

242
2Ej



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

Obligaciones de los Patrones en el
Derecho Mexicano del Trabajo.



DERECHO



FACULTAD DE DERECHO
SECRETARIA AUXILIAR DE
EXAMENES PROFESIONALES

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
ISMAEL FRIAS DIAZ

MEXICO, D. F.

1988



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

INDICE

INTRODUCCION

Capítulo I.

CONCEPTOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

1).-Concepto de trabajo.....	4
2).-Concepto de trabajador.....	6
3).-Concepto de patrón.....	12
4).-Concepto de empresa.....	15

Capítulo II.

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LAS OBLIGACIONES EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

1).-Desarrollo histórico de las obligaciones.....	27
2).-Enumeración de las fuentes según las Instituciones de Justiniano.....	42
3).-Insuficiencia de dicha enumeración.....	44

Capítulo III.

CONCEPTOS APINES AL PATRON Y SU DISTINCION

1).-El intermediario.....	47
2).-El patrón sustituto.....	54
3).-Los elementos de la empresa.....	71

Capítulo IV.

OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

1).-Pago del salario.....	78
2).-Permitir y facilitar el cumplimiento de la labor....	91

3).--Pago de gastos de traslado o movilización.....	93
4).--Expedición de certificaciones sobre trabajo e higiene.....	93
5).--Protección y respeto a la persona del trabajador.....	98
6).--Cumplir con las normas de previsión social.....	100

Capítulo V.

CLASIFICACIONES DE LAS OBLIGACIONES DEL PATRON EN LA DOCTRINA.

1).--Obligaciones de dar.....	119
2).--Obligaciones de hacer.....	123
3).--Obligaciones de no hacer.....	126
4).--Obligaciones de tolerar.....	130
5).--Consecuencias del incumplimiento del patrón en sus obligaciones.....	133

CONCLUSIONES.....	141
-------------------	-----

BIBLIOGRAFIA.....	143
-------------------	-----

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

+ He llegado a ser para
mis hermanos uno a
quién se ha hecho
un extraño,
Y un extranjero para los
hijos de mi madre.+
SALMOS 68:28-69:13

Introducción

El motivo de la realización del presente trabajo, re -
presenta la inquietud de poner en relieve las obligaciones de
los patrones, cuál es el contenido de las mismas; es conve -
niente también, darnos cuenta de los diversos conceptos que
nos dan los autores en cuanto al trabajo, la importancia so -
bre el concepto de trabajador y por ende del patrón, así como
de la definición de empresa.

Por otro lado, es indispensable saber de donde vienen
las obligaciones, cuál es su origen, de que manera se han a -
plicado en el transcurso del tiempo, así como también tener
conocimiento de las diversas clasificaciones que en torno a
las citadas obligaciones se han formulado, compararlas, saber
su significado, su finalidad y en una palabra, darles la de -
bida importancia.

Debemos conocer, de igual manera, qué se entiende por
intermediario para así comenzar a establecer las diferencias
entre éste y la empresa que cuente con elementos propios y
suficientes para producir bienes o servicios y no nos confun -
damos en lo sucesivo; así como también debemos conocer cuáles
son los elementos de la empresa, como se integra, y diferen -
ciarla del concepto de establecimiento.

Entendido lo anterior, pasamos de lleno a las obligacio -
nes patronales, cuáles son éstas, cómo se aplican y en que
consisten.

De importancia es tener conocimiento de la clasifica -

ción de las obligaciones en la doctrina, como son las de dar, de hacer, de no hacer, de tolerar; y por supuesto, lo que no debe pasar desapercibido son las consecuencias al incumplimiento de las ya citadas obligaciones patronales, y como ya lo expresamos en el contenido de nuestro trabajo, ésto no sea letra muerta en la legislación vigente.

CAPITULO I

CONCEPTOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO

- 1).-Concepto de trabajo.
- 2).-Concepto de trabajador.
- 3).-Concepto de patrón.
- 4).-Concepto de empresa.

CAPITULO I

CONCEPTOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

1).-Concepto de trabajo.

Antes de dar un concepto de trabajo, es conveniente hacer notar que éste se puede analizar desde diversos puntos de vista, para el maestro Guillermo Camacho Henríquez, son las siguientes: "La noción física, fisiológica, económica y filosófica sobre el trabajo."⁽¹⁾

Enseguida pasamos a explicar cada una:

Noción física:

Se puede hablar en forma indistinta del trabajo, del hombre, de las máquinas, de los animales, etc., es la fuerza que es capaz de modificar el mundo exterior.

Noción fisiológica:

Sólo se dá cuando se observa el funcionamiento de un organismo vivo.

Noción económica:

Se entiende que es la actividad realizada por el hombre para producir un valor económico, que sirva para satisfacer una necesidad económica del hombre.

(1) CAMACHO HENRIQUEZ, Guillermo. Teoría General y Relaciones Individuales. Editorial Temis, Bogotá, 1961, pag.3.

¿Que entiende el derecho por trabajo?

Según opinión del autor: "El derecho considera exclusivamente el trabajo realizado por el hombre como hecho social, es decir, mirando solo a la persona humana como sujeto de derechos y obligaciones, y excluyendo el realizado por máquinas o por animales."⁽²⁾

Otras opiniones dicen que la palabra trabajo, viene del griego thilbu, que significa apretar, oprimir. O también ven su raíz en la palabra laborare o labrare, del verbo latino laborare que significa laborar.

Por otra parte, ilustrándonos en la ley, podemos observar que nos dá un concepto de trabajo en el artículo 8^o, 2do. pr. : "Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio."⁽³⁾

Para tener otra idea de lo que se entiende por trabajo, tenemos que es considerado como sinónimo de una actividad provechosa, de un esfuerzo dirigido con la finalidad de conseguir u obtener su fin valioso.

Entonces, el trabajo supone una actividad humana y no será trabajo el realizado por una máquina o una bestia,

(2) CAMACHO HENRIQUEZ, Guillermo. Ob. cit., pag.7

(3) Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y bibliografía, por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, 56a. Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1988, pag. 26.

siendo su finalidad un provecho.

Se piensa también, que el trabajo no solo es materia del derecho laboral, sino que como ejemplo podemos citar el trabajo realizado por los presos, que en éste caso, tendrá íntima relación con el derecho penal.

Nuestra legislación solo regula el trabajo personal subordinado, que presta una persona a otra mediante el pago de un salario, siendo la subordinación el elemento fundamental en la disciplina.

Es de comentar también, que en la mayoría de los conceptos ya enunciados, se advierte el elemento subordinación, que debe ser propio del trabajador en la relación trabajador-patrón. Cuestión por demás discutible, ya que por ejemplo, el arte de la escultura podría no tener el elemento subordinación, por ser una profesión libre, pudiendo también referirnos, a otro tipo de actividades.

2).-Concepto de trabajador.

Desde hace mucho tiempo, en primer lugar, se utilizó el término obrero, lo cual se constituye en una expresión clara, después operario, lo cual viene a ser producto de un estado de evolución, que es resultado de una serie de

cambios sociales.

Para unificar la terminología y que ésta sea más cómoda se emplea la expresión de trabajador, lo cual inclusive, vá más de acuerdo con los ordenamientos positivos.

Trabajador entonces, es toda persona que realiza una actividad determinada, la cual lleva aparejada una finalidad que es la de producir algo, en pocas palabras es la producción.

Se dá un concepto de trabajador que dice: "Trabajador será aquél sujeto del contrato de trabajo que se obliga a prestar un servicio (o ejecutar una obra) por cuenta de uno o varios empresarios o de una persona jurídica de tal carácter, bajo la dependencia de éstos, mediante una remuneración."⁽⁴⁾

Podemos deducir de lo mencionado, que a la persona o personas que presten un servicio a otra, se le ha denominado de diversas formas: obrero, jornalero, asalariado, etc., pero el concepto que ha tenido mayor aceptación, tanto en la doctrina, como en la legislación, ha sido el de trabajador.

Es de notarse que el concepto de trabajador resulta muy genérico por las razones arriba citadas; la ley, en el artículo 3^o., 2do. pr., recoge un principio de igualdad al decir que: "No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso,

(4) ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. 4a. Edición, Ediciones Ariel, Barcelona, 1973, pag. 322.

doctrina política o condición social."(5)

Por otro lado, la ley nos dá el concepto de trabajador al señalar, en el artículo 8º: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de ésta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio."(6)

Según el maestro Dávalos, deduce del concepto citado que se desprende lo siguiente: "El trabajador siempre será una persona física, esa persona física ha de prestar un servicio a otra persona física o moral, el servicio ha de ser de manera subordinada."(7)

Cuando éstos elementos se han reunido, se puede decir que se presume la existencia de la relación de trabajo. Estas definiciones sólo comprenden a las personas que están asalariadas.

Por otro lado, Nestor De Buen hace alusión al artículo 4º, de la Ley de Contrato (en España) que señalaba que: "Los

(5) Ley Federal del Trabajo. Ob. cit., pag. 22.

(6) Ibidem. pag. 26.

(7) DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. Tomo I, Editorial Porrúa, 1985, pag. 90.

sujetos que celebren el contrato, tanto empresarios como trabajadores, podrán ser, bien personas naturales o individuos, bien personas jurídicas o colectivas." (8)

Hacemos alusión al comenturio citado, porque hace referencia al contrato de equipo, que es aquél por el cual se conviene con una organización gremial, la realización de una obra determinada y en el que difícilmente, se podrá ver un contrato de trabajo que tuviera como sujeto trabajador al sindicato, ya que el trabajo sería desempeñado por sus miembros, que serán los trabajadores.

Y en éste caso, diremos que en nuestro derecho ha desaparecido la posibilidad de celebrar contratos de equipo, pero que aún así ésta forma ha subsistido y es contraria a derecho por ejemplo, en las relaciones de empresas mineras y de manibras, armadores, fletadores, etc.

Se hace mención, respecto de la igualdad de todas las personas que entregan su energía de trabajo a otra persona, por lo que no puede existir entonces, diferencia alguna como lo es en otras legislaciones entre los términos trabajador, obrero o empleado; por ésta razón se uniformó la terminología en cuanto a la ley se refiere, para usar la expresión de trabajador, haciendo con ésto que se emplee en lo general la palabra trabajador, en cuanto a la persona como sujeto primario

(8) DE BUEN L., Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo II, Editorial Porrúa, S. A., México, 1981, pag.440

de las relaciones de trabajo.

Hacienda reflexión de lo ya expresado, manifestamos que el derecho del trabajo, entre otras cosas, nació para proteger la actividad del hombre, en diferentes aspectos como son: la limitación de la jornada, los días de descanso y las vacaciones, el salario, cuyo finalidad consiste en asegurar al hombre una existencia decorosa y la protección contra los riesgos de trabajo; de ahí que el maestro Mario De La Cueva diga: "Que el hombre que trabaja es el eje en torno del cual gira el estatuto laboral."⁽⁹⁾

Por esas razones, la ley clausuró un debate entre nuestra doctrina en relación a una extranjera, haciendo referencia a las personas jurídicas como sujetos de la prestación de trabajo.

La ley de 1931 no resolvió ésta duda, ya que su artículo 3º, decía que: "Trabajador es toda persona que preste a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo."⁽¹⁰⁾

La Ley vieja, (así hace mención Mario De La Cueva) no precisó si sólo la persona física o igualmente la jurídica, ambos podían ser sujetos de las relaciones de trabajo.

Caso contrario con la Ley nueva que hace mención únicamente a que la persona física, ésto es, el hombre, puede ser

(9) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 2a. Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1974, pag. 151.

(10) Ibidem.

sujeto de dicha relación de trabajo, ésta aclaración sirvió de base para que el mencionado contrato de equipo quedara al margen de la ley.

Expresando que no todas las personas físicas son trabajadores, de modo que el derecho del trabajo tuviera que señalar los requisitos para adquirir esa categoría.

El precepto de la Ley de 1931, exigía que la prestación del trabajo se efectuara mediante un contrato de trabajo, lo que radicalmente es diferente en la Ley nueva, en ésta basta el hecho de la prestación del trabajo para que de manera automática, se aplique el estatuto laboral.

Ahora bien, señala el maestro Mario De La Cueva que: " El concepto de trabajo subordinado sirve, no para designar un status del hombre, sino exclusivamente para distinguir dos formas de trabajo, en la que el hombre actúa libremente haciendo uso de sus conocimientos y de los principios científicos y técnicos que juzgue aplicables, y la que debe realizarse siguiendo las normas e instituciones vigentes en la empresa."(11)

Como ejemplo, el médico que se someta a las instrucciones de su paciente, faltaría al cumplimiento de su deber, caso contrario con el médico que tiene que prestar su trabajo de conformidad con las normas vigentes en el hospital o donde preste sus servicios. No siendo esto ningún obstáculo

(11) DE LA CUEVA, Mario. Ob.cit., pag.152.

para que se dicte una ley protectora del trabajo médico.

3).-Concepto de patrón.

Nos corresponde analizar ahora, el concepto de patrón y según la doctrina, a la persona que recibe los servicios del trabajador, se le conoce con varias denominaciones, entre ellas: acreedor del trabajo, patrón, principal, dador de empleo, etc. Aunque para mayor facilidad y menos objeción técnica, se han venido usando los términos de patrón y empresario.

Para el concepto de patrón, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 10, pr. I., lo define de la siguiente manera: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores." (12)

El autor toma los siguientes elementos de la definición del artículo 10 ya citado: "El patrón puede ser una persona física o moral, y es quién recibe los servicios del trabajador." (13)

(12) Ley Federal del trabajo. Ob.cit., pag. 28.

(13) ALONSO GARCIA, Manuel, Curso de Derecho del Trabajo. 4a. Edición, Ediciones Ariel, Barcelona, 1973, pag. 340.

Deducimos entonces, que el patrón puede ser una persona física o moral.

En comparación con el concepto de trabajador, es de observar que igualmente existen variadas denominaciones para el ya mencionado concepto de patrón; la nueva cuenta analizamos las expresiones que se utilizan con más frecuencia: patrono, dador de trabajo, empresario, acreedor de trabajo, etc.

El término patrón encierra un aire paternalista y hace recordar las luchas existentes entre estos dos sectores sociales: patronos y obreros.

En el derecho Español, es de notarse, que se utiliza con frecuencia el término empresario y por su generalidad en la doctrina y en el derecho positivo, nos hace incidir en la utilización del citado término.

En comparación con el citado vocablo dador de trabajo, resulta inconveniente, ya que tanto designa a quién ofrece un trabajo, como el que lo dá o realiza y todavía menos fortuna ha tenido el término empleador ya que puede referirse a quién contrata los servicios de otra persona, como al que tiene la misión de emplear a los trabajadores en una especie de labor de intermediario.

Por lo expuesto anteriormente, se considera más adecuado utilizar la expresión acreedor de trabajo que entraña su correspondiente deber del salario, ya que en ella queda contenido el sentido mismo de la condición de la parte del contrato que designa.

Expuesto lo anterior, pasemos a enunciar el concepto de

acreedor de trabajo, de acuerdo a lo que menciona el autor anteriormente citado: "Toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación."(14)

El empresario puede contar con una base organizada real a la que llamamos empresa, pero es factible que pueda, también, actuar como una persona individual y contratar la prestación de servicios de una persona, sin que exista la organización de una empresa en sí.

Para el autor, el concepto de patrón quedaría de la siguiente manera: "Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante una retribución."(15)

La Ley Federal del Trabajo da el concepto de patrón en el artículo 10, que a la letra dice: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos."(16)

(14) ALONSO GARCIA, Manuel. Ob.cit., pag. 340.

(15) Idem.

(16) Ley Federal del Trabajo. Ob.cit., pag. 28.

En nuestra opinión, el concepto que dá la ley, en su artículo 10, resulta insuficiente, ya que se omite mencionar el elemento subordinación, así como el que el patrón debe pagar un salario; con lo cual, como ya dijimos, éste concepto es incompleto.

4).-Concepto de empresa.

El concepto de empresa es muy variable, el autor Mario De La Cueva lo asocia a tres etapas diferentes en el progreso humano, las cuales son:

Primera etapa:

La cual correspondería al capitalismo liberal, en el que la empresa es el centro de la soberanía patronal.

Segunda etapa:

Es el advenimiento de un requisito constitucional, el Poder Legislativo para la regulación de las relaciones entre el trabajo y el capital, corresponde por igual a éstos dos elementos ya mencionados.

Tercera etapa:

La participación del Estado en la vida económica. Más que nada éstas etapas corresponden a un sistema de economía capitalista.

La ley sí menciona el concepto de empresa en su artículo 16 y dice 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."⁽¹⁷⁾

La nueva ley menciona de manera específica el concepto de empresa, aunque parece limitar la referencia a una clasificación jerárquica entre empresa y establecimiento.

Con lo cual se puede decir, que la empresa ya no es un patrimonio exclusivo, ya que en ella participan empresario y trabajadores, y ya no es como decía Luis XIV: La empresa soy yo.

La empresa tiene responsabilidad frente a los trabajadores, de acuerdo claro, con los contratos y con la ley, además de que la empresa debe responder a los trabajadores con la preferencia que les corresponde.

El concepto de empresa debe entenderse con un sentido amplio, ésto es, comprendiendo no sólo por ejemplo, a las empresas industriales, sino también las de explotación agrícola, etc.

Ahora bien, "En sentido jurídico la empresa laboral es objeto jurídico, no sujeto de derechos."⁽¹⁸⁾

(17) Ley Federal del Trabajo. Ob.cit., pag.30.

(18) DE BUEN L., Nestor. Derecho del Trabajo. 4a. Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1981, pag.464.

El maestro Mario De La Cueva, cita la definición clásica de los profesores Hueck-Nipperdey y la del maestro Paul Durand que dice: "La definición de Hueck-Nipperdey (Lehrbuch des Arbeitsrechts, J. Bensheimer, Berlín, pag.78) : La empresa es la unidad de los elementos personales, materiales e inmateriales, destinada a analizar la finalidad que se propone al canzar el empresario.

Las definiciones de Paul Durand (Traité de droit du travail, Librairie Dalloz, Paris, 1947, t. I, pag. 404 y sigs.) : La empresa es la unidad económica de producción. El establecimiento es la unidad técnica de producción."⁽¹⁹⁾

Se deduce de ya, una diferencia que se deja entrever, entre el concepto de empresa y establecimiento. Y a juzgar por las definiciones anteriormente citadas, la que define y marca la diferencia entre empresa y establecimiento, es la del profesor Paul Durand.

En la nueva Ley aparecen únicamente los términos empresa y establecimiento, cada uno con un sentido específico, la empresa es la unidad que lo comprende todo, tanto los elementos de orden material, así como humano y espiritual, esto es, el capital, el trabajo y la voluntad del empresario.

Así tenemos que el establecimiento se califica como una unidad técnica, independiente de otros posibles establecimientos.

(19) DE LA CUEVA, Mario. Ob.cit., pag.167.

Los establecimientos pueden situarse en una diferente área geográfica y hasta es posible que en algún establecimiento pudiese estallar una huelga, lo cual no necesariamente afectará a los demás.

Por otro lado, en el terreno económico, se le conoce a la empresa como: "Un complejo de factores de orden técnico y humano, enderezados específicamente a producir un resultado lucrativo." (20)

Donde exista una división del trabajo, un proceso de transformación de la materia prima, un grupo de trabajadores subordinados y dirigidos y un propietario de todo, puede decirse que existe, entonces, la empresa.

Pero en cuanto a los economistas, el concepto de empresa queda contestado de la siguiente manera: La empresa es la unidad económica de la producción de bienes y servicios; pero esto no es suficiente para todos los economistas, sólo para algunos.

En nuestro concepto la definición anterior, no es del todo completa y difiere de los conceptos vistos con anterioridad.

Para algunos economistas, es necesario, para formar el concepto de empresa, se toma en cuenta que se proyecte al exterior, no solo sea para la distribución de bienes y servicios

(20) GONZALEZ CHARRY, Guillermo. Derecho del Trabajo. 4a. Edición, Editorial Temis, Bogotá, 1976, pag.133.

sino que también sea para acoger y requerir en su seno el trabajo de personas distintas al mismo empresario.

Según el autor Roberto Muñoz, el concepto que da nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 16, resulta incompleto, tanto para la aplicación de las normas laborales como para la economía "Pues la unidad económica de producción o distribución, también puede estar integrada únicamente por el empresario y ser él mismo el que produce los bienes y servicios para distribuirlos personalmente sin necesidad de trabajadores."⁽²¹⁾

Se hace una crítica al artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo, pues es de comentarse, que se omite mencionar que es necesaria la presencia de los trabajadores y solo expresa que es la unidad económica de la producción o distribución de bienes o servicios y tal unidad económica, puede estar formada únicamente por el empresario, el cual personalmente produce y distribuye los bienes y servicios, sin necesidad de trabajadores.

Entonces, según el autor, señala que para salvar la omisión del legislador, tal concepto de empresa, debería quedar como sigue: "Para los efectos de las normas de trabajo, la unidad económica en la que intervienen el empresario y los trabajadores para la producción o distribución de bienes o

(21) MUÑOZ, Ramón Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II, Editorial Porrúa, S. A., México, 1983, pag.67.

o servicios."(22)

Consideramos, por otro lado, expresar como de relevante importancia, lo referente a la Ley Federal del Trabajo, artículo 16, según Trueba Urbina en su libro "El Nuevo Derecho del Trabajo", dice que: "Con la definición de patrón, se consignan complementariamente por primera vez en la legislación del trabajo los conceptos de empresa y establecimiento."(23)

Por su lado, Alberto Sidaoui, dice que para el concepto de empresa, nos auxilia la economía, ya que para ésta: "La empresa es la organización de los factores de la producción para la realización de efectos económicos."(24)

Y continúa diciendo que le parece ésta una definición muy acertada al agregar que: "Nos parece acertado decir producción de efectos o resultados económicos, ya que producir no es solamente atributo, como pensaban los fisiócratas, de las energías naturales; producir es aumentar la utilidad de los objetos, ya por la transformación, ya por el simple transporte de un lugar a otro poniéndolos más cerca de quienes los necesitan."(25)

(22) MUÑOZ, Ramón Roberto. Ob.cit., pag.68.

(23) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 5a. Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1980, pag.271.

(24) SIDAOUI, Alberto. Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A., México, 1966, pag.163.

(25) Ibidem.

Para el autor, la producción la juzga importante en cuanto a la utilidad misma del objeto.

Es conveniente aclarar que por lo general, se confunde a la empresa con el patrón, aún cuando son éstos, dos conceptos diferentes. En el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo se hace referencia al concepto de empresa, afirmándose que ésta definición es de muy poca utilidad en la relación obrero-patronal.

Para Alberto Briceño: "Empresa es el lugar en el que el trabajador presta sus servicios, el patrón aporta su capital y se lleva a cabo la conjunción armónica de esfuerzos para la aportación de servicios o elaboración de bienes; entendiéndose así, el concepto aporta interés a nuestra materia: "Empresa es el centro de trabajo."⁽²⁶⁾

Ahondando un poco más en el tema y para una mayor claridad, y a fin de diferenciar a la empresa del establecimiento, decimos que en cuanto a éste, lo mismo que expresan otros autores, que se entiende como la unidad técnica que en forma de agencia, sucursal, etc., contribuye a los fines de la empresa; para Alberto Briceño: "Establecimiento es una extensión del centro de trabajo, y esto explica por que quién labora en el establecimiento debe contar con los mismos beneficios y derechos."⁽²⁷⁾

(26) BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo.

Editorial Harla, México, 1985, pag.162.

(27) Ibidem.

Entonces, como se expuso, patrón no es empresa, y no vale decir que la empresa contrata, despide, la empresa se obliga, ya que con esto se diría que el centro de trabajo que comprende al patrón y a los trabajadores, efectúa los actos ennumerados en líneas arriba.

Remarcando el concepto de empresa tenemos que: "Empresa es toda la asociación industrial o de otra índole creada para realizar obras materiales, negocios o proyectos de importancia, participando en común en riesgos y gastos, y también en ventajas y utilidades." (28)

Considerando la empresa en sentido jurídico, pero tomando en cuenta los elementos económicos que la constituyen, es de decir que: "La empresa se delinea como organización lucrativa, sea de carácter privado, que persigue la obtención de un lucro para los socios o los accionistas; sea de carácter público que se propone realizar un servicio público o cumplir otra finalidad beneficiosa para el interés general." (29)

Para mayor entendimiento, damos otra definición, para Boucrat, según Guillermo Cabanellas: "La empresa integra un organismo, éste es, una agrupación organizada, jerarquizada, de hombres ligados entre sí por diversos vínculos, tales como los contratos de sociedad, de salario, etc., que colaboran

(28) CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I, Editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1968, pag. 283.

(29) Ibidem.

en la realización de un fin determinado; éste grupo posee, casi siempre, una duración independiente de los hombres que lo constituyen, con personalidad diferente de los individuos que lo componen."(30)

Como puede observarse, unos autores miran a la empresa tomando, por decirlo así cierto enfoque, como sería, el que unos denominan como empresa a todo organismo cuyo objeto es la producción de bienes con miras al mercado; mientras que otros juzgan indispensable que tenga las nociones de riesgo y provecho; algunos otros piensan que debe de tener el elemento coordinación.

Lo que también se presta a confusión, algunas veces, son las nociones de empresa y establecimiento, siendo ambas muy distintas y con reglas de aplicación diferentes, por un lado la empresa se considera sobre todo por otras ramas del derecho, como el Mercantil, la noción de establecimiento la considera en primer plano, el Derecho Laboral.

Para el autor que se comenta, el establecimiento se define como: "Reunión de varias personas que trabajan juntas de manera permanente, en un lugar determinado, bajo la dirección de uno o varios representantes de una misma razón social."(31)

Haciendo la aclaración de que en tal concepto, la pala-

(30) CABANELLAS, Guillermo. Ob.cit., pag.283.

(31) Ibidem.pag.284.

bra lugar no se emplea en el sentido de ciudad, sino en el de fábrica o local.

Puede establecerse una distinción en cuanto a lo ya manifestado, entre empresa y establecimiento; la empresa se distingue, cuando la actividad del empresario toma cierta amplitud. Una empresa puede componerse de varios establecimientos y cada uno de éstos para formar una pequeña sociedad particular, pero con la diferencia de que no se encuentra provisto de la independencia jurídica y económica que constituye la característica de la empresa.

Pero la nota distintiva de la empresa estriba en que a ésta se le concibe como unidad económica, en tanto que al establecimiento se le califica como unidad técnica; la empresa viene a ser, por lo tanto, como un elemento productor, y el establecimiento es el lugar físico, donde tiene su asiento la organización que constituye la empresa.

Se señalan a continuación, tres elementos que son suficientes para caracterizar el cuadro de las relaciones que regula la empresa y son:

- "a) Una tarea a ejecutar;
- b) Una autoridad que dirige esta ejecución, y
- c) Un personal que asegura la realización."⁽³²⁾

(32) GOMES, Orlando, et al. Curso de Derecho de Trabajo. 7a. Edición, Editorial Cárdenas, Editor y Distribuidor, México, 1979, pag. 94.

Desde el punto de vista laboral, lo que interesa es que la Institución desarrolle cierta actividad, que haya y que sea ejercido un poder de dirección. La empresa artesanal, o la familiar, que no posea empleados no interesa al Derecho del Trabajo.

CAPITULO II

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LAS OBLIGACIONES
EN EL DERECHO DEL TRABAJO

- 1).-Desarrollo histórico de las obligaciones.
- 2).-Enumeración de las fuentes según las Instituciones de Justiniano.
- 3).-Insuficiencia de dicha enumeración.

CAPITULO II

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LAS OBLIGACIONES EN EL DERECHO DEL TRABAJO

1).-Desarrollo histórico de las obligaciones.

En este capítulo, nos avocamos al origen de las obligaciones exclusivamente en Roma, por considerar que es aquí, la cuna de las mismas.

La gran mayoría de los autores, en Roma, señalan que el origen de la obligación es de tipo delictual, queriendo decir que se derivaba de la responsabilidad de un delito, por lo que el causante de éste (del delito), debía reparar el daño causado a la víctima o a los familiares de éste.

Más tarde la obligación se torna civil y el acreedor puede resarcirse del daño en vía ejecutiva, con esto, el victimario queda reducido a la esclavitud con el descontento de los plebeyos.

Posteriormente la situación mejora y se dispuso que en lo sucesivo, el deudor respondería con su patrimonio y no con su persona, como se venía haciendo, esto señala el nacimiento de la obligación moderna.

Fertinente es señalar, que al término obligación, no se le encuentra en ningún fragmento de las Doce Tablas, ésta pa-

labra fué de uso tardío en Roma.

Los romanos nunca hicieron un estudio sistemático de ella (del término obligación), sin embargo su desarrollo fué portentoso ya que en ésta materia, los romanos llegaron casi a alcanzar la perfección.

En un principio no se les dá el nombre de acreedor y deudor a las partes, sino rei, de reus, ya que ésta palabra designaba a toda persona empeñada en un proceso; posteriormente, ya se designó acreedor al sujeto activo de la relación y deudor al sujeto pasivo.

La obligación, sujeta en cierta medida a las dos partes (acreedor y deudor), según Agustín Bravo González: "La persona ligada es el deudor o reus, la dueña del lazo recibe el nombre de creditor."⁽³³⁾

La ley pone en manos del acreedor ciertos medios coactivos para obligar al deudor a que preste la conducta debida, es por esto que la obligación se distingue de los simples deberes que realizamos y que queda supeditada a nuestra conciencia sin que haya alguna sanción legal que nos obligue a realizar tal o cual conducta.

Se dice entonces, que la obligación tiene un objeto determinado: el debitum o res debita, el cual consiste en una conducta que el deudor debe prestar a su acreedor, por tanto,

(33) BRAVO GONZALEZ, Agustín. Segundo Curso de Derecho Roma - no. 2a. Edición, Editorial Pax, México, 1982, pag.20.

el objeto de las obligaciones consistirá en un dar, hacer, o prestar algo y por ende, en una abstención en un no hacer o tolerar; este objeto siempre debe ser apreciable en dinero, por si el deudor no cumpliera y el acreedor quede insatisfecho, el deudor lo indemnice.

Como podemos observar, tanto en el derecho moderno, como en el derecho romano clásico, la obligación comprende dos elementos: el debitum (schuld) deber de prestar una determinada conducta y la responsabilidad (haftung) que proporciona al acreedor un medio de ejecución.

Quando surge la autofianza, la relación tiende a simplificarse, el deudor constituye en rehén su persona (los elementos debitum y responsabilidad recaen en una misma persona: el que se obliga).

Por otro lado, nos damos cuenta que las Instituciones del juristaconsulto Gayo, no definen el término obligación; una definición la encontramos en las Instituciones Justinianaeas: "Obligatio est iuris vinculum, quo necessitate adstringimur alicuius solvendae rei, secundum nostrae civitatis iura: "La obligación es un vínculo jurídico de derecho que nos construye en la necesidad de pagar alguna cosa según el derecho de nuestra ciudad."(34)

Como es de notarse, la expresión solvendae rei se en -

(34) VENTURA SILVA, Sabino. Derecho Romano. 8a. Edición, Editorial Porrúa, México, 1985, pag.267.

de como referencia a cualquier tipo de prestación y no necesariamente a la entrega de la cosa.

Con el análisis de la definición arriba citada, es de comentarse, que ésta no se dá en función del sujeto acreedor, sino del sujeto deudor, tomando en cuenta, claro, que la obligación se está limitando desde un punto de vista anormal, de una u otra manera, se reduce la esfera de acción del deudor para que otra persona se beneficie, en este caso, el que se beneficia, es el acreedor.

Se dá otro concepto de obligación, y curiosamente observamos que ésta no se dá en función del sujeto pasivo como la anterior, sino ahora se dá desde el punto de vista del sujeto activo; así tenemos que el jurisconsulto Paulo expresa: "Obligationum substantia non in eo consistit, ut aliquod corpus nostrum, aut servitute nostram faciat, sed ut alium nobis obstringat ad dandum aliquid vel faciendum vel praestandum: La substancia de la obligación no consiste en que se haga nuestra una cosa, corporal o una servidumbre sino en exigir que se construya a otro a darnos, a hacernos o prestarnos una cosa."⁽³⁵⁾

Analizando la etimología de la palabra obligación, el término viene del sustantivo latino obligatio; ésta expresión deriva de la preposición ob y del verbo ligare, que significa atar. Lo que se quiere decir con ésto, que basta con el hecho

(35) VENTURA SILVA, Sabino. Ob.cit., pag.267.

de asumir la obligación para que el deudor quede ligado al acreedor.

De relevancia es de expresar, como la obligación consistía en una sujeción personal, ésto es, si una persona se obligaba con otra, se entregaba él mismo en prenda al acreedor, hasta que con su trabajo o mediante la intervención de un tercero, extinguía la deuda que había contraído y de ésta manera obtenía su libertad.

Esta situación termina en el año de 326 A. de C., con la Lex Poetilia Papiria, con lo que se suprimió la práctica de la entrega de la persona en prenda; estableciéndose que si él contraía una deuda, éste la podía garantizar con sus bienes y no con su persona (como lo mencionamos en párrafos anteriores); medida que según nuestro punto de vista, es acertada, pues la forma anterior fue dentro de un régimen de esclavitud. Y por otro lado, el deudor garantizando la deuda contraída con sus bienes, tenía mayor libertad de acción para realizar alguna actividad que le redituara ciertas utilidades y así poder liberarse de la deuda contraída.

Al hablar de obligaciones, hay escepticismo por parte de algunos tratadistas, ya que sólo advierten al carácter imperativo de ésta derecho.

Es de manifestarse que nuestro derecho tiene un contenido meramente obligacionista; se puede cuestionar la fuente, el origen de las obligaciones de trabajo, pero tales objeciones no alcanzarían a destruir la existencia de los vínculos jurídicos; es pues, claro, que no pueda existir un orden ju -

rídico sin obligaciones, la obligación es correlativa al derecho y éste demanda la existencia de la obligación.

Por lo dicho, es de afirmarse la existencia de las obligaciones en el Derecho del Trabajo, ya que éstas nacen de la convivencia humana, de que los hombres se ayuden unos a otros, que creen nexos que los sujeten recíprocamente.

Pensando en las necesidades del hombre, decimos que todo ser humano tiene alguna meta, algo por alcanzar, tiene un fin, algo que satisfaga todas sus aspiraciones, ésto es, quiere el bien.

Podemos así hablar de la obligación, al decir que el ser humano debe alcanzar su fin y por esta obligación, tiene por ende un derecho para que pueda disponer de los medios necesarios para lograr alcanzar dicho fin; por lo tanto, lo que en última instancia fundamenta al derecho es la obligación.

Cabe decir, que no es el hombre quién crea las obligaciones, ya que éstas existen en el orden jurídico de que se trate, porque si el hombre las creara sería su sola voluntad la que les daría validéz y ésto no sucede así.

Las leyes superiores a la voluntad humana, son las que señalan normas de costumbres de conducta, y a éstas leyes, debe el hombre sujetarse porque componen el orden jurídico natural.

Entonces, los sujetos de las obligaciones, refiriéndonos al débitos y creditor, patrón y trabajador, no son sujetos abstractos, sino en realidad personas de naturaleza humana, investidos de una dignidad propia y sujetas a una ley mo-

ral, que determinan la medida en que pueden obtenerse los provechos y servicios sin dañar o perjudicar al otro obligado, por lo tanto, la moral ejerce una función normativa en el campo de las obligaciones, ya que así se impone que se vuelvan obligatorias, disposiciones repugnadas por la moral como sería el caso de proteger al operario del empresario en cuanto a la fortaleza económica de éste último, a la inexperiencia de aquél y la experimentación del empresario.

Fué en gran medida la regla moral, la que impulsó al legislador a prohibir la renuncia de los derechos establecidos en favor de los operarios.

Dicen algunos tratadistas, que hablar de obligaciones, sería asumir una posición civilista y ésto, es muy equivocado pues las obligaciones, lo mismo existen en el Derecho Civil, como en el Derecho Administrativo, Agrario o Fiscal.

Las obligaciones del Derecho del Trabajo se rigen por principios peculiares y por otros que provienen del Derecho Común; así que las obligaciones no suponen copia de alguna otra rama del derecho, sino de lo que se trata, es de que haya armonía con las demás ramas del derecho.

Así pues: "En el Derecho del Trabajo los sujetos de la Obligación no son dos extraños afectados por lazos jurídicos, sino dos personas que se complementan frente al destino común que dá origen a diversas conexiones entre ellos. Concorde con una Filosofía integral de la persona, desecharemos el criterio que sólo entiende a la obligación como un elemento del patrimonio, para estimarla, en el Derecho del Trabajo co-

mo un elemento de la persona.

Por ésta razón, toda obligación que pretenda o importe un atentado a la dignidad humana, es ineficáz por fundarse en una causa bastarda,"(36)

Analizando el desarrollo y evolución de las obligaciones, puede decirse que algunos tratadistas consideran que es la parte del Derecho Laboral que menos alteraciones ha sufrido.

Podemos decir, que las obligaciones se han formado por la necesidad de tutelar los intereses que aparecen en la vida social y por la necesidad de resolver ciertas dificultades.

Borja Soriano, según Alberto Sidaoui, dá una lista de definiciones, y dice respecto de las obligaciones que: "Es un vínculo jurídico en fuerza del cual una persona debe a otra determinada prestación consistente en dar, hacer, o no hacer."(37)

Para los juristas romanos, no es extraño éste modo de concebir las obligaciones, según el autor Sidaoui, ya que según lo que consigna el emperador Justiniano respecto de la obligación, en sus célebres Instituciones dice que: "La obligación es un vínculo jurídico, formado conforme a nuestro derecho, que nos constriñe por necesidad para dar alguna cosa."(38)

(36) SIDAQUI, Alberto. Ob.cit., pag.48.

(37) Ibidem.pag.53.

(38) Idem.

Esto nos lleva a decir, que la obligación es un vínculo jurídico, porque liga algunos actos del deudor con la materia de la obligación y con el acreedor a efecto de que éste ejecute lo convenido.

Este lazo, éste vínculo debe estar amparado por el derecho ya que no se trata de obligaciones que estén fuera de lo jurídico, por ejemplo, las que son estrictamente morales como las obligaciones de urbanidad, morales, etc., el cumplimiento de éstas no es posible de ninguna manera en tribunales, sólo que aparezcan consagradas en algún texto legal.

Como ya lo manifestamos en líneas anteriores, el vínculo de las obligaciones supone a dos seres vinculados, ya que no es posible concebir un lazo consigo mismo, de aquí surge la figura del ya mencionado deudor y del acreedor, el primero como el que debe poner la prestación, y el segundo como el que debe recibirla.

Entonces, la obligación como ya se dijo, importa a dos sujetos (cuando menos), uno activo y otro pasivo, una relación y el objeto o materia, constituido por la prestación.

Por otro lado, observamos que el maestro Margadant, también hace mención a las Instituciones de Justiniano, sólo que difiere en la manera de enunciarla, lo hace de una manera más completa (según nuestro criterio), razón por la cual creemos que es conveniente analizarla más a fondo, aún cuando parezca repetición. De ésta manera pensamos que se puede hacer cierta diferenciación, entonces, dice así: "Et iuris vinculum, quo necessitate adstringimur alicuius solvendae rei, secundum

nostrae civitatis iura (la obligación es un vínculo jurídico por el cual quedamos constreñidos a cumplir, necesariamente, de acuerdo con el derecho de nuestra comunidad política).»⁽³⁹⁾

Nos percatamos que la descripción que se hace de la obligación en cuanto se refiere a un vínculo jurídico, es acertada, además de que es interesante también la referencia que se hace a que toda obligación es una relación entre acreedor, deudor y una comunidad política, que por su sistema legal sanciona el vinculum iuris.

Queremos hacer constar, que esta definición de las Instituciones de Justiniano, tiene estrecha relación con la del jurisconsulto Paulo, (expresada en páginas anteriores) en cuanto a que en las dos se hace referencia a el constreñir a alguien para exigirle el cumplimiento de determinada prestación.

Entonces, el objeto de la obligación, no es en sí el bien material a que ésta pueda referirse, sino a un comportamiento, y éste a su vez puede referirse a un bien material.

Según la teoría de Bonfante, la obligación romana, nació en tiempos arcaicos dentro de los delitos. Lo cual, quiere decir, a manera de interpretación, que si alguna persona cometía un delito, ésta comisión hacía surgir a favor de la víctima o de su familia un derecho de venganza, el cual era limitado

(39) FLORES MARGADANT, Guillermo. El Derecho Privado Romano. 4a. Edición, Editorial Esfinge, México, 1970, pag. 307.

por el principio del Tali6n.

Lo cual quiere decir que la familia de la v6ctima o 6sta en s6, pod6an exigir cierta prestaci6n del culpable o de su familia.

Para garantizar el cumplimiento de la prestaci6n, un miembro de la familia del culpable, quedaba en calidad de reh6n, por lo tanto, la obligaci6n antigua era una atadura en garant6a del cumplimiento de prestaciones nacidas de delitos.

Con el transcurso del tiempo y la intensa vida comercial, se simplific6 el nexum, el deudor se ofrec6a (como ya se mencion6) as6 mismo como responsable, y el acreedor pon6a la supuesta atadura hasta el momento del incumplimiento, si el deudor no pagaba puntualmente, el acreedor se lo llevaba a una c6rcel privada donde lo reten6a durante 60 d6as, lo mostraba durante 3 veces en el mercado, para ver si alguien quer6a liberarlo pagando la suma que se adeudaba.

Pasado el lapso del tiempo fijado, el acreedor pod6a vender al deudor como esclavo fuera de Roma, e inclusive ten6a el derecho de matarlo.

Posteriormente, como ya se mencion6, se suprimi6 el encarcelamiento privado por deudas civiles. Desde entonces, el deudor de un pr6stamo respond6a con sus bienes, pero ya no con su libertad o con su vida, principio despu6s consagrado por la Constituci6n Mexicana, pero no reconocido a6n, por todas las legislaciones civilizadas.

A continuaci6n enumeramos las clases de obligaciones, seg6n el maestro Margadant y son:

- "a) Obligaciones unilaterales y obligaciones sinalagnáticas.
- b) Obligaciones stricti iuris y obligaciones bonae fidei.
- c) Obligaciones abstractas y obligaciones causales.
- d) Obligaciones civiles y obligaciones naturales.
- e) Obligaciones divisibles y obligaciones indivisibles.
- f) Obligaciones específicas y obligaciones genéricas." (40)

Obligaciones unilaterales:

Son los deberes que corren a cargo de una sola de las partes, un sujeto es plenamente deudor y el otro es plenamente acreedor.

Obligaciones sinalagnáticas:

Las dos partes tienen deberes para con la otra parte y también derechos.

Obligaciones stricti iuris:

El sujeto pasivo está obligado únicamente a lo pactado.

Obligaciones bonae fidei:

El deber del sujeto pasivo se interpreta según las circunstancias esenciales del caso, de las prácticas comerciales y de la intención de los contratantes.

Obligaciones abstractas:

Establecen deberes sin referencia alguna al origen de las mismas.

Obligaciones causales:

(40) VENTURA SILVA, Sabino. Ob.cit., pag.311.

Estas eran interpretadas a la luz de las circunstancias especiales que acompañaban el nacimiento de las mismas.

Obligaciones civiles:

Estas proporcionan al acreedor la posibilidad de acción en caso de incumplimiento del deudor.

Obligaciones naturales:

La obligación natural no crea un derecho, procesalmente eficaz.

Obligaciones divisibles:

Son aquellas que se pueden dividir, ejemplo: las deudas de dinero.

"En caso de incumplimiento, casi toda obligación se convierte finalmente en pecuniaria, y llega, por tanto, a ser divisible."(41)

Obligaciones indivisibles:

Son aquellas en las que la división del objeto indirecto haría perder parcial o totalmente, a éste su valor.

Obligaciones específicas:

El deudor debe un objeto específicamente determinado.

Obligaciones genéricas:

Un objeto sólo determinado en términos de cuantía y de género, ejemplo: una tonelada de trigo.

La importancia que tiene ésta clasificación, es sobre todo en caso de pérdida del objeto por fuerza mayor, antes de

(41) FLORIS MARGADANT, Guillermo. Ob.cit., pag.314.

la entrega.

Como regla general, cuando se trata de obligación específica, el objeto se pierde para el acreedor, y si se trata de una obligación genérica, el objeto se pierde para el deudor.

Para mayor amplitud del tema de obligaciones, el autor Eugene Petit, nos dice con respecto a éstas que los derechos de crédito son llamados también obligaciones y que: "El Derecho de Crédito es, en efecto, una relación entre dos personas, de las cuales una, el acreedor, puede exigir de la otra, el deudor, un hecho determinado, apreciable en dinero. Ahora bien; esa relación puede ser considerada desde dos puntos de vista diferentes: del lado del acreedor, es un derecho de crédito que cuenta en el activo de su patrimonio; del lado del deudor, es una obligación, una deuda que figura en su pasivo. Los jurisconsultos romanos se sirven exclusivamente de la palabra obligatio, en un sentido muy amplio, para designar el crédito lo mismo que la deuda."⁽⁴²⁾

La teoría de las obligaciones es la que los romanos han llevado al más alto grado de la perfección, gracias a su influencia las reglas de las obligaciones se ampliaron hasta acabar por constituir un fondo común, que se aplica a pueblos de costumbres y civilizaciones diferentes; puede observarse, como los legisladores modernos han aceptado esta teoría en

(42) PETIT, Eugene. Tratado Elemental de Derecho Romano. 9a. Edición, Editorial Epoca, México, 1977, pag.313.

sus elementos esenciales, tal y como los romanos la concibieron.

El estudio de las obligaciones es de capital importancia, por un lado, el hombre no se puede bastar a sí mismo, necesita de sus semejantes y entonces es por medio de las obligaciones por lo que obtiene y lo que dá por sí mismo servicios recíprocos; ya que cuanto más se civiliza una Nación, más se desenvuelve en ella misma el derecho de obligaciones, de donde se deduce la importancia, como ya se mencionó de ésta materia que son las obligaciones.

De nueva cuenta reiteramos, a fin de comparar el pensamiento de los diferentes autores, a decir que de la obligación surgen tres elementos de los cuales se compone y que son: un sujeto activo, o sea el acreedor, aclarando que puede haber uno o varios, el cual tiene el derecho de exigir del deudor la prestación que es objeto de la obligación; un sujeto pasivo, que es el que está obligado a procurar al acreedor, el objeto de la obligación. Un objeto, que consiste siempre en un acto que el deudor debe realizar en provecho del acreedor.

De la misma manera que otros autores lo hacen, Eugene Petit dice que: "Las obligaciones se dividen en cuatro clases, según las fuentes de donde proceden, nacen de un contrato, de un delito, como de un contrato, o como de un delito."⁽⁴³⁾

(43) PETIT, Eugene. Ob.cit., pag.315.

De las cuatro fuentes de obligaciones admitidas en la época clásica del derecho romano, las más antiguas son los delitos y los contratos.

La clasificación a que se hace referencia, resultó insuficiente a medida que el derecho romano se perfeccionó.

Cada obligación en el derecho romano tomó una fisonomía muy particular, tomando en consideración la causa que la produjo. De esta forma que los jurisconsultos no estudian las obligaciones en sí mismas, sino que se limitan a describir las diferentes fuentes de donde nacen.

2).-Enumeración de las fuentes según las Instituciones de Justiniano.

Explicamos lo que se entiende para el autor Ventura Silva, las fuentes de las obligaciones: "Se llaman fuentes de las obligaciones aquellos hechos a los cuales el ordenamiento jurídico romano atribuía eficacia de hacer surgir un vínculo obligatorio entre dos o más personas."⁽⁴⁴⁾

De la enumeración de las fuentes, según Gayo y Justiniano-

(44) VENTURA SILVA, Sabino. Ob.cit., pag.273.

no, para el jurisconsulto Gayo, las obligaciones se derivan, como lo venimos diciendo, de dos fuentes: "El contrato y el delito: Omnis enim obligatio vel ex contractu nascitur vel ex delicto: toda obligación o nace del contrato o nace del delito."⁽⁴⁵⁾

También se decía, que el que recibía un pago indebido, estaba obligado a devolverlo, lo mismo que el que recibía un préstamo.

En cuanto a las Instituciones Justinianeas, según el autor Ventura Silva, expresa que: "...la tripartición de las fuentes de las obligaciones se transformó en cuatripartición: aut enim (obligaciones) ex contractu suntu aut quasi ex contractu aut ex maleficio aut wuasi ex maleficio. (Por lo tanto, provienen (las obligaciones) de un contrato o de un cuasi contrato, o de un delito o de un cuasidelito)."⁽⁴⁶⁾

Esta cuatripartición sólo tuvo el mérito de confirmar el concepto de contrato como acuerdo de voluntades producto de obligación.

Además, se considera que la terminología justiniana resulta inadecuada, el cuasicontrato se parece al contrato, sin embargo, le falta el consentimiento entre las partes como elemento constitutivo del contrato.

También se afirma, que entre el cuasidelito y el delito,

(45) VENTURA SILVA, Sabino. Ob.cit., pag.273.

(46) Ibidem.pags.273 y 274.

no existe diferencia de estructura jurídica, pues los cuasi - delitos son de origen pretorio y quedan fuera del esquema de los delitos.

El maestro Bravo González expresa que: "La diferencia entre los contratos y los delitos es bien clara, quién dice contrato supone una convención o acuerdo de voluntades, quién dice delitos supone un daño causado injustamente."⁽⁴⁷⁾

La obligación nace como de un contrato, cuando tiene como causa en un hecho lícito y nace como de un delito cuando tiene como causa un hecho ilícito que no se califica como delito; ésta división, según parece, fué tomada del juriconsulto Gayo, división que adopta Justiniano en sus Instituciones.

3).-Insuficiencia de dicha enumeración.

La clasificación que dá Justiniano con respecto de las obligaciones, resulta insuficiente, ya que, independientemente de éstas fuentes existen otras varias, como ejemplo se

(47) BRAVO GONZALEZ, Agustín. Ob.cit., pag. 26.

puede citar que ya desde antes de las Doce Tabas, era fuente de obligaciones la Vecindad; el tenedor de un testamento estaba obligado a mostrarlo al interesado; la paternidad también era fuente de obligaciones, la sentencia, la ley, etc

CAPITULO III

CONCEPTOS AFINES AL PATRON Y SU DISTINCION

- 1).-El intermediario.
- 2).-El patrón sustituto.
- 3).-Los elementos de la empresa.

CAPITULO III

CONCEPTOS AFINES AL PATRON Y SU DISTINCION

1).-El intermediario.

El intermediarismo no ha sido una actividad muy noble, como es de observarse a lo largo de la historia; al respecto podemos decir que el intermediarismo es la acción que realiza un comerciante de comprar a bajo precio determinada mercancía, para posteriormente, venderla a un precio más elevado, obteniendo de esta manera una plusvalía elevada en comparación del hombre que produce dicha mercancía.

La legislación vigente nos dá la definición de lo que se considera como intermediario, y dice que: "Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón."⁽⁴⁸⁾

Constatamos que no concuerda lo mencionado en líneas anteriores con la definición que de intermediario nos dá la ley, ésto según nuestro punto de vista. Hacemos la aclaración que nosotros nos inclinamos del lado de la legislación vigente, en base a lo que dice el artículo 12 de la

(48) Ley Federal del Trabajo. Ob.cit., pag. 28.

Federal del Trabajo, por parecernos más acertado, y sobre todo considerando que es la legislación que nos rige actualmente.

Después de ésta consideración, que juzgamos pertinente, regresamos con la definición que nos dá la ley y decimos que en ésta, aparece el término contrato, lo que no debe de llamar la atención, ya que la intermediación es un acto anterior a la formación de la relación de trabajo.

En efecto, según Mario De La Cueva: "La intermediación es la actividad de una persona que entra en contacto con o - tras para convenir con ellas en que se presenten en la empresa o establecimiento a prestar un trabajo, ésto es, el intermediario es un especulador o gestor o agente de negocios, que obra por cuenta de otra persona."⁽⁴⁹⁾

Con un enfoque muy diferente, de lo que expresa el maestro Mario De La Cueva, el autor Nestor De Buen menciona al respecto que: "El intermediario ha sido y sigue siendo, pese a las medidas legislativas tomadas para evitarlo, una figura preferida de quienes procuran el fraude legal."⁽⁵⁰⁾

También se considera como intermediario, al contratista insolvente, diciéndo que existe intervención por el hecho de que una empresa ejecute obras o servicios en forma principal o exclusiva para otra, si es que la primera no cuenta con elementos propios y suficientes para hacer frente a sus obli-

(49) DE LA CUEVA, Mario. Ob.cit., pags. 158 y 159.

(50) DE BUEN L., Nestor. Ob.cit., pag. 460.

obligaciones.

"Jurídicamente el intermediario no participa en la relación de trabajo: simplemente relaciona a los sujetos para que entre ellos nazca una relación laboral."⁽⁵¹⁾

Cuestión diferente, es el de que una persona (hablando de la industria de la construcción) actúe a nombre propio, creando entre él y los trabajadores, una relación directa, ésto lo hace con el ánimo de evitar a la empresa principal las responsabilidades que se derivan de la ley.

Esto a su vez, crea entre el intermediario y la empresa, una relación de tipo civil o mercantil, el cual puede tomar el aspecto de contrato de obra a precio alzado, por administración, o a precios unitarios. "Por regla general el intermediario satisface los requisitos formales de una empresa y especialmente los fiscales y los que exige la Ley del Seguro Social, además de otros requisitos complementarios (vgr.: La inscripción como contratista autónomo en cámaras industriales, de comercio o de la construcción), aún cuando estos requisitos no se apoyen en una estructura económica adecuada ya que los intermediarios suelen ser insolventes."⁽⁵²⁾

De cualquier manera, los trabajadores contratados por el intermediario o por la empresa que deviene insolvente, prestarán sus servicios en las mismas condiciones que los

(51) DE BUEN L., Nestor. Ob.cit., pag. 461.

(52) Idem.

trabajadores de la empresa principal o beneficiaria que ejerciten labores similares.

La figura del intermediario, en lo que respecta a nuestro país, tiende a desaparecer, porque el responsable de las obligaciones laborales siempre es el que recibe los servicios pactados, y los intermediarios son por lo general insolventes.

El artículo 12 de nuestra ley vigente, como ya se dijo, define al intermediario, pero resulta conveniente señalar lo que a su vez nos dice el artículo 13 del citado ordenamiento: "No serán considerados intermediarios, sino patronos, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores."(53)

Es de comentarse como el precepto en cita, crea una serie de situaciones muy ventajosas para los trabajadores, ya que se establece una responsabilidad solidaria entre el patrón y la persona que se beneficia con los servicios que le son prestados por los trabajadores de aquél.

Citamos el artículo 15 del precepto en cita (Ley Federal del Trabajo) por considerarlo en relación con los artículos que venimos mencionando, entonces tenemos que nos dice

(53) Ley Federal del Trabajo. Ob.cit., pag.29.

así: "En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13, se observarán las normas siguientes:

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

II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfrutaban los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomarán 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 pueden influir en las condiciones de trabajo."⁽⁵⁴⁾

Por otro lado, cabe aclarar que para que el precepto mencionado pueda tener aplicación, es indispensable que la empresa que no disponga de elementos propios y suficientes ejecute obras y servicios en forma exclusiva a la empresa beneficiaria.

El maestro Cavazos, por su lado, comenta que: "Las empresas principales son solidariamente responsables de las obligaciones laborales de sus concesionarios o distribuidores, por lo que desde luego resulta indispensable exigir a dichos

(54) Ley Federal del Trabajo. Ob.cit., pags.29 y 30.

concesionarios o distribuidores fianza por la cual garanticen el cumplimiento de las obligaciones derivadas de los contratos de trabajo que tengan celebrados con sus trabajadores.

Hay que tomar en consideración que siempre queda a la buena o mala fé del distribuidor o concesionario, el hacerse "principal" de alguna empresa para el simplista procedimiento de dejar de prestar sus servicios a los demás."⁽⁵⁵⁾

En los contratos de distribución o conceción se debe pactar que dichas personas no podrán contratar personal sin el conocimiento de la empresa principal.

Esto ha creado muchos problemas, ya que algunos patronos se hacen valer de otra persona, y que ésta se haga pasar como contratista con el fin de obtener servicios que son pagados con salarios inferiores a los de su propia empresa y sobre todo para negarles las prestaciones propias de la empresa determinada de que se trate.

Situación aprovechada también por algunos sindicatos obreros que pretextan la existencia de una relación de trabajo, cuando en realidad no es otra cosa que un simple enganche de trabajadores.

Entonces, se entiende que las personas que son contra -

(55) CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Labo - ral. 4a. Edición, Editorial Trillas, México, 1985, pag.84.

tadas para prestar sus servicios por medio del intermediario, lo son de la empresa para la cual son contratadas o para las que se ejecuten trabajos a realizar.

A este respecto, señalamos que las empresas que cuenten con los elementos suficientes para responder por las obligaciones contraídas, no se pueden considerar como intermediarios, aún cuando los trabajos que realicen los trabajadores sean para un patrón tercero. En caso de que la empresa o el intermediario (como ya se mencionó) no cuenten con los elementos suficientes, serán solidariamente responsables frente a los trabajadores.

En cuanto a las condiciones de los trabajadores que contrate el intermediario, serán proporcionadas a las de los trabajadores del patrón, dicha proporción se establecerá tomando como base los salarios mínimos de las regiones donde se encuentren establecidos el principal y el intermediario.

Refiriéndonos en concreto al intermediario, tenemos que: "El intermediario puede ser una persona física o una persona moral. Puede ocuparse de la simple contratación o de realizar obras o servicios para un patrón."⁽⁵⁶⁾

Determinando la naturaleza jurídica con el principal, se dice que: "Si se trata de una persona física, la relación será de trabajo. La subordinación del servicio es manifiesta.

(56) CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. 6a. Edición, México, 1973, pag.78.

Si de una persona moral, el planteamiento tendrá que ser distinto. Si la persona moral realiza la contratación para un solo patrón, las personas que se ocupan de esa contratación serán trabajadores del principal; en cambio, si la persona moral hace de la contratación un servicio que ofrece al público y la verifica para quienes las soliciten, será una empresa en sí misma."⁽⁵⁷⁾

2).-El patrón sustituto.

Para ilustrarnos acerca del patrón sustituto, se hace mención a la subrogación personal, la cual, es una de las formas que el Derecho Mexicano acepta para la transmisión de las obligaciones, y para entendimiento de la ya dicha subrogación, se menciona que: "La subrogación personal puede definirse como la sustitución de una persona por otra, en una relación jurídica, de tal manera que la sustituta asuma la totalidad de los derechos y obligaciones de la sustituida."⁽⁵⁸⁾

Observamos que la ley no nos da un concepto de patrón

(57) CASTORENA, J. Jesús. Ob.cit., pag.78.

(58) DE BUEN L., Nestor. Ob.cit., pag.463.

sustituto pero puede inferirse de su reglamentación, aunque ésta sea precaria. La sustitución patronal, supone los siguientes elementos:

- "a) La existencia de una empresa o establecimiento;
- b) La existencia de un titular de la empresa o establecimiento;
- c) La transformación de los derechos de titularidad de una a otra persona (o grupo de personas);
- d) El nacimiento de una responsabilidad solidaria temporal, por 6 meses, contados a partir de la fecha en que se hubiere dado el aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores, a cargo del patrón anterior, por las responsabilidades nacidas antes de la fecha de la sustitución."(59)

De hecho, la sustitución patronal transfiere no sólo derechos, como es en el caso de la subrogación, sino obligaciones actuales y responsabilidades futuras que se generen en hechos ocurridos antes de la fecha de la sustitución.

En la sustitución patronal se plantean algunos problemas, los cuales han sido resueltos a través de la jurisprudencia de la Corte, creemos que es conveniente mencionarlos:

"En primer término, y según se desprende de la ejecutoria de 12 de febrero de 1963, Toca 5950/35/2^a, Jacinto Narváez Moreno (Citada por de la Cueva, Derecho Mexicano del

(59) DE BUEN L., Nestor. Ob.cit., pag.463.

Trabajo, t. I, pp. 737-738), para que exista sustitución de patrono es requisito indispensable que una negociación, considerada como unidad económico-jurídica, se transmita de una persona a otra en forma tal, que el patrimonio, como unidad, o parte del mismo que a su vez, constituya una unidad de la misma naturaleza económica jurídica, pase a ser el patrimonio o parte del patrimonio de otra persona."(60)

Lo cual significa que no se producirá la sustitución cuando dicha transferencia sólo abarque algunos elementos de la empresa o del establecimiento que por sí mismo, no constituya una unidad.

La transferencia podrá hacerse en forma parcial si se transmite la titularidad de un establecimiento, y se entiende por éste: "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."(61)

Por otro lado, tenemos que la sustitución del patrón no exige que los juicios en trámite, o pendientes de ejecución, deban de nueva cuenta iniciarse en contra del patrón sustituto, ya que éste tiene que responder de las obligaciones derivadas de los contratos o de la ley que nacieron antes de la fecha de dicha sustitución, porque al adquirir la negociación, el taller, la empresa, etc., los adquiere con los dere-

(60) DE BUEN L., Nestor. Ob.cit., pag.464.

(61) Ibidem.pag.465.

chos y obligaciones que reporten y tienen facultad de repetir contra el vendedor en caso de que se sienta defraudado por éste, si le hubiera asegurado que adquiriría los bienes libres de gravámenes.

Lo mencionado anteriormente tiene la finalidad protectorista para el trabajador, ya que podrían hacerse nugatos los derechos adquiridos por éste, tratándose de ejecutar un laudo arbitral de una autoridad del trabajo, porque se podría alegar que el nuevo patrón no había sido oído ni vencido en juicio, y el trabajador pudo haber obtenido una resolución favorable, en cuanto a sus intereses se refiere.

La nueva ley (la Ley Federal del Trabajo) establece un requisito que no estaba incluido en el artículo de la ley anterior, en cuanto al momento en que surte efectos la sustitución: "El término de 6 meses que dice el 2do. pr. 41, a que se refiere el pr. anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiere dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores."⁽⁶²⁾

De lo que se trata, es de que no se guarde silencio sobre la sustitución, para que sea efectiva la responsabilidad del sustituido, y mientras no se notifique, tan responsable es uno como el otro, y no hay limitación temporal alguna.

A su vez, el maestro Dávalos, expresa lo que se entiende

(62) DE BUEN I., Nestor. Ob.cit., pag. 466.

por sustitución y al respecto dice que: "La sustitución de patrón es la transmisión de la propiedad de una empresa o de uno de sus establecimientos, en virtud de la cual, el adquirente asume la categoría de nuevo patrón con todos los derechos y obligaciones, pasados, presentes y futuros, derivados y que se deriven de las relaciones de trabajo." (63)

Simplemente se trata de la transmisión de propiedad, que consiste en que todos los bienes, derechos y obligaciones de la empresa o establecimiento salen de un patrimonio para entrar a otro.

Haciendo la aclaración, de que se puede transmitir la propiedad de uno de los establecimientos de una empresa, siempre y cuando esto se haga en calidad de una unidad económica y que vaya a funcionar como tal.

Tal sustitución no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento, el patrón sustituido es solidariamente responsable con el nuevo de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha en que se efectuó la sustitución hasta por el término de seis meses; una vez que finalice éste plazo, el trabajador solo podrá ejercer acciones en contra del patrón sustituto, el cual será el único responsable de las obligaciones contraídas por la fuente de trabajo con el tra-

(63) DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. Tomo I, Editorial Porrúa, México, 1985, pag. 101.

bajador, antes y después de la sustitución.

La relación laboral tiene como característica el que ésta se puede disolver por voluntad del trabajador y excepcionalmente por el patrón o por causas ajenas a ambos que hagan imposible que continúe la relación de trabajo.

Si no fuera de ésta manera, la empresa que tuviera un nuevo titular podría incumplir con las obligaciones contraídas con los trabajadores; el patrón sustituto alegaría que él no contrajo ninguna obligación antes de la sustitución y por lo tanto no respondería de dichas obligaciones contraídas por el antiguo patrón; así que de lo que se trata es de evitar posibles fraudes que de alguna manera perjudiquen a los trabajadores.

Con esto puede romperse el principio de estabilidad en el trabajo, colocándose al patrón por encima de la ley, y por esto no es posible, ya que la ley está por encima de la voluntad de las personas.

En cuanto al término de seis meses, éste se cuenta a partir de la fecha en que se haya dado aviso de dicha sustitución al sindicato o a los trabajadores, si el aviso no se produce, el patrón sustituido seguirá siendo responsable solidariamente con el patrón sustituto, por no cumplir con el requisito citado, y por no existir una base para que se computen los mencionados seis meses.

Por otro lado, se expone que en caso de que exista un juicio o esté por ejercitarse un laudo cuando suceda la sustitución, si no se dá aviso de ésta, el juicio puede seguirse

y ejercitarse en contra del patrón sustituido y también solo los bienes que formen la empresa.

Se habla de que el trabajador debe de promover un incidente de sustitución de patrón, pero según el maestro Mario De La Cueva, expresa que el trabajador no se encuentra obligado a promoverlo, y que además, en la ley no se establece ningún precepto en el que diga que el trabajador tenga la obligación de promover el mencionado incidente.

Para mayor claridad del tema, se expresa otra definición del término sustitución, y se dice que: "La sustitución de patronos es un instituto propio del Derecho del Trabajo, que tiene como finalidad especial defender a los trabajadores y a los contratos de trabajo, de toda mutación o de todo cambio de régimen en el dominio o en la administración de la empresa." (64)

También tenemos, que como finalidad esencial de la sustitución, es que se mantengan los contratos de trabajo, ya que los trabajadores, no siendo parte en la negociación, no pueden ser víctimas, y por ende ser despedidos de la empresa, por eso la ley establece que aún cuando haya alguna sustitución, los contratos de trabajo deben de subsistir, no pueden romperse, y entonces, lo que se busca es que la operación de la sustitución no tenga ninguna relación con los citados contratos de trabajo, debiendo mantenerse éstos sin modificación alguna.

(64) GONZALEZ CHARRY, Guillermo. Derecho del Trabajo. 4a. Edición - ción, Editorial Temis, Bogotá, 1976, pag. 205.

El autor Guillermo Charry, expone el criterio de la Corte en cuanto a la sustitución se refiere, y menciona que: " Para que exista sustitución de patronos, es requisito indispensable que una negociación, considerada como unidad económico-jurídica, se transmita de una persona a otra, en forma tal que el patrimonio como unidad o parte del mismo, que a su vez constituya una unidad de la misma naturaleza económica-jurídica, pase a ser patrimonio de otra persona. O lo que es lo mismo, se requiere que esa unidad económica como tal, pase a una nueva persona, puesto que la sustitución de patrono no es sino la transmisión de un conjunto de bienes que salen de un patrimonio para entrar en otro, y la cual por implicar precisamente la transmisión de unidad económica produce un doble efecto: consiste el primero en que las relaciones de trabajo permanecen intactas como si no hubiese afectado la transmisión, en atención a que en ésta no son parte los trabajadores y consiguientemente no pueden afectarse sus derechos. Y en el segundo, el que el nuevo patrono responde por las obligaciones existentes a favor de los trabajadores, lo que a su vez no es sino una transmisión de obligaciones como consecuencia de la necesidad de garantizar los salarios. (65)

El legislador dispone que si alguna persona actúa como intermediario y no dispone de elementos propios, se entien-

(65) GONZALEZ CHARRY, Guillermo. Ob. Cit., pag. 207.

de que es intermediario y a contrario sensu, si dicha persona dispone de tales elementos propios no tendrá el carácter de intermediario, sino de contratista.

Refiriéndose a nuestra ley, Euquerio Guerrero manifiesta que: "Nuestra ley estableció además otra serie de requisitos tratándose de intermediarios, cuando dispone que las que los utilicen utilicen para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de la propia ley y de los servicios prestados.

Otorga a los trabajadores así contratados el derecho de prestar sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y con los mismos derechos que corresponden a los trabajadores que ejecuten trabajo similares en la empresa o establecimiento. Esta es una consecuencia natural del principio de igualdad sostenida por la Constitución y la ley ya que no existe diferencia entre el trabajador contratado directamente y el que se contrata por conducto de un intermediario. (66)

La ley ha previsto una situación que se puede presentar en el caso de que un patrón quiera desligarse de las obligaciones contraídas con sus trabajadores y para esto quiere emplear la figura de la sustitución. Conforme a esto, dijimos que la ley lo previene y establece un período de tiempo de seis meses, durante el cual, tanto es responsable el patrón

(66) GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 11a. Edición, Editorial Porrúa, SA., México, 1960, pag. 53.

sustituido, como el nuevo patrón; éstos seis meses se cuentan a partir de la fecha en que tenga lugar la sustitución, concluyendo el plazo, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

Como ya se mencionó, a fin de que el trabajador haga uso de sus derechos en contra del antiguo patrón, en caso de insolvencia del sustituto, la ley precisó que dicho término de seis meses se contará a partir de la fecha en que se hubiere dado aviso de la sustitución a los trabajadores o al sindicato.

Aclarando que el patrón sustituido solo tiene la responsabilidad solidaria, con respecto de las obligaciones que ya existían en el momento de la sustitución, y los actos posteriores a éste, que ejecute el nuevo patrón, no perjudiquen de ningún modo al patrón anterior.

La Suprema Corte lo resolvió de la siguiente manera: "La Teoría jurídica de la sustitución patronal se basa exclusivamente en las obligaciones pendientes a cargo del patrón sustituido al momento de operarse dicha sustitución y no de actos personales posteriores llevados a cabo por el sustituto, por lo que si éste despidió a un trabajador ilegalmente no puede tener responsabilidad aquél. D/1207/46/1^a Antonio Oñate, 28 de agosto de 1947. En los mismos términos, la ejecutoria 1384/47/1^a, de octubre de 1947. Agustín Ortiz." (67)

(67) GUERRERO, Equerio. Ob. cit., pag. 88.

Tenemos entonces, que: "La tesis fundamental que sobre esta materia sostiene nuestro más alto tribunal es la de que para que exista substitución patronal, es requisito indispensable que la entidad considerada como unidad económica-jurídica, llámase empresa, fábrica, sociedad, taller, comercio, etc., se transmita de una persona a otra en propiedad. Es decir, que los bienes, derechos y obligaciones inherentes a la misma, salgan de un patrimonio a otro." (68)

Es muy frecuente que el dueño de una empresa decida vender a otra persona, o un tercero la empresa, en la que laboran por supuesto varios trabajadores, la pregunta que surge es: ¿Que pasará con los trabajadores al vender el dueño la citada empresa?

Otra hipótesis es en caso de que el dueño de una empresa muera, y en ese supuesto caso le sucediera su hijo, ¿En ese momento terminarían los contratos de trabajo que ya existían? Estos problemas son los que debe resolver la Institución a estudio (la sustitución) a la cual denominamos la sustitución de patronos.

Gustavo Camacho Henríquez dice que: "Todo cambio de un patrono por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la identidad del establecimiento, es decir en cuanto este no sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades o

(68) GUERRERO, Eugenio. Ob.cit., pag. 89.

o negocios."(69)

El autor en cita expresa que para que se verifique el fenómeno de la sustitución de patronos,son indispensables los siguientes elementos:

- " 1) Existencia de una empresa,establecimiento o negocio;
- 2) Cambio del patrono-dueño de la misma por otro,por cualquier causa;
- 3) Subsistencia de la identidad esencial en la empresa;y
- 4) Continuidad del trabajador al servicio de la misma."(70)

Procedemos enseguida a explicar cada uno de éstos elementos:
Existencia de una empresa:

Esto resulta obvio,pues nos damos cuenta que en donde no existe empresa,no puede existir sustitución patronal.Entonces,para la existencia de la empresa,nos remitimos a que se reúnan los elementos arriba citados.

Cambio del patrono-dueño por otro:

Es por esto que la ley reglamenta éste fenómeno de la sustitución por el problema que ésta implica,en lo que a cambio de dueño se refiera.Es de comentarse también,que la sustitución puede realizarse,ya sea,a título universal o a título singular,como ejemplo,en los casos de venta,donación, etc.

(69) CAMACHO HENRIQUEZ,Guillermo.Ob.cit.,pag.371.

(70) Ibidem.pag.372.

Subsistencia de la identidad de la empresa:

Para que se dé la identidad de la empresa, es requisito fundamental que ésta, no sufra variaciones que sean esenciales en el giro de sus actividades o de sus negocios. Con esto queremos decir que el orden de la explotación económica no sufra serias variaciones.

Continuidad del trabajador al servicio de la empresa:

Esto es, que el trabajador continúe prestando sus servicios en la empresa, que no se retire de ésta empresa que está cambiando de dueño.

Finalidades de la sustitución.

Si no existiera la institución de la sustitución, el nuevo patrón no tendría por que respetar la continuidad del vínculo obrero-patron, ya que él no es el que se obliga, puesto que no celebró él, por su parte, contrato alguno.

La ley, entonces, obliga al mantenimiento del contrato al establecer que la sustitución no extingue, ni modifica los contratos que existen con anterioridad a la sustitución. Con estos comentarios hacemos mención a que se está garantizando el llamado derecho a la estabilidad en el empleo; aun - que claro, el contrato, independientemente de la sustitución, puede terminar por otras causas, como lo es el vencimiento del plazo o la existencia de una causa, entre otras.

Se plantea la cuestión de que si el trabajador acepta esta novación patronal, y al respecto creemos, que en la gran empresa no es necesario que el trabajador acepte o no la

sustitución patronal; debe resultar indiferente para el obrero de una fábrica, por ejemplo, que éste pertenezca a una empresa o a otra, a una sociedad o a otra.

Es muy frecuente el caso del obrero que no conoce, ni le interesa conocer quién es en realidad el dueño de la fábrica en donde presta sus servicios, y con el cual no tiene ninguna relación.

Un ejemplo sería el de la secretaria del empresario, en este caso, el trabajador (la secretaria) puede o no aceptar la sustitución patronal y pedir se le indemnice por el plazo que se haya concertado o presuma concertado, haciendo saber su inconformidad al patrón en el momento en que tenga conocimiento del cambio; seguir trabajando con el nuevo dueño, implica con esto que dicha sustitución se ha efectuado.

El autor Camacho Henríquez, hace referencia a la responsabilidad de los patronos en el caso de la sustitución, expresando que: "No basta asegurar la continuidad de la relación laboral para justificar la institución de la sustitución patronal, sino que se hace indiscensable reglamentar la responsabilidad de los patronos, el antiguo y el nuevo, frente a sus trabajadores. Esta responsabilidad puede expresarse en varias reglas, que exponemos a continuación:

1.^a) De las obligaciones exigibles al antiguo patrono a la fecha de la sustitución: responder solidariamente el antiguo y el nuevo patrono.

2.^a) Si el nuevo patrono las satisface, puede repetir contra el antiguo.

3.^a) De las obligaciones que surjan con posterioridad a la fecha de la sustitución, responde sólo el nuevo patrón.

4.^a) El antiguo patrono puede acordar con sus trabajadores, o con alguno de ellos, "el pago definitivo de sus cesantías" por todo el tiempo servido hasta entonces (como si fuese retiro voluntario) y sin que se entienda terminado el contrato.

5.^a) Si no se llega a ese acuerdo, el antiguo patrono debe entregar el valor total de las cesantías al nuevo patrono. De este momento en adelante, el pago de la cesantía queda a cargo del nuevo patrono, exclusivamente, sin solidaridad.

6.^a) Aún cuando el antiguo patrono no cumpla con la obligación anterior, el nuevo patrono responde exclusivamente por el pago de la cesantía.

7.^a) El nuevo patrono puede acordar con todos o cada uno de los trabajadores, el pago definitivo de sus cesantías por todo el tiempo servido hasta el momento de la sustitución, como se expresa en la regla cuarta, sin que termine el contrato de trabajo.

8.^a) Si el derecho a la jubilación nació con anterioridad a la sustitución, las pensiones mensuales que sean exigibles con posterioridad deben ser cubiertas por el nuevo patrono, pero conservando ésta el derecho de repetición contra el antiguo patrono.

9.^a) Las estipulaciones que pueden celebrar los patronos para modificar sus propias relaciones, no producen efectos

en cuanto designen los derechos de los trabajadores."(71)

Siguiendo con la institución de la sustitución, el maestro Baltasar Cavazos expresa que para que opere la sustitución patronal, se requiere:

"1. Que se haga una transmisión por cualquier título de los bienes esenciales del establecimiento, ya que si la transmisión es de objetos accesorios, no opera la sustitución.

2. Debe de darse necesariamente una unidad en la continuidad de la explotación del negocio, ya que si no se dá tal unidad en la continuidad, sólo resulta obligado al antiguo patrón."(72)

Por lo tanto, en caso de que un patrón compre una empresa y éste no continúe laborando, en ningún momento se puede hablar de sustitución patronal.

Manuel Alonso García, según Baltasar Cavazos, nos dice que: "Para que haya sustitución patronal es necesario que haya un empleador sucedido y un empresario sucesor y que el contrato de trabajo no se termina si subsiste un representante legal que continúe con el trabajo."(73)

Los comentarios anteriores coinciden, en que como lo expresa la cita anterior, es necesario que para que haya sustitución patronal debe haber un empleador.

(71) CANACHO HENRIQUEZ, Guillermo. Ob.cit., pags. 374 y 375.

(72) CAVAZOS FIGUEROA, Baltasar. Ob.cit., pags. 116 y 117.

(73) Idem.

Distinción entre el intermediario y el patrón.

Esta distinción resulta muy conveniente efectuarla, con el fin de evitar alguna confusión que se pudiera suscitar al respecto.

Para tal efecto, expresamos que la intermediación es anterior a la constitución de la relación laboral (observación muy importante) y como ya se dijo ésta consiste en que una persona convenga con otra u otras personas para que se presenten a trabajar en una empresa o establecimiento determinado; destacamos pues, que el intermediario no recibe el trabajo de la persona contratada, ni tampoco retribución alguna con cargo a los salarios de los trabajadores.

El intermediario realiza las funciones o actividades de un gestor o de un mandatario, podemos inclusive emplear para con el intermediario, el término de "enganchador".

Establecemos entonces, la diferencia entre el intermediario y el patrón y decimos que cuando una empresa establecida contrata trabajos para realizarlos o ejecutarlos con elementos propios y suficientes, estamos frente a un patrón y no ante un intermediario.

Caso diferente es que las empresas ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra y no dispongan de elementos propios y suficientes, en este caso estamos frente a un intermediario.

Muy diferente es el intermediario con el patrón sustituto; el intermediario como ya se dijo, funge como mero engan-

chador y el patrón sustituto vá a suceder a otro patrón y por ende a adquirir ciertos derechos y obligaciones que se deriven de la relación laboral.

3).-Los elementos de la empresa.

Antes de enumerar los elementos de la empresa, mencionamos de nueva cuenta, y a manera de que sea un antecedente de los mismos, el concepto de empresa; lo hacemos de ésta manera para que no sea discordante con lo siguiente, que sería en éste caso, los ya mencionados, elementos de la empresa.

Como ya lo determinamos, la empresa es la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios; la ley igualmente nos dá el concepto de establecimiento, que como ya se expresó es la unidad técnica, agencia u otra forma semejante y que sea parte integrante y que contribuya a realizar los fines de la empresa.

Repetimos los ya trillados conceptos de empresa y establecimiento, para diferenciar un concepto de otro, así tenemos que establecimiento es aquél que forma parte de la empresa y ésta a su vez, es considerada como una unidad superior aún cuando los establecimientos gocen de autonomía técnica en relación a otros establecimientos.

Para entrar en materia, tenemos que el maestro Dávalos menciona, respecto de los elementos de la empresa que: "Se puede establecer que la empresa tiene estos elementos:

-Elementos esenciales.

-Elementos accidentales.

Los elementos esenciales son los trabajadores, personas físicas, y los patrones, personas físicas o morales, ambos constituyen el elemento subjetivo. Trabajadores y patrones están vinculados por una relación económica, regulada por el derecho, por lo que es una relación económica-jurídica que implica la subordinación del trabajador al patrón.

La empresa tiene al capital como elemento económico, del cual su titular pueda ser una o varias personas o constituir un patrimonio sin sujeto, en cuyo caso el titular será el fin a que se destinó. Este elemento tiene dos fines: uno inmediato, que es la producción o distribución de bienes o servicios, de la incumbencia del Derecho del Trabajo, y un fin mediano, o sea, obtener beneficios y la realización de determinados objetivos.

La organización y dirección deben estar encaminadas a la consecución de un fin común, que será la realización del procedimiento de producción y distribución de bienes o servicios, desde el punto de vista laboral, mismo que constituye el elemento teleológico.

Los elementos accidentales son aquellos que presumen, salvo prueba en contrario, la existencia de la empresa, entre los más importantes están: el domicilio común, el nombre co -

mercial común, la explotación de una misma marca y la comu -
nidad de propietarios." (74)

Punto importante es el que se hace un comentario rele-
vante según el el maestro Nestor De Buen, al señalar que la
ley es omisa en cuanto a que determine los elementos que in-
tagran la empresa y quizá posteriormente, llegue a ser una de
las tareas que realice de inmediato la jurisprudencia.

Notamos que Nestor De Buen, al igual que el maestro Dá-
valos, coinciden en señalar como elementos de la empresa, a los
elementos esenciales y a los elementos accidentales.

Respecto de los elementos esenciales, y como ya se se -
ñaló, por la parte trabajador el elemento será esencialmente
humano y por la parte patronal, estará constituido por una o
varias personas físicas, una o varias personas jurídico-co -
lectivas.

Relacionamos éstos dos términos por tener ambos un contenido
meramente conómico y como esa relación está regulada por el
derecho, será económico-jurídica.

Respecto de la empresa tenemos que: "Toda empresa pre-
sume, necesariamente, un elemento económico, éste es el capital.
Podría pertenecer a una o varias personas o constituir un
patrimonio sin sujeto. En este caso su titular será el fin al
que se destine. El capital importa como un elemento objetivo
vinculado a los fines de la empresa, que son de dos ordenes:

(74) DAVALOS, José. Ob. cit., pags. 103 y 104.

El inmediato, que es el que interesa al Derecho Laboral, lo constituye la producción o distribución de bienes o servicios.

El mediato, propio del Derecho Mercantil o del Derecho Civil e inclusive del Derecho Administrativo, lo integran la obtención de beneficios, la realización, vgr., de actos culturales, deportivos, de asistencia, etc..., o la prestación de servicios privados de interés público.

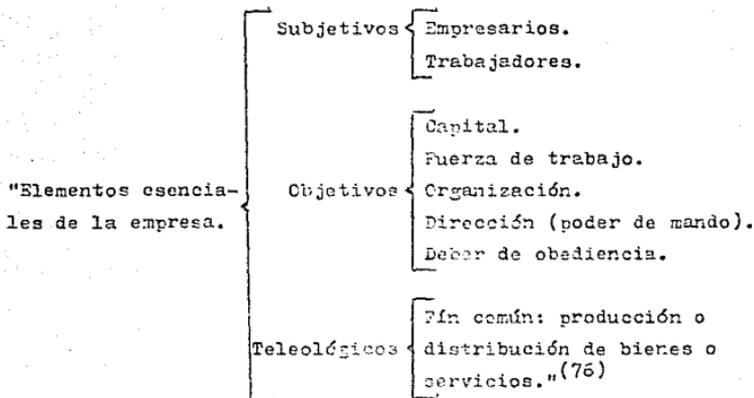
De estos fines mediatos sólo la obtención de utilidades es contemplada interesadamente por el Derecho Laboral." (75)

Además deben estar vinculados los elementos subjetivos: patrón y trabajadores y el elemento objetivo capital, para que funcionen de una manera armónica, ya que todo esto exige que haya organización, lo cual viene a constituir otro elemento esencial, vinculado a la vez con ésta, tenemos la dirección, constituyendo ésta, el vértice que por decirlo de una manera sencilla, de la empresa misma, es decir su estructura en sí.

La dirección y la organización no valen por sí mismas, es necesario que se vinculen a la realización de un fin que sea común a todos los elementos objetivos.

Transcribimos enseguida el siguiente cuadro de los elementos esenciales de la empresa para un mayor entendimiento y comprensión de los mismos.

(75) DE BUEN L., Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo I, 4a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1984, pag. 469.



Elementos accidentales:

En búsqueda de la unidad económica empresarial, se encuentran ciertos signos exteriores que presumen sólo prueba en contrario (*iuris tantum*); se mencionan entre éstos, el domicilio común, el nombre comercial común, la explotación de una misma marca, etc., los cuales podrán servir de apoyo para la idea de que reflejan una unidad económica y por ende la existencia de una sola empresa.

Entonces, el Derecho del Trabajo concentra su atención en el elemento humano de la empresa, precisamente ahí donde se establecen y se pactan las relaciones individuales y co -

(76) DE BUEN L., Nestor. Ob. cit., pag. 470.

lectivas, se pueden fijar los elementos de organización de la empresa, a decir de Orlando Gómez:

- a) Los elementos humanos, representados por el jefe de la empresa y por el personal de la dependencia;
- b) Los elementos materiales, o sean los medios utilizados por la comunidad y por el empresario y
- c) Los elementos intelectuales, representados por el fin procurado por el empleador o por el organizador."(77)

El personal que integra el cuerpo que constituye el cuadro de la empresa, no forma un grupo homogéneo. Una parte procura por adquirir en la empresa una formación profesional, quieren aprender, éstos los podemos designar como los aprendices o practicantes. (Estos son los elementos de la empresa, para el autor en cita)

(77) GÓMEZ, Orlando, et al. Curso de Derecho del Trabajo. 7a. Edición, Editorial Cárdenas, Editor y Distribuidor, México, 1979, pag. 95.

CAPITULO IV

OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

- 1).-Pago del salario.
- 2).-Permitir y facilitar el cumplimiento de la labor.
- 3).-Pago de gastos de traslado o movilización.
- 4).-Expedición de certificaciones sobre trabajo e higiene.
- 5).-Protección y respeto a la persona del trabajador.
- 6).-Cumplir con las normas de previsión social.

CAPITULO IV

OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

1).-Pago del salario.

Empezamos señalando el pago del salario por considerar que ésta es la más importante de las obligaciones del patrón y su cumplimiento es vital para la subsistencia del trabajador.

El patrón tiene la obligación pues, de pagar la remuneración convenida o pactada en las condiciones, lugares y períodos señalados para los efectos a que haya lugar.

Igualmente, los patrones tienen prohibido, salvo en los casos en que la lo autorice, retener, deducir o compensar las sumas que provengan del salario, o en su caso obligar a los trabajadores a que compren en almacenes propiedad de los patrones.

Cabe hacer la aclaración que la obligación no consiste solamente en pagar el salario, sino hacerlo en el tiempo, lugar, forma y modo como la ley lo señala y también de acuerdo con las normas vigentes en la empresa de que se trate.

Entonces, el sujeto acreedor está obligado a una contraprestación en relación con el trabajador, dado el carácter bilateral y a la vez oneroso de la relación laboral. Comentario importante a nuestro juicio, es en cuanto a considerar

al salario como una prestación esencial o fundamental, considerando que no puede haber relación de trabajo sin tomar en cuenta al salario.

Según criterio del maestro Alonso García, le parece más acertado utilizar la expresión retribución que salario, en lo que se refiere a técnica, y según el mencionado autor, se comprenden de lo enunciado tres cuestiones y son:

1.^a Retribución directa del trabajador, es decir, salario propiamente dicho, en cuanto contraprestación inmediata del servicio realizado.

2.^a Retribuciones complementarias que no inferidas al trabajador en sí, aunque puedan serlo al mismo en cuanto causa última y de carácter, además, no compensatorio.

3.^a Retribuciones simplemente compensatorias."(78)

Analizamos ahora, la retribución directa del trabajador.

Es ésta una atribución de carácter patrimonial, ya que su titularidad corresponde al trabajador, a cambio del trabajo que realiza y es de naturaleza patrimonial porque lo que se entrega en concepto de retribución es susceptible de evaluación económica. La retribución corresponde a un servicio, y no es fruto de una donación o algo por el estilo, responde a una actividad y se entrega a cambio de ésta, entonces se deduce su carácter de contraprestación.

La causa de la retribución está en ser precisamente

(78) ALONSO GARCIA, Manuel. Ob.cit., pag. 498.

elemento de una relación, cuyo vínculo nace de la correlación entre el que presta un servicio y la retribución correspondiente a ese servicio.

La fijación de la retribución se realiza por alguno de los procedimientos que admite el ordenamiento jurídico: legalmente convencional, en parte por la ley y en parte por el acuerdo de voluntades.

La retribución se dá como una obligación por una persona que se denomina deudor a otra llamada acreedor. El deudor es el empresario, su obligación nace de los servicios que el acreedor le presta, siendo en este caso el trabajador, y la retribución que recibe nace de los servicios que le preste.

Sujetos.

Aparecen como partes de la relación, el empresario es el sujeto acreedor de trabajo y deudor de la retribución y por su parte el trabajador, es sujeto deudor de trabajo y acreedor de la retribución.

La prestación retributiva es sucesiva, ya que responde al mismo carácter de ejecución continuada que la prestación de trabajo tiene; en éste sentido sólo es exigible la retribución que corresponde a la prestación que se haya devengado.

La obligación retributiva a cargo del sujeto acreedor de trabajo, tiene carácter recíproco y se manifiesta como interdependiente de la prestación del servicio para que haya equivalencia o equilibrio con el valor del servicio o traba-

jo realizado por el trabajador, lo que quiere decir que de -
penden la una de la otra y no se concibe aislada la una de la
otra; si no existiera o faltara una de éstas, ya no sería una
relación laboral, sino cualquiera otra diferente, como ejém -
plo sería el servicio gratuito del trabajador y una donación
por parte del patrón.

El carácter económico de la obligación retributiva sólo
lo es, cuando se determina por cierta cantidad de dinero; así
mismo, el empresario se constituye como deudor único y en el
caso del trabajador porque aún estando en el supuesto de los
contratos de grupo, la complejidad de las relaciones entre
los miembros de éste, (del contrato de grupo) no destruye el
carácter del jefe de grupo frente al empresario.

Punto importante es señalar la naturaleza jurídica de
la retribución como elemento esencial de la relación de tra -
bajo, y sin la cual la citada retribución no se dá.

Entonces, la relación de trabajo es la prestación de servicios
por cuenta ajena mediante una retribución; de aquí se despren-
den dos caracteres de la retribución:

- Es una contraprestación del servicio en función del cuál
se dá, pues si no se admitiera el servicio, no se daría la
contraprestación.

- Otro de sus caracteres es el de ser una obligación del
empresario, pagar una retribución al trabajador ya que para
éste, es un derecho que le corresponde.

La retribución debe comprender las siguientes característi --

cas:

1. Suficiencia.

La retribución debe ser justa y suficiente para proporcionar a los trabajadores y a su familia bienestar, y que les permita una vida digna y moral.

El criterio de la suficiencia es igualmente un criterio económico, o económico-sociológico, cuya delimitación se tiene que hacer teniendo en cuenta factores o elementos extraños a la relación de trabajo.

2. Reciprocidad.

La retribución constituye una obligación interdependiente, y es correlativa con el servicio prestado y no se puede concebir la prestación del servicio, sin la debida retribución.

3. Continuidad.

"Supone una modalidad de ejecución, tanto en la prestación del servicio como en el cumplimiento de la obligación de pago del salario. La idea de continuidad lleva consigo dos exigencias: regularidad y no interrupción en la entrega de la cantidad correspondiente."⁽⁷⁹⁾

4. Determinación.

La retribución debe ser efectivamente determinada o determinable, el trabajador siempre ha de conocer cual es el equivalente de su prestación, cualquiera que sea la forma en

(79) ALONSO GARCIA, Manuel. Ob.cit., pag. 506.

que esa equivalencia se establezca, inclusive, no debe establecerse un contrato de trabajo con retribución indeterminada.

La retribución en dinero y la retribución en especie.

El sistema más común hoy en día, es la remuneración en dinero, que es la constituida por una suma en moneda de curso legal.

La retribución en especie se lleva a cabo, mediante la entrega de materias y objetos, en cantidad determinada y que no consista en dinero; igualmente puede consistir en la concesión de beneficios o de ventajas que se determinen.

Algunas otras manifestaciones del salario en especie, sería también, el uso de casa habitación, luz, etc.

Aclarando que la forma de salario en especie, constituyó el sistema originario empleado para retribuir el trabajo; en la actualidad esta forma de pago del salario es prácticamente inexistente.

El sistema de retribución en especie, trae a la memoria el llamado truck-system, por el cual la percepción del trabajador era casi nula, en muchas ocasiones se le reconocía al trabajador una retribución nominal que se le hacía efectiva en vales, que sólo podían ser cambiados en tiendas propiedad de la empresa, con la desventaja para los trabajadores, en cuanto a los productos en venta, puesto que éstos eran de precio elevado, con la consiguiente disminución del salario real. De aquí que todos los ordenamientos rechacen de manera expresa el citado sistema del truck-system.

Algunas formas de retribución del salario.

Salario por unidad de tiempo, por unidad de obra, "a la parte", y por tarea.

Salario por unidad de tiempo:

Es aquél en que sólo se atiende a la duración del servicio, independientemente de la obra que se realice. La unidad temporal varía, bien pueda ser por hora, por día, o tomando en cuenta períodos de tiempo de mayor duración, ejemplo: un mes y aún el año.

Retribución por unidad de obra:

Se le concede por lo general como el trabajo que se realiza a destajo o por rendimiento, se atiende a la obra producida, con independencia del tiempo que se emplee para su realización; la retribución se toma en cuenta, o se determina con base en el resultado útil, es decir, por la aportación concreta del trabajador en la actividad económica de la empresa.

Retribución "a la parte":

Es aquella en que se asigna al trabajador una fracción determinada del producto, o del importe del mismo; éste sistema se emplea en determinados tipos de trabajos, ejemplo: en la pesca.

Retribución por tarea,

Aquí se combinan el tiempo y el rendimiento; consiste en que el trabajador realice una determinada cantidad de obra o trabajo durante la jornada u otro período de tiempo

establecido, y se entiende cumplida dicha jornada en cuanto el trabajador termine el trabajo fijado en la tarea.

Conveniente es comentar ahora, sobre la retribución fija y la retribución variable.

Retribución fija:

Es aquella en la cual la remuneración no varía, de tal manera que el trabajador sabe de antemano lo que percibirá como contraprestación por sus servicios.

Retribución variable:

Es de suponerse que existe variabilidad en la retribución que se recibe, lo cual puede ser debido a diferentes factores que provocan la variación de la retribución.

Determinación del salario.

La retribución puede ser: máxima, mínima, libre.

Máxima:

Se fija un límite que no sobrepase en la cuantía de - terminada por la productividad del trabajo, la potencialidad de la empresa y el rendimiento.

Mínima:

Se fija como límite de retribución la que se considere esencial para el trabajador.

Libre:

Las partes pueden señalar libremente la cantidad a pagar como retribución, con ésto se quiere decir que la retribución no vá a tener la nota distintiva, como las anterior-

res, de ser máxima o mínima.

Salario nominal y salario real.

Normalmente, el salario es nominal en cuanto a que se fija en una cantidad determinada, añadiendo que si esta cantidad responde a las necesidades de la realidad, se convierte en una remuneración real.

Salario nominal y salario real, coinciden desde sus orígenes y mantienen cierta correspondencia, apenas con ligeras variaciones; aunque tal coincidencia o semejanza pueda romperse y la retribución únicamente quede en nominal.

Modalidad en la determinación de la retribución.

Para Alonso García, la retribución puede ser: "...individual, familiar y colectiva." (80)

El salario familiar se considera aquél que sea suficiente para que el trabajador satisfaga sus necesidades personales, así como las de su familia.

Nosotros creemos que es necesario que se haga una valoración de lo que se considera como salario familiar, más concreto, nos referirnos a la cuantía del salario para satisfacer las necesidades familiares. Esto es, que sea un salario digno para que la familia viva con decoro.

Podría hacerse tomando en cuenta el número de compo -

(80) ALONSO GARCIA, Manuel. Ob. cit., pag. 514.

nentes del núcleo familiar, para que entonces se determine la cantidad que se le debe proporcionar al trabajador y no solamente se considere la remuneración del trabajo en sí mismo.

Por salario individual es de entenderse, que éste no pierde su significación de remuneración personal de cada trabajador, a diferencia del salario colectivo, que es aquél que se fija en forma global para que el grupo de trabajadores que forman equipo y para su distribución que se efectúe posteriormente; nos apoyamos en que: "El fundamento de esta modalidad de retribución está en que ciertos trabajos han de realizarse necesariamente entre varios, de manera que el esfuerzo del trabajador no se considera de manera aislada. Tiene aplicación en los destajos, o en las retribuciones por tareas. Carece de sentido como modalidad aplicada a los trabajos remunerados por unidad de tiempo." (81)

Examinemos como se fija la cantidad del salario.

Por principio de cuentas se hace una distinción entre criterios o principios y sistemas normativos concretos. Los criterios que se mueven entre los siguientes planos son: la libertad absoluta en la elección del sistema, rigidez o variabilidad y la forma mixta.

En cuanto a los sistemas normativos concretos que se refieren a la fijación de la retribución, se pueden señalar:
"1.º Sistema legal, en que es la norma estatal la que fija la

(81) ALONSO GARCIA, Manuel. Ob. cit., pag. 515.

- cuantía del salario, modalidades de éste, forma de pago, etc.;
- 2.º Sistema convencional, en que es la voluntad de las partes del contrato la que establece los diversos supuestos que forman en conjunto el contenido de la obligación retributiva;
 - 3.º Sistema de pacto colectivo, con arreglo, al cual las condiciones de la retribución se estipulan en los correspondientes convenios colectivos, suscritos por las respectivas representaciones profesionales de trabajadores y empresarios;
 - 4.º Sistema usual o consuetudinario, que, en realidad, constituye una formalidad legal, en cuanto al mismo remita la ley, no sin efectivas posibilidades de autonomía reguladora en cuanto a muchos de los extremos;
 - 5.º Sistema arbitral, en que la fijación de las condiciones queda atribuida a un tercero-persona individual, comisión o tribunal ajeno a las partes y designado o no por éstas;
 - 6.º Sistema mixto, en que se combinan algunos de los precedentemente señalados."(82)

Como se fija la retribución.

Generalmente se fija la llamada retribución mínima, la cual inclusive puede ser superiora, pero no disminuida por cuestiones del Reglamento de régimen interior, contrato colectivo o que la empresa realice una mejora voluntaria.

(82) ALONSO GARCIA, Manuel. Ob.cit., pag. 515.

Los salarios mínimos se entiende que se refieren a la jornada ordinaria de trabajo, en cada actividad, sin incluir, por supuesto, en el caso de los diarios, la parte proporcional del domingo o lo correspondiente a los días festivos.

En nuestro derecho se debe tener en cuenta que la remuneración del trabajo debe estar en relación con ciertos factores, como son: "La clase o categoría del empleo u ocupación; el tiempo exigido para adquirir la capacitación y la formación profesional que requiera el trabajo; el esfuerzo, capacidad o destreza que requiera el trabajo y los riesgos o incomodidades que comporta; el procedimiento exigible por disposición general o pacto; y la perfección de la labor realizada." (83)

De especial interés, creemos que es señalar las percepciones que forman parte del salario, las cuales son:

1.-El salario mínimo.

El cual tiene un sentido general y obligatorio por la autoridad laboral o en su caso por el convenio individual o colectivo.

2.-Las primas.

Entendemos que son las cantidades que dan al trabajador por que posiblemente haya desarrollado un esfuerzo mayor o por una mejor calidad del trabajo, considerando que esto repercute en la productividad, como ejemplo citamos la

(83) ALONSO GARCIA, Manuel. Ob. cit., pag. 516.

puntualidad en la asistencia, etc.

3.-Los premios.

Se pueden dar cuando el trabajador realiza, por ejemplo, algún trabajo nocturno, peligroso, etc.

4.-Cualquier otra percepción que el trabajador reciba como compensación por su esfuerzo.

Es de importancia aclarar como se lleva a cabo el cumplimiento de la obligación retributiva; en lo que se refiere al lugar, el pago del salario deberá hacerse en el lugar del trabajo y no podrá verificarse en tiendas, cantinas, etc., salvo que se trate de trabajadores empleados en alguno de los establecimientos citados.

En lo que respecta al tiempo: "Las reglas establecidas por la Ley del Contrato de Trabajo no dejan lugar a dudas. El pago de la parte en numerario habrá de hacerse al terminar el trabajo o su contrato, o periódicamente, según se haya estipulado; pero, en este caso, los plazos para las liquidaciones no podrán exceder de los fijados por la Reglamentación de Trabajo de que se trate, y nunca de un mes. Los usos locales, en defecto de otras normas, decidirán en cuanto a los días y horas de pago, para éste ha de hacerse dentro de la jornada de trabajo o inmediatamente al terminarse ésta, sin que pueda verificarse el pago de salario en días de descanso."⁽⁸⁴⁾

En lo que se refiere a la prestación en especie, por lo

(84) ALONSO GARCIA, Manuel. Ob. cit., pag. 519.

general se sigue las mismas normas que el pago en efectivo, salvo que existan reglas especiales en la reglamentación que se aplique.

El pago en numerario debe hacerse en moneda de curso legal, y no es válido cualquier otro sistema, aún cuando las partes lo hayan convenido, puesto que implicaría ésto la renuncia de derechos que son en sí irrenunciables. En cuanto al cumplimiento éste debe realizarse puntualmente, de no hacerlo así, se incurre en mora.

El salario debe tener ciertas medidas de protección que hagan posible la efectiva percepción del mismo; el salario no percibido debe hacerse efectivo y una vez cobrado, evitar que pueda perderse.

Puede darse el caso de que alguna de las partes (patrón -trabajador) incurra en mora, refiriéndose por un lado, al patrón en no pagar el salario cuando se debe, y por otro lado al trabajador al no cumplir con sus obligaciones.

2).-Permitir y facilitar el cumplimiento de la labor.

La ley insiste en ésta cuestión, que a simple vista es tan lógica, y para ésto el patrón debe proporcionar a los trabajadores los elementos adecuados para proteger su inte -

gridad y la salud de éstos, en una palabra, coadyuvar para la mejor realización de la función encomendada.

Para la realización del trabajo, el patrón tiene la obligación de proporcionar los instrumentos y útiles de trabajo:

El incumplimiento de esta obligación implica que el patrón hace imposible la prestación del trabajo; al respecto, del análisis de la fracción III, del artículo 132, se desprende que el patrón tiene la obligación de proporcionar a los trabajadores las herramientas y útiles de trabajo que necesitan para ejecutar su trabajo, aclarando que esto ocurre si los trabajadores no se comprometieron a usar herramienta propia.

La ley dispone también, que el patrón no podrá exigir a los trabajadores indemnización alguna por el desgaste que los útiles, instrumentos y materiales que se emplean en el trabajo.

También tiene el patrón la obligación de coadyuvar a la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo propiedad del trabajador, esta disposición se consigna en el artículo 132, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo; esta disposición prohíbe, como una defensa de los bienes del trabajador, la retención de esos objetos.

3).--Pago de gastos de traslado o movilización.

En materia de obligaciones, lo que la ley espera es que los trabajadores y los patrones cumplan con éstas, pero al mismo tiempo, la ley prevé el incumplimiento; qué hacer en caso de incumplimiento de las mismas.

Se establece una obligación para el caso de que el trabajador por razones de trabajo, se vea obligado a cambiar de lugar de residencia; esta obligación se cumple pagando los gastos que arroja el trabajador con motivo del viaje que realice.

Estos gastos deben comprender, también, los ocasionados por los familiares del trabajador que convivan en forma permanente con él. Esta obligación es susceptible de transferirse a voluntad del trabajador, en caso de que quiera radicarse en lugar distinto de su residencia original, en éste caso el patrón debe pagar lo pertinente.

Debemos señalar que la ley habla de residencia y no de domicilio, ésto implica el traslado dentro de una misma ciudad. En caso de que por culpa del trabajador el contrato termine, el trabajador no puede reclamar el pago de gastos, ya que pierde el derecho de hacerlo.

4).--Expedición de certificaciones sobre trabajo e higiene.

Es importante recalcar que esta obligación sólo tiene lugar cuando el trabajador así lo solicite al patrón.

a) Certificado de trabajo.

Es para que se certifique qué tiempo el trabajador ha prestado sus servicios, qué tipo de labor realiza y qué sueldo percibe.

b) Exámen sanitario o higiéniico.

Repetimos lo ya mencionado: sólo que el trabajador lo solicite al patrón. Al trabajador se le practica un exámen sanitario y se le expide una certificación de dicho exámen. Si durante la permanencia del trabajador, éste es sometido a exámen sanitario, o en su ingreso a la empresa en que preste sus servicios, sólo en éste caso el patrón se obliga al citado exámen.

En el certificado de trabajo, existe la prohibición de que no se permite usar en éstas constancias algún signo convencional que de alguna manera perjudique al trabajador, o adoptar el sistema denominado "de listas negras", con el fin de que no se les dé trabajo en otras empresas a los trabajadores que los patronos convengan para tales fines.

Naturaleza.

Partimos de que el empresario tiene el deber general de protección a los trabajadores a su servicio. Pérez Botija, según Alonso García, dice que: "Ha destacado esta naturaleza contractual del deber de protección del empresario, que se ejerce, según él, desde este punto de vista, en un cuádruple or-

den de actividades: mediante la organización racional del trabajo: a través de la aplicación de los sistemas de higiene industrial; por la prevención de los accidentes de trabajo y finalmente, con la reparación de los siniestros e incapacidades que hubieren podido producirse."(85)

Las normas de seguridad e higiene, persiguen como finalidad la protección, señalada por el legislador y que tienen por objeto la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

En cuanto a éstas normas de seguridad e higiene, el trabajador debe emplear forzosamente los medios de protección personal que se le hayan indicado para determinados trabajos y no realizar ciertos actos que le puedan crear un ambiente de peligro e inseguridad. El incumplimiento por parte del trabajador, puede ser sancionado con las siguientes medidas: "Amonestación verbal, por escrito, o pública; multas, hasta un máximo de 15 días de haber; traslado de puesto de trabajo; suspensión de empleo y sueldo por período de hasta 2 meses; inhabilitación para ascender a categoría superior; despido."(86)

Prevención de riesgos.

A decir de Alonso García: "La acción preventiva se justifica desde un doble punto de vista: económico y de interés

(85) ALONSO GARCIA, Manuel. Ob. cit., pag. 492 y 493.

(86) Ibidem. pag. 496.

individual, en cuanto que la integridad física del trabajador puede ser estimada como un derecho del trabajador y como un deber colectivo."(87)

La causa o causas que pueden ser determinantes del daño o del siniestro producido en la persona del trabajador o en sus bienes puede deberse al caso fortuito o a la imprudencia del mismo trabajador, o inclusive al estado de los materiales o de los instrumentos de trabajo.

El origen de los accidentes puede deberse a razones físicas como la fatiga, o ha razones técnicas, no atribuibles al acto humano, a la falta de atención, inaptitud o incluso a problemas morales que afecten la actitud del individuo.

En la prevención de los riesgos, se pueden emplear medios que se reflejan directamente a los trabajadores, o no a éstos, como los relacionados a las máquinas o el lugar de trabajo.

Régimen jurídico.

Interviene para ésto el Estado en dos direcciones fundamentales: la preventiva, para disponer la creación del ambiente y las condiciones necesarias para prevenir los accidentes y la reparadora, interviniendo la legislación de accidentes de trabajo y la creación del seguro obligatorio para beneficio de los trabajadores en cuanto a las incapacidades

(87) ALCNSO GARCIA, Manuel. Ob. cit., pag. 493.

que pudiera sufrir con motivo de los accidentes que se ocasionaran.

Creemos que es conveniente mencionar lo referente a la prevención de accidentes, ya que ésto vá en beneficio del trabajador.

Al respecto, la fracción XVII del artículo 132, según Guquerio Guerrero, hace alusión a la prevención de accidentes y dice que: "Impone al patrón la obligación de 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; haciendo dar, desde luego aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra." (88)

Se cuestiona sobre si los patrones que inscriben a sus trabajadores en el Seguro Social, están eximidos de adoptar medidas expresadas, de acuerdo a lo manifestado; pensamos que no es posible que el patrón se muestre renuente a éste punto tan primordial, aún cuando sus trabajadores se encuentren inscritos en el Seguro Social, e inclusive, si no adoptan dichas medidas, les trae como consecuencia el pago de una cuota mayor por concepto de cuota de seguro de riesgos profesionales.

(88) GUERRERO, Guquerio. Manual de Derecho del Trabajo, 10a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1979, pag. 186.

Es de considerarse también, que los patrones tienen la obligación de dar aviso a las autoridades laborales de los accidentes que ocurran en sus negociaciones; claro está, que por otro lado, el Seguro Social debe prestar una pronta y eficaz atención a los trabajadores en sus enfermedades y los accidentes que puedan sufrir. Así como de fijar y difundir las disposiciones sobre higiene y seguridad respectivos, además de proporcionar a sus trabajadores las medicinas indispensables en caso de que en su empresa o establecimiento exista el peligro de que los trabajadores contraigan cierta enfermedad y pueda haber contagio y provocarse una epidemia.

Con motivo de los riesgos de trabajo, en la Ley Federal del Trabajo se han fijado ciertas disposiciones para que a los trabajadores se les indemnice en caso de que sufran ciertos infortunios con motivo del trabajo.

Toda vez que es necesario comentar que en caso de que los patrones tengan inscritos a los trabajadores en el Seguro Social, entonces quedan eximidos de tales indemnizaciones.

5).-Protección y respeto a la persona del trabajador.

Según lo expresa Camacho Henríquez, al decir que: "...

el patrono está obligado a guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos." (89)

El hecho de celebrar el contrato de trabajo, sí implica subordinación por parte del trabajador con respecto del patrón, aclarando que hay subordinación pero ésta no es total; con ésto queremos decir que la subordinación opera sólo con motivos del trabajo y nunca el patrón debe interferir en otros aspectos de la personalidad humana, de ésta manera, el patrón tiene prohibido vulnerar o restringir los derechos de los trabajadores o realizar cualquier acto que ofenda la dignidad de los mismos.

El patrón tiene prohibido limitar los derechos de asociación de sus trabajadores o imponerles obligaciones que tengan carácter religioso o de orden político.

También se prohíbe autorizar, tolerar o realizar algún tipo de propaganda política o de otra índole en el centro de trabajo, cuestión parecida sucede con las rifas o colectas que se quieran efectuar.

(89) CAMACHO HENRIQUEZ, Guillermo. Ob. cit., pag. 303.

6).-Cumplir con las normas de previsión social.

Nuestra ley las denomina con frecuencia en la práctica, "prestaciones sociales" y tienen mucha importancia para beneficio de la clase trabajadora.

Para mayor entendimiento: "La previsión social es la parte del derecho del trabajo que estudia, previene y repara los infortunios del trabajo, cualquiera que sea su origen." (90)

Se mencionan dos sistemas, los cuales son los principales en cuanto a la previsión social se refiere y son: "Uno que consiste en la creación de instituciones de seguro obligatorio, que es el más moderno y más recomendable, y otro sistema que establece como obligación de los patronos el atender a la previsión social, modo que permite la injusticia y que es el aún rige, como regla general, entre nosotros." (91)

Estas obligaciones, las de previsión social, tienen el carácter de obligaciones legales, con ello se quiere dar a entender que son un elemento que debe conformar todo contrato individual de trabajo y por éstas obligaciones de previsión social, el patrón debe pagar los gastos de cesantía, enfermedad y accidentes, maternidad, vejez y muerte.

(90) CAMACHO HENRIQUEZ, Guillermo. Ob. cit., pag. 304.

(91) Idem.

Hacemos la aclaración de que es evidente, que no todas las obligaciones de los patrones están comprendidas en éste capítulo, por lo que creemos conveniente agregarlas, con la finalidad de que el tema a estudio resulte más completo, así pues, tenemos las siguientes:

- Las obligaciones inherentes o derivadas de la prestación del trabajo.

El trabajador está obligado a poner su energía en el cumplimiento del trabajo, no pudiéndose llevar a cabo si no se establecen las condiciones de trabajo por parte del patrono. De ésta manera surgen diversas cuestiones

a) La llamada obligación de proporcionar el trabajo:

Según la doctrina laboral, la única obligación del trabajador es poner su energía de trabajo a disposición del patrono y la no utilización de ella, constituye un hecho ajeno al trabajador y no opera en su perjuicio y como consecuencia el patrono debe pagar el salario. Se sostuvo, entonces, que la llamada obligación de proporcionar el trabajo no existe.

Quando se dicta un laudo de reinstalación, los patronos impiden que el trabajador desarrolle su trabajo, y que se concrete únicamente a mirar como los demás trabajan, ésto lo hacen los patronos con el fin de que la inactividad aburra al trabajador y entonces decida separarse del trabajo.

El patrón no puede emplear a otra persona a que cubra determinado trabajo que correspondía al trabajador en conflicto, si lo hace, la Junta de Conciliación y Arbitraje le

impone una sanción al respecto.

b) La obligación de recibir el producto del trabajo:

Para mayor entendimiento se cita el caso del salario por unidad de obra, porque es aquí donde se plantea el problema de la recepción del producto del trabajo; es claro que también puede darse ésta circunstancia en otras actividades.

Partiendo de que el salario se deba pagar cada semana, es en éste momento cuando se debe determinar el número de obras realizadas para que se establezca lo que vá a pagarse.

Si el patrono no recibe el producto del trabajo, debe pagar al trabajador lo que éste señale. Concluyéndose, entonces, que el patrono tiene la obligación de recibir oportunamente el trabajo, y el incumplimiento de ésta obligación dá origen a que se le indemnice al trabajador por el tiempo que haya perdido.

-Las obligaciones educacionales.

Se clasifican en dos tipos las obligaciones de los empresarios, en cuanto a éste punto, se refiere a la cooperación para la alfabetización de los trabajadores, para la enseñanza primaria y secundaria y para el fomento de las actividades culturales y deportivas; y el segundo se refiere al campo de la capacitación profesional de los trabajadores y de sus hijos.

a) Las obligaciones educacionales generales.

A través del tiempo se ha visto como con gran ahínco, la ley ha tratado de que se les imparta educación a los trabajadores, como ejemplo, podemos citar: "En la Constitución de Apatzcingán, los soldados de la independencia y de la justicia legaron a la historia el principio de que la instrucción como necesaria a todos los ciudadanos, debe ser favorecida por la sociedad con todo su poder."(92)

También cabe mencionar que en la Declaración de Derechos Sociales de Querétaro floreció la tesis de que los niños, jóvenes y adultos, tienen derecho a la instrucción.

De importancia es de comentar lo relativo a que los patrones también tienen la obligación de establecer escuelas para que reciban educación sus trabajadores y los hijos de éstos, pero sólo cuando la negociación se ubique fuera de las poblaciones.

Lo que se discutió anteriormente, fué de que si los profesores y el personal administrativo podrían considerarse como trabajadores del patrón, por supuesto que esto se descartó, ya que es la Federación la que nombra y remueve a su personal.

Para tal efecto, citamos una ejecutoria de la recopilación de jurisprudencia en el mes de mayo, 1956-1963, 4a. Sala: "Escuelas Artículo 123, PROFESORES DE LAS. NO SON EMPLEADOS DE EMPRESAS. LOS PROFESORES DE LAS ESCUELAS. Artículo 123, no pueden ser considerados como empleados de las empresas, puesto

(92) DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit., pag. 382.

que dependen técnica y administrativamente de la Secretaría de Educación Pública,quién es la que extiende los nombramientos correspondientes,eliminando así la posibilidad de existencia del contrato de trabajo en los términos de los artículos 3º,4º y 17 de la Ley Federal del Trabajo.La fracción VII del Artículo 132 Constitucional,establece la obligación de los patronos para establecer escuelas para la educación de los trabajadores y de sus hijos,cuando la negociación o fuente laboral se ubica fuera de las poblaciones,para ésta obligación no significa que se haya impuesto a los patronos tomar a su cargo la educación pública del centro de trabajo, ni dichos patronos,en su calidad de particulares,se dediquen a impartir la educación,pues lo único que estatuye la disposición constitucional citada,es liberar al Estado de una carga presupuestal como es la del pago de los profesores que atienden a las escuelas denominadas Escuelas Artículo 123, carga que hace asumir a los patronos,quienes pagando a los profesores cumplen con una obligación fiscal.Directo 5361/1955,Petróleos Mexicanos.Resuelto el 25 de abril de 1956,por unanimidad de 5 votos."(93)

Es tan peculiar la situación de éstas escuelas que con frecuencia se dá pie a que no sólo los hijos de los trabajadores reciban educación,sino también los hijos de los trabajadores jubilados e inclusive otros menores;lo que se discute

(93) GUERRERO,Euquerio.Ob.cit.,pag.197.

es si la empresa debe aceptar ésta situación. Se piensa que lo más conveniente es que sí acente la empresa ésta situación.

-- La capacitación profesional.

La capacitación profesional implica un beneficio general, por un lado, para los trabajadores es la base de su elevación en la jerarquía de sus actividades, y es conveniente en cuanto a la empresa, porque si los trabajadores están más capacitados, habrá por ende, mayor producción y se elevarán las utilidades.

De acuerdo con las técnicas modernas, es necesario que los patrones capaciten o adiestren a sus trabajadores para que se desempeñen mejor en su puesto, en su nivel que sea inmediato superior al que desempeña.

Esto viene a redundar en beneficio de los trabajadores, ocupan un puesto mejor, de mayor jerarquía, y el consiguiente aumento en sus salarios.

En el artículo 132, fracción XV, se establece la obligación de que el patrón capacite a su personal, elaborando planes y programas de capacitación profesional, de común acuerdo con los sindicatos o trabajadores, informando de ello a la Secretaría del Trabajo.

Las empresas deben establecer en su misma empresa, las escuelas de capacitación o en caso de que su capacidad económica no se los permita, pueden reunirse dos o más empresas para el establecimiento de dicho centro de capacitación.

También tienen la obligación los empresarios de becar

a sus trabajadores o a uno de sus hijos; la ley señala como requisito en cuanto a los patrones, es que otorgarán becas cuando tengan a su servicio más de 100 y menos de 1000 trabajadores.

Los estudios que realicen los que estén becados, ya sean estudios técnicos, industriales, etc., pueden realizarlos en centros especiales, ya sean nacionales o extranjeros. Al becario se le toma en cuenta sus aptitudes, dedicación y cualidades. La cancelación de la beca tiene lugar cuando el becario repruebe en el curso de un año, u observe mala conducta; al terminar sus estudios, el becario tiene la obligación de prestar sus servicios al patrón durante el lapso de un año.

Esta disposición disminuye el entusiasmo por parte de los empresarios a otorgar becas, por que si los becarios estudian en el extranjero, el costo puede resultar muy alto, y según el autor Euquerio Guerrero comenta que: "Ya que se ha tratado de expedir una ley moderna en materia laboral, hubiera sido conveniente reformar el texto constitucional y según la importancia de la inversión hecha, permitir ampliar a dos o tres años el período en que el trabajador, después de concluir, prestara servicios al patrón."⁽⁹⁴⁾

Destacamos pues, que es de interés social promover la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, para lo cual, el contrato de trabajo debe contener alguna fracción en

(94) GUERRERO, Euquerio. Ob. cit., pag. 205.

la que se indique que el trabajador debe ser capacitado o adiestrado, según los términos de los planes y programas que se establezcan en la empresa de que se trate, conforme a lo dispuesto por la ley.

Cuando el patrón capacite a sus trabajadores de una categoría inferior a aquélla en la que ocurra la vacante, debe ascender u ocupar ésta, el trabajador que tenga más antigüedad, y sobre todo que sea más apto. Considerando también al trabajador que tenga a su cargo una familia que sostener y en caso de que subsista la igualdad, entonces que se prefiera al que demuestre ser más apto.

Es importante subrayar que con ésto se combate el denominado escalafón ciego, que provoca grandes desventajas, y es por ésto que es de importancia la disposición anterior.

Existe por otro lado, el Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento (Cap. IV del Título XI), su objeto es estudiar y promover que se generen empleos y supervisar la colocación de los trabajadores, además de promover la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

Es de hacer notar que el capítulo III bis, de la Ley de Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores, según Enrique Guerrero, comenta que: "...se indicó que todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación o 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 Secretaría del Trabajo y

Previsión Social, la que según el Artículo 153-R, dispondrá de 60 días para su aprobación o modificación."(95)

Se prevé la posibilidad de que la capacitación se lleve a cabo en el mismo centro de trabajo o en su defecto, en escuelas u organismos especializados; éstas escuelas y su personal deben estar autorizados y registrados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Se dispone que dicha capacitación y adiestramiento se imparta durante las horas de su trabajo, salvo que el patrón y el trabajador convengan otra forma. O cuando el trabajador quiera capacitarse en una actividad distinta a las labores que desempeñe en la empresa donde preste sus servicios, en éste caso, la capacitación que reciba será fuera de las horas de su jornada respectiva.

Una vez capacitados los trabajadores, tienen derecho a que se les expidan constancias sobre su capacitación, registradas según lo dispone la propia ley.

Es importante tener en cuenta que en cada empresa deben de constituirse Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, las que se van a integrar por un número igual de representantes de trabajadores y del patrón; su función es la de vigilar los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación de los trabajadores.

Si en una empresa no existe sindicato, las empresas deben someter a la aprobación de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros 60 días de los años impares los programas y planes de capacitación y adiestra -

miento que de previo y común acuerdo se haya decidido llevar a cabo.

Los planes y programas deben comprender todos los puestos de la empresa, con el fin de que se garantice que la capacitación y adiestramiento en México es eficiente; porque en nuestro país sí hay abundancia de mano de obra, pero ésta no es calificada; y en cambio si se trata de personal calificado, existe demanda en las empresas, y como no existe como debe de ser personal de ésta índole, se recurre a traer del extranjero técnicos especializados, si en México se puede, con la ayuda de los patrones y del gobierno, capacitar a todos los trabajadores.

- La supresión del viejo contrato de aprendizaje.

Este se suprimió por tal, y como se encontraba regla - mentado, se prestaba a pretexto para que se dejara de pagar los salarios a los trabajadores o de reducirse los.

- Otras obligaciones.

Se puede entender por esto, que pueden ser obligaciones de colaboración o de cooperación que se consideran indispensables para el desarrollo normal de la relación de trabajo, ejemplo, la concesión de licencias para el desempeño de comisiones del sindicato o del Estado, entre otras cosas.

El patrón debe conceder permisos a sus trabajadores en los siguientes casos:

"A) Para que puedan ejercer el voto en las elecciones

populares y para que cumplan con los servicios de jurados, electorales y censales a que se refiere el artículo 5^o, de la Constitución.

F) Para que falten a sus labores para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado."(95)

En el primer caso, la ley no nos dice si el patrón vá o no a descontar el sueldo del trabajador; condiciona la obligación patronal para concederlo al hecho de que las actividades mencionadas se lleven a cabo en sus horas de trabajo. Entonces, es de suponerse que tales permisos se concedan sin que se descuente del salario del trabajador.

En el segundo caso, el patrón sí descontará del salario del trabajador el tiempo perdido. No se descontará si el trabajador repone el tiempo que pierda; es conveniente que los trabajadores avisen con la oportunidad debida del cargo a desempeñar y que además de que el número de trabajadores no perjudique la buena marcha del establecimiento.

Volvemos a recalcar lo referente a que el trabajador avise con tiempo al patrón para que éste lo sustituya por otro trabajador.

Prevenición importante es indicar que cuando la comisión ha desempeñar por el trabajador sea de carácter permanente, el trabajador podrá volver al puesto que ocupaba, y seguir con -

(95) GUERRERO, Euquerio. Ob. cit., pag. 199.

servando todos los derechos derivados de su contrato.

Se hace la observación de que los movimientos escala - fonarios que ocurran en su ausencia, de ninguna manera lo benefician, ya que la ocupación de cada puesto se sujeta a la demostración de la competencia comprobada de cada aspirante a determinado puesto.

Aclaración importante es decir que si el trabajador no regresa a su puesto, el patrón le puede rescindir el contrato sin responsabilidad de su parte. En cuanto a las mujeres, también tienen el derecho de que el patrón les conceda permiso de seis semanas con goce de salario, antes y después del parto.

Durante el período de lactancia, dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno para amamantar a sus hijos y durante su embarazo no endomendarles trabajos físicos que exijan esfuerzo considerable de su parte.

Para mayor facilidad en cuanto a dar los permisos, durante el período de lactancia y en los primeros años, las empresas han de establecer guarderías infantiles.

- Actividades deportivas.

Seguimos enunciando el ya dicho artículo 132, ahora en lo que corresponde a la fracción XXV, en la que observamos que se impone como obligación de los patrones, contribuir al fomento del deporte entre sus trabajadores.

Esto beneficia de gran manera a los trabajadores, pues la práctica del deporte es beneficiosa para el desarrollo físico.

cof y moral de los trabajadores. Los equipos y útiles deben ser proporcionados por la empresa, de acuerdo a su capacidad, esto debe llevarse a cabo por convenio entre las partes y de no llegar al citado convenio, la decisión se somete a los tribunales del trabajo.

- Las relaciones humanas.

Es de importancia lo referente a las relaciones humanas, entendiéndose por esto, la relación que los patrones deben de llevar con sus trabajadores, con el fin de que haya armonía. El trabajador tiene problemas que le son propios de su modo de vida, y la misión del jefe es de entender éstos problemas e inquietudes y ayudarlo en su caso, a resolverlos.

Cuando el trabajador se dá cuenta que su jefe le ayuda, que le dá la importancia que se merece, éste le corresponde trabajando con más ahínco, con más eficiencia; ésta es una manera de que los patrones estimulen a sus trabajadores.

En la misma medida que pueden estimular a sus trabajadores, también puede llegarse el caso en que injurie o actúe con violencia en contra de sus trabajadores, y se olvida entonces el patrón de la convivencia que debe reinar.

- Inspecciones.

Los patrones tienen la obligación de permitir el acceso a su negociación a las autoridades del trabajo, que generalmente realizan ésta inspección para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo, así como el de que se les

proporcione la información debida. A su vez, los patrones pueden exigir a los inspectores que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan.

También realizan visitas los inspectores del Seguro Social, con el fin de cerciorarse del cumplimiento de las medidas de seguridad e higiene (sólo con determinadas empresas sujetas al régimen del Seguro Social). Las consecuencias son el aumento o disminución de las cuotas que pagan por el Seguro de Riesgos Profesionales en caso de que existan deficiencias en lo que se refiere a la higiene y seguridad.

- Proporcionar locales sindicales y otras observaciones.

En éste sentido, el patrón está obligado a proporcionar el local adecuado para la instalación del sindicato, sin embargo, el patrón puede cobrarle renta por éste local. Esto ha mejorado mucho, pues el patrón proporciona el local sin cobrar renta alguna.

Por otro lado, en lo que se refiere a los trabajadores sindicalizados, los tratadistas sostienen que la ley exige que los trabajadores se encuentren sindicalizados, ya que se preferirá al trabajador sindicalizado respecto del que no lo esté, entonces es necesario que todo trabajador se encuentre afiliado a cualquier organización sindical que se encuentre legalmente constituida.

Constatamos como es criticado lo que se refiere a las vacantes definitivas cuya duración sea mayor de 30 días o en los puestos de nueva creación, sean cubiertas por el trabaja-

dor más antiguo de la categoría inmediata inferior de la profesión respectiva o del oficio de que se trate. En caso de que concurren dos o más trabajadores y que tengan éstos la misma antigüedad, se prefiere entonces, al que sea más capaz; la mencionada crítica es que entonces carece de sentido que se establezcan los cursos de capacitación si no ha de progresar el trabajador más competente y capaz, sino el más antiguo; esto puede traer como consecuencia que se frene el desarrollo del país.

De éste análisis, pensamos que es claro que debe de progresar el trabajador más competente y no el que tenga mayor antigüedad, aunque esto pueda parecer injusto.

Cabe decir que en caso de que el patrón no respete los derechos de preferencia, los trabajadores excluidos e incontinentes, pueden solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que se les otorgue el puesto, o en su caso, se les indemnice con tres meses de salario, además del pago de los salarios caídos.

- Cláusula de exclusión.

Refiriéndonos a ésta, es de decirse que cuando se encuentra incluida en el contrato colectivo de trabajadores sindicalizados, la preferencia pretendida por la ley no puede aplicarse por el patrón, ya que su libertad para escoger a la persona que elija como posible candidato, se encuentra restringida, al respecto la Suprema Corte ha establecido la siguiente jurisprudencia: "Preferencia, Derecho De los Trabajadores A LA, PRO -

POSICIONES POR EL SINDICATO EN APLICACION, POR MAYORIA DE RAZON, DEL ARTICULO III DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO." "En los casos en que existe cláusula de exclusión por ingreso, el Sindicato Titular del contrato colectivo de Trabajo, al proponer a los trabajadores, debe respetar el orden de preferencia a que se refiere el artículo III de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que si esas obligaciones se imponen a los patronos, debe estimarse que por mayoría de razón, los organismos sindicales están en el deber de acatarlos. Pág.165 del Apéndice de Jurisprudencia al Semanario Judicial de la Federación 1917-1975."(96)

En caso de que no exista contrato colectivo o no contenga éste la cláusula de exclusión, los patronos están obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos de quienes no lo son.

4 Como siguiente obligación de los patronos, mencionamos lo referente a las Habitaciones obreras.

Es pertinente que nos remontemos a tiempos anteriores, por ejemplo citamos lo que acaecía en 1917, el Constituyente se preocupó por resolver el problema que constituía el que los trabajadores tuvieran habitación, se redactó entonces, la primitiva fracción XII del artículo 123, en la que se disponía que: "...en toda negociación agrícola, industrial, minera o

(96) GUERRERO, Euquerio. Ob. cit., pag.189.

cualquier otra clase de trabajo, los patrones están obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podían cobrar rentas que no excedieran del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Aún tratándose de negociaciones situadas dentro de las poblaciones, si ocupasen un número de trabajadores mayor de cien deberán cumplir con la obligación señalada. "(97)

Considerando lo anterior, cabe reflexionar en el sentido de que en la actualidad, el supuesto enunciado, resultaría difícil de llevar a la práctica, a juzgar por el número de trabajadores laborando en una empresa de elevado desarrollo y la comparación con una empresa de antaño.

Ya en la Ley Federal del Trabajo de 1976, se pretendió suavizar la situación, permitiendo que los trabajadores adquirieran en propiedad las casas que se construyeran, pero aún así, el sistema resultaba muy costoso y finalmente se consideró que fuera una prestación en dinero que el patrón entregara como ayuda para la renta de una casa para el trabajador.

Posteriormente, en 1972 se reformó la fracción XII del apartado A del artículo 123 Constitucional para quedar así:
" XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las

(97) GUERRERO, Buquerio. Ob. cit., pag. 190.

aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas."(98)

Mencionamos que posteriormente se reformaron diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo y ya después se expidió la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.(INPONAVIT)

De lo que se trata es de que a los patrones se les sustituya la obligación patronal de alquilar casas a sus trabajadores, con la contribución del 5% de su salario que cada patrón pague para la constitución de un fondo que otorgue a los trabajadores un crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o que se destine, también a la construcción, reparación o mejoras de sus casas habitación.

(98) GUERRERO, Euquerio. Ob. cit., pag. 192.

CAPITULO V

CLASIFICACIONES DE LAS OBLIGACIONES DEL PATRON EN LA DOCTRINA

- 1).-Obligaciones de dar.
- 2).-Obligaciones de hacer.
- 3).-Obligaciones de no hacer.
- 4).-Obligaciones de tolerar.
- 5).-Consecuencias del incumplimiento del patrón en sus obligaciones.

CAPITULO V

CLASIFICACIONES DE LAS OBLIGACIONES DEL PATRON EN LA DOCTRINA.

1).-Obligaciones de dar.

Antes de enumerar las obligaciones de dar, y para una mejor comprensión del tema a tratar, queremos ser más explícitos en cuanto al mismo, para posteriormente expresar lo referente a nuestro primer inciso. Para tal efecto, mencionamos

En términos generales, las obligaciones son clasificadas en cuanto a la naturaleza de su objeto; aclarado lo anterior, se hace mención al artículo 1824 del código civil para el Distrito Federal, según Nestor De Buen, y dice que:

"Son objetos de los contratos:

I. La cosa que el obligado debe dar;

II. El hecho que el obligado debe hacer o no hacer."⁽⁹⁹⁾

Lo que determina que se hable de obligaciones de no hacer, se debe a la diversidad de objetos; las obligaciones

(99) DE BUEN L., Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo II, 5a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1983, pag. 339.

de no hacer, también reciben el nombre de prohibiciones.

La abstención patronal, implica una obligación de no hacer, propiciada no por una conducta propia, sino de una conducta ajena.

Las llamadas prohibiciones (obligaciones de no hacer), no suponen una conducta de un tercero, sino del propio obligado, a diferencia de la tolerancia (obligaciones de tolerar) que implica la conducta de otro, de un tercero.

Para mayor ahondamiento en el tema, Nestor De Buen clasifica las obligaciones patronales de la siguiente manera:

	De dar.
	De hacer.
	De no hacer.
	De tolerar." ⁽¹⁰⁰⁾
"Obligaciones Institucionales del patrón.	Simples

Complejas

Expresado lo anterior, como un panorama general e introductorio, enunciaremos entonces, lo referente a las obligaciones de dar.

Pertinente es aclarar que no es frecuente, dentro de las obligaciones institucionales, que se produzcan obligaciones de dar, inclusive existen más obligaciones de hacer, de no ha-

(100) DE BUEN L., Nestor. Ob. cit., pag. 340.

cer y de tolerar.

- Obligaciones de dar, artículo 132, de la Ley Federal del Trabajo.

- Una de éstas obligaciones es la de la fracción II, del artículo en cita, y a nuestro juicio es la más importante, la constituye el pago del salario, así como las indemnizaciones a que haya lugar.

- Proporcionar a los trabajadores los útiles e instrumentos necesarios, de buena calidad y en buen estado, para la ejecución del trabajo, siempre que los trabajadores no se hayan comprometido a usar herramienta propia (fracción III).

- La siguiente la impone la fracción IV del mismo ordenamiento, en la que se establece que los patrones deben otorgar un local para la guarda de los útiles y herramientas de los trabajadores

- Una fracción muy criticable es la de la fracción V, que estriba en que el patrón mantenga un número de asientos suficientes, lo que deben estar a disposición de los trabajadores, dicha obligación se debe llevar a cabo en las casas comerciales, oficinas, hoteles, etc.

Criticamos ésta fracción en lo concerniente a que por lo general, nunca se lleva a cabo al pie de la letra; ya que los

patrones lo que quieren, es que sus trabajadores rindan todo lo que se pueda, y aún en muchas ocasiones tienden a exagerar en éste punto; y es raro que el patrón le permita sentarse al trabajador durante sus horas de trabajo, no lo permiten en su afán de querer que el trabajador desarrolle su trabajo al máximo, y aún más allá de lo debido.

Exigen mucho y en realidad, como todos lo podemos constatar, el salario es demasiado exiguo.

Por lo tanto, opinamos que las autoridades competentes atiendan con mayor atención no sólo en lo que respecta a ésta disposición, sino en todo lo que se preste a violación por parte de los patrones.

- Otra obligación es la de que los patrones establezcan y sostengan las escuelas, conforme lo establecen las leyes.
- Lo ya mencionado, que el patrón sufrague en forma decorosa los estudios de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos. Es raro que ésta disposición se cumpla, ya que por lo general los patrones se aprovechan de la ignorancia de sus trabajadores y amiten siquiera mencionarles lo referente a ésta cuestión.
- La obligación de los patrones de proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos necesarios, se recoge ésta disposición en la fracción XIX del artículo en cita

- Igualmente, el patrón debe proporcionar un espacio de terreno suficiente para que se establezcan mercados públicos, centros recreativos, etc., cuando la población fija de un centro de trabajo exceda de 200 habitantes y que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de 5 kilómetros de la población más próxima.

- El patrón tiene la obligación de proporcionar un local para el establecimiento de los sindicatos.

Se debe advertir que la obligación de dar, no necesariamente implica que haya transmisión de la propiedad; la transmisión de propiedad sí ocurre en el pago del salario realizado por el patrón al trabajador. En otras ocasiones, la transferencia sólo consiste en el uso o goce pacífico y la mayoría de las veces es en beneficio del patrón, como lo es en el caso en que el patrón debe proporcionar al trabajador un local para la guarda de sus herramientas.

2).-Obligaciones de hacer.

Las menciona el artículo 132, del citado ordenamiento (Ley Federal del Trabajo), según Nestor De Buen, y dice que:

- " a) Expedir cada quince días, a solicitud de los traba -

jadores, una constancia escrita del número de los días trabajados y del salario percibido (fracción VII).

b) Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios (fracción VIII).

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

d) Fijar y difundir las disposiciones conducentes de los reglamentos de higiene y seguridad en lugar visible de los establecimientos y lugares donde se presta el trabajo (fracción XVIII).

e) Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas ordinarias (fracción XXII).

f) Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro (fracción XXIII). "(101)

Expresamos a continuación lo que creemos que es perti-

(101) DE BUEN L., Nestor. Ob. cit., pag. 341.

nente, en relación con los mencionados incisos (los manejamos con el inciso respectivo).

a) Respecto a que se expida cada quince días una constancia del número de días trabajados, es probable que al trabajador le sirva ésta constancia como comprobante de que sí laboró esos días, y también en caso de que le fuera descontado de su salario un día que en realidad si lo haya trabajado. En cuanto a lo del salario que perciba, si es necesaria ésta constancia en caso de que el patrón quisiera reducirle el salario.

b) En relación a que se le expida al trabajador una constancia escrita relativa a sus servicios, expresamos que si es necesario, porque si en el futuro el trabajador quisiera colocarse en un nuevo empleo, comprobaría con la constancia referida, que prestó sus servicios a una empresa determinada.

c) Por lo que se refiere a que el patrón ponga en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata anterior los puestos de nueva creación y otros, es muy necesario que lo haga, pues en caso de que la empresa cumpla con la obligación de la capacitación y adiestramiento para sus trabajadores, éstos tienen derecho a cubrir los puestos referidos, pues de no hacerlo, incumpliría con sus obligaciones y tendría por lo tanto, la sanción correspondiente.

d) Es importante, en lo que respecta a fijar y difundir las disposiciones de los reglamentos de higiene y seguridad, puesto que de ésta manera se pueden evitar accidentes en el centro de trabajo.

e) Sobre las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas ordinarias; es conveniente pues, para la propia vida del sindicato.

f) De importancia es realizar las deducciones para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, ya que los trabajadores se benefician en cierta forma con su existencia.

3).-Obligaciones de no hacer.

Aclaremos primero, que las obligaciones de no hacer en realidad implican una abstención para el patrón, que éste se abstenga de realizar algo en contra del trabajador.

Según Nestor De Buen, dice que: "...los patrones están obligados a abstenerse de:

a) Maltratar a los trabajadores de palabra o de obra (artículo 132-VI.

- b) Rechazar trabajadores por razón de su edad o de su sexo (artículo 133-I).

- c) Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado (artículo 133-II).

- d) Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación por que se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste (artículo 133-III).

- e) Intervenir en la vida sindical de sus trabajadores (artículo 133, fracciones IV y V).

- f) Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo (artículo 133-VI).

- g) Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes (artículo 133-VII).

- h) Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento (artículo 133-VIII).

- i) Poner en el "índice" (las llamadas "listas negras"), a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación (artículo 133-IX).

- j) Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones (artículo 133-X).
- k) Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante."(102)

Expresamos enseguida lo referente a cada inciso.

- a) Es claro que el patrón se abstenga de maltratar a sus trabajadores, pues para el mejor funcionamiento de su empresa, debe de haber armonía entre ambas partes (patrón-trabajador).
- b) Rechazar trabajadores por su edad; es muy común ésta violación por parte de los patrones, pues consideramos que lo que éstos quieren es contratar gente joven para que desfoguen sus energías en el trabajo, y al mismo tiempo "desquiten" su salario.
- c) Que los trabajadores compren lo que requieran en tiendas o almacenes patronales, esto no es nada recomendable, pues repercute y deteriora el salario de los trabajadores, y éstos pueden comprar donde lo deseen todo lo que necesiten. Si el patrón incumple lo mencionado debe ser motivo de que se le sancione.

(102) DE BUEN L., Nestor. Ob. cit., pags. 342 y 343.

d) Exigir o aceptar dinero por parte de los trabajadores con motivo de aceptación en el trabajo o por condiciones del mismo, es una situación que desgraciadamente prevalece y es muy común en nuestros días que el trabajador ofrezca dinero por que lo acepten en el trabajo y que el patrón acepte o pida determinada cantidad por dicha aceptación.

e) Es un hecho que el patrón intervenga en la vida sindical de sus trabajadores, creemos que ésto se presta a relaciones irregulares entre patrón y sindicato, ocasionando con ello que los trabajadores sean víctimas de engaños en su relación de trabajo.

f) Autorizar colectas o suscripciones, es poco común observar ésta situación en las empresas; en caso de que los patronos los hicieran, deben ser sancionados.

g) En ocasiones si restringen los derechos de los trabajadores, podemos mencionar el caso del despido, en muchas ocasiones los trabajadores son despedidos con una indemnización muy por abajo de lo que señala la ley; ésto en muchas ocasiones se debe a la ignorancia de los trabajadores, en cuanto a defender sus derechos se refiere.

h) Sin lugar a dudas, es obvio que el patrón debe abstenerse de hacer propoganda política o religiosa dentro del centro de trabajo, ya que el hombre en sí es libre de profe -

sar la religión que quiera; además de que nada tiene que ver el trabajo que se realice en la empresa con la religión que se quiera propagar.

i) De relevante importancia es de que a los trabajadores no se les perjudique poniéndolos en el " índice " , los patrones no deben de hacerlo; creemos que la legislación, en el futuro, debe de poner más atención en lo que se refiere a éste punto para evitar controversias entre ambas partes, patrón-trabajador.

j) Además de que está prohibido portar armas sin licencia, es necesario que los patrones (aunque sea para su seguridad personal), se abstengan de portar armas en el interior de los establecimientos que estén ubicados dentro de las poblaciones.

k) El presentarse en estado de embriaguez en el centro de trabajo, puede ocasionar algún disturbio o conflicto, e inclusive provocar algún accidente dentro del ya citado establecimiento.

4).-Obligaciones de tolerar.

Para el efecto de señalar las obligaciones de tolerar, se hace referencia de nueva cuenta al artículo 132 del ya citado ordenamiento, y según Nestor De Buen, expresa que:

"a) Permitir a los trabajadores que para ejercer el derecho del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, falten a su trabajo, cuando esas actividades deban realizarse en horas de trabajo (IX).

b) Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida, y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. Si la comisión es permanente los trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años (X).

c) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten (XXIV)."⁽¹⁰³⁾

(103) DE BUEN L., Nestor, Ob. cit., pags. 343 y 344.

De los incisos anteriores, expresamos que:

a) Es indiscutible que los patronos tienen la obligación de otorgar el permiso a los trabajadores para ejercer el mencionado derecho (derecho al voto en las elecciones populares, etc.,). Estamos de acuerdo en que el permiso sea concedido aún en las horas de trabajo.

b) Opinamos lo mismo que manifestamos en el inciso anterior, ya que es un derecho propio del trabajador.

c) Indiscutiblemente que así debe ser, sobre todo en el caso de que el patrón haya incurrido en alguna violación en perjuicio del trabajador. Lo que consideramos de relevante importancia es el comentario que se hace en éste inciso, pues dice, que en cuanto a los patronos, éstos sólo darán los informes sobre el cumplimiento de las normas de trabajo, en caso de que así lo soliciten las personas que practiquen la inspección. En esto no estamos de acuerdo, creemos que es conveniente que se modifique la parte final del inciso, pues opinamos que los patronos en todos los casos, deben proporcionar los informes sobre el cumplimiento de las normas de trabajo, aún la comisión que practique la inspección no lo solicite, ya que de no ser así, es viable que ésta situación dé cabida a muchas violaciones en perjuicio de los trabajadores.

5).-Consecuencias del incumplimiento del patrón en sus obligaciones.

Nos parece pertinente en éste tema, incluir lo relativo a la rescisión, por parecernos que está intimamente ligado a las consecuencias al incumplimiento del patrón en sus obligaciones.

Se cita el artículo 1949 del código civil, según Nestor De Buen y expresa que: "La facultad de resolver las obligaciones se entiende implícita en las recíprocas, para el caso de que uno de los obligados no cumpliere lo que le incumbe." (104)

Deducimos de lo anterior, que ambas partes, patrón-trabajador tienen obligaciones recíprocas que cumplir, y lo que pueda resultar en caso de incumplimiento por alguno de ellos.

El que sea perjudicado en sus intereses, tiene dos alternativas a elegir, o exige el cumplimiento o la resolución de la obligación, con el respectivo resarcimiento de daños y perjuicios en ambos casos.

La rescisión patronal produce consecuencias diversas en cuanto a la rescisión que pueda hacer valer el trabajador.

La rescisión patronal puede terminar la relación laboral si se comprueba la justificación y así también provoca la suspensión de las obligaciones que corren a cargo del tra-

(104) DE BUEN L., Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo I, Editorial Porrúa, S.A., México, 1974, pag. 542.

bajador.

Cuando es el trabajador quién toma la iniciativa, el efecto de la rescisión rompe la relación laboral y lo que queda por discutirse es la obligación a cargo del patrón.

La ley nos señala en el artículo 47 que: "El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión." (105)

Existiendo aquí la diferencia, en éste caso, que sólo se establece el requisito mencionando en el artículo 47 de la ley para el patrón y no para el trabajador.

Importante es aclarar que la ley no menciona cuáles son las consecuencias de la omisión del citado aviso. Se discute si trae consigo consecuencias económicas, o en su caso una multa; aunque algunos autores (Breaña Garduño y Cavazos Flores), advierten que no existe sanción alguna por la violación de la citada norma.

Mario De La Cueva, según Nestor De Buen, aclara lo referente en caso de que el patrón no dé el aviso escrito y dice que si éste no lo hace: "No podrá alegar en su defensa ninguna causa justificada de rescisión, lo que dará por resultado que una vez comprobado el hecho del despido, debe decretarse la reinstalación o el pago de la indemnización procedente, a elección del trabajador." (106)

(105) Ley Federal del Trabajo. Ob. cit., pag. 48.

(106) DE BUEN L., Nestor. Ob. cit., pag. 544.

Los trabajadores pueden optar, ya sea por el cumplimiento de la relación de trabajo o por la indemnización; el despido es final si el trabajador reclama la indemnización, o se ha exigido el cumplimiento, y en ese momento se dicta un laudo definitivo que tenga el efecto de declarar improcedente la acción intentada.

De otro modo, la relación laboral queda solo interrumpida, pudiendo reanularse, si la acción intentada por el trabajador tiene éxito, pero siempre que tenga el derecho a la estabilidad en el empleo que se encuentre desempeñando.

En los casos de la terminación laboral, se genera casi siempre una obligación patronal, salvo en los casos de renuncia en los que como requisito, se requiere de una antigüedad de por lo menos quince años, con el fin de que se tenga derecho al pago correspondiente.

Nos avocamos también a mencionar la estabilidad en el empleo, así tenemos que la ley consagra una estabilidad en el empleo que sigue siendo relativa; en el artículo 49, de la Ley Federal del Trabajo, según Nestor De Buen, se incluyen ciertas excepciones como son:

" 49. El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

I. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto

directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

III. En los casos de trabajadores de confianza;

IV. En el servicio doméstico; y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales."(107)

De lo anterior se desprende que los trabajadores no pueden ser separados de su empleo sin causa justificada, de lo contrario pueden exigir la indemnización correspondiente o la reinstalación.

Abordando la responsabilidad del patrón, Nestor De Buen cita unos ejemplos de como influye ésta responsabilidad; a nuestro parecer son muy ilustrativos, en cuanto se refiere a las consecuencias que tiene el patrón cuando incumple con sus obligaciones respectivas, los ejemplos son los siguientes:

"Ejemplo A. El patrón debe conservar en su empleo al trabajador que no dé causa justificada para su separación. Si el patrón separa sin causa justificada al trabajador, deberá, a elección del trabajador, reinstalarlo o cubrirle la indemnización correspondiente.

En éste ejemplo, la responsabilidad deriva del incumplimiento de una obligación patronal.

Ejemplo B. El patrón que contrate a un trabajador está

(107) DE BUEN L., Nestor. Ob. cit. pag. 549.

obligado a pagarle el salario mínimo.

Si un patrón no paga el salario mínimo, tendrá pena de cárcel. En el caso la responsabilidad deriva de un negocio jurídico, en su caso, generador de la relación laboral y de un acto jurídico: el hecho de pagar a un trabajador menos salario del que le corresponde, que la ley castiga como fraude específico (artículo 387-XVII del Código penal en vigor en el Distrito y Territorios Federales).

Ejemplo C. El que establezca una empresa debe de instalarla, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene. Si un trabajador sufre un accidente de trabajo, el empresario deberá indemnizarlo, independientemente de que no tenga culpa.

En este tercer ejemplo, la responsabilidad deriva de un acontecimiento fortuito: el siniestro, si bien, en el fondo de esa responsabilidad hay un cierto sabor a culpa. Hoy la doctrina la llama responsabilidad objetiva.

Ejemplo D. Una empresa ejecuta obras o servicios en forma exclusiva para otra. La empresa ejecutora no dispone de elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. La empresa beneficiaria deberá cubrir a los trabajadores empresa ejecutora, las obligaciones no satisfechas por ésta, y los trabajadores tendrán derecho a disfrutar condiciones de trabajo proporcionadas a las de los trabajadores que ejecu-

ten trabajos similares en la empresa beneficiaria.”(108)

Util resulta saber cuando el trabajador ejercita la acción de cumplimiento de su contrato, el patrón debe cubrirle durante el término de la separación el pago de los salarios caídos; si se trata de una indemnización, generalmente debe pagar los salarios vencidos, hasta la fecha en que se dé cumplimiento al laudo respectivo. Cuando sea el trabajador el que rescinda justificadamente la relación laboral, el patrón debe pagar, además 20 días de salario por cada año de servicios prestados.

Pensamos que es conveniente señalar que Al patrón puede incurrir en responsabilidad con respecto a varios sujetos, los cuales son:

“Con respecto a sus trabajadores.

Con respecto a trabajadores de terceros.

Con respecto a terceros dependientes de los trabajadores.

Con respecto al Estado.”(109)

Con respecto a sus trabajadores y con respecto a trabajadores de terceros, la responsabilidad puede derivar de una relación laboral directa.

(108) DE BUEN L., Nestor. Ob. cit., pag. 552.

(109) DAVALOS, José. Ob. cit., pag. 371.

En lo que respecta a terceros dependientes de los trabajadores, la responsabilidad patronal puede derivar de los siniestros sufridos por los trabajadores.

Y finalmente en lo que se refiere frente al Estado, el patrón tiene una responsabilidad económica consistente en el pago de multas.

Examinamos la responsabilidad del patrón con sus trabajadores: "La responsabilidad patronal respecto de sus trabajadores puede tener su origen en dos situaciones: rescisión injustificada de la relación laboral o terminación de la resolución colectiva." (110)

Si se trata de responsabilidad por despido injustificado de un trabajador, se tiene que cumplir el contrato o en su caso indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

En lo que concierne a la indemnización, el patrón tiene que cubrirla, en caso de que ésta sea por causas imputables a él.

Quando se lleve a cabo la acción de reinstalación, el patrón tiene la obligación (resuelto por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en favor del trabajador) de reinstalar al trabajador y pagarle el importe correspondiente a los salarios vencidos desde la fecha en que se efectuó el despido, hasta la ejecución del laudo.

En relación a los salarios vencidos, el patrón debe pa-

(110) DAVALOS, José. Ob. cit., pag. 371.

a los trabajadores cuando éstos hayan sido despedidos injustificadamente; los salarios vencidos constituyen una indemnización accesoria que vá a variar según sea el tiempo que transcurra desde la fecha del despido, hasta que se cumplimente el laudo.

Por otro lado, en lo que respecta a los pagos, el cumplimiento dá lugar a la rescisión del contrato por parte del trabajador y como consecuencia, el patrón debe indemnizarlo con tres meses de salario y el pago de otras cantidades como lo señala nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 50.

En éste caso, se piensa que el patrón comete una falta de probidad. Esto es en el caso de que el incumplimiento sea de carácter individual, pero tratándose de la colectividad, puede ser tomado éste incumplimiento como causal de huelga.

CONCLUSIONES

Primera.- Nuestra legislación sólo regula el trabajo personal subordinado, que presta una persona física a otra mediante el pago de un salario.

Segunda.- A la persona o personas físicas que prestan un servicio a otra, se le ha denominado de diversas formas: obrero, jornalero, asalariado, etc., pero el concepto que ha tenido mayor aceptación, tanto en la doctrina, como en la legislación, ha sido el de trabajador.

Tercera.- El trabajador sólo puede ser una persona física, ya que ésta es la única que puede prestar su energía, su fuerza de trabajo y el patrón sí puede ser una persona física o moral.

Cuarta.- La obligación sujeta o vincula a los sujetos (cuando menos), uno activo y otro pasivo, es decir, crea una relación en donde encontramos un objeto o materia, constituido por la prestación.

Quinta.- La empresa puede únicamente estar integrada por el empresario el cual puede personalmente producir y distribuir los bienes y servicios, sin necesidad de los trabajadores.

Sexta.- Las obligaciones nacen de la convivencia humana, de que los hombres se ayuden unos a otros, crean nexos que los sujetan de manera recíproca.

Séptima.- Para que exista sustitución patronal es requisito indispensable que la entidad considerada como unidad económica-jurídica (fábrica, taller, comercio, etc.), se transmita de una persona a otra en propiedad.

Octava.- Cuando una empresa establecida contrata trabajos para realizarlos con elementos propios y suficientes, es un patrón y no un intermediario.

Novena.- Los patronos tienen prohibido, salvo en los casos en que la ley lo autorice, deducir, retener o compensar las sumas que provengan del salario.

Décima.- La obligación de pagar el salario, no sólo consiste en que se efectúe dicho pago, sino hacerlo en el tiempo, lugar, forma y modo como la ley lo señala.

Décima primera.- La retribución en especie se lleva a cabo, mediante la entrega de materias y objetos, en cantidad determinada y que no consista en dinero.

BIBLIOGRAFIA

I.-DOCTRINA.

- 1.-ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. 4a. Edición, Ediciones Ariel, Barcelona, 1973.
- 2.-ALONSO OLEA, Manuel. Introducción al Derecho del Trabajo. 3a. Edición, Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid.
- 3.-BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1978.
- 4.-BRICERO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla, México, 1985.
- 5.-BRAVO GONZALEZ, Agustín. Segundo Curso de Derecho Romano. 2a. Edición, Editorial Fax, México, 1982.
- 6.-JAMACGO HENRIQUEZ, Guillermo. Teoría General y Relaciones Individuales. Tomo I, Editorial Temis, Bogotá, 1961.
- 7.-CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. 7a. Edición, S. E., México, 1984.
- 8.-CAVAZOS FLORES, Baltasar. 15 Lecciones de Derecho Laboral Mexicano. 4a. Edición, Editorial Trillas, México.
- 9.-DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. Tomo I, Editorial Porrúa, S. A., México, 1985.
- 10.-DE BUEN L., Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo I, 4a. Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1974.
- 11.-DE BUEN L., Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo II, Editorial Porrúa, S. A., México, 1976.
- 12.-DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. 2a. Edición, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1974.

- 13.-DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 2a. Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1974.
- 14.-DELGADO MOYA, Rubén. Elementos de Derecho del Trabajo. S. E., México, 1961.
- 15.-ESTRELLA CAMPOS, Juan. Principios de Derecho del Trabajo. S. E., México, 1973.
- 16.-GONZALEZ CHERRY, Guillermo. Derecho del Trabajo. Editorial Temis, Bogotá, 1970.
- 17.-GUERRERO, Eusebio. Manual de Derecho del Trabajo. 11a. Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1980.
- 18.-GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Derecho Colectivo del Trabajo. Editorial Temis, Bogotá, 1977.
- 19.-MUNOZ, Ramón Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II, Editorial Porrúa, S. A., México, 1983.
- 20.-SANTORO, Francisco. Nociones de Derecho del Trabajo. (Traducción de la 14a. Edición Italiana, por Fernando Suárez). 14a. Edición, Madrid, 1963.
- 21.-TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 5a. Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1980.
- 22.-VELASCO, Enrique. Introducción al Derecho del Trabajo. Editorial Blume, Barcelona, 1976.

II.-LEGISLACION.

- 1.-Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 82a. Edición, Colección Porrúa, Editorial Porrúa, S. A., México, 1987.

- 2.-Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Prontuario, Juris -
prudencia y Bibliografía, por Alberto Trueba Urbina y
Jorge Trueba Barrera, 56a. Edición, Editorial Porrúa, S.A.,
México, 1987.
- 3.-Codigo Civil para el Distrito Federal. 51a. Edición, Edi-
torial Porrúa, S. A., México, 1982.