores de Ato Transportes y los trabajadores en general por lo que es atinado hacer esta clasificación.

1.- TRABAJADORES DE CONFIANZA.

- a). CONCEPTO DE TRABAJADOR DE CONFIANZA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.
- b). APROYECTO DEL ARTICULO 9 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
- c). CONCEPTO DE TRABAJADOR DE CONFIANZA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.
- d). DISTINCION ENTRE TRABAJADORES DE CONFIANZA Y TRABAJADORES DE PLANTA.
- c). LIMITACIONES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

1.- TRABAJADORES DE CONFIANZA.

a). CONCEPTO DE TRABAJADOR DE CONFIANZA EN LA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

El Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, estipulaba:

"Las estipulaciones del Contrato Colectivo se extiende a todas -- las personas que trabajen en la empresa, aún cuando no sean miembros - del Sindicato que lo haya celebrado. Se podrán exceptuar de esta dispo- sición a las personas que desempeñen en puestos de dirección y de ins- pección de las labores, así como a los empleados de confianza en traba- jos personales del patrón dentro de la empresa."

Este Artículo de manera indirecta daba una definición de trabaja- dor de confianza, que era empleado toda persona que desempeñe puestos- de dirección e inspección de las labores, así como a los empleados de- confianza en trabajos personales del patrón dentro de la empresas".

Esta definición tenía tres elementos distintos:

- a).- Puestos de dirección.
- b).- Puestos de inspección, y
- c).- Trabajos personales del patrón dentro de la empresa.

Por puestos de dirección se entienden todo lo relacionado con la dirección y la administración de la empresa.

Por puestos de inspección se entiende lo relacionado con la ins- pección y supervisión de las labores.

Por trabajos personales del patrón se entiende que son aquellos - que debería de realizar personalmente el patrón bien podría manejar su

automóvil pero en muchas ocasiones no lo hace por comodidad, siendo este un ejemplo clásico de un trabajo personal del patrón.

Otro elemento de los trabajos personales del patrón que señala - este Artículo es el que debe de ser "dentro de la empresa". Esto es lógico, pues de otra manera no podrían ser considerados ni siquiera trabajadores de la empresa sino más bien trabajadores domésticos etc.

Existía jurisprudencia que decía:

EMPLEADOS DE CONFIANZA ESTABLECIDOS EN LOS CONTRATOS.

"Para que el empleado de una empresa deba de esmarse como de confianza, no baste que así lo estipule el Contrato de Trabajo Individual o Colectivo porque señalando la L.F.T., en su Artículo 48, a quienes deben de considerarse como tales y siendo éste un precepto de orden público, porque salvaguarda los derechos de los trabajadores, solo los precisados tienen tal carácter y lo que se pacte en controversión a dicho precepto debe tenerse por no puesto al tenor en el Artículo 4 de la citada ley. Aprobado el Decreto 2033/1955 Petróleos Mexicanos, Resuelto el 15 de Agosto de 1976. (Ejecutorio).

Esto significa que no importa que en el Contrato Colectivo o en el Individual se disponga que un puesto es de confianza, ya que el mencionado Artículo señalaba que eran empleados de confianza únicamente los que desempeñen puestos de dirección, inspección y los que realicen los trabajos personales del patrón dentro de las empresas.

El Artículo 4 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, en su segundo párrafo indicaba: "Se considerarán representantes de los patrones y en tal concepto obligan a éstos en sus relaciones con los demás trabajadores:

Los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco, y en general, las personas que en nombre de otro, ejerzan funciones de dirección o de administración.

Este artículo venía a redondear el concepto de empleado de confianza establecido en el Artículo 48 de la L.F.T., de 1931 en lo que respecta a los puestos de dirección.

Sin embargo existía una gran imprecisión en este concepto, por lo que se trató de encontrar una fórmula más clara a través de los contratos colectivos de trabajo, pero esto resultó contraproducente, en virtud de que en principio se trató de impedir que los Sindicatos tuvieran derecho a designar a los trabajadores de confianza, lo cual sería ridículo, y después de lo que sucedió es que la definición se hacía sin oír a los interesados.

Al presentarse el proyecto de la L.F.T., el problema de los empleados de confianza fué uno de los más contravertidos, por lo que se modificó varias veces el texto del proyecto.

b). ANTEPROYECTO DEL ARTICULO 9 DE LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO.

En el anteproyecto se utilizó una doble fórmula, en primer término se precisó que la categoría de empleado de confianza depende de las funciones y no de la designación que se le dé al puesto. Después se enunciaron los principales puestos de confianza, dando entrada -- por último a la analogía, otorgando a las Juntas de Conciliación y Arbitraje una facultad de decisión. El Artículo que habla de los trabajadores de confianza estaba señalado con el número ocho y decía:

Artículo 8.- La categoría de empleado de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que sea la de el puesto.

Son funciones de confianza:

I.- Los directores, administradores, gerentes generales cuando tengan carácter de trabajadores.

II.- Los directores técnicos y administrativos y sus colaboradores inmediatos, tales como jefes de producción, de laboratorios, de investigaciones de seguridad industrial, de compras y ventas de personal y otros semejantes, de cuya capacidad y alto grado de responsabilidad depende el buen resultado de los trabajos.

III.- Los abogados y contadores que tengan a su cargo respectivamente, la defensa de los intereses de la empresa y su contabilidad.

IV.- Las personas encargadas de guardar los secretos de fabricación.

V.- Los cajeros encargados de la entrada y salida de los caudales y las personas que manejen los fondos de la empresa o establecimiento.

VI.- Las personas que tengan a su cargo la vigilancia general de los trabajos.

VII.- Las personas que presten servicios personales al patrón, -- tales como el secretario, o secretaria particular y cuya actividad, -- discreción y celo sean indispensables para un trabajo eficaz.

VIII.- Las personas que desempeñen funciones o actividades análogas a las enunciadas en las fracciones anteriores, o a juicio de la -- Junta de Conciliación y Arbitraje.

"La exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970 -- nos indica que los trabajadores pidieron que se redujeran las fracciones y rechazaron la idea de que en la fracción se diera entrada a la -- analogía. Y por otro lado el sector patronal pidió que se ampliara la -- lista, por lo que esta fórmula no fué aprobada por los sectores.

En consecuencia de que el sector obrero no se podía poner de acuerdo con el del capital se llegó a la conclusión de que era preferible un concepto general con las siguientes ideas:

Los trabajadores de confianza son trabajadores según lo indica su nombre, lo que quiere decir que están protegidos por la legislación -- del trabajo, con las modalidades que imponen su naturaleza. Una fórmula bastante difundida expresa que los trabajadores de confianza son aquellos cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con -- la vida de las empresas, y sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección administrativa y vigilancia general, esta fórmula y las disposiciones de la Ley vigente interpretadas por la doctrina y jurisprudencia, permitieron determinar las dos características siguientes:

Primeramente, la categoría del trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones, en segundo lugar, las funciones de confianza son las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter de general y las que se relacionan con trabajos-personales del patrón.

La solución final se refleja en el concepto de trabajador de confianza de la L.F.T., de 1970.

La Ley de 1931, empleó la fórmula de empleado de confianza, la -- que fué substituida en la de 1970, por el término de trabajador de confianza.

Las razones del cambio, no expresadas en la exposición de motivos por haber considerado que no constituía un tema que exigiera una consideración especial, consistieron en que la legislación del trabajo es unitaria y no admite ninguna diferencia entre los prestadores de trabajo. La Nueva L.F.T., parte del principio de que no existen dos categorías de personas: trabajadores y empleados, sino una sola, a la que se aplican sus disposiciones en armonía con las características de las distintas actividades.

c). CONCEPTO DE TRABAJADOR DE CONFIANZA EN LA LAY FEDERAL
DEL TRABAJO DE 1970.

El priemr párrafo del Artículo Noveno de la Ley de la materia, nos indica que la categoría de trabajador de confianza depende de - la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación- que se dé al puesto.

Mientras el Segundo Párrafo del mismo artículo nos señala que- son funciones de confianza, las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacio- nen con trabajos personales del patrón, dentro de la empresa o es- tablecimiento.

Como se desprende la misma lectura del Artículo anterior pode- mos ver que el párrafo anterior Artículo antes transcrito nos seña- la una cosa totalmente distinta a lo que señala a continuación el- segundo párrafo.

El priemr párrafo de este Artpículo nos indica que la naturale- za de las funciones desempeñadas es la que realmente va a darle a- un trabajador la categoría de trabajador de confianza y no la desig- nación que la empresa le dé al puesto, evitando que caigamos en el- absurdo jurídico de considerar como trabajadores de confianza a tra- bajadores que realmente no lo son por la simple adicción de la pala- bra, "General" a final del nombre del puesto, o por no poder consi- derar como trabajadores confianza a estos que en la realidad si lo- sean porque no tienen el carácter de "general" su puesto en la em-- presa.

El segundo párrafo en una clara contradicción nos empieza a -- enumerar los puestos de confianza y nos indican que dene llevar la-

denominación de "general" cuando el primer párrafo nos indica que lo -
que importa es la naturaleza de las funciones y no la denominación.

Definitivamente el primer párrafo es el correcto pues no es nece-
sario que el puesto tenga el carácter de general para ser de confianza.

Lo anterior trae como consecuencia que en la práctica casi nadie sa
be con certeza quiénes son y quiénes no son trabajadores de confianza -
en una empresa.

d). DISTINCION ENTRE TRABAJADORES DE CONFIANZA Y TRABAJADORES EN GENERAL.

Para poder resolver este grave problema que existe en el seno de todas las empresas, es absolutamente necesario que todas estas realicen un minucioso estudio que les permita determinar quienes son realmente trabajadores de confianza y quienes no lo son. Para poder alcanzar este objetivo es necesario practicar UNA DESCRIPCION Y UN ANALISIS DEL PUESTO.

La categoría del trabajador de confianza no está contemplada en la declaración de derechos sociales, es decir en la constitución, por lo que su aceptación en la L.F.T., resulta anticostitucional en virtud de que los trabajadores de confianza son trabajadores como cualquier otro que deberían de disfrutar de todos los beneficios otorgados a éstos, por el Artículo 123 Constitucional.

Además de que la L.F.T., es únicamente una ley reglamentaria del Artículo 123 constitucional resultando ilógico que una ley reglamentada vaya más allá de lo reglamentado.

La naturaleza de los trabajadores de confianza es una categoría de excepción, que sólo se justifica en razón de la naturaleza de las funciones desempeñadas, por lo que todos los problemas de interpretaciones debe de existir la presunción JURIS TANTUM, de que la función no es de confianza, de tal manera que es indispensable probar de conformidad con la naturaleza de las funciones, se dan las características de la naturaleza propia de los trabajadores de confianza. De lo anterior se desprende de que a pesar de estar como puestos de confianza, algunos puestos en el Contrato Colectivo estos no serán de confianza si la naturaleza del puesto no es de confianza, o por el contra

rio si en el contrato colectivo de trabajo se enumeran algunos pues
tos de confianza y existe uno que no se mencione en dicho contrato
éste será de confianza si su naturaleza así lo indica.

E) LIMITACIONES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

El Artículo 182 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, previene que:

"Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios -- que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes de la empresa o establecimiento.

Sin embargo en la realidad este Artículo es letra muerta, ya -- que los trabajadores de confianza tienen una serie de limitaciones -- en relación con los demás trabajadores, valiendose " por la ley ", -- lo estipulado en el Artículo anterior.

I.- REINSTALACION OBLIGATORIA.

En el año de 1962, bajo la Presidencia del señor Presidente Don Adolfo López Mateos, se reformaron las fracciones XXI y XXII del Artículo 123 Constitucional, con el fin de garantizar a todos los trabajadores maxicanos una estabilidad en el empleo.

Resulta sumamente interesante que el Artículo 123 en ningún momento habla de la categoría de trabajadores de confianza por principio, resulta inconstitucional dicha clasificación así como sus limitaciones, ya que existe el principio jurídico que es por demás lógico en el sentido de que "Una ley Reglamentaria no puede ir más allá de lo reglamentado".

Sin embargo el Artículo 49 de la L.F.T.; nos indica que "El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, -- mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el Artí

culo 50 en los siguientes casos":

1.- Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año.

2.- Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje -- que el trabajador por razón del trabajo que desempeña o por las ca racterísticas de sus labores está en contacto directo y permanente con él, y la Junta estima, tomando en consideración las circunstan cias del caso, que no es, posible el desarrollo normal de la rela ción de trabajo.

3.- En los casos de Trabajadores de Confianza.

4.- En el servicio doméstico.

5.- Cuando se trate de trabajadores eventuales.

De esta forma la fracción III del Artículo anterior quita a los trabajadores de confianza de su derecho constitucional a la est tabilidad en el empleo.

II.- En relación a su libertad de asociación. La fracción XVI del Artículo 123 Constitucional estipula "Tanto los obreros como los em presarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respec tivos intereses formando Sindicatos, asociaciones profesionales, -- etc.

Sin embargo el Artículo 183 de la L.F.T., prohíbe a los traba jadores de confianza sindicalizarse con los demás trabajadores, adu ciendo que los trabajadores de confianza están más del lado de la - empresa que del lado de los obreros, por lo que no es posible dicha sindicalización, además se arguye que los trabajadores de confian za tienen más capacidad y preparación en general que los obreros -- por lo que llegarían a ocupar los puestos claves en dicho sindicato

pudiendo cambiar los objetivos o intereses del mismo.

En la teoría existe la posibilidad de que los trabajadores de confianza formen un Sindicato de trabajadores de Confianza y se afilien a éste, sin embargo en la práctica no pueden pues la empresa - lo vería con malos ojos y dejarían automáticamente de ser de "CONFIANZA".

III.- En cuanto a su intervención a los movimientos de huelga.

Los trabajadores de confianza injustamente son discriminados - en los recuentos ya que si se ofrece como prueba dicho recuento, para saber si los trabajadores apoyan o no la huelga se aplica automáticamente el Artículo 462 fracción II de la L.F.T., que previene que si se ofrece la prueba del recuento de los trabajadores, no se computaran el de los trabajadores de confianza.

Esta disposición es anticonstitucional pues se afectan los derechos de dichos trabajadores sin antes de ser oídos o vencidos legalmente en juicio. En el movimiento de huelga los trabajadores de confianza al igual que los demás trabajadores se les perjudica, ya que dejan de percibir su salario, es decir sufren de todas las consecuencias de dichos movimientos y a la hora del recuento que es la prueba más característica de los movimientos colectivos no "recuentan", es decir no son tomados en cuenta lo cual es sumamente injusto.

IV.- En cuanto a su participación en las utilidades de la empresa.

El Artículo 137 fracción II de la L.F.T., nos señala que el derecho de los trabajadores a participar en el reparto de las utilidades se ajustará a las normas siguientes:

FracciónII, los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas 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 con la misma característica se considerara este salario aumentado en un 20% como salario máximo.

Esta disposición también viene a perjudicar a los trabajadores de confianza, reduciendo considerablemente su derecho al reparto de utilidades, consagrado en la fracción IA del Artículo -- 123 Constitucional para todos los trabajadores y por todas estas limitaciones injustas hechas a los trabajadores de confianza que se les considera "16 Los patitos feos" de nuestra legislación laboral ,por lo que no sería de extrañar que en un futuro no muy lejano estalle un problema fuerte con estos trabajadores".

CONCLUSIONES

*).- En primer lugar, resulta necesario hacer una diferencia entre "relación laboral" y "relación de trabajo".

En la práctica estos términos se confunden e incluso existen-
quién dice que es lo mismo, o que son sinónimos: Sin embargo quién
ello afirma se encuentra en un error, pues sí hay diferencia entre
estos dos términos.

En primer lugar, entendemos por relación laboral el género, y
como relación de trabajo la especie, por esto toda relación de tra-
bajo siempre será una relación laboral; pero por el contrario no -
siempre una relación laboral deberá de ser una relación de trabajo.

Por relación de trabajo se entiende el vínculo jurídico que -
une a un patrón y a un trabajador siempre que éste preste un traba-
jo personal, subordinado y por un salario. Si falta cualquiera de-
estos elementos de trabajo personal, subordinación y retribución -
se dará cualquier figura jurídica distinta a la relación de traba-
jo.

Por otro lado, para que exista una relación de trabajo es ne-
cesario la existencia de los dos sujetos fundamentales que vienen-
siendo: El patrón y el Trabajador, y como lo tratamos en el cuerpo
de esta Tesis es requisito para ser trabajador el ser persona físi-
ca si no se da este requisito se dará una relación laboral pero no
una relación de trabajo.

De lo anterior se concluye que un Sindicato no puede ser parte
de una relación de trabajo como trabajador, sino únicamente se-
podrá dar esta relación de trabajo si el Sindicato funge como pa-
trón. Esto no quiere decir que los Sindicatos no pueden ser parte-
de una relación laboral lo cual sería absurdo, sino que únicamente
no podrán ser parte de una relación de trabajo en su carácter de -

trabajadores ya que en todo caso se darían muchas relaciones de trabajo pero no con el Sindicato sino entre el patrón y cada uno de los trabajadores miembros del Sindicato.

Como decimos, para que se de una relación de trabajo es necesaria la existencia de un patrón y de un trabajador cuando menos.

Sin embargo también existen otras relaciones laborales como: la relación entre dos trabajadores que se disputen un puesto mejor por medio del escalafón; la relación entre dos Sindicatos que detentan un contrato colectivo; la relación entre un Sindicato y un patrón en un emplazamiento a huelga y muchas otras.

Estas relaciones jurídicas no son relaciones de trabajo porque no se dan los elementos de trabajo personal, subordinado y remunerado por un salario, así como tampoco los sujetos del patrón y el trabajador. Sin embargo es inegable que se trata de una relación de tipo laboral y no de tipo civil, mercantil, penal ni ninguna otra.

De lo que se desprende que la relación laboral es un vínculo jurídico que se da entre dos o mas personas de carácter laboral; sancionado por la L.F.T.

*).- De acuerdo con la definición del Artículo 8 de la L.F.T., - "Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado". Se necesita ser persona física para poder ser trabajador, por lo tanto no podrán ser trabajadores las -- personas morales, es decir, no podrá existir relación de trabajo entre una persona moral como trabajador y un patrón, por lo que se deduce que no puede existir relación de trabajo entre un Sindicato y -- una empresa toda vez que para que exista una relación de trabajo se necesita de dos sujetos: y si un Sindicato no puede ser considerado-trabajador por no ser persona física, no podrá existir relación de --

trabajo.

Sin embargo, si se puede dar una relación de trabajo entre un patrón y todos los miembros del Sindicato , vistos desde el punto de vista singular y atendiendo a la categoría de trabajador de cada persona.

*).- Para poder ser considerado trabajador, se necesita de -- una relación de trabajo, de lo contrario no se podrá hablar de trabajador por lo que la calidad de trabajador no es un estatus permanente de las personas sino mas bien una condición adquirida y transitoria ya que ésta durará todo el tiempo que dura dicha relación de trabajo.

*).- No es lo mismo, contrato individual de trabajo que relación de trabajo. El contrato individual de trabajo es un contrato, es decir, es un acuerdo de voluntades y puede ser de dos tipos:

a). ORAL

b). ESCRITO.

a). Oral, es cuando dicho acuerdo de voluntades se celebra de una manera verbal, este tipo de contrato es perfectamente válido, pero la falta de contrato escrito es imputable al patrón.

Todo lo que diga el trabajador se tendrá como cierto salvo -- prueba en contrario.

b). Escrito, es cuando el acuerdo de voluntades se plasma en un documento. Este escrito es sumamente importante, y debe ser lo más claro y específico posible, ya que no podrá pedírsele al traba

jador que desarrolle otra distinta a la pactada.

El patrón tendrá las obligaciones contraídas en el contrato, tales como: monto de salario, lugar de pago, respetar el horario pactado y demás obligaciones pactadas.

El Artículo 25 de la Ley Federal nos indica los requisitos que deben de llenar todo contrato individual de trabajo.

a). Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio - del trabajador y del patrón.

b). Duración de la relación de trabajo, es decir, por tiempo indefinido, tiempo determinado, obra determinada.

c). El servicio o servicios que deben de prestarse, mismos que - deberán de ser determinados con la mayor precisión posible.

d). El lugar o lugares donde deba de prestarse el trabajo.

e). La duración de la jornada.

f). La forma y monto del salario.

g). Día y lugar del pago del salario.

h). Otras condiciones, tales como vacaciones, aguinaldo, etc.

Este Artículo es omiso en lo que respecta al horario, el cual es un elemento esencial del Contrato.

El Legislador confundió la jornada de trabajo con el horario, ya que no es lo mismo jornada de trabajo que horario.

El horario es la hora de entrada, de salida, de descanso, para - tomar alimentos, etc., mientras que la jornada de trabajo es el número de horas semanales que se laboran en la empresa.

El artículo 58 de la Ley nos indica que la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual es el trabajador está a disposición - del patrón para prestar su trabajo, mientras que el horario es una reglamentación de la jornada de trabajo.

El horario es un requisito fundamental de todo contrato es-- crático ya que sin éste es imposible la prestación del servicio de - una manera constante y ordenada.

El patrón debe de respetar el horario pactado en el contrato, por lo que no podrá variarlo unilateralmente.

El cambio de horario de un trabajador faculta a éste para que rescinda su contrato individual de trabajo por causas imputables - al patrón por haber cambiado las condiciones de trabajo.

Para poder el patrón variar el horario de sus trabajadores -- unilateralmente, es necesario que exista una cláusula en el Contra- to que lo faculte para ello, o que los trabajadores den su consen- timiento.

Para que exista una relación de trabajo, es necesario que se- den los siguientes elementos:

- a). Que los servicios sean prestados de una manera personal.
- b). Que sean subordinados.
- c). El cambio de un salario.
- d). De parte de una persona física y nunca de una moral o un- patrón.

Esto quiere decir que siempre el trabajador debe de ser una -- persona física, que el servicio que presta lo esta prestando él per

sonalmente y de una manera subordinada, a cambio de un salario. Si falta cualquiera de estos requisitos no existirá relación de trabajo y lo que se dé, será cualquier otro tipo de contrato pero nunca relación de trabajo ya que es la naturaleza y no el nombre de lo que determina el tipo de contrato celebrado.

*).- Es correcto que se haya clasificado dentro de los trabajos especiales a los Agentes de Comercio, Deportistas, Trabajadores del Campo, de los Buques, Tripulaciones Aeronáuticas, Ferrocarrileros, de Autos Transportes, de Maniobras de Servicio Público - en Zonas de Jurisdicción Federal, Actores y Músicos, Trabajos a domicilio, Trabajadores Domésticos, Trabajo en Hoteles, Bares y Análogos, la Industria Familiar y Trabajo de Médicos Residentes en Periodo de Adiestramiento en una Especialidad, en virtud de que la naturaleza del trabajo que desempeñan estos trabajadores es muy diferente de las de los trabajadores en general, y por lo tanto no les son aplicables las normas que rigen a éstos.

*).- La clasificación de trabajadores de confianza es inconstitucional, toda vez que el propio Artículo 123 de nuestra Carta Magna en ningún momento hace mención de estos trabajadores y toda vez que la L.F.T., es una ley reglamentaria del Artículo 123 Constitucional esta no debe de reglamentar más allá de lo estipulado por la propia ley reglamentada por lo que esta clasificación sugerimos sea derogada del Código Laboral por inconstitucional.

*).- El patrón será el otro sujeto de la relación de trabajo, pero al contrario del trabajador, el patrón podrá ser indistintamente una persona física o una persona moral, cualquiera que sea su naturaleza, fines o funciones.

El requisito necesario para poder ser patrón es que éste utilice los servicios de un trabajador, cuando menos, en este punto es -- donde se dála relación de trabajo y ahí mismo es donde se debe de -- dar el elemento de subordinación. Esto quiere decir que la naturaleza de patrón no es un estatus permanente sino por el contrario para poder ser considerado jurídicamente como patrón, es necesaria la existencia de una relación de trabajo, por lo que se debe de considerar a los patronos como un resultado derivado de éstas.

Al estudiar a los sujetos de la relación de trabajo se hace necesario el estudio de la empresa, pues si bien los sujetos de la relación de trabajo son únicamnete el patrón y los trabajadores y no la - empresa, es importante el estudio de éstas en la relación de trabajo, ya que sin ser ésta un sujeto de la relación antes mencionada es la - empresa el ambiente y el ámbiot especial en donde se va a dar, a des- envólver y a desarrollar las relaciones de trabajo.

I N D I C E

"LOS SUJETOS DE LA RELACION DE TRABAJO"

INTRODUCCION.

CAPITULO I

- 1.- CONCEPTO DEL TRABAJADOR.
 - a). EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.
 - b). EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.
- 2.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.
- 3.- PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES.
- 4.- CAUSALES DE RESCISION DEL CONTRATO SIN RESPONSABILIDAD
PARA LOS TRABAJADORES.
- 5.- TRABAJO DE MENORES.
- 6.- TRABAJO DE MUJERES.
- 7.- CONCEPTO DE TRABAJADOR DE PLANTA.
- 8.- CONCEPTO DE TRABAJADOR TEMPORAL.
- 9.- CONCEPTO DE TRABAJADOR EVENTUAL.
- 10.- CONCEPTO DE TRABAJADOR DE TEMPORADA.

CAPITULO II

1.- CONCEPTO DE PATRON.

a). EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

b). EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

2.- OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.

3.- PROHIBICIONES DE LOS PATRONES.

4.- CAUSALES DE RESCISION DE CONTRATO SIN RESPONSABILIDAD PARA LOS PATRONES.

5.- CONCEPTO DE INTERMEDIARIO.

6.- RESPONSABILIDAD SOLIDARIA.

CAPITULO III

1.- CONCEPTO DE EMPRESA.

a). LA EMPRESA PRIVADA.

b). LA EMPRESA PUBLICA.

c). LA EMPRESA MIXTA

CAPITULO IV.

TRABAJOS ESPECIALES

- 1.- AGENTES DE COMERCIO Y OTROS SEMEJANTES.
- 2.- DEPORTISTAS.
- 3.- TRABAJADORES DEL CAMPO.
- 4.- TRABAJADORES DE LOS BUQUEZ.
- 5.- TRABAJADORES DE LAS TRIPULACIONES AERONAUTICAS.
- 6.- TRABAJADORES FERROCARRILEROS.
- 7.- TRABAJO DE AUTOTRANSPORTES.
- 8.- TRABAJO DE MANIOBRAS DE SERVICIO PUBLICO EN ZONAS DE
JURISDICCION FEDERAL.

CAPITULO V

1.- TRABAJADORES DE CONFIANZA.

- a). CONCEPTO DE TRABAJADOR DE CONFIANZA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.
- b). ANTEPROYECTO DEL ARTICULO 9 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
- c). CONCEPTO DE TRABAJADOR DE CONFIANZA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.
- d). DISTINCION ENTRE TRABAJADORES DE CONFIANZA Y TRABAJADORES DE PLANTA.
- e). LIMITACIONES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFIA.

BIBLIOGRAFIA.

BJORK GORDON C., Empresa Privada e Interés Público, Editorial Diana, 1972.

BAUCHE GARCIA DIEGO MARIO, La Empresa, Editorial Porrúa 1977.

BRASDEFER GLORIA, IRMA CUE DE PUARTE, GODOLFINO JUAREZ, JOSE MERINO MAÑÓN, ARIEL PERALTA GARCIA, COORDINADOR ALEJANDRO CARRILLO CASTRO, Ediciones I. N. A. M. México 1976.

CAVAZOS FLORES BALTASAE, Los trabajadores de Con...fianza, - Editorial Trillas, México, D.F., 1979.

CAVAZOS FLORES BALTASAR, El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica. Confederación Patronal de la República Mexicana. 1972.

CABANELLAS GUILLERMO, Derecho Normativo Laboral, Bibliografía Omeba, Buenos Aires 1968.

CABANELLAS GUILLERMO, Contrato de Trabajo Parte General Vol.- II Bibliografías Omeba, Buenos Aires 1963.

CABANELLAS GUILLERMO, Compendio de Derecho Laboral Tomo I, -- Bibliografía Omeba, Buenos Aires, 1966.

CANTON MOLER MIGUEL, Los Trabajadores Especiales en la Ley Laboral Mexicana, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, D.F.- 1978.

DE BUEN LOZANO NESTOR, Derecho del Trabajo Tomo I, Editorial-Porrúa 1974.

DE BUEN LOZANO NESTOR, *Derecho del Trabajo Tomo II* Editorial

Porrúa, México, D.F., 1978.

DE LA CUEVA MARIO, *Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I*, Editorial

Porrúa, México, D.F., 1954.

DE LA CUEVA MARIO, *Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II*, Editorial

Porrúa, México, D.F., 1959.

DE LA CUEVA MARIO, *Nuevo Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa

México, D.F., 1972.

DEVEALI MARIO L., *Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo I, La Ley*,

S.A., Editora e impresora Buenos Aires 1964.

DEVEALI MARIO L., *Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo IV*, Buenos

Aires 1965.

DEVEALI MARIO L., *TRATADO DEL DERECHO DEL TRABAJO, Tomo II*, Buenos

Aires 1964.

GUERRERO EUQUERIO, *Manual de Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa

1960.

GUERRERO EUQUERIO, *Relaciones Laborales*, Editorial Porrúa, México,

D.F., 1971.

SIDAQUI ALBERTO, *Teoría General de las Obligaciones en el Derecho*

del Trabajo, Editorial Porrúa, México, D.F., 1947.

TRUEBA URBINA ALBERTO Y TRUEBA BARRERA JORGE, *Ley Federal del Trabajo*
Editorial Porrúa 36a. Edición 1963.

TRUEBA URBINA ALBERTO, *Derecho del Trabajo (Teoría integral)* 3a. Edición
corregida y aumentada, Editorial Porrúa, México 1975.