

301809

28
2ej-

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

ESCUELA DE DERECHO

Con estudios Incorporados a la Universidad Nacional Autónoma de México



LOS DERECHOS PATRONALES EN EL REGIMEN LABORAL MEXICANO

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
GUILLERMINA GARCIA GUERRERO



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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.

I N D I C E

	Pág.
INTRODUCCION	1
CAPITULO I.	
ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO	
1.1 La Historia del Derecho del Trabajo	4
1.1.1 La Revolución Industrial	8
1.1.2 La Revolución Francesa	9
1.1.3 La Epoca de Bismarck	11
1.1.4 Las Dos Guerras Mundiales	12
Primera Guerra Mundial	
Segunda Guerra Mundial	
1.2 Antecedentes Históricos en México	16
1.2.1 Epoca Azteca	16
1.2.2 Epoca Colonial	18
1.2.3 México Independiente	21
1.2.4 Revolución Política	25
CAPITULO II	
EL DERECHO DEL TRABAJO	
2.1 Conceptos y Fundamentos del Derecho del Trabajo	29
2.2 Naturaleza Jurídica	37
2.2.1 Criterios de Distinción	39

	Pág.
2.2.2 Sujetos de la Relación Laboral	44
2.2.3 Principios y Fines que persigue el Derecho del Trabajo	50
Principios	
Fines	
CAPITULO III	
EL PATRON COMO SUJETO DEL DERECHO DEL TRABAJO	
3.1 Conceptualización de la palabra Patrón	65
3.2 El Concepto de Patrón Sustituto	72
3.3 La Representación Patronal en la Ley Federal del Trabajo	75
3.4 Las Agrupaciones Patronales	86
3.4.1 Su Surgimiento	87
3.4.2 Su Desarrollo	89
3.5 El Estado Patrón	97
CAPITULO IV	
LA EMPRESA Y EL DERECHO DEL TRABAJO	
4.1 El Concepto de Empresa en la Ley Federal del Trabajo	100
4.2 El Concepto de Empresa en la Doctrina	104
4.3 El Concepto Económico de Empresa	110
4.4 La Empresa Pública y la Empresa Privada	111
Empresa Pública	
Empresa Privada	

	Pág.
4.5 Los Elementos Principales de las Empresas Públicas y Privadas	120
4.6 Diferencias entre las Empresas Públicas y Privadas	123
CAPITULO V	
LOS DERECHOS PATRONALES	
5.1 Disposiciones Constitucionales de los Derechos Patronales	126
5.2 Análisis de los Derechos Patronales en la Ley del Trabajo	135
5.3 Deficiencias del Título IV de la Ley Federal del Trabajo	161
5.4 Posibles Adiciones de los Derechos Patronales en la Ley	164
CONCLUSIONES	165
BIBLIOGRAFIA	176

INTRODUCCION

A través de la historia de la humanidad, se puede observar que el derecho surge como una necesidad para lograr la convivencia en armonía entre los hombres.

Conforme pasa el tiempo el derecho se va adecuando a la época y las circunstancias específicas de cada pueblo; es decir, que al ir evolucionando el hombre, se hace necesario adecuar las normas jurídicas y crear las instituciones jurídicas -- que le permitan su desarrollo pero que también lo delimiten, -- por lo que las normas serán cada vez más justas y equitativas; razón por la cual es necesario crear derechos y obligaciones -- que persigan el bienestar social.

Siguiendo este desarrollo paulatino del hombre, encontramos que durante su existencia; siempre el grupo social se encuentra dividido en dos clases sociales: los que trabajan y los que utilizan el trabajo de sus semejantes; llámense actualmente trabajadores y patrones.

Es así como en la primera mitad del siglo XIX empieza a formarse el derecho del trabajo, apareciendo como una institución jurídica con normas y principios propios.

Esta nueva rama del derecho hace recordar al jurista que es el ser humano, el fin hacia el cual se deben de encaminar las normas jurídicas; para lograr la equidad y el bienestar entre los dos grupos sociales.

El presente trabajo se refiere en concreto a los derechos de la clase patronal, tratando de hacer un análisis de la Ley Federal para determinar hasta que punto son válidos sus derechos, cuáles son éstos y cuáles no se contemplan en esta ley reglamentaria a que hacemos referencia.

Iniciaremos en primer término haciendo un esbozo de lo que constituye los antecedentes históricos del derecho del trabajo, que van a incluir un doble aspecto, por un lado descubrir su nacimiento y desarrollo desde el punto de vista europeo y por el otro lado sus características de formación en nuestro país por las diferentes etapas de la historia.

En el segundo capítulo pretendemos generalizar los aspectos doctrinarios de todo aquello que conforma el derecho del trabajo que lo hace una rama del derecho independiente con características muy particulares.

En el tercer capítulo nos referimos porque el tema lo requiere, a la terminología de la palabra "patrón" como parte indispensable éste de la relación laboral.

Después, en el capítulo cuarto, se plantea el desarrollo hasta cierto punto novedoso del término empresa en nuestra legislación y su importancia dentro de las relaciones obrero-patronales.

En nuestro último capítulo hacemos referencia específicamente a los derechos patronales, indicando que el Título -- Cuarto de la Ley Federal del Trabajo, que menciona derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patronos, omite precisamente los derechos patronales.

CAPITULO I.

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.1 La Historia del Derecho del Trabajo

1.1.1 La Revolución Industrial

1.1.2 La Revolución Francesa

1.1.3 La Epoca de Bismarck

1.1.4 Las Dos Guerras Mundiales

Primera Guerra Mundial

Segunda Guerra Mundial

1.2 Antecedentes Históricos en México

1.2.1 Epoca Azteca

1.2.2 Epoca Colonial

1.2.3 México Independiente

1.2.4 Revolución Política

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.1 LA HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO

El Derecho del Trabajo es evidentemente el resultado de la división que en el siglo pasado produjo entre los hombres el régimen individualista y liberal.

Aún cuando desde esta época se puede considerar la -- aparición en Europa del Derecho del Trabajo; creemos conveniente hacer algunos comentarios sobre aspectos de trabajo en la antigüedad.

Los colegios de artesanos en Roma son como un antecedente de las corporaciones de la Edad Media. El origen de estas organizaciones se encuentra en la reorganización de la Ciudad, emprendida por Servio Tulio, el cual confirmó los privilegios de que algunos colegios disfrutaron, al parecer éstos tenían un carácter más bien religioso y mutualista que profesional.

En Roma, se les conocía con el nombre de Collegia, y tuvieron escasa importancia durante la República y al igual que

en otras asociaciones privadas no gozaban de personalidad jurídica, ni podían poseer bienes propios.

Derrotado el incipiente artesanado por el trabajo de los esclavos tuvieron que ponerse los Collegias a sueldo de agitadores políticos, lo que motivó que Julio César al llegar al poder, los disolviera.

Aún cuando en años posteriores, en el Imperio reaparecieron, con reglamentaciones propias y nuevas organizaciones, no llegaron a constituir verdaderas corporaciones de artesanos.

La estructura económica que caracteriza a la Edad Media constituye lo que se llama economía de la ciudad, que consistía en que los productos que no se podían elaborar por la familia, por la falta de materias primas, como los objetos de metal, hace que nazca un pequeño comercio, que es generalmente -- practicado por extranjeros, (entendiéndose por extranjero no -- precisamente a los hombres de otra Nación), y con la formación de las nuevas Ciudades se aceleró la modificación de su régimen económico, pues la vida en común de muchas Ciudades impuso la división del trabajo y la formación de los distintos oficios. -- En esta etapa la Ciudad era considerada como defensa natural y es cuando se origina el régimen corporativo, que es el sistema en el cual los hombres, de una misma profesión, oficio o especialidad se unen para la defensa de sus intereses comunes en --

gremios o corporaciones.

Las corporaciones aparecieron después del período de las invasiones y fueron conocidas fundamentalmente en Francia; en el siglo X se les encuentra en pleno funcionamiento, tuvieron su período de grandeza y alcanzaron una fuerza política considerable además de que, contribuyeron al progreso de la cultura en las Ciudades.

Las corporaciones, estuvieron integradas por tres grupos de personas: maestros, compañeros y aprendices, el taller era propiedad de un maestro, a cuyas órdenes trabajaban uno o más compañeros, llamados oficiales y uno o más aprendices.

Su finalidad era defender el mercado contra los extranjeros, impedir el trabajo a quienes no formaban parte de ella y evitar la libre concurrencia entre los maestros.

Redactaban sus estatutos, fijaban los precios, vigilaban la compra de materiales y en fin controlaban la producción.

El número de talleres se fijaban según las necesidades de la Ciudad y los compañeros eran sometidos a severos exámenes, que consistían las más de las veces en exigir la creación de una obra maestra. (1)

(1) De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. - Editorial Porrúa, S.A. Novena Edición. México 1966. Página 8-12.

Los compañeros trabajaban a jornal o por unidad de obra, con la obligación de proporcionar un producto de buena calidad, es evidente que en este tiempo existían relaciones de trabajo, entre maestros, compañeros y aprendices, aún cuando el salario no se dictaba en relación a las necesidades de quienes lo recibían, sino -- que los compañeros y aprendices fueron víctimas de una explotación despiadada. Puesto que la sumisión de éstos era constante.

Con el tiempo la condición de compañeros y aprendices -- se fue haciendo más penosa y el título de maestro fue patrimonio -- de la ancianidad. Fue cuando estalló la lucha de clases en Alemania y en Valencia, pero fueron perseguidos severamente por lo cual su movimiento no pudo prosperar.

Con el paso del tiempo la producción corporativa se hizo insuficiente para llenar las necesidades de los hombres y de -- los pueblos, el aumento en las relaciones en cada Estado y de los Estados entre sí, el comercio creciente, las nuevas rutas, el descubrimiento de América, el progreso de las ciencias y de la técnica, y el desarrollo del capital entre otros produjeron un cambio -- en la estructura económica y pusieron de manifiesto la contradicción con el cooperativismo.

La manufactura intensificó la producción, la economía -- de la Ciudad y el sistema de clientela cedieron el lugar, a la economía nacional y al sistema capitalista. Inglaterra destruyó las corporaciones hacia el año de 1545 y les prohibió poseer bienes y confiscó sus propiedades.

En Francia el cooperativismo concluyó hacia 1791 y su prohibición se sucedió en los diferentes países de Europa.

El Derecho del Trabajo como tal, se puede inferir que surgió jurídicamente en el siglo XIX en el Continente Europeo, su desarrollo estuvo relacionado con el pensamiento social, político, económico y jurídico y por las condiciones en que se ha desarrollado la vida de los hombres.

1.1.1 LA REVOLUCION INDUSTRIAL

Uno de los acontecimientos que más influyeron en la aparición y desarrollo de nuevas formas y sistemas de trabajo, fue sin duda la revolución industrial.

Son típicos los efectos de esta transformación, principalmente en Inglaterra, comprendiendo desde los años de 1760 a 1830 y teniendo como consecuencia, el desplazamiento de la mano de obra del campo a la ciudad; pudiendo decirse que, la tierra cedió a la fábrica y al comercio el primer puesto como fuente de riqueza.

La industria textil y la siderúrgica ponen la pauta a la producción mecanizada. En el panorama social, hay escasez de alimentos; los labriegos, al ser desplazados y empujados por la miseria, afluyen a las ciudades, en busca de los salarios de las fábricas; y ante la incapacidad de las fábricas para recibir esta afluencia, se encuentra desocupación, hambre y problemas de habitación y de higiene. Ante estas perspectivas, existen revueltas de campesinos haciéndose la situación verdaderamente inhumana.

Dándose una verdadera explotación de la mano de obra, -- contratándose a mujeres y niños, desde temprana edad, los cuales -- eran verdaderamente encadenados a las máquinas; la prestación de -- servicios se realizaba en ambientes de trabajo, carentes por entero de protección, así como de las mínimas condiciones de salubridad.

La abundancia de gentes que buscan empleo, permiten rebajar constantemente los salarios los cuales son pagados mediante valores o pagarés, que únicamente podían ser cambiados por mercancías -- en los propios economatos de las industrias en que el trabajador -- prestaba sus servicios.

El horario de trabajo era de dieciseis horas al día, seis días a la semana; por lo que, como consecuencia de este panorama se deduce que hay una carencia absoluta de leyes sociales.

1.1.2 LA REVOLUCION FRANCESA

En Francia, con el triunfo de la revolución nace una -- nueva política social, destacando la proclamación de los derechos del hombre y la voluntad humana como valor supremo; apareciendo de este modo el individualismo, y en otra dirección proclama también, el cambio de condiciones técnicas, que juntas servirán para conformar las relaciones jurídicas laborales de la época.

Surge la democracia de masas y el fenómeno de las -- grandes concentraciones industriales, con sus núcleos de asala-

riados, configurados como nueva clase proletariada, de peso decisivo en el futuro de las relaciones entre el capital y el trabajo.

El proceso capitalista, inicia en Francia también su gran carrera por el dominio ejercido por la burguesía capitalista.

El capitalismo, encontró en el sistema liberal su - - gran aliado; sin éste no hubiera sido posible aquél.

Conforme crecen los problemas, surgen teorías económicas para interpretarlos y solucionarlos; apareciendo la doctrina de los fisíócratas, quienes acuñan la siguiente frase: - - - "Laissez Faire, Laissez Passer" (dejar hacer, dejar pasar); dejar hacer corresponde a cancelar las limitaciones del intervencionismo y abrir el campo a la iniciativa individual; dejar pasar, que significa abrir las puertas de las Naciones, suprimiendo las barreras de modo que se activa la circulación de la riqueza.

De esta manera, se hace presente el liberalismo económico, origen de la acumulación capitalista, basado en la libre iniciativa individual movida por el deseo de lucro. (2)

(2) Montenegro, Walter. Introducción a las Doctrinas Político - Económicas. Editorial Fondo de Cultura Económica (Breviario). Quinta Edición. México 1967. Introducción.

1.1.3 LA EPOCA DE BISMARCK

Por su parte las escuelas alemanas que son conocidas con el nombre de intervencionismo de estado o socialismo de estado, su influencia fue decisiva en la formación del Derecho -- Alemán del Trabajo particularmente con la creación de los Seguros Sociales, por parte del canciller Bismarck, el cual se propuso hacer de Alemania una primera potencia, su obra es de gran importancia en la vida del Derecho del Trabajo; lo impulsó y en su época fue la legislación más completa de Europa independientemente de ser autor de lo que se ha llamado la Política Social, cuyas más grandes manifestaciones fueron los ya mencionados Seguros Sociales.

Bismarck, procuró la protección del hombre, marcando un límite a la explotación de que era objeto, pero su obra si bien es cierto refleja una gran importancia, se ve empobrecida al no reconocer en ningún momento el interés profesional, ni la existencia de los sindicatos.

En el año de 1881, la base creadora de los Seguros Sociales se sustenta en el sentido de que el interés de la clase trabajadora estriba no sólo en el presente, sino también en el futuro. A los trabajadores les importa tener garantizada su existencia en las diferentes situaciones que pueden presentarse les, cuando sin su culpa, se ven impedidos para trabajar.

Hacia el año de 1883 se creó el Seguro de Enfermedades, en 1884 el de Accidentes, con el que se evitó en Alemania el problema de la teoría del riesgo profesional; en el año de 1889 se creó el Seguro de Vejez e Invalidez. (3)

1.1.4 LAS DOS GUERRAS MUNDIALES

PRIMERA GUERRA MUNDIAL

Siguiendo el orden cronológico de la historia con respecto al tema que nos ocupa, mencionaremos que la evolución del Derecho del Trabajo en Europa resulta sobresaliente en lo que se refiere a los períodos comprendidos en la Primera y Segunda Guerra Mundial, en el sentido de que los sucesos que ocurrieron en materia de trabajo y la serie de reivindicaciones obtenidas por la clase trabajadora.

Así se observa que la Guerra de 1914 es el principio de las grandes transformaciones sociales que se operaron en Europa, Asia y América.

Durante los años de la Guerra se produjeron las más importantes de las revoluciones del siglo XX, que fueron la Ru-

(3) De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. - Editorial Porrúa, S.A. Novena Edición. México 1966. Pág. 41.

sa y la Mexicana, esta última fue determinante en la vida de -- los pueblos de América Latina; todos estos acontecimientos juntos provocaron una transformación en el Derecho del Trabajo. -- Por su parte en Europa se crearon instituciones fundamentales -- relacionadas con el Derecho del Trabajo y éstas fueron la Organización Internacional del Trabajo y la Constitución de Weimar en la cual se plasmaron los ideales de la Democracia Social y -- muchos de los anhelos de los trabajadores, pero también es cierto que los grandes errores de los dirigentes de la Social Democracia, produjeron el fracaso del régimen. Con el advenimiento de Hitler murió la Constitución de Weimar, que se consideró la obra jurídica más importante de la Primera Posguerra Mundial, y aún cuando ya lo mencionamos no tuvo gran vigencia es un documento que recoge las ideas del pensamiento alemán, porque se -- ocupa entre otros aspectos de la familia, la niñez, la juventud y de la posición social de los hombres, en forma especial se refiere a los principios sobre el trabajo y la economía y en particular contaba con dos principios fundamentales como son el de la propiedad y el de la intervención del Estado en el fenómeno de la producción.

El Derecho del Trabajo en Alemania desde luego que tenía el sello de la Social Democracia, que permitió la organización de los trabajadores y el apoyo a su lucha para obtener las mejores condiciones de trabajo.

En su cuerpo legal, se encuentran principios declara-

tivos que consignan el Derecho del Trabajo, el Seguro contra la desocupación y menciona que el trabajo será objeto de especial atención por parte del Estado.

El período comprendido entre las dos Guerras Mundiales es el principio de grandes acontecimientos, resultado de una gran revolución social, económica y jurídica que va a representar el tránsito de la era de las relaciones individuales de trabajo a la época de la reglamentación colectiva de las condiciones de prestación de los servicios.

La política social iniciada por Bismarck, va a ser practicada por casi todos los países, lo que va a significar un desarrollo importantísimo a lo que se le llama la previsión social.

El período comprendido entre las dos Guerras representa el apogeo de una nueva concepción del Derecho del Trabajo -- puesto que se van a crear condiciones más humanas de prestación de los servicios y se va a conformar el Derecho Colectivo de Trabajo, el cual adquirió existencia legal en varios Estados, -- por su parte, En Europa y en algunos países Americanos fue estudiada la previsión social y desde entonces se vigilaron las condiciones de higiene y seguridad en las fábricas y talleres, fue una etapa de creación y de codificación, reglamentándose la jornada de ocho horas, el salario mínimo, la protección del sala--

rio, el descanso semanal, las vacaciones anuales pagadas, la de fensa contra el despido, etc. (4)

SEGUNDA GUERRA MUNDIAL

Referente al período comprendido a la Segunda Guerra Mundial, la cual produjo la destrucción de los dos grandes regímenes totalitarios, Alemania e Italia, que con esto se creía -- que iba a imperar la paz que todo mundo esperaba, lo cierto es que los grandes bloques socialista y capitalista en una gran lu cha bipolar, limitaron las garantías y beneficios que había con quistado el Derecho del Trabajo; pero a pesar de esto el Dere-- cho del Trabajo poco a poco ha ido superando dificultades que - han reafirmado que los derechos de los trabajadores deben tener el mismo rango que los derechos naturales del hombre.

Los hechos que resaltan en el Derecho del Trabajo de la Segunda Posguerra Mundial son: la aparición de las Constituciones de Francia y de Italia, las cuales confirman los principios conquistados como son la ratificación del Derecho Colectivo del Trabajo y el de elevar a un derecho de los trabajadores la huelga.

Otros hechos significativos fueron la promulgación de

(4) Op. Cit. Páginas 52-58.

las dos Constituciones Alemanas y la aparición del Derecho Internacional del Trabajo y sobre todo la idea que sobresalió fue relacionada con la Seguridad Social.

1.2. ANTECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO

1.2.1 EPOCA AZTECA

La característica principal que distinguió a la Sociedad Azteca, hasta antes de la invasión española, fue sin duda - la economía, la cual fue sometida a proyectos definidos, unificados y dirigidos por la clase gobernante que adquirió el control de todos los medios de producción, tierras, aguas y energía humana; la producción como objetivo principal consistía en la reproducción de los campesinos como miembros de la familia y del grupo étnico, políticamente organizado al que pertenecían y creando todos ellos un tributo que era destinado al grupo dirigente.

Lo cierto es que se tiene escaso conocimiento de las formas y sentido que tuvo el trabajo en la época prehispánica; por lo que esto impide apreciar con exactitud los grandes cambios que provocaron en los sistemas de trabajo y que afectaron a los trabajadores indígenas al implantarse el dominio español.

La sociedad azteca, contaba con una débil división -- del trabajo, en el área rural, donde vivía la mayor parte de la

población, los campesinos eran a la vez agricultores, cazado--res, recolectores, artesanos y constructores de sus chozas e --instrumentos de trabajo y sólo temporalmente se dedicaban con --preferencia a una sola de estas actividades. De tal forma que Motolinia en su obra "Memoriales" indicaba que "en cualquier --parte hallan estos indios con qué cortar, con qué atar, con qué coser, con qué sacar lumbre, todos saben labrar una piedra, ha--cer una casa simple, torcer un cordel y una soga, y los otros -oficios que no demandan instrumentos con mucha arte".

En las áreas rurales las especializaciones principa--les eran las de carpinteros, canteros, albañiles, alfareros, ca--nasteros, petateros y sólo en los pueblos que eran cabeza de se--ñorío o en los grandes centros ceremoniales había especialistas dedicados a manufacturas de uso más restringido, como la fabri--cación de papel y la confección de objetos de oro y plata o la elaboración de artesanías refinadas de pluma, madera, hueso, --cantera y otros materiales.

Los creadores de estos objetos preciosos orfebres, --plumeros, entalladores, lapidarios, escultores, pintores y teje--dores, se hacían distinguir de los hombres dedicados al trabajo penoso y extenuante del campo y de las obras públicas.

En la época de hegemonía de los aztecas el poder abso--luto estaba acumulado en manos de Tlatoani y los más altos fun--

cionarios eran considerados los sacerdotes y los guerreros, los cuales estaban organizados para coordinar la actividad social, en tanto la masa campesina y trabajadora estaba agrupada en unidades corporativas llamadas Calpullis, para satisfacer la subsistencia y reproducción de las familias, así como proporcionar el tributo que fijaban las autoridades centrales.

El trabajo familiar o comunal, así como las actividades religiosas o guerreras se realizaban en forma colectiva bajo un sistema de colaboración y prestaciones mutuas entre todos -- los individuos participantes, tocándole a cada uno una parte de las actividades correspondientes al conjunto. (5)

1.2.2 EPOCA COLONIAL

Desde el inicio del siglo XVI, dos grandes corrientes se encontraron en México, y se conjuntaron, con un fuerte dominio, la primera; se trata de una civilización de carácter predominantemente azteca; y la segunda, de la civilización hispánica.

Desde luego que el sistema jurídico hispánico dejó -- sentir su influencia en la Nueva España y trajo consigo la des-

(5) Instituto de Investigaciones Sociales. UNAM. La Clase Obrera en la Historia de México. Editorial Siglo XXI. Primera Edición. México 1980. Página 15.

trucción de la antigua organización política y la persecución - de sus representantes y la implantación de una serie de figuras desconocidas para el pueblo azteca, como es el caso de la encomienda que se creó con la necesidad de recompensar a los conquistadores de las primeras generaciones y con el deseo de incorporar a los indios a la religión y a la economía colonial.

Mediante la encomienda, un español recibía el privilegio de cobrar los tributos de ciertos pueblos de indios, de acuerdo con una tasa fijada e incluía ciertas prestaciones de servicios personales.

Independientemente de los aspectos negativos que sin duda desarrollaron los encomenderos, también es cierto que introdujeron nuevos cultivos y modificaron la calidad de los productos tributados, de tal manera que en lugar de exigir productos tradicionales, les exigían oro, plata y herramientas.

Es claro que el proceso de destrucción del antiguo sistema de organización del trabajo azteca, quedó unido a los factores siguientes como serían: el debilitamiento del sistema de autosuficiencia, y por otro la poca reproducción de los grupos indígenas, hizo que por primera vez en su milenaria historia realizaran actividades como la extracción de metales, la construcción de edificios y casas y la construcción de templos religiosos, con propósitos ajenos a sus motivaciones sociales y

culturales, de manera forzada y sin gratificación personal. El acto de trabajar perdió su sentido ritual y religioso y su fin ya no se basó en el de contribuir al sostenimiento de la colectividad y de alimentar a los dioses que los protegían.

En tiempo de la colonia no se está en presencia de una remuneración monetaria efectivamente pagada a cambio de la realización de un determinado trabajo, tal es el caso de los peones acasillados, estos trabajadores nunca recibían la totalidad de su retribución en dinero, sino en especie (maíz, legumbres, ropa, etc.), y en caso de que los trabajadores recibieran dinero no se pagaba en efectivo, sino que el propietario abría una cuenta al trabajador en la que abonaba los préstamos que éste solicitaba, además del importe de la ropa o alimentos que adquiriría en la tienda de raya, los pagos que hacía a la real hacienda por concepto del tributo debido por el trabajador, los diezmos religiosos y otros más; no había pago diario o semanal del salario, si no existía la creación de un crédito a cuenta del salario pagado.

Políticamente en la colonia los trabajadores fueron los hombres menos libres, pues apenas traspasaban el umbral de la misma, el ingenio, la hacienda o el obraje, el estatuto legal que decía que eran plenamente libres, se esfumaba para quedar convertidos en hombres sin libertad de movimiento, reclusos en chozas, barracas y cuadrillas vigiladas, sin más posibilidades de poder abandonar el trabajo.

En los siglos XVI y XVII de la colonia, los trabajadores mineros, que gozaban de mayor movilidad geográfica tuvieron mayor poder de negociación, escaparon a las levas y reclutamientos forzados que ejercía la administración colonial a petición de los propietarios.

Por su parte los trabajadores de los obrajes y talleres textiles vivían reclusos, teniendo el lugar de trabajo por cárcel y un buen número de gentes eran inducidas a trabajar por el procedimiento común de arrestar a vagos y desocupados, a quienes se les obligaba a pasar largas temporadas de aprendizaje en las fábricas, las cuales eran verdaderas cárceles.

1.2.3 MEXICO INDEPENDIENTE

La historia de los orígenes y conformación de la clase obrera mexicana se encuentra marcada por rápidas transformaciones económicas que constituyen la base de un auge que sólo culmina con la Guerra de Independencia. Estas transformaciones significaron para los propietarios la ampliación de sus procesos productivos y mejores condiciones para la inversión, y para los trabajadores una explotación intensa.

La respuesta política de los trabajadores a su nueva condición va desde los motines y alborotos, hasta su participación masiva en el movimiento de Independencia. Las formas de --

control político por parte de los propietarios y del Estado se modernizan en ese tiempo, tanto a través de la legislación como por los aparatos represivos.

El movimiento de Independencia planteó problemas al romper con el coloniaje. En primer lugar fue un movimiento sostenido y realizado por amplios contingentes populares. Sin embargo el proyecto de estado liberal que se sostuvo con la Independencia, no tuvo durante ese período en el que se gestó, la fuerza para consolidarse, aún cuando se fomentó la industria, se transformó la educación y se modificaron las relaciones de propiedad en las ciudades, se siguió de alguna manera dependiendo de las fuerzas económicas de la época colonial.

Su acción modificó, más por la voluntad de la ley que en las formas de relación profundas, las prácticas heredadas de la organización colonial. Es significativo el pensamiento de Alejandro Humboldt, el cual describe a la sociedad novohispana en vísperas de la Independencia, dividida de manera extrema entre la mayor opulencia y la máxima pobreza.

La situación real de la población trabajadora en los centros urbanos, en no menos de un 30% de la población total de la Ciudad de México tenía acceso a una ocupación más o menos estable y un 70% de la población en edad de trabajar carecía de empleo fijo.

De tal manera que la sociedad mexicana del siglo XIX - se separó en dos grupos opuestos "los decentes" y "los léperos". Los primeros tenían empleo, eran útiles a la sociedad, laboriosos y productivos. Los segundos, eran hombres groseros, insolentes y vagos, que lo componían grupos importantes de trabajadores, previstos únicamente de su fuerza de trabajo, los cuales, se alquilaban a destajo.

Ante esta situación que vivía México, la característica era que el tener acceso a un trabajo, era un verdadero privilegio.

Para la historia de los orígenes y conformación de la clase obrera mexicana resulta fundamental examinar los rasgos de los trabajadores mineros de la nueva españa, en especial hacia el final del período colonial. Esto es así porque en la economía novohispana la producción minera de plata fue la actividad más importante. Además, el período comprendido entre los años 1750-1810 está marcado por una serie de transformaciones económicas que trajo como consecuencia, mayor riqueza para los propietarios mineros y para los trabajadores mayor explotación.

El proceso de trabajo en las minas absorbía a un número considerable de trabajadores y éstos eran controlados directamente por capataces, por lo que hacía muy difícil las condiciones de trabajo.

Para reclutar y controlar a los trabajadores se utilizaba el sistema de cuadrillas, los representantes de las minas - acordaban con los capitanes de cuadrillas el monto del pago según el trabajo específico que se habría de realizar. Para lograr el contrato, algunos jefes de cuadrilla ofrecían precios -- más bajos por obra determinada, una vez el contrato, el tiempo - que podía durar el trabajo no tenía significación alguna si se - alargaba no afectaba a quien lo contrataba, sino al trabajador - el cual tenía que mantenerse durante más tiempo en las minas por la misma retribución.

En cuanto a los trabajadores textiles la imagen tradicional que presentaban las ciudades de fines de la época independiente, era repleta de pequeños talleres de artesanos trabajados por sus propios dueños; el artesano aportaba su trabajo y a veces sus instrumentos personales de trabajo y laboraba generalmente a destajo un número determinado de piezas por encargo del comerciante, por su parte el comerciante habilitaba a los cosecheros de algodón, para recibir a cambio la cosecha y asegurarse la materia prima, él mismo se encargaba de transportar el algodón - hacia las grandes ciudades, para ello contrataba permanentemente a grupos de arrieros que también trabajaban como sus asalariados en deplorables condiciones.

A grandes rasgos, éste es el panorama de los trabajadores a raíz del movimiento de Independencia, por lo que dadas

las condiciones de vida de los trabajadores, no es de asombrarse que se registren grandes motines y revueltas que movilizaron a los trabajadores para tratar de conseguir una vida más digna y mejores condiciones laborales.

1.2.4 REVOLUCION POLITICA

La Constitución de 1857 recogió los principios fundamentales del liberalismo político y económico y por lo mismo determinó que el Estado no debía intervenir en la vida económica y que la dirección de la empresa era patrimonio exclusivo del empresario, además de que las relaciones de trabajo debían regularse de conformidad a la voluntad de las partes que hubieran manifestado en el contrato, que dicho contrato debía ser considerado como un contrato de prestación de servicios y que las condiciones de trabajo debían fijarse de conformidad al libre juego de la oferta y la demanda.

Este contrato llamado libre, puso de manifiesto que -- cuando las partes no poseen la misma fuerza para negociar, el -- trabajador se ve obligado a enajenar su libertad y con ello se -- imposibilita el nacimiento de una verdadera relación contractual.

Los reproches al principio se hicieron con la quietud y el desaliento del pueblo, pero poco a poco, a medida que la -- realidad fue haciendo ciertos los procedimientos de aquellos que

dudaban que bastaba con proclamar la libertad humana para que se respetara la dignidad del hombre, se fueron haciendo cada vez -- más abiertos, hasta que llegó el momento en que con las armas en la mano se exigió el que el Estado abandonara su actitud abstencionista e interviniera en la vida económica en representación - de los intereses de la comunidad. Así surgió el movimiento revolucionario de 1910.

Junto con la lucha armada a través de decretos, planes y proclamas se empieza a gestar un nuevo derecho social, en el - cual se trata de entender al individuo ya no como un ser aislado, sino en su calidad de miembro de un grupo social.

Es así que en los debates del proyecto del Constituyente de Querétaro, se arrojaron las bases sobre las cuales había - de configurarse el artículo 123 Constitucional, en dicho artículo debían tratarse las bases fundamentales sobre las que se debía de legislar en materia de trabajo y las normas concretas que se han de consagrar a favor de los trabajadores; como serían la fijación de una jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, medidas de higiene en talleres, fábricas y minas, creación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje, prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y niños, accidentes, seguros, indemnizaciones, etc. (6)

(6) Patiño Camarena, Javier. Decisiones Fundamentales en Materia Laboral. Editorial INET. Primera Edición. México 1976. Páginas 5-7.

El artículo 123 dió como resultado el establecimiento de las bases necesarias para la protección y ampliación de los derechos de los trabajadores, por otro lado, define una política estatal en materia laboral, que se integra con medidas tendientes a lograr la cabal aplicación de la ley en materia de trabajo, la justicia en las relaciones obrero-patronales, el equilibrio entre los factores de la producción, el mejoramiento de los sistemas de bienestar, etc.

Con este relato de la historia del derecho del trabajo se puede afirmar que el derecho del trabajo mexicano contiene -- las decisiones jurídicas fundamentales que se han adoptado para regular las relaciones obrero-patronales y no sólo implica todo aquello a que el trabajador tiene derecho, sino que también se regulan sus obligaciones y prohibiciones, e igualmente en lo que se refiere a los patrones.

En el derecho del trabajo actual se pueden apreciar -- tres momentos fundamentales: la reducción de la jornada; el salario mínimo y los derechos y prohibiciones de las relaciones obrero-patronales.

En los estatutos jurídicos que se suceden de 1906 a -- 1916, se pone de manifiesto el deseo de realizar las reformas -- económicas y sociales que fueran indispensables para hacer efectivas las libertades humanas y las necesidades de mejorar las --

condiciones materiales, intelectuales y morales de la clase trabajadora.

En el Congreso Constituyente de 1906 a 1917, pusieron de manifiesto que las jornadas excesivas degeneran la raza humana y que a través de la limitación de la jornada se busca preservar la libertad, la vida y las energías de los trabajadores.

Con base en estas ideas y en consideración a que toda persona tiene no sólo el deber de realizar un trabajo productivo, sino también el derecho de disponer de tiempo libre para distraerse.

En atención a que el trabajo es la fuente lógica de -- los ingresos personales, la prestación del mismo debe ser retribuida, dentro de nuestro ordenamiento jurídico positivo. Por lo que se entiende por salario, la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

La Constitución parte del reconocimiento de que el trabajador tiene derecho a recibir por sus servicios una retribución que por lo menos sea suficiente para la satisfacción de sus necesidades vitales.

Por lo que con el fin de garantizar la percepción integral del salario mínimo, la Constitución dispone que éste no es susceptible de descuento, embargo o compensación.

CAPITULO II.

EL DERECHO DEL TRABAJO

2.1 Conceptos y Fundamentos del Derecho del Trabajo

2.2 Naturaleza Jurídica

2.2.1 Criterios de Distinción

2.2.2 Sujetos de la Relación Laboral

**2.2.3 Principios y Fines que persigue el Derecho
del Trabajo**

Principios

Fines

CAPITULO II
EL DERECHO DEL TRABAJO
GENERALIDADES

2.1 CONCEPTOS Y FUNDAMENTOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

La Constitución Política en su artículo 73, fracción X y 123 apartado "A", párrafo introductorio y fracción XXVIII - establece y delimita la facultad legislativa del Congreso de la Unión en materia laboral, en el sentido de que deberá expedir le yes sobre el trabajo, ordenadas a la consecución de la justicia social.

De acuerdo a estas disposiciones que fijan las bases - del derecho del trabajo, se observa que la esfera de nuestra rama del derecho está formada por un sistema de normas relativas a la actividad laboral y a la justicia social.

La Ley de 1931 decidió que todo el trabajo humano ya - se tratara de energía física o espiritual a cuyo fin empleo la - denominación de trabajo material e intelectual quedaba comprende do en sus disposiciones. Entendiéndose por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio.

Para el autor Mario de la Cueva, los fines del derecho laboral no permiten distinción alguna en el trabajo; si se hiciera no solamente se violaría el espíritu de la Declaración, sino que se quebrantaría la unidad del estatuto y se rompería el principio de igualdad.

En cuanto a las relaciones obrero-patronales y sus derechos y prohibiciones, el derecho del trabajo reconoce una clasificación que tiene por base las distintas maneras que las personas se diferencian según que participen en relaciones individuales o colectivas, esto es, según que entren en juego únicamente el interés particular de uno o de varios trabajadores o que haga acto de presencia el interés de la comunidad obrera.

Ahora bien, el trabajador interviene exclusivamente en las relaciones individuales, como persona física, no puede ser titular de intereses y derechos colectivos; e inversamente, los sindicatos sólo intervienen en las relaciones colectivas, porque su misión consiste, de conformidad con la definición del artículo 356 de la ley, en "... el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de la comunidad obrera".

Sin duda los sindicatos pueden actuar en representación de los trabajadores ante las autoridades y ante el patrón; pero en esta hipótesis no obran como titulares de derechos; y pueden también entrar en relaciones individuales si utilizan los

servicios de algún trabajador, pero entonces actúan como patrones y no en ejercicio de sus funciones.

Por otra parte, los patrones no sólo pueden, sino que tienen que concurrir en los dos tipos de relaciones, pues son el otro sujeto sin el cual no es posible ni la formación ni la vida de las relaciones jurídicas que implican una serie de derechos - y prohibiciones que traen como consecuencia una serie de actos - que motivan que el interés se desarrolle sobre todo en los derechos de los patrones y que planteamos como objetivo del presente trabajo de tesis.

El mencionado autor expresa: el derecho del trabajo es tá concebido como un conjunto de normas destinadas a asegurar -- una existencia decorosa al hombre que entrega su energía de trabajo a otra persona, el predominio de la energía física sobre la intelectual, o viceversa, no puede justificar un régimen distinto si bien habrá diferencias en cuanto a los salarios.

También lo concibe como a la norma que regula el inter cambio de prestaciones entre trabajadores y patrones, así como - la norma que propone realizar la justicia social en el equili- - brio de las relaciones entre el trabajo y el capital. (7)

(7) De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. Segunda Edición. México 1974. Páginas 83-160.

Por su parte el autor Trueba Urbina concibe al derecho del trabajo como "un conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana".

(8)

Para el autor Néstor de Buen el derecho del trabajo es "el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social". De esta manera agrega el autor que no puede entenderse un derecho del trabajo cuya preocupación no sea el de elevar el nivel de vida de los trabajadores, y en donde no exista esa preocupación, el derecho del trabajo no tendrá razón de ser.

Resulta de importancia la descripción de ciertos elementos que conforman esta definición, que la hace ser completa en cuanto a que se refiere al trabajo como un derecho y un deber social y al hombre lo menciona como un sujeto del derecho laboral que importa fundamentalmente, así como la vida, la libertad y la dignidad, y la posibilidad de que alcance un nivel económi-

(8) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa. Segunda Edición. México 1979. Página 135.

co decoroso para él y su familia. (9)

El autor José Dávalos considera que el derecho del trabajo "es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto - conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones - del trabajo." (10)

El autor Roberto Muñoz en su libro Derecho del Trabajo, expresa "que para definir nuestra rama jurídica debemos explicar su significado en función de un conjunto de normas que, - ordenadas a la justicia social, regulan el trabajo", y se conduce a definirlo "como el conjunto de normas que estructuran el -- trabajo subordinado y que regulan, ordenando hacia la justicia - social armónicamente las relaciones derivadas de su prestación y la proporcional distribución de los beneficios alcanzados por su desarrollo". (11)

Después de la transcripción de las definiciones que -- conforman diversos criterios, los autores de la corriente laboral mexicana se orientan en el sentido de definir al derecho laboral en función de los fines que deben perseguir, y que corresponde a la satisfacción de las necesidades materiales e intelect-

(9) De Buen, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa. Séptima Edición. México 1989. Página 131.

(10) Dávalos, José. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. Primera Edición. México 1988. Página 44.

(11) Muñoz Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa. Primera Edición. México 1976. Págs. 45-46 y 60.

tuales del hombre.

En cuanto a la fundamentación del derecho del trabajo se ha de comentar que a raíz de la lucha revolucionaria que proponía reformas políticas, económicas y sociales, aparecieron una serie de proclamas e ideas con objeto de poner en vigor, una legislación para mejorar las condiciones del trabajo rural, del obrero, del minero y en general de las clases proletariadas.

Fue Venustiano Carranza el que envió un proyecto de Constitución a la Asamblea Constituyente que se había reunido en Querétaro y en el cual se facultaba al Congreso para legislar en materia de trabajo.

Los diputados constituyentes de 1917 incluyeron en nuestra Constitución ciertos principios con el fin de completar las viejas ideas individualistas con otras tendientes a desarrollar los principios de solidaridad social capaces de promover el que los miembros que componen nuestra colectividad se vean obligados a subordinar la satisfacción de su interés personal a la consecución del mejoramiento de nuestra sociedad.

De aquí que nuestra Constitución parta de la idea de que la persona no es un ser aislado, sino que forma parte de un grupo social cuya situación y actividad repercuten en el estado que guardan los demás grupos sociales, lo que a su vez obliga a

que la gestión del Estado procure encauzar el desarrollo económico a efecto de promover el mejoramiento de la sociedad entera y no sólo el de una clase social en particular.

Todo esto dió como resultado que nuestra Ley Suprema - abandonara la concepción clásica de la empresa, según la cual, - ésta es el producto de la unión accidental del capital, trabajo y administración, para considerarla como un organismo protector de las personas que la integran; es decir, que de una empresa -- fundada en la contratación individual, en la cual las condiciones de trabajo eran dictadas por los patrones exclusivamente, la sustituye una empresa solidaria en la que los diversos sectores que la integran intervienen en la determinación de las condiciones de trabajo. De aquí que en la época presente se conciba a - la empresa como una asociación de trabajo y capital en la consecución de una finalidad social comunitaria.

En este mismo orden de ideas el autor Mario de la Cueva apunta que en la empresa del mundo capitalista y liberal el - único titular de los derechos era el capital, ya que el trabajador no tenía derecho alguno sobre la empresa, su único derecho - en contra del empresario era obtener un salario a cambio de su - trabajo.

El derecho del trabajo ha modificado radicalmente el - concepto de empresa y significa en gran parte, los derechos del

trabajador dentro de ella; esta situación se muestra en el derecho de asociación profesional, la huelga y el contrato colectivo; instituciones que elevan al factor trabajo a la categoría de elemento de idéntico rango que el capital, lo que significa que el derecho en la empresa, esto es, el derecho que regula las -- prestaciones de servicio, tienen un doble origen, el capital y -- el trabajo; el artículo 123 además de establecer las bases necesarias para la protección y ampliación de los derechos de los -- trabajadores, define una política gubernamental en materia laboral que se integra con medidas tendientes a lograr una adecuada aplicación de la ley en materia de trabajo, así como la justicia en las relaciones obrero-patronales, el equilibrio entre los factores de la producción, la ampliación y mejoramiento de los sistemas de bienestar y la creación de empleos para estar en condiciones de elevar la productividad.

Todas estas medidas se traducen en la estructuración -- constitucional de varias instituciones tales como el derecho de los sindicatos que a través de las negociaciones colectivas ayudan a definir la política económica y social.

En base a las consideraciones anteriores se puede afirmar que el artículo 123 Constitucional contiene las decisiones -- políticas y jurídicas fundamentales que se han adoptado para regular las relaciones de trabajo a partir del reconocimiento de -- que el trabajo es un derecho y un deber social.

Por otra parte, los principios consagrados en este artículo no presenta sólo todo aquello a que el trabajador tiene - derecho, sino son las bases fundamentales sobre las cuales deben regularse las relaciones de trabajo, que obligan en la medida en que las circunstancias lo permitan, se garantice a los trabajadores más y mejores condicioens de vida. (12)

2.2 NATURALEZA JURIDICA

La determinación de la naturaleza jurídica del derecho del trabajo es en base a su ubicación y por naturaleza se entiende el origen de las cosas, su principio, proceso y fin; es decir, la esencia de cada cosa.

La naturaleza del derecho mexicano del trabajador surge del artículo 123 al afirmar la dignidad individual del trabajador, así como la defensa y superación de la clase proletaria y la apertura de una vida decorosa para todos los trabajadores.

La división del derecho en público y privado fue un -- dogma para el derecho del siglo XIX, es decir, una verdad que debía respetarse, de aquí que estas dos ramas aparecían con caracteres diferentes y con finalidades diversas; así el derecho pú--

(12) Patiño Camarena, Javier. Decisiones Fundamentales en Materia Laboral. Editorial INET. Primera Edición. México 1976. Página 5-9.

blico era considerado como un ordenamiento general de la sociedad que tenía en cuenta intereses generales, por su parte el derecho privado regulaba las relaciones entre particulares.

La doctrina más generalmente aceptada que da la pauta para el criterio diferencial entre los derechos público y privado debe buscarse en la naturaleza de las relaciones de las normas que aquéllos establecen.

Una relación que se conoce como de coordinación es --- cuando los sujetos que en ella figuran se encuentran colocados - en un plano de igualdad, esto ocurre en el derecho privado.

Los preceptos del derecho dan origen a relaciones de - subordinación, cuando a las personas a quienes se aplican no están consideradas como jurídicamente iguales, es decir, cuando en las relaciones intervienen el Estado, en su carácter de entidad soberana y el particular.

Las relaciones de coordinación o igualdad no sólo pueden existir entre particulares, sino que se pueden dar entre dos órganos del Estado, o entre un particular y el Estado, cuando el último no interviene en su carácter de poder soberano.

La relación es de derecho privado, si los sujetos de - la misma se encuentran colocados por la norma en un plano de - -

igualdad, y ninguno de ellos interviene como entidad soberana. Es de derecho público si se establece la subordinación entre un particular y el Estado, o si los sujetos de la misma son dos órganos del poder público o dos Estados soberanos. (13)

La ubicación del derecho del trabajo fue adoptada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en ejecutoria de 16 de marzo de 1935 donde se sostuvo que el artículo 123 de la -- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, elevó a la categoría de estatuto especial de derecho público al derecho industrial o derecho del trabajo.

La Ley Federal del Trabajo vigente, en el artículo -- 50., establece que sus disposiciones son de orden público.

2.2.1 CRITERIOS DE DISTINCION

La mayoría de los autores del derecho del trabajo, se inclinan por ubicarlo dentro del grupo de los derechos sociales y así el autor Gustavo Redbruch apunta que el derecho social es producto de una moral colectiva. Corresponde a un distinto tipo de hombre: la imagen del hombre sujeto a vínculos sociales; el hombre colectivo es la base del derecho social.

(13) García Maynez, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Editorial Porrúa. Décima Tercera Edición. México 1965. Página 134.

El derecho, según Radbruch se justifica en la medida en que las normas que lo integran están destinadas a la realización de un fin.

Los fines del derecho son diversos; la justicia, la seguridad jurídica y el bien común.

La norma es justa en la medida en que se dirige a una generalidad de personas. Por el contrario, será injusta aquella norma que establezca excepciones a una regla general.

La idea central en que el derecho social se inspira, dice Radbruch, no es la idea de la igualdad de las personas, sino la de la nivelación de las desigualdades que entre ellas existen; la igualdad deja de ser, así, punto de partida del derecho para convertirse en meta o aspiración del orden jurídico.

Exponente principal del derecho social, el autor que nos ocupa, dice al respecto del derecho del trabajo, que éste; surgió al adquirir significación jurídica ciertos hechos que hasta entonces sólo habían tenido un carácter psicológico. En éste como en otros tantos casos, fue también la naturaleza de las cosas lo que determinó la nueva forma jurídica.

Detrás del concepto abstracto de la igualdad de las personas, fueron apareciendo en el derecho del trabajo las figu

ras concretas del patrono y el trabajador, con sus rasgos sociales específicos, es decir, como sujetos unidos en sus sindicatos y asociaciones profesionales.

Detrás de los contratos individuales entre patronos y obreros fue apareciendo, como base de ellos y con fisonomía jurídica propia, el contrato colectivo de trabajo concertado entre el sindicato, de una parte, y por la otra la representación de los intereses patronales.

En este orden de ideas el autor José Campillo Sáenz aclara los perfiles de los derechos sociales, destacando lo siguiente:

a) Los derechos individuales y los derechos políticos están estructurados esencialmente en torno a la idea de libertad. Los derechos sociales intentan realizar, preferentemente, la justicia social.

b) Los derechos individuales y políticos pertenecen a todo hombre por el hecho de serlo; los sociales se otorgan por la pertenencia a una determinada categoría social, independientemente de la ciudadanía.

c) Los derechos individuales son derechos absolutos, "erga omnes". Los derechos sociales son derechos relativos con

un sujeto pasivo determinado, que puede ser el Estado, el empresario u otra persona privada.

d) Los derechos individuales o de libertad constituyen, prevalentemente un deber de no intervención a cargo del Estado, en la esfera de la autonomía del individuo. Los derechos sociales exigen, en cambio una conducta activa por parte del Estado, bien mediante la intervención estatal para regular o disciplinar la conducta de los particulares.

e) Los derechos individuales, por regla general, están previstos por normas reglamentarias, mientras que, también por regla general, los derechos sociales están expresados en normas constitucionales que las leyes ordinarias o las restantes fuentes del derecho sólo pueden mejorar; pero nunca disminuir en perjuicio de los sujetos a cuya protección están dirigidos.

Estas diferencias no implican, que ambos derechos no puedan coexistir y armonizarse para realizar una síntesis que asegure al hombre el pleno desenvolvimiento de su personalidad en las más amplias condiciones de dignidad y libertad. (14)

Para el autor Trueba Urbina el derecho social es el -

(14) Campillo Sáñez, José. Los Derechos Sociales. Revista de la Facultad de Derecho. Tomo I. Números 1-2 Enero-Junio. México 1951. Página 212.

conjunto de principios, instituciones y normas que en función - de su integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles.

El autor Mario de la Cueva define a los derechos sociales como los que "se proponen entregar la tierra a quien la trabaja y asegurar a los hombres que vierten su energía de trabajo a la economía, la salud y la vida y un ingreso, en el presente y en el futuro, que haga posible un vivir conforme a la naturaleza, la libertad y la dignidad humana.

Sosteniendo que la Ley del Trabajo de 1970 es la expresión de una idea nueva del derecho del trabajo, que descansa en la tesis del artículo 123 y cuya finalidad se haya en este mismo artículo, por lo que es de este precepto y no del derecho público ni del privado, de donde debe extraerse la orientación para la creación e interpretación de las normas concretas, porque ya no puede ser concebido el derecho del trabajo como un conjunto de normas reguladoras de un intercambio de prestaciones patrimoniales, sino como el estatuto que la clase trabajadora impuso en la Constitución para definir su posición frente al capital y fijar los beneficios mínimos que deben corresponderles por la prestación de sus servicios.

Por lo que para el autor el nuevo derecho del trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social en el --

equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el patrón".

(15)

De estas opiniones vertidas se puede concluir que el derecho laboral regula las relaciones entre trabajadores y patrones y que no obstante ser de aspecto individual el derecho laboral tiene forma en los lineamientos del derecho social, por que sus instituciones tienen como fin esencial lograr la justicia social.

2.2.2 SUJETOS DE LA RELACION LABORAL

Se consideran como sujetos del derecho del trabajo, a todas las personas que participan en la relación de trabajo; ésta a su vez se divide en dos y son: individuales y colectivas; las primeras son las que sirven para realizar las prestaciones del servicio y las segundas tienen por objeto reglamentar las condiciones de prestación de los servicios.

Con el nombre de sujetos individuales del derecho del trabajo se designan a todas las personas que intervienen en la formación y cumplimiento de las relaciones individuales de trabajo; los sujetos colectivos del derecho del trabajo son aquellos que participan en la vida de las relaciones colectivas.

(15) De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. Segunda Edición. México 1974. Páginas -- 78-83.

La relación de trabajo se establece, por regla general, con una persona denominada trabajador que ha de ser una persona física tal como lo dispone la ley en su artículo octavo al señalar que "trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado".

El autor Néstor de Buen menciona como un elemento esencial en la relación de trabajo a la retribución o remuneración que por trabajo percibe quien lo presta, y señala "...cabe decir que si el trabajo no es remunerado, no habrá relación regida por el derecho laboral", y da como ejemplo, a los servicios que son realizados por razones puramente altruistas, en el que no se percibe pago alguno, y que no se encuadra dentro de nuestra legislación". (16)

Esta opinión del autor encuentra su fundamento en la misma ley, ya que en los dos primeros párrafos del artículo 20 se señala: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario" y "Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

(16) Dávalos, José. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. Primera Edición. México 1976. Páginas 91-94.

El maestro Mario de la Cueva establece que la relación jurídica nace por el solo hecho de la prestación de un trabajo personal subordinado; por lo tanto para que exista es suficiente la presencia de un trabajador y de un patrono, y el inicio de la prestación de un trabajo, aunque no se hayan determinado el monto y la forma de pago del salario. De lo anterior se puede concluir que el salario, si bien en el campo de la teoría es un elemento constitutivo de la relación, en la vida de ella aparece a posteriori, es decir, como una consecuencia de la prestación del trabajo.

El concepto trabajador es el elemento esencial del derecho del trabajo, pues este estatuto tiene por misión fijar -- los derechos de los trabajadores en el proceso de la producción, en otras palabras; es el conjunto de normas que tienen por objeto proporcionar a los trabajadores, a cambio de la prestación de sus servicios, un nivel decoroso de vida.

El trabajador, como sujeto de la relación de trabajo, solamente puede ser una persona física ya sea hombre o mujer, -- salvo las medidas especiales de protección a la mujer en relación con ciertos trabajos, ya que ambos sexos se encuentran -- equiparados en la ley, tal como lo menciona el artículo tercero, en su párrafo segundo "...No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social".

Es objetivo principal del derecho del trabajo proteger al trabajador como ser humano, por la energía personal de trabajo que desarrolla en la prestación del servicio.

En el derecho mexicano, se ha discutido acerca de los sindicatos de trabajadores y se estableció que cuando un sindicato de trabajadores celebra un contrato de trabajo colectivo, el sindicato es considerado como un trabajador, lo que significa, que también puede ser una persona jurídica, es decir, que en este tipo de relaciones, los verdaderos trabajadores son los miembros del sindicato; pues éste respecto de los trabajadores, desempeña las funciones de un contratista o de un intermediario.

Lo mismo sucede con las sociedades constituídas para prestar servicios por conducto de sus socios, ya que puede adquirir la categoría de trabajador y ser considerada, por esta razón como intermediaria o contratista.

Del otro lado de la relación puede encontrarse, a una persona física, o bien a una persona jurídico-colectiva o persona moral; llamada "patrón" o "empresario".

Estos términos que se usan para designar a la persona que recibe los servicios del trabajador han sido elegidos por tradición, es decir, porque con anterioridad se han venido usando y también porque son los que presentan menos críticas técnicas.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo décimo, -- primer párrafo, define al patrón de la siguiente manera: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Del concepto legal de patrón se desprende que patrón puede ser una persona física o moral, y es quien recibe los servicios del trabajador; al respecto se puede indicar que para la legislación laboral es indistinto que, tratándose de una persona moral, ésta sea una sociedad civil o mercantil, ya que lo -- que le interesa es el dato objetivo de recibir un servicio en la relación.

Asimismo, se puede observar que no se menciona la -- existencia de un contrato de trabajo, ya que sólo hace referencia a la relación espontánea que nace entre el que contrata los servicios y el que los realiza, pero se afirma que la falta del contrato de trabajo en nada afecta la existencia y validez del vínculo laboral, como se puede deducir de los artículos 21 y 26 que a la letra señalan: Artículo 21 "Se presume la existencia -- del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe" y Artículo 26 "La falta -- del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad".

El artículo 20 de la ley en su primer párrafo, señala con bastante precisión el concepto de relación de trabajo: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto -- que de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

Del párrafo anterior se pueden distinguir los siguientes elementos: el primero, se forma por el trabajador y el patrón y el segundo, se integra por la prestación de un trabajo personal subordinado y el pago de un salario.

De acuerdo con este artículo 20 de la ley; es necesario que el sujeto patrón tenga la condición de persona, pero esta idea actualmente no resulta congruente con la tendencia patrimonial que señala la propia ley cuando define a la empresa como unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios (art. 16).

Por su parte el artículo 21 establece que, "Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe".

Es evidente la intención del precepto anterior, ya -- que se trata de conceder a quien presta un servicio personal -- una ventaja; toda prestación de servicio será laboral, salvo -- que el patrón demuestre lo contrario. Esto significa que el --

prestador del servicio personal tiene derecho a que se le aplique la disposición legal que más le favorezca.

En resumen, el contrato de trabajo tan sólo tiene el efecto de fungir como un elemento de prueba de las condiciones de trabajo, pero no de la relación de trabajo y los términos -- más usados por la legislación laboral son los de "patrón" y "empleado", en razón de su uso legal.

2.2.3 PRINCIPIOS Y FINES QUE PERSIGUE EL DERECHO DEL TRABAJO

PRINCIPIOS

Los derechos humanos pueden dividirse en dos aspectos: los derechos individuales del hombre y los derechos sociales del trabajo.

Los primeros, para el autor Mario de la Cueva, constituyen un presupuesto para que los segundos puedan asegurar la libertad del trabajador durante la prestación de su trabajo.

La Constitución Francesa habla de la libertad de trabajo como uno de los derechos del hombre y la Constitución Mexicana de 1857, la cual pasó en muchos aspectos similar a la de Querétaro expresa, que "a ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le

acomode".

Este artículo 5o. constitucional significa un primer aspecto de la libertad para escoger el trabajo que a cada quien le acomode, esto es, puede seleccionar la profesión que le plazca por corresponder a sus aptitudes, a su gusto o a sus aspiraciones; se convierte en una libertad que se realizará en una actividad concreta.

Por lo tanto la persona es libre para dedicarse a una profesión u otra, mediante una decisión personal, la cual se relaciona con el artículo 4o. de la Ley Federal del Trabajo, que menciona que el ejercicio de estos derechos, es decir, dedicarse a la profesión, industria o comercio, sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad.

La propia ley en su artículo 3o. consagra algunos principios fundamentales al expresar, en forma rotunda que "el trabajo exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta"; por lo tanto, el trabajador podrá exigir siempre el respeto de su libertad.

El trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y le permitan alcanzar al trabajador un nivel de vida decoroso para él y su familia, esto quiere decir

que toda persona tiene derecho a un nivel adecuado que le asegure, al trabajador y su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y obtener a sí mismo derecho a los seguros en caso de enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros como en el caso de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

Otro principio de igualdad en el derecho del trabajo es el de no establecer distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, edad, sexo, credo religioso, doctrina política o condición social, esto significa que todo trabajador tiene todos los derechos iguales ante la ley, sea hombre o mujer, sea cualquiera su edad, credo religioso, opinión política o posición económica.

Relacionándose este artículo con el 56 de la ley, se refiere a las condiciones de trabajo de una manera general de las cuales concluye que deberán ser iguales para trabajos iguales.

Otro principio laboral es sin duda la estabilidad en el trabajo, el cual otorga un carácter permanente a la relación de trabajo y establece que sólo es posible su disolución por voluntad del trabajador, por parte del patrono cuando exista el incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de --

circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación.

El principio de la jornada humanitaria, se creó en el principio de la jornada máxima de 8 horas, que se encuentra estipulado en las fracciones I y II del artículo 123 Constitucional y en el artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo.

Otro principio fundamental lo constituye el concepto de salario justo que está expresado en el artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo que representa un principio de justicia social que tiene como objeto que el trabajador reciba un ingreso remunerador y justo.

FINES

En la exposición de motivos de la nueva ley se explica: "La finalidad suprema de todo ordenamiento jurídico es la realización de la justicia en las relaciones entre los hombres, y por tratarse del derecho de trabajo, se habla de la justicia social". Resumiendo el fin supremo del derecho del trabajo es la justicia social". (artículo 2o. de la Ley Federal del Trabajo).

La justicia social en el campo del derecho del trabajo, consiste en la armonía de las relaciones obrero-patronales

y en la proporcional distribución de los bienes producidos por esas relaciones.

La justicia social, es un fin de naturaleza jurídica; de tal manera que los fines que busca el derecho del trabajo se pueden clasificar en: jurídicos, éticos, económicos, sociales, culturales y políticos.

a) FINES JURIDICOS

Nuestro derecho laboral consagra a la justicia social como su fin supremo y considera que, en su esfera de regulación, esta justicia se manifiesta como armonía en las relaciones obrero-patronales y proporcionalidad en la distribución de los bienes producidos por esas relaciones.

Como ya lo señalamos con anterioridad, la finalidad -suprema de la justicia social del derecho del trabajo se encuentra consagrada en el artículo segundo de la ley, es decir, que se trata de conseguir el equilibrio en las relaciones entre trabajadores y patrones.

La forma como se manifiesta en el ámbito del derecho laboral la armonía y la proporcionalidad, se encuentra reconocida expresamente en diversos preceptos constitucionales y legales, como por ejemplo; la fracción XVIII, del art. 123 apartado

"A" de la Constitución, que dispone que: "las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre -- los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital..."; el artículo segundo de la Ley Federal del Trabajo, establece: "Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en -- las relaciones entre trabajadores y patrones". También se señala en el artículo 15, fracción II de la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado, como tarea primordial de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social el de "procurar el equilibrio entre los factores de la producción".

Esta idea de justicia social como finalidad del derecho del trabajo, además de estar reconocida en los preceptos -- transcritos, la encontramos inherente en todas las normas laborales. Esta inherencia la reconoce el art. 17 de la Ley Federal del Trabajo, que establece: "A falta de disposición expresa se tomarán en consideración los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución...". También la encontramos en la exposición de motivos de la nueva ley, al establecer "...todos sus principios tienden a una misma función, que es la regulación armónica y justa de las relaciones entre el capital y el trabajo" y en el Considerando 2o. de la Segunda Resolución de Participación de Utilidades que señala: el derecho de los trabajadores que participan en las utilidades de las empresas está "inspirado en los principios de --

justicia social plasmados en nuestra Ley Suprema".

b) FINES ETICOS

Las normas encaminadas con mayor vigor hacia los fines éticos, son las integrantes del derecho del trabajo. Basta con recordar, los fines de preeminencia, dignidad, libertad, -- igualdad, desigualdad y protección que orientan a nuestra rama jurídica.

La finalidad de preeminencia se encuentra manifestada en la ley cuando reconoce al hombre como la fuente, centro y -- fin del derecho del trabajo y su supremacía sobre los grupos so ciales organizados jurídicamente en sindicatos.

La finalidad de dignidad la encontramos en el trato -- que la ley da a los trabajadores y patrones como personas con -- inteligencia, voluntad y con fines propios que cumplir por sí -- mismos; también cuando reconoce que el trabajador no es una meg cancia sino una prolongación de la persona humana; al trazar -- los lineamientos de lealtad recíproca, al imponer a los patro-- nes el deber de previsión y a los trabajadores el deber de fide lidad; al organizar la relación laboral de tal manera que al -- hombre se le debe de tratar con la debida consideración de per-- sona con dignidad; al establecer como regla general que los pa-- trones no podrán separar de una relación de trabajo a ningún --

trabajador sin causa justificada.

La finalidad de libertad se manifiesta al permitir a los trabajadores y patrones dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que les acomode; al autorizar a los trabajadores y patrones a formar sindicatos y asociaciones profesionales.

La finalidad de igualdad se manifiesta al tratar -- igual a los patrones y trabajadores, y a éstos entre sí, en lo que son iguales, es decir, por una parte les da un trato igual a los patrones y trabajadores en cuanto a que son personas humanas con inteligencia y voluntad y por la otra, considerando esta igualdad esencial, también asimila a los trabajadores entre sí, cuando establece que "para trabajo igual debe corresponder salario igual" y "no podrá establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, - doctrina política o condición social".

La finalidad de desigualdad se reconoce al distinguir a los patrones y trabajadores, y a éstos entre sí, en lo que -- son desiguales. Nuestro derecho del trabajo vigente reconoce - este principio cuando, tomando en consideración que los trabajadores sólo cuentan con su fuerza de trabajo y los patrones con los medios de producción, determina: son condiciones nulas y no obligan a los contratantes, aún cuando el trabajador por necesi

dad las convenga en el contrato, aquellas que impliquen renunciar a los derechos que les otorga la Constitución y las leyes reglamentarias. La otra faceta del principio de desigualdad se establece al dar un tratamiento distinto a los menores de edad, cuando establece "se prohíbe la utilización del trabajo de los menores de 14 años".

La finalidad de protección, en su magnitud preponderantemente ética, se manifiesta en la protección de los menores y de las mujeres embarazadas, en la irrenunciabilidad de los derechos por parte de los trabajadores, en la prohibición de que las condiciones de trabajo sean inferiores a las fijadas en la ley y en la regla de que en caso de duda en la interpretación de las normas de trabajo, prevalezca la más favorable al trabajador.

c) FINES ECONOMICOS

Los fines del derecho del trabajo de naturaleza económica son los que se orientan a la satisfacción de las necesidades físicas de los trabajadores y a la regulación de la producción. Nuestro derecho laboral se encuentra ampliamente influenciado por exigencias de índole económico. Y se patentiza en la oportunidad que da la ley a toda persona de ganarse la vida mediante un trabajo al establecer que "el trabajo es un derecho y un deber social"; al instituir que el trabajo debe de efectuar-

se en condiciones que aseguren un nivel económico y decoroso para el trabajador y su familia. Se refiere el artículo anterior (3o. de la Ley) al deber de todo hombre de trabajar para ganarse la vida y al derecho de que la sociedad cree condiciones que le permitan cumplir con su deber de trabajar.

d) FINES SOCIALES

Debemos aclarar que sociales son todos los fines (jurídicos, éticos, económicos, culturales y políticos) del derecho del trabajo. Pero en esta clasificación cuando hablamos de fines sociales nos referimos a aquellos que tienen un marcado acento de previsión social.

Por ejemplo, cuando impone al patrón la obligación de emplear los medios necesarios y las medidas de higiene y seguridad para la previsión de los accidentes y para que los trabajadores tengan la mayor garantía para su vida; al establecer la responsabilidad de los empresarios de pagar indemnizaciones en los casos en que los trabajadores fallezcan o les resulten incapacidades con motivo del trabajo; al instituir como utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social que comprende seguros de "vida, invalidez, vejez, cesación involuntaria del trabajo, enfermedades, accidentes, de guardería y cualquier otros encaminados a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares".

La finalidad de protección, en su aspecto de previ-
sión social, se manifiesta al proteger al trabajador contra --
los peligros del trabajo y en el tiempo en que se presta el --
servicio.

e) FINES CULTURALES

Los fines culturales son aquellos que tienen por objeto
permitirles a los trabajadores el acceso a la educación y a
la participación del acervo cultural de la humanidad. Encontramos
manifiesta la índole cultural del derecho del trabajo al li
mitar la jornada de trabajo, al establecer el descanso semanario
y las vacaciones para permitirle a los trabajadores dedicarse
a actividades educativas y culturales; al imponer a los patrones
la obligación de establecer escuelas, fomentar las actividades
culturales, otorgar becas y capacitar y adiestrar a los
trabajadores.

f) FINES POLITICOS

La Constitución Política de 1917, en su artículo 123
consagró todos los principios de la relación laboral armónica y
de la distribución laboral, ya que ambos principios son los que
hacen posible la justicia social. Al consagrar los principios
lo hizo en disposiciones prescriptivas (de aplicación inmediata
o de aplicación diferida) y en disposiciones programáticas.

Tanto las disposiciones prescriptivas como las disposiciones programáticas, son pautas políticas que están señalando al legislador cuáles son las finalidades que deben inspirarlo en la formulación de las normas laborales. (17)

Como un comentario a lo anterior, considero que: a -- partir de nuestra Constitución Política, y sus Leyes Laborales Federales de 1931 y 1970, se fijan las bases del derecho del -- trabajo y de justicia social como meta a alcanzar.

Los diferentes estudiosos del derecho del trabajo, -- coinciden en afirmar que se concibe como un conjunto de normas e instituciones derivadas de las relaciones de intercambio libre y remunerado de las prestaciones que surgen entre trabajadores y patrones y que tienen por objeto conseguir el equilibrio en las relaciones de trabajo con el fin de asegurar una existen cia decorosa al trabajador.

Asimismo, ninguno de los autores que hemos mencionado en el texto del capítulo se aparta de la justicia social en las relaciones de trabajo; significando una tendencia con postula-- dos teóricos y prácticamente encaminados a proteger al trabajador considerado la parte económicamente débil de la relación la

(17) Muñoz Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa, S.A. Primera Edición. México 1976. Página 154.

boral, con objeto de que con las medidas legales que se adopten se eleve su nivel de vida y de cultura, evitando la desigualdad social.

El derecho del trabajo ha ido evolucionando desde su conformación a partir del Constituyente de 1917, en el artículo 123, en donde se trazaron las bases fundamentales sobre las que había de legislarse en materia de trabajo, fundamentándose desde entonces la jornada máxima de trabajo, el salario mínimo, el descanso semanal, la creación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje, higienización de talleres, fábricas, minas, prohibición del trabajo nocturno de mujeres y niños, accidentes, seguros, indemnizaciones, etc., que con el tiempo se ha ido adaptando y manejando en beneficio de la clase trabajadora.

Adaptándose este derecho, hasta convertirse en un derecho autónomo, independiente de la concepción clásica de la división del derecho en público y privado, para aparecer como un derecho social, que haga posible como sostiene el maestro Mario de la Cueva "vivir conforme a la naturaleza, la libertad y la dignidad humana"; que debe darse desde que inicia la relación laboral que aunque sea subordinada debe ser dentro de los límites del respeto a la dignidad humana, protegiendo a la parte débil en esta prestación de servicio, pero también que no implica que el patrón por recibir esta prestación reciba una serie de responsabilidades, aún cuando contrate el trabajo por un inter-

mediario, a las cuales el derecho no lo obligue, puesto que es parte fundamental en la producción económica y por lo tanto lleva a cabo una serie de obligaciones en su empresa que la ley le establece como medidas de higiene y seguridad, para prevenir accidentes, organizar de tal manera el trabajo que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía.

Fundamentalmente el trabajo como función social se basa en la protección que se le da al trabajador y la posibilidad de una existencia digna en el desarrollo de su actividad.

Principalmente el derecho del trabajo se basa en una serie de aspectos que implica que a trabajo igual debe corresponder igual remuneración, cualquiera que sea el sexo, raza, credo o nacionalidad del trabajador, siendo importante aclarar que los derechos consagrados a favor de los trabajadores no son renunciables y las leyes que los reconocen obligan y benefician al trabajador y a su familia.

Los aspectos finales del derecho del trabajo se conforma en la idea de que todo trabajador tiene derecho a participar en la equitativa distribución de la riqueza, con objeto de que pueda gozar de alimentación, vestido y habitación, en esto se incluye la participación tanto de los patrones como del Estado.

Asimismo, el trabajador tiene derecho a recibir educación y esparcimiento para capacitarse y evitar la enajenación - que en un momento dado pueda perjudicar su actividad laboral.

CAPITULO III.
EL PATRON COMO SUJETO DEL DERECHO DEL TRABAJO

- 3.1 Conceptualización de la palabra Patrón**
- 3.2 El Concepto de Patrón Sustituto**
- 3.3 La Representación Patronal en la Ley Federal del Trabajo**
- 3.4 Las Agrupaciones Patronales**
 - 3.4.1 Su Surgimiento**
 - 3.4.2 Su Desarrollo**
- 3.5 El Estado Patrón**

65

III.- EL PATRON COMO SUJETO DEL DERECHO DEL TRABAJO

3.1 CONCEPTUALIZACION DE LA PALABRA PATRON

El concepto patrón proviene de patrono y éste a su vez del latín patronus, que significa: "La persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores" (18)

En todas las etapas históricas por las que ha pasado la humanidad, siempre encontramos el grupo social dividido entre los que trabajan y los que utilizan el trabajo de sus semejantes.

Siendo así, tenemos cinco grandes períodos a saber: - en los que el patrón ha desempeñado un papel muy importante y - que son: el régimen de la esclavitud, el régimen de la servidumbre, el régimen de las corporaciones, el régimen de las manufacturas y finalmente el régimen del asalariado.

Ya que sería erróneo, por lo tanto pensar que la relación de trabajo es exclusivamente del asalariado, esto es, de las sociedades modernas en que vivimos.

(18) Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo VII. Universidad Nacional Autónoma de México. México 1984. Página 68.

a) En el régimen de la esclavitud, el trabajador era el esclavo y el patrón era el señor; éste podía disponer del esclavo como el propietario dispone de una cosa (vender, cambiar, prestar, dar o destruir). Por el contrario el esclavo tenía -- por misión realizar todos los servicios manuales exhaustivos, -- precisamente porque al esclavo se le consideraba como el último grado de la organización nacional de esa época.

b) En el régimen de las servidumbres, las grandes propiedades latifundistas reclamaban brazos para la agricultura; y como había escasez de mano de obra los propietarios de la tierra empezaron a ceder a los campesinos pequeñas fracciones para el cultivo a cambio de sus servicios.

Los campesinos pagaban los beneficios de la tierra -- que les era proporcionada, al principio eran trabajos caseros, que se realizaban en los castillos de los dueños del suelo, bajo sus órdenes y de acuerdo a sus necesidades. Después pasó a ser el pago hecho en especie, consistente en la entrega al señor, de una parte de la colecta y de los lucros. Más tarde el señor feudal, prefirió que el pago se hiciera en moneda, ya que las exageradas cantidades de productos recibidos le creaban algunas veces, dificultades y perjuicios, por lo poco desarrollado que se encontraba el comercio, por la inestabilidad de los medios de comunicación y por la inseguridad de los transportes, que impedían la fácil circulación de los bienes.

Cabe aclarar que en este régimen, el obrero no quedaba vinculado más a la persona de su señor. Permanecía, además preso de la tierra que el mismo labraba, como si aquel suelo, - del cual sustraía el sustento, le robase la libertad.

Resumiendo, podemos decir que la tierra era, prácticamente el único medio de producción, por eso quedaba centralizada en la mano del señor, éste buscaba de la tierra el amparo -- económico de su importancia política. Por eso es que el trabajador se prendía a la tierra, a tal punto, que si fuese ella -- vendida, sus compromisos, inclusive el de obediencia y de fidelidad, pasaban enteros para el nuevo dueño, es decir, que los -- hombres se enraizaban cada vez más en el suelo de que extraían sus riquezas y su vida.

c) En el régimen de las corporaciones, la organización del trabajo fue radicalmente alterada, ya que la producción fue sistematizada en moldes tan rígidos e inflexibles que no cedieron a las eventualidades y a las mutaciones de la sociedad. Las corporaciones eran organizadas por actividades económicas y colocaban a sus miembros en orden jerárquico, distribuidos en -- tres categorías: maestros, compañeros y aprendices.

En lo alto de la organización profesional se encontraba el maestro, éste tenía bajo sus órdenes un número limitado -- de aprendices, que como su nombre lo indica aprendían el oficio.

Más esos aprendices también prestaban bajo rigurosa fiscalización, servicios a los maestros y compañeros. Y tan estrecha -- era la dependencia existente entre el aprendiz y el maestro que no le era permitido alejarse del superior durante el plazo prefijado para el aprendizaje. La subordinación del aprendiz en -- relación al maestro, era constante e interminable y el aprendiz permanecía sujeto a los caprichos de su maestro durante el -- aprendizaje.

Los compañeros también vivían bajo las órdenes del -- maestro, pero éstos eran superiores jerárquicos de los aprendices, porque ya conocían el oficio. El compañero era un maestro que no poseía capital para establecerse o que no tenía la autorización de los órganos deliberativos de la corporación, éste -- tenía mayor independencia que el aprendiz, tenía sus condiciones de vida predeterminadas en las disposiciones estatutarias y reglamentarias de la corporación.

d) En el régimen de las manufacturas, el soberano de la religión concedía, por acto solemne, el monopolio de determinada actividad a cierta organización. Dentro de la manufactura, existían los trabajadores; esto es, aquellos que trabajaban en beneficio de los empresarios; es ahí donde aparecen los primeros signos del contrato individual de trabajo, porque el servicio era ejecutado contra el pago de la remuneración.

Cabe aclarar que tiene la característica de un contra

to individual incipiente, porque el trabajador no tenía derecho de discutir o combinar con el empresario las condiciones del -- servicio, su libertad se limitaba al derecho de adherirse o no adherirse a los reglamentos administrativos, expresamente establecidos por el rey o soberano, en el acto de la autorización -- concedida para el funcionamiento de la fábrica.

La manufactura tenía el control de la región. La profesión era ejercitada dentro de los criterios patronales y las condiciones inmutables; ya que si el trabajador no aceptaba las reglas establecidas para el funcionamiento de la fábrica, no podía obtener empleo dentro de su profesión ni en su ciudad; teniendo sólo dos opciones que eran, o cambiaba de profesión o -- cambiaba de ciudad. El pequeño desenvolvimiento comercial e industrial y la hostilidad de las regiones vecinas dificultaban -- ese cambio radical de vida, por lo tanto, casi siempre, los -- obreros se veían obligados a ingresar en la manufactura bajo pena de caer en situaciones difíciles o en la completa miseria.

e) El advenimiento de las ideas liberales e indivi- - dualistas, trajo para el trabajador, el principio de la autonomía de la voluntad. Puede entonces el trabajador aceptar, rechazar o proponer condiciones de trabajo de acuerdo con el Derecho Civil, sin embargo todavía no se habla de un derecho laboral formal (cuya evolución ya se contempló en el primer capítulo). (19)

(19) Russomano-Bermudez. Derecho del Trabajo. Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor. Primera Edición. Mexico 1982. Páginas 119-124.

El Derecho del Trabajo apareció, en las sociedades modernas, cuando el obrero tiene libertad suficiente para discutir las condiciones que anteceden a la prestación del servicio, y se convierte en un derecho autónomo y como ya se expresó anteriormente, se ubica como un derecho social.

Después de estos antecedentes acerca de la evolución del concepto patrón, se analizará el mismo, en la Ley Federal del Trabajo.

En el artículo 4o. de la ley anterior se definía al patrón como "toda persona física o jurídica que emplea el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo". En cambio la ley de 1970 expresa en su artículo 10 que "patrón es la persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores", definición que confirma la tesis de que comprobada la prestación de un trabajo subordinado se aplica automáticamente la legislación laboral. (20)

La ley vigente en su artículo 10, define al patrón como "la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores". Se puede observar en este párrafo que la ley acepta como patrón a una persona moral, como puede serlo

(20) De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. Décima Edición. Tomo I. México 1985. Pág. 159.

una sociedad civil o mercantil, a diferencia del trabajador que forzosamente debe ser una persona física. (21)

Algunos autores objetan la definición anterior por -- omitir el elemento esencial de subordinación y la obligación de pagar un salario. Sin embargo; por lo que se refiere a la subordinación, es un dato que se encuentra contenido en la definición de trabajador (artículo octavo), cuando establece que se requiere de un trabajo personal subordinado y en cuanto a la retribución, no es un elemento de existencia de la relación laboral, sino sólo es una consecuencia natural.

A continuación se proporcionan algunas definiciones -- del concepto patrón, y así tenemos que para el autor Alfredo -- Sánchez Alvarado patrón es: "La persona física o jurídico-colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada".

Néstor de Buen Lozano proporciona la siguiente definición: "Patrón es quien dirige la actividad laboral de un tercero que trabaja en su beneficio mediante retribución". (22)

(21) Dávalos, José. Derecho del Trabajo I. Editorial Porrúa, -- S.A. Segunda Edición. México 1988. Página 98.

(22) De Buen Lozano Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Séptima Edición. México 1989. Página 479.

Para el autor español Carlos García Oviedo, patrón es "el individuo o la persona jurídica, propietaria o contratista de la obra, explotación, industria o servicio donde se presta - el trabajo". (23)

3.2 EL CONCEPTO DE PATRON SUSTITUTO

Cabe mencionar que alrededor del concepto de patrón - existe una serie de conceptos muy similares, y así nace el concepto de patrón sustituto que nuestra legislación laboral menciona.

Entendemos por sustitución de patrón, 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, derivados y que deriven de las relaciones de trabajo.

Se trata de la transmisión de la propiedad, lo que -- significa que todos los bienes, derechos y obligaciones de la - empresa o establecimiento salen de un patrimonio para entrar en otro.

(23) García Oviedo, Carlos. Tratado Elemental de Derecho Social. Editorial Librería General de Victoriano Suárez. Primera -- Edición. Madrid, 1934. Página 150.

En la sustitución patronal se transfiere no sólo derechos, sino principalmente obligaciones actuales y responsabilidades futuras generadas en hechos ocurridos antes de la sustitución como son las derivadas de la antigüedad de los trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 41 ordena - que: "La sustitución de patrón no afectará las relaciones de -- trabajo de la empresa o establecimiento.

El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores".

De la disposición legal anterior se desprenden tres - elementos que son: Primero.- La sustitución de patrón no afecta las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento; de - lo cual se concluye que el patrón sustituto será el nuevo titular de la empresa o establecimiento, es decir, el patrón sustituto es la persona física o moral en cuyo patrimonio han ingre-

sado los derechos y obligaciones inherentes a una empresa o establecimiento en virtud de la adquisición de estos últimos.

Segundo.- El patrón sustituido será solidariamente -- responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; en tal sentido la sustitución patronal no altera la relación de trabajo, ya que la ley protege al trabajador en su trabajo cuando la empresa o establecimiento en donde presta sus servicios fueran -- transmitidos en propiedad, ya que esto no servirá de pretexto - para el despido de los trabajadores o el desconocimiento de sus derechos.

Además de que la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva entre el trabajador y la fuente de trabajo; - de tal manera que la relación de trabajo tiene la característica de ser estable y sólo puede disolverse por la voluntad del - trabajador, por el patrón excepcionalmente o por causas ajenas a ambos, que hagan imposible la continuación de la relación laboral.

Tercero.- El término de seis meses el cual se cuenta a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores; en el supuesto de que - el aviso no se produjere el patrón sustituido sigue siendo res-

ponsable solidariamente con el patrón sustituto por no cumplir con el requisito que señala la ley y no existir base para el cómputo de los seis meses.

Para concluir, podemos decir que la sustitución de patrón expresa la transmisión de la propiedad de la empresa, como unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, no afectan en forma alguna las relaciones laborales.

Asimismo, son solidariamente responsables, el patrón sustituido y el nuevo patrón, hasta por el término de seis meses, respecto de las obligaciones derivadas de la relación laboral, ya que se trata con este precepto de proteger al trabajador de posibles fraudes por parte del nuevo patrón.

3.3 LA REPRESENTACION PATRONAL EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La doctrina denomina representante a quien actúa por otro; representando a aquél por quien se actúa. La actuación del representante vale como si fuese del representado, atribuyéndosele a éste, todos los efectos.

En la celebración de un acto jurídico puede actuar el propio interesado (sobre el que recaerán los efectos) u otra persona, en nombre y por cuenta de aquél, es decir, que una per

sona puede ser parte en un acto jurídico sin haber concurrido - personalmente a su otorgamiento. Cuando ello ocurre se dice -- que hay "representación". (24)

Para que una persona realice un acto jurídico eficaz para otra, es necesario: obrar en su nombre y por cuenta de - ella y hacerlo con poder suficiente. Cuando se obra sin poder (ya sea por falta en absoluto o por exceder sus límites) en --- principio el acto quedará sin efecto para el representado. Sin embargo podrá éste darle validez para sí, es decir, hacer lo su yo mediante la ratificación.

El artículo 11 de la ley establece que "los directo-- res, administradores, gerentes y en general, las personas que - ejerzan funciones de dirección o administración en las empresas o establecimientos, serán consideradas representantes del pa-- trón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los tra-- bajadores".

El término de representante del patrón, mencionado en este artículo es utilizado en un sentido amplísimo, en efecto - el representante del patrón puede ser un jefe de departamento o un gerente u otra persona cualquiera a quien corresponda, en to do o en parte, la dirección de los trabajos o la administración

(24) Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo XXIV. Bibliográfica Omeba. Buenos Aires, Argentina. 1980.

total o parcial, de la negociación.

Cabe aclarar que son representantes del patrón; aquellos trabajadores que contrata el patrón para desarrollar actividades propias de él.

El intermediario es "la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicio a un patrón" (art. 12).

La intermediación es anterior a la constitución de la relación laboral. Y consiste en que una persona conviene con otra u otras para que se presenten en determinada empresa o establecimiento a prestar un trabajo, es decir, el intermediario no recibe el trabajo de la persona contratada, sino que simplemente realiza las actividades de un mandatario o gestor de negocios.

El concepto es de suma importancia para precisar, tanto el origen de la relación de trabajo, como las obligaciones de los trabajadores y patronos. Por ejemplo, puede suceder que un trabajador sea contratado por una persona que no tiene el carácter de mandatario jurídico del patrono, lo que ocurre en la mayoría de las negociaciones, pues son los jefes de cuadrilla, entre otros representantes del patrón, quienes contratan el personal necesario; la relación es válida y el patrón tendrá que -

cumplir con todas las obligaciones derivadas de la relación de trabajo como si él mismo hubiera intervenido en su formación.

Es también importante este concepto para determinar - las obligaciones de los trabajadores, pues el que no cumpla con las órdenes emanadas de su superior inmediato, en la medida en que el superior pueda dictarlas, dará motivo bastante para la - rescisión del contrato de trabajo, en los términos de la frac-- ción XI del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. Y sirve igualmente para fijar la responsabilidad patronal, cuando entre otros casos, ejecute un representante, con el consentimiento -- del patrón, actos de violencia en contra de un trabajador.

Por ejemplo, una persona contrata los servicios de -- uno o más trabajadores para ejecutar trabajos en beneficio de - un tercero, trabajo que, por lo tanto, es ejecutado, no por - - cuenta y riesgo de quien contrató a los obreros, sino del terce ro. Este es el verdadero patrón, no obstante que, aparentemen- te, obre la persona que contrató a los trabajadores en nombre - propio. La solución no podría ser otra, pues de admitirse que quien contrató a los obreros es el único patrono, se abrirían - las puertas para que los patronos eludieran las responsabilida- des consiguientes, utilizando a un presta nombres, con graves - perjuicios de los intereses de los trabajadores.

El artículo 13 de la Ley establece: "No serán conside

ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA

79

rados como intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios".

La figura del intermediario se puede dar en doce distintas hipótesis. En la primera, un tercero ajeno a la relación laboral, sirve de conducto para que ésta se establezca en forma directa entre dos personas. Como es el caso de las agencias de colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular". Jurídicamente el intermediario no participa en la relación de trabajo, simplemente relaciona a dos personas para que nazca entre ellos una relación laboral.

El mismo concepto está expresado en el artículo 14, -fracción II de la ley: "Los intermediarios no podrán recibir --ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores".

En la segunda hipótesis, el intermediario actúa a nombre propia y crea entre él y los trabajadores una relación directa, generalmente con el propósito de evitar a la empresa --principal las responsabilidades derivadas de la ley. (muy favorecida por la industria de la construcción).

Entre la empresa principal y el intermediario, supuesto patrón, se constituye una relación civil o mercantil que puede tomar el aspecto de obra, a precio alzado, a precio unitario o por administración. Por regla general el intermediario satisface los requisitos formales de una empresa; especialmente los que exige la Ley del Seguro Social y los fiscales, además de -- otros requisitos complementarios (como 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.

Se contempla una tercera figura en la ley, aunque se admite con ciertas reservas. Se trata de los llamados "contratistas", los cuales se entiende que no sólo se limitan a poner a disposición del patrón la mano de obra, sino que aportan el equipo necesario para la realización de la misma y también los materiales. De todas maneras su condición de contratistas queda sujeta al hecho de que sean laboralmente responsables ya -- que, de otra manera, las obligaciones quedarán a cargo, en forma directa e inmediata, de la empresa principal, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria del contratista.

Existe una hipótesis que se refiere a la figura de intermediario entre dos empresas, ya que se plantea la posibilidad de que una empresa no sea solvente. El supuesto normativo

se integra, además, con el hecho de que una empresa efectúe - - obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra y no disponga de elementos propios y suficientes, entonces estamos - frente a un intermediario (art. 15, párrafo introductorio).

La empresa beneficiaria es solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores (art. 15, - fracción I).

De acuerdo al párrafo anterior los trabajadores que - presten servicio a un patrón a través de un intermediario, tendrán derecho a disfrutar de las mismas condiciones de trabajo y los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en las empresas beneficiarias. A este respecto se tomarán en consideración las diferencias que exis--tan en los salarios mínimos de la respectiva área geográfica de aplicación en donde se encuentre instalada la empresa y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo (art. 15, fracción II).

Cabe aclarar que con la disposición anterior la ley - atiende a la relación laboral y no a la voluntad de las partes que podría manifestarse contra los derechos de los trabajado- - res.

El antecedente de la figura jurídica de intermediario

lo podemos encontrar en la ley de 1931, que contemplaba sólo la hipótesis de la persona que contrataba los servicios de otra para ejecutar algún trabajo en beneficio de un patrón (art. 5o.). La ley actual agrega otras posibilidades y especialmente considera como intermediación aquellas situaciones que derivan del hecho de que una empresa ejecute obras o servicios en forma exclusiva o principal para otras, si la primera no cuenta con elementos propios suficientes para cumplir con sus obligaciones laborales.

La figura del intermediario producía una doble consecuencia: primera, el intermediario resultaba ser el único patrón de los trabajadores, con el peligro de su insolvencia y segundo, que los salarios de los trabajadores tuvieran que reducirse, ya que del salario de éstos se descontaba la utilidad del intermediario.

La legislación mexicana se ocupó del problema del intermediario, con el propósito de evitar los dos inconvenientes. Dispuso en la fracción XXV del artículo 123 de la Constitución, que el servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, cualquiera que sea la forma de la institución que se encargue de ella, con lo que se evita el inconveniente de la reducción de los salarios. Asimismo, la ley procuró en el artículo 12 evitar los graves males acarreados por la posible insolvencia del intermediario.

En el caso previsto por el artículo 15, no se produce una subrogación como la que nace en las hipótesis de los artículos 13 y 14, sino que nace a cargo de la empresa beneficiaria - de las obras y servicios, una responsabilidad solidaria.

En todas las situaciones, es decir, cuando se trata - de intermediario, como cuando se trata de una relación entre -- dos empresas, se produce otro efecto secundario, a saber y es: que los trabajadores contratados por el intermediario (arts. -- 13 y 14), o por la empresa que deviene insolvente (art. 15), -- prestarán sus servicios en las mismas condiciones de los trabajadores de la empresa principal o beneficiaria que ejecuten labores similares. Se trata, en suma, de la extensión del principio de la igualdad de salario que antes de la ley de 1970 sólo operaba entre los trabajadores de un mismo patrón.

Una preocupación semejante se ha puesto de manifiesto, en la seguridad social, específicamente en la industria de la construcción. El Instituto Mexicano del Seguro Social exige la inscripción de cada obra a nombre del dueño y de cada una de las empresas contratistas o subcontratistas para excluir la responsabilidad del pago de cuotas, pero la insolvencia de cualquiera de ellos hace recaer la responsabilidad sobre los demás y, en última instancia, sobre el propio dueño de la obra.

Los sujetos de la relación laboral son el patrón y el

trabajador, son dos personas cuyas voluntades se equilibran y armonizan en la relación de trabajo, y la ley les concede a ambos el derecho de asociarse de manera colectiva, con objeto de defender sus intereses, de esta manera los trabajadores se agrupan en sindicatos, los cuales van a representarlos y luchar por mejores condiciones laborales; por su parte los patrones se asocian de igual manera; para el mejoramiento y defensa de sus intereses; así sus asociaciones adquieren desde su nacimiento personalidad jurídica; y al igual que los sindicatos de trabajadores deben de reunir requisitos formales para ser debidamente reconocidos, la Ley Federal del Trabajo no hace ninguna diferencia en cuanto a las formalidades que deben regir su integración, entre sindicatos de trabajadores y de patrones; sólo el enunciado del artículo 364 menciona que los trabajadores para formar sindicatos requierend e "... 20 trabajadores en servicio activo..." y por su parte, para los patrones en el mismo artículo - se establece que: "Los sindicatos deberán constituirse con tres patrones, por lo menos...".

Desde el punto de vista de la representación patronal, existen los sindicatos de patrones que se forman conforme a la ley cuando existen tres patrones dispuestos a ello en una o varias ramas de la producción y en una o varias Entidades Federativas.

Los sindicatos patronales pueden formar federaciones y confederaciones.

El título séptimo de la Ley está dedicado a reglamentar el establecimiento y las funciones de los sindicatos y señala en el artículo 365 que para que un sindicato se considere legalmente establecido es necesario que se registre ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en las de competencia local, a cuyo efecto se remitirá por duplicado:

1.- Copia autorizada del acta de la Asamblea Constitutiva.

2.- Una lista con el número, nombre y domicilio de -- sus miembros.

3.- Copia autorizada de los estatutos; y copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiere elegido a la directiva.

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán debidamente autorizados por la autoridad laboral y una vez satisfechos todos los requisitos no se podrá negar el registro de un sindicato, no obstante tal registro puede ser -- cancelado en caso de que no se reúnan los requisitos del artículo 366.

Cabe advertir que aunque la ley no especifica exacta-

mente los requisitos que deben cumplir los patrones para la - -
aceptación y actuación de sus sindicatos, sin duda que deben --
ser los mismos que marca la ley para los sindicatos de los tra-
bajadores, puesto que son representaciones tanto de unos como -
de otros para la mejora y defensa de sus intereses.

3.4 LAS AGRUPACIONES PATRONALES

A la vista del desarrollo económico y político de Mé-
xico, las organizaciones patronales han fijado puntos de vista
sobre su actuación en el terreno económico y definen el papel -
que les corresponde y las atribuciones a los intereses que re--
presentan.

En el caso de la Confederación Patronal de la Repúbli-
ca Mexicana (COPARMEX) se rige por la siguiente reglamentación
jurídica:

1.- Nace el amparo de la Constitución General de la -
República el 26 de septiembre de 1929.

2.- Actúa de acuerdo a lo establecido en el artículo
123 Constitucional fracción XVI y su ley reglamentaria la Ley -
Federal del Trabajo.

3.- La Ley Federal del Trabajo de 1931, reglamentó -

el derecho a la libre sindicalización en sus artículos del 232 al 257.

4.- La Ley vigente establece los hechos anteriores en sus artículos 356 al 385.

5.- La reglamentación básica la constituyen los artículos 356, 364 y 381 de la Ley Federal del Trabajo.

6.- Existe otro tipo de agrupaciones patronales denominadas CONCANACO, CONCAMIN y CANACINTRA, que son instituciones públicas autónomas con personalidad jurídica propia y con duración indefinida y su finalidad consiste en representar a los intereses del comercio nacional y se rigen por la Ley de Cámaras de Comercio y de Industria del 2 de mayo de 1941. (25)

3.4.1 SU SURGIMIENTO

Los sindicatos patronales surgen como consecuencia de la lucha armada y de la Constitución de 1917 que provocan diversos fenómenos en el país.

1.- En lo político la aparición de un grupo fuerte --

(25) Alcazar, Marco Antonio. Las Agrupaciones Patronales en México. Editorial Colegio de México. Primera Edición. México 1970. Páginas 33-36.

compuesto por la clase militar que difícilmente permite la incorporación de grupos ajenos, pues sólo la fuerza de las armas puede mantener en principio el control.

2.- La aparición de organismos obreros pues se habían dado ya aunque en forma incipiente en las dos últimas décadas y que se consolidan en 1918 con la fundación de la CROM y de la CGT; y que por lo tanto parecen tomar ventaja sobre los sectores patronales, como una fuerza que no tiene frente a sí un mecanismo equilibrador.

3.- Un marco legal que en este lapso (1917-1929) busca ser dinámico y por lo tanto requiere implementarse, es así como en la práctica hacia el año de 1917, se incorpora a la Secretaría de Industria y Comercio la oficina del trabajo. Aunado a esto, las inquietudes que hacen ver las necesidades de una reglamentación del artículo 123 Constitucional.

Estos tres factores descritos son los que habrán de influir en el espíritu empresarial que se celebró el 26 de septiembre de 1929 y se deciden los patronos a formar la Confederación Patronal de la República Mexicana.

Entre sus objetivos se destaca el de crear un organismo totalmente independiente del poder público y con absoluta libertad sin influencia ni presiones de ninguna especie que pudie

ra realizar sus labores en beneficio de sus asociados.

Este organismo tendría la posibilidad de agrupar a todos los empresarios de México prescindiendo de su actividad específica como comerciantes, industriales, banqueros, etc.; tomando en cuenta sólo su carácter de elementos que tienden a -- coordinar el capital con el trabajo, con el fin de producir bienes y servicios útiles.

Por otra parte, su objetivo consiste en poder organizar a los patrones que no cabían dentro de la categoría de industriales o comerciantes únicos considerados en la ley.

Asimismo, no se proponía dar a esta agrupación el carácter sindical, con el fin de poder equipararse mejor a los -- sindicatos obreros, tanto para fines de coordinación, como para la defensa de sus intereses.

Todos estos objetivos buscaban crear en el interior -- de COPARMEX un camino que orientara sus actividades y les creara una ideología.

3.4.2 SU DESARROLLO

La COPARMEX a través del tiempo se ha desarrollado de tal manera, que es en estos momentos una institución con una es

estructura formal bien definida, cuyas actividades se cumplen con una organización interna muy establecida.

Dicha confederación, se encuentra compuesta por una - Asamblea General, que es la máxima autoridad y que se integra - por los centros patronales y los socios activos; los más importantes centros patronales se encuentran en Monterrey, Guadalajara, Puebla y el Distrito Federal.

El Consejo Directivo está formado por una serie de representantes elegidos directamente por la Asamblea General, buscando la representación; es decir, que están representadas las actividades económicas.

Y entre sus funciones principales destacan: Presentar programas de actividades a la Asamblea General, para su aprobación; aplicar políticas y planes de acción que le ordene la - - Asamblea General, realizar la administración de la COPARMEX como institución.

La Asamblea General elige directamente al presidente, quien es responsable de la administración, de la organización y de la coordinación de todas las actividades.

Las Comisiones Consultivas, las forman los empresa---rios de los centros patronales, quienes realizan estudios gene-

rales relativos a la naturaleza de la Comisión, o específicos - sobre alguna cuestión que le señale la Asamblea General.

También realiza estudios en caso de surgir alguna --- cuestión de política, económica o social en el país y que afecte a los miembros de la COPARMEX.

La Comisión de Desarrollo de Recursos Humanos. Realiza estudios sobre administración de personal, proporcionando -- asesoría a los patrones socios que lo solicitan en aspectos de: reclutamiento, selección, capacitación de personal y administración de sueldos y salarios.

Asimismo, atiende aspectos relativos a higiene y seguridad, habiendo creado en sus antecedentes, a la asociación mexicana de higiene y seguridad, que se independizó posteriormente de la COPARMEX.

La Comisión de Asuntos Laborales. Realiza estudios - específicos acerca de conflictos selectivos en las empresas afiliadas, estudiando además todo lo relativo a relaciones colectivas de trabajo.

La Comisión de Asuntos Tributarios. Realiza estudios a fin de asesorar a los agremiados en todo lo relativo a las leyes fiscales, haciendo estudios que presenta el presidente de -

la organización a las autoridades gubernamentales, con la finalidad de modificar la legislación vigente de la materia.

La Comisión de Publicaciones. Coordina con todas las Comisiones y Departamentos de COPARMEX, la publicación de boletines extraordinarios, o periódicos que contengan información importante para los afiliados.

La Comisión de Finanzas. Realiza los estudios relativos a la situación financiera de la organización, y la manera de solventar sus compromisos de acuerdo a su situación.

La Comisión de Socios. Está encargada de mantener relaciones con organizaciones amigas tales como: La CONCAMIN y la CONCANACO y sobre todo, atiende los asuntos particulares de los socios que acuden para alguna ayuda a la organización.

La Comisión de Centros Patronales. Estudia los problemas específicos a los que se enfrentan los centros patronales, además de buscar la afiliación de aquellos centros que aún no pertenecen a la Confederación.

La Comisión de Asuntos Agropecuarios. Atiende los problemas relacionados con socios del sector primario, agricultores y ganaderos.

La Comisión de Planeación y Organización. Es la encargada de la programación de actividades que realiza la organización, para lo cual se coordina con todos los departamentos de la misma.

Los departamentos con los cuales cuenta la COPARMEX son los siguientes:

Departamento Jurídico-Laboral. El cual realiza la asesoría y defensa legal de los asociados.

El Departamento Fiscal. El cual realiza estudios y asesora sobre materia tributaria.

El Departamento del Seguro Social. Que realiza trámites ante el Instituto Mexicano del Seguro Social por sus afiliados, y brinda asesoría en la materia.

El Departamento de Estudios Económicos. El cual realiza estudios en la materia.

En cuanto a la parte administrativa cuenta con una dirección general, la cual le corresponde la administración de COPARMEX, en su interior y de ella depende:

La Gerencia de Relaciones. Que ejecuta y lleva a la práctica todos los planes de las comisiones relativas a la esfera

ra de su competencia.

Gerencia de Promoción de Eventos. Realiza los planes que le asigna la Comisión de Planeación y Organización.

La Gerencia Administrativa. Realiza las funciones de administración, finanzas y recursos materiales.

En general, la COPARMEX busca como principios entre otros:

1.- La actividad económica y la técnica deben servir para realizar la vida del hombre individualmente considerado.

2.- La libertad y responsabilidad son atributos básicos de la persona humana. El hombre es, y debe ser libre, sin otros límites que los que le impone la moral, el derecho y el bien común.

3.- Las relaciones entre hombre y sociedad jamás serán benéficas, si se fundan en una mera mecánica jurídica sin contenido ético. Todo sistema jurídico debe orientarse a la plena realización del hombre.

4.- La vida social que enaltece y perfecciona al hombre, sólo es posible con el cumplimiento estricto de la justi-

cia, tanto individual como social.

5.- Una política económica sana, debe tomar en cuenta los intereses del consumidor, ya que toda persona tiene ese carácter cualquiera que sea su actividad.

6.- La empresa privada es una de las más peculiares y valiosas manifestaciones de la capacidad creadora del hombre, y expresión de la riqueza espiritual de quienes contribuyen a realizarla, a sostenerla y a mejorarla.

7.- La empresa es armónica, coordina capital y trabajo, para la producción de bienes y servicios útiles a la sociedad.

El contenido de la empresa no se agota en su asepción económica de unidad de producción ni en la jurídica de equilibrio de derecho y deberes de quienes se coordina para producir.

Debe ser concebida, fundamentalmente como una comunidad. Así entendida la empresa no sólo responde al bienestar individual sino también al social.

8.- El hombre tiene un derecho natural, primario e inviolable, para satisfacer sus necesidades y alcanzar su fin mediante la propiedad privada y el uso razonable de los bienes materiales.

Este derecho comprende igualmente a los bienes de producción y a los de consumo.

9.- El derecho de propiedad privada, consiste en intervenir los bienes propios en una actividad productiva, que incrementa su utilidad o su eficiencia.

10.- El trabajo productivo, cualquiera que sea su especie y su rango, es una actividad natural al hombre. Por lo mismo reviste una dignidad cuya salvaguarda y defensa, deben ser preocupación fundamental del sistema económico jurídico, político y social.

11.- El trabajo no puede considerarse como una mercancía. En consecuencia, el salario no puede ser solamente el resultado de la ley de la oferta y la demanda.

12.- El mundo económico debe ser, ante todo, expresión de la libre iniciativa de los hombres.

El sector privado está integrado por los pequeños, medianos y grandes industriales, comerciantes, banqueros, agricultores, ganaderos, artesanos, profesionistas, empleados y obreros, o sea, por todos aquellos que, en ejercicio de un derecho natural o inalienable desarrollan la actividad económica para producir bienes y servicios útiles sea individualmente, o sea,

agrupados en forma voluntaria y espontánea.

13.- El empresario no sólo tiene el derecho y el deber natural de asociarse constituyendo organizaciones, sino también la responsabilidad de hacer de esas organizaciones, fuerzas de producción del bien común.

14.- Como sociedad intermedia, es misión de la COPAR-MEX: Unir a sus miembros en el reconocimiento común de una doctrina social, para promover la edificación orgánica del cuerpo social; formarlos, técnica, social y moralmente; servirlos en aquello que los miembros no puedan obtener por sí solos, y representarlos y defenderlos en sus legítimos derechos e intereses empresariales. (26)

3.5 EL ESTADO PATRON

La Constitución Política otorga funciones al poder ejecutivo, y al legislativo para que se creen normas e instituciones protectoras y reivindicatorias para los trabajadores que prestan sus servicios en la administración pública.

Por lo que las reglas legales que rigen las relaciones entre la administración pública y sus servidores pertenecen al derecho del trabajo y se tutelan a partir de la reforma constitucional de 1960, en que el artículo 123 quedó dividido en --

(26) Declaración de Principios Confederación Patronal de la República Mexicana. COPARMEEX.

dos fracciones:

Fracción "A".- Que rigen los derechos en favor de los trabajadores regidos por contrato de trabajo y fracción "B" las relaciones entre los poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y sus trabajadores.

En nuestra Constitución de 1917, el Estado Mexicano - se integra por el Estado Federal y los Estados miembros, ambos con la calidad de patrones frente a sus trabajadores.

El carácter jurídico del Estado Patrón, se tipifica expresamente en el apartado "B" del artículo 123 de la Constitución y sus relaciones se rigen por este apartado y por la -- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Si bien es cierto que de acuerdo con el artículo 40 de nuestra Constitución, la República es representativa, democrática y federal, compuesta por Estados libres y soberanos, - pero unidos en una Federación que en esencia es propiamente el Estado Federal, sin embargo, los Estados miembros, por la libertad y soberanía de que están investidos, también tienen relaciones sociales con sus empleados, relaciones que se rigen - por el apartado "A" del artículo 123 de la Constitución y por la Ley Federal del Trabajo.

En cuanto al Municipio, los derechos de sus trabajadores fueron reglamentados por las primeras leyes del trabajo que se expidieron en cumplimiento de la Constitución de 1917. Por lo que el Municipio reviste también la figura jurídica de patrón, como los Poderes Federales y los Estados Miembros, y sus relaciones se rigen por el apartado "A" del artículo 123 de la Constitución y por la Ley Federal del Trabajo, puesto que los Estados ni los Municipios pueden regirse por el apartado "B", - el cual como ya se mencionó es exclusivo para regular las relaciones entre la Federación y sus servidores. (27)

(27) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa, S.A. Segunda Edición. - México 1979. Página 98.

CAPITULO IV.
LA EMPRESA Y EL DERECHO DEL TRABAJO

- 4.1 El Concepto de Empresa en la Ley Federal del Trabajo
- 4.2 El Concepto de Empresa en la Doctrina
- 4.3 El Concepto Económico de Empresa
- 4.4 La Empresa Pública y la Empresa Privada
Empresa Pública
Empresa Privada
- 4.5 Los Elementos Principales de las Empresas Públicas y Privadas
- 4.6 Diferencias entre las Empresas Públicas y Privadas

100

IV. LA EMPRESA Y EL DERECHO DEL TRABAJO

4.1 EL CONCEPTO DE EMPRESA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Los contratos individuales o colectivos de trabajo, - se incluyen en el concepto de empresa; ya que son pocas las manifestaciones de actividades subordinadas que están fuera de su ámbito. De aquí la importancia de analizar previamente el medio natural donde se desenvuelve el trabajo humano subordinado.

Los autores Orlando Gómez y Elson Gottschalk coinciden en definir a la empresa como una organización cuyo objetivo es proveer a la producción, al cambio o a la circulación de los bienes y los servicios. Es la unidad económica y jurídica, en la que, se reúnen y coordinan los elementos humanos y materiales de la actividad económica. (28)

En el derecho del trabajo se estudia a la empresa como relaciones individuales y colectivas que se forman entre los

(28) Gómez, Gottschalk y Bermúdez. Curso de Derecho del Trabajo. Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor. Primera Edición en Español. México, D.F., 1979. Páginas 91-92.

patrones y los trabajadores. Es decir, que la actividad de una empresa comercial o industrial propicia la formación de relaciones de trabajo, ya sea individuales o colectivas, que unen al patrón con cada uno de los miembros de su personal.

El derecho del trabajo se realiza en la empresa y la vida del trabajador se consume también en la empresa, este derecho, nació en la lucha con los poderes y derechos del empresario. Por eso es que la función del empresario, los poderes del empresario dentro de la empresa y los derechos de los trabajadores en la empresa, son cuestiones fundamentales en la vida del derecho del trabajo.

Parece indudable que la empresa liberal se ha transformado, ya que la nueva estructura social, política y económica de los pueblos, están contribuyendo a forjar un nuevo concepto de la empresa.

En la antigüedad existía sólo la empresa liberal en la que el empresario era omnipotente, es decir, el titular del poder, dueño absoluto de la empresa y sus poderes eran también absolutos; ya que el empresario en razón del derecho de propiedad dictaba las normas para la organización de su empresa, así como las reglas para las relaciones de trabajo sin que el Estado o el orden jurídico pudieran intervenir, fijaba el salario y la calidad de la producción, sin tener que rendir cuentas a na-

die, podrá cerrar la empresa y también cambiar el giro de la negociación a su antojo.

En la actualidad, el derecho del trabajo creó una nueva relación, la relación colectiva de trabajo, la cual a su vez creó un nuevo tipo de derechos, que es el derecho de los grupos sindicales obreros, que se manifiestan por regla general en la empresa. En la empresa liberal encontramos el derecho de propiedad del empresario y un conjunto de relaciones jurídicas individuales y en la empresa moderna tenemos, además los derechos de grupo, este derecho, busca el bienestar humano, es decir, -- procura elevar el derecho del hombre a una existencia digna y -- es superior en calidad al derecho de propiedad.

En la empresa existen dos poderes iguales, y son el - Capital y el Trabajo. El derecho de la empresa es dictado por el empresario en cuanto se refiere a su organización, pero deriva del Capital y el Trabajo cuando se trata de las relaciones - de trabajo; es así, porque el derecho primero es una consecuencia del derecho de propiedad, en tanto el segundo, puesto que - se refiere a los dos términos, necesita forzosamente del Capital y del Trabajo como sus autores.

El derecho del trabajo prohíbe el cierre de las empresas a menos que exista una causa justificada; o sea, que no bas

ta que el empresario afirme la existencia de una causa justificada de suspensión o terminación ya que es necesario que la demuestre; en otras palabras, la suspensión o terminación debe -- ser autorizada por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

La empresa representa un interés social y en ella no sólo está interesado el patrón, sino también los trabajadores; ya que éstos tienen derechos en la empresa, como por ejemplo; - los derechos de ascenso, los años de antigüedad que son el antecedente de la jubilación, los de educación para los hijos, etcétera; estos derechos no pueden suprimirse por la sola voluntad del empresario. (29)

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 16 establece que empresa es "la unidad de producción o distribución de -- bienes y servicios".

También en el mencionado artículo podemos encontrar - la definición de establecimiento, que es "la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empre--sa".

(29) De la Cueva, Mario. op. cit. Páginas 440-444.

Es necesario aclarar que empresa y establecimiento -- son cosas distintas; el establecimiento forma parte y contribuye a la realización de los fines de la empresa, considerada ésta como unidad superior. Los establecimientos disfrutan de autonomía técnica con respecto a otros establecimientos.

Esta distinción se produjo por la necesidad que tienen las empresas de extenderse, en su anhelo de poder ser competitivas; es por eso que se dividen, creando unidades semejantes o complementarias.

Generalmente se había aceptado el concepto de empresa y establecimiento como ideas sinónimas, pero ahora se hace una distinción que sirve para diferenciar entre una entidad y otra. La empresa ha dejado de ser un patrimonio exclusivo del patrón, porque en ella participan trabajadores y empresarios.

4.2 EL CONCEPTO DE EMPRESA EN LA DOCTRINA.

El nuevo concepto de empresa establece la responsabilidad de la misma frente a los trabajadores de acuerdo con los contratos y con la ley; pero una empresa también puede contraer obligaciones de otra naturaleza, es decir, que no sean laborales; más el conjunto de bienes de la misma corresponde a los -- trabajadores con la preferencia que a estos les toca conforme a las leyes.

El autor Mario de la Cueva asocia el concepto de empresa a tres etapas diferentes en el progreso humano y que son: Primero, el que corresponde al capitalismo liberal, la empresa es la entidad donde el empresario impone su capricho, es decir, es el centro de soberanía patronal. Una Segunda etapa se produce con el advenimiento de un régimen constitucional, en el cual el Poder Legislativo funciona por igual, tanto para la regulación de las relaciones de trabajo como para el capital; y el Poder Ejecutivo corresponde a los empresarios en todo lo relacionado con la actividad de la empresa pero sujeto a las disposiciones de los contratos colectivos y al reglamento de trabajo, y Finalmente el Poder Judicial que se ejerce por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es decir, la participación del Estado en la vida económica.

Cabe aclarar que las tres etapas mencionadas con anterioridad corresponden a un sistema capitalista.

También en los países comunistas existe el concepto de empresa, pero los medios de producción pertenecen en exclusiva al Estado y los beneficios resultantes de la actividad empresarial se destinan a mejorar la condición social de toda la colectividad.

Los autores Baltazar Cavazos y Francisco Breña, señalan que en el artículo 16 de la Nueva Ley "se personaliza a la

unidad económica para fines del derecho laboral y no a las personas usuales en los términos del Código Civil y Leyes Mercantiles".

En la doctrina extranjera también se han hecho aportaciones muy interesantes sobre el concepto de empresa. Pérez Bortija considera que el concepto empresa tiene una triple dimensión: a) Como una comunidad de trabajo; aspecto sociológico -- que revela cierta tendencia legal, b) Como una de las partes -- contratantes en una relación jurídica, y c) Como una organización super individual que desborda las antiguas concepciones -- privatistas, sin que ello signifique olvide su primitivo carácter de patrimonio organizado por la iniciativa particular.

Para Rivero y Savatier, sin poder definir con exactitud el significado jurídico de empresa, encuentran que contiene, desde un punto de vista laboral, tres elementos característicos: a) una tarea a ejecutar, b) una autoridad que dirige la ejecución y c) un personal que asegura la realización. Y aclaran -- que una asociación o una obra de beneficencia, si emplea personal, constituyen una empresa desde el punto de vista del derecho del trabajo, pero no desde el punto de vista económico.

Guillermo Cabanellas establece que la economía atraviesa el campo del Derecho, para transformarlo, con una concepción nueva, la de la empresa, la cual sirve para llenar un hue-

co que en relación a los sujetos que participan en la producción se hacía notar. A la empresa como tal, no cabe considerar la como sujeto del derecho del trabajo, confundiéndola a ésta con la idea de empresario, ya que el trabajador se encuentra -- más al servicio de la empresa que al del patrón, esto significa la modificación revolucionaria de un viejo criterio ya anticuado.

Con este punto de vista coinciden Cesario Junior para que en la etapa actual del derecho del trabajo al patrono no es ya la persona física del propietario de la empresa, sino la propia empresa.

Alfred Hueck y H. C. Nipperdey distinguen a la empresa laboral de la empresa económica y distinguen que lo característico de la empresa laboral es la organización dirigida a la producción de bienes y servicios y no a la obtención de beneficios. Ya que la finalidad de la empresa mercantil es precisamente obtener un beneficio. Y añaden que el concepto de empresa laboral ha de entenderse en el sentido jurídico como objeto jurídico, no sujeto de derechos, no han tenido resultado los esfuerzos para convertirla en detentadora autónoma de derechos, - como tampoco es sujeto jurídico autónomo la comunidad de empresa existente entre el empleador y el personal, especialmente no es titular de derechos patrimoniales.

Desde el punto de vista del autor Néstor de Buen, considera que la novedosa concepción de la empresa, en el sentido del artículo 16, no implica que las consecuencias que los anteriores autores le atribuyen, como tampoco está de acuerdo en -- que sólo interesa al concepto del artículo 16 la distinción entre empresa y establecimiento, en su opinión establece que del concepto de empresa "como unidad económica de producción de bienes y servicios", se pueden deducir distintas conclusiones:

a) La consecuencia más importante deriva del artículo 16 consistente en que la atención del sujeto patronal de la relación laboral se desplaza de la empresa al patrimonio, es decir, no importa tanto la existencia de una persona jurídicamente imputable, como el hecho de que exista un conjunto de elementos destinados a un fin de producción o distribución de bienes y servicios.

El autor aclara que desde el punto de vista no existe duda acerca de la existencia de objetos o patrimonios, como términos de una relación jurídica que implica que dichos patrimonios sean titulares de derechos y obligaciones, la realidad es que la empresa habrá de tener habitualmente un apoyo personal, en ocasiones titular de los derechos y en otras, simple representante del patrimonio afecto a un fin. De esto se concluye: Primero que una empresa podrá pertenecer a una o varias personas, en segundo lugar que la empresa constituye el titular de -

la relación laboral, obviamente siempre en la parte y patronal.

b) el concepto de empresa suele asociarse a la idea de lucro, esta idea es equívoca; ya que con la definición que da el artículo 16, la empresa queda separada de la finalidad lucrativa, de tal manera que su condición esencial sea, solamente la producción o distribución de bienes y servicios.

La diferencia es evidente, ya que a la empresa desde el punto de vista laboral, se le atribuyen determinadas responsabilidades, que no sería posible atribuírselas a otras organizaciones; como por ejemplo: tenemos el derecho de huelga y la sindicalización, exclusivo de las empresas y establecimientos. Cabe aclarar que es cierto que determinadas relaciones laborales no podrán fundar la constitución de sindicatos ni dar pie para huelgas, por no tener el carácter de empresa o establecimiento los sujetos patronales en dichas relaciones.

c) El concepto de establecimiento no constituye precisamente una novedad de la ley de 1970, ya que la ley anterior en su artículo 45 hacía mención de ellos. Sin embargo, lo importante es que, se caracteriza al establecimiento como una unidad técnica, suficientemente diferenciada, a la que pueden atribuírsele responsabilidades particulares, distintas de las que le corresponde a la empresa de que forma parte. La ley establece que el establecimiento puede consistir en una "sucursal, - -

agencia u otra forma semejante". En concreto el concepto de es tablecimiento puede referirse, incluso a una sociedad mercantil autónoma, si ésta a su vez forma parte de una organización supe rior. (30)

4.3 EL CONCEPTO ECONOMICO DE EMPRESA

El concepto de empresa es uno de los más usados ac- - tualmente, y sin embargo, es uno de los conceptos más difíciles de definir, por hallarse en plena evolución a pesar de ser usa- do en gran cantidad de leyes mercantiles, de trabajo, fiscales, etcétera.

Una de las dificultades principales para poder defi-- nir la idea de empresa, es que es un concepto analógico, es de- cir, que se aplica a diversas realidades, en sentido parte idéⁿ tico y parte diverso. (31)

Sin embargo desde el punto de vista económico al con- cepto de empresa siempre se le ha asociado con la idea de lucro. Así tenemos que el diccionario de la lengua española de la real academia española (edición 1970) se define como "una entidad in

(30) De Buén, Néstor. Op. cit. Páginas 486-494.

(31) Reyes Ponce, Agustín. Administración de Empresas Teoría y Práctica. Primera Parte. Editorial Limusa. Vigésima segun- da reimpresión. México 1978. Página 71.

tegrada por el capital y el trabajo, como factores de la producción y dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos y con la consiguiente responsabilidad".

El autor Gómez Granillo, menciona al profesor francés Francois Perroux el cual propone la siguiente definición: "Empresa es una forma de producción por medio de la cual, en el seno de un mismo patrimonio, se convinan los precios de los factores de la producción, aportados por sujetos distintos al propietario de la empresa, en vista de vender una producción en el mercado, un bien o un servicio, y obtener una renta monetaria igual a la diferencia entre dos series de precios". (32)

4.4 LA EMPRESA PUBLICA Y LA EMPRESA PRIVADA

EMPRESA PUBLICA

Referente al concepto de empresa pública se está sin duda en presencia de una actividad estatal relativamente reciente, que ha visto incrementar su intervención, con la ampliación de sus fines económicos y la adopción de nuevas técnicas administrativas.

(32) Gómez Granillo, Moisés. Teoría Económica. Editorial Esfinge, S.A. Segunda Edición. México, D.F. 1984. Pág. 129.

Ante la diversidad de criterios para precisar el concepto de empresa pública en la doctrina, el autor Andrés Serra Rojas, establece lo siguiente: "las empresas públicas son entidades de derecho público, con personalidad jurídica, patrimonio y régimen jurídico propio creadas o reconocidas por medio de -- una ley del Congreso de la Unión o decretos del Ejecutivo Federal para la realización de actividades mercantiles, industriales y otras de naturaleza económica, cualquiera que sea su denominación y forma jurídica". (33)

Las empresas públicas aparecen como la organización de una actividad económica por parte del Estado, con los procedimientos jurídicos que el mismo ordenamiento jurídico impone. Son consideradas como un fenómeno relevante de la intervención directa del Estado, que representa un elevado porcentaje de la producción interna bruta, lo mismo que sus inversiones. En un concepto más estricto se hace alusión a la empresa pública señalando que son entes públicos que poseen una parte importante de su patrimonio y están subordinadas a un régimen de derecho público en unos casos y en otros a un régimen mixto.

La empresa pública generalmente es creada por medio de una ley federal o un derecho administrativo o fue antecedida

(33) Serra Rojas, Andrés. Derecho Administrativo. Editorial - Porrúa, S.A. Novena Edición. México, D.F., 1979, pág. 686.

por un proceso de nacionalización, que varias veces se ha realizado en México, como son: Petróleos Mexicanos, Ferrocarriles Nacionales de México y Comisión Federal de Electricidad.

En estos casos, el Estado transforma una empresa privada en una empresa pública, procediendo previamente a la nacionalización y posteriormente por medio de una ley se crea la empresa pública, como en el caso de la nacionalización de la banca.

Originalmente Petróleos Mexicanos estuvo manejado por un conjunto de empresas privadas, organizadas bajo la forma de sociedad anónima; lo mismo que los Ferrocarriles Nacionales de México que fueron adquiridos por el Estado, formándose una empresa pública regulada por una ley, sucediendo lo mismo con las otras empresas comentadas.

Otro ejemplo es el organismo público descentralizado denominado Compañía Nacional de Subsistencias Populares (CONASUPO), creado por decreto del 23 de marzo de 1965, y reformado el 27 de diciembre de 1973.

El régimen jurídico administrativo que se origina en todos aquellos casos en que el Estado es poseedor de acciones - en empresas privadas o públicas, o es dueño total o parcial del patrimonio o del capital social de una empresa.

La creciente intervención del Estado en los procesos de la economía, crea numerosas situaciones, que deben ser objeto de una reglamentación, diversa a la del derecho privado.

Siendo los siguientes casos: 1.- El Estado puede aparecer como dueño absoluto del patrimonio, capital social o acciones de una empresa pública u organismo descentralizado. El Estado aparece como dueño absoluto del patrimonio de un organismo público; o del capital social distribuido en varias series de acciones nominativas e intransferibles, sin concurrencia de intereses particulares y sometido a un régimen de estricto derecho público, aunque se puede prever la aplicación del derecho privado a determinadas relaciones con los particulares.

2.- La Ley orgánica de la administración pública federal establece en su artículo 46 respecto a las empresas de participación estatal mayoritaria que "Dentro de la Administración Pública Paraestatal se consideran empresas de participación estatal mayoritaria, incluidas las instituciones nacionales de crédito y organizaciones auxiliares, las sociedades nacionales de crédito, y las instituciones nacionales de seguros y de fianzas, aquellas que satisfagan alguno de los siguientes requisitos:

a) Que el Gobierno Federal, el Gobierno del Distrito Federal, uno o más organismos descentralizados, otra u otras em

presas de participación estatal mayoritaria, una o más instituciones nacionales de crédito u organizaciones auxiliares nacionales de crédito; una o varias instituciones nacionales de seguro o de fianzas, o uno o más fideicomisos a que se refiere la fracción III del artículo 3o. de esta ley, considerando conjunta o separadamente, aporten o sean propietarios del 50% o más del capital social:

b) Que en la constitución de su capital se hagan figurar acciones de serie especial que sólo puedan ser suscritas -- por el Gobierno Federal; o

c) Que al Gobierno Federal corresponda la facultad de nombrar a la mayoría de los miembros del consejo de administración, junta directiva u órgano de gobierno, designar al representante, al director, al gerente, o cuando tenga facultades para vetar los acuerdos de la asamblea general de accionistas, -- del consejo de administración o de la junta directiva u órgano de gobierno equivalente".

La ley que se comenta, comprendió dentro del rubro de empresas de participación estatal a otra serie de entidades que en la ley del 30 de diciembre de 1970 apenas si se habían mencionado y así en el artículo 47 se dice que "Se asimilan a las empresas de participación estatal mayoritaria, las sociedades civiles así como asociaciones civiles en las que la mayoría de

los asociados sean dependencias o entidades de las mencionadas en el inciso a) del artículo anterior, o alguno o varios de -- ellos se obligan a realizar o realicen las aportaciones económicas preponderantes".

Para los efectos de esta ley, serán empresas de participación estatal minoritaria las sociedades en las que uno o -- más organismos descentralizados u otra, u otras empresas de participación estatal mayoritaria consideradas conjunto o separadamente, posean acciones o parte de capital que representen menos del 50% y hasta el 25% de aquél.

La vigilancia de la participación estatal estará a -- cargo de un Comisario designado por el Titular de la Secretaría Coordinadora del sector correspondiente, escuchando la opinión del Secretario de la Contraloría General de la Federación.

Las relaciones de las empresas de participación estatal minoritaria con la Administración Pública Federal, serán -- las que define la Ley" (artículo 48).

La ley orgánica de la administración pública federal contiene sobre el tema de la empresa pública novedades muy importantes, siendo la principal consistente en que el Jefe del -- Ejecutivo Federal se encuentra facultado para agrupar a las entidades de la administración pública paraestatal, por sectores

definidos, con el fin de que sus relaciones con el Poder Ejecutivo Federal, se realicen a través de la Secretaría de Estado o Departamento Administrativo que en cada caso el presidente designe como coordinador del sector correspondiente. (34)

LA EMPRESA PRIVADA

Como ya se anotó, las empresas se pueden clasificar - como empresas públicas y empresas privadas en este momento corresponde al tratamiento de la empresa privada, que desde el -- punto de vista general, es la empresa constituida por los particulares con propósito de lucro, para poder organizar los factores de la producción.

El concepto de empresa, comprende la actividad que se realiza para alcanzar un fin determinado. Con esta acepción se comprenden todas las actividades, incluyendo la actividad empresarial que se desenvuelve en empresas civiles, mercantiles, administrativas, y aún genéricamente, las actividades sin propósito de lucro. La extensión de este concepto no permite también es cierto, precisar los elementos propios de la empresa, por lo que la doctrina económica se refiere a la empresa como: "La or-

(34) Martínez Vera, Rogelio. Nociones de Derecho Administrativo. Editorial Banca y Comercio. Cuarta Edición. México 1977. Página 198.

ganización de los factores de la producción con propósitos mercantiles".

Por lo cual la empresa nace cuando hay una creación - de posibilidades de trabajo y de mercado.

La empresa privada se encuentra formada esencialmente por: 1.- Bienes materiales, estos a su vez comprenden: sus edificios, las instalaciones en donde se realiza la labor productiva, la maquinaria, que tiene como objeto multiplicar la capacidad productiva del trabajo humano y los equipos, o sea, todos aquellos instrumentos o herramientas que complementan y aplican más al detalle, la acción de la maquinaria.

2.- Las materias primas, o sea, aquellas que han de salir transformadas en los productos, por ejemplo: madera, hierro, y otros; las materias auxiliares, es decir, aquellas que, aunque no forman parte del producto, son necesarias para la producción, por ejemplo combustibles, lubricantes, abrasivos, etcétera.

3.- Recursos Humanos. La empresa es un centro de integración de actividades personales; supone un conjunto de personas que colaboran en la consecución de los fines de aquella. El personal esencial para la existencia de las empresas unipersonales, apenas si se concibe una empresa individual o social,

de mediana importancia sin núcleo de personal que le aporte su iniciativa y su fuerza de trabajo. (35)

Al personal de la empresa lo conforman todas las personas que de un modo o de otro aporten su energía a ella: Desde el empresario hasta el trabajador que realice el trabajo más mo desto.

Al empresario es a quien le corresponde el trabajo de organización y de creación de la empresa, y quien jurídicamente aporta el riesgo de la misma, de manera que con ella se enrique ce o se empobrece según que su resultado económico sea próspero o adverso.

Por su parte el trabajador, es quien pone las ener- - gías de trabajo propias a disposición de otro en virtud de un - contrato, en una relación de subordinación mediante el pago de una retribución.

4.- Los sistemas son los bienes inmateriales de la em presa; son las relaciones estables en que deben coordinarse las diversas cosas; esto es, existen sistemas de producción tales - como las fórmulas, las patentes, los sistemas de ventas, los -- sistemas de fianzas, etcétera.

(35) Rodríguez Rodríguez, Joaquín. Derecho Mercantil "Personal de la Empresa". Editorial Porrúa, S.A. Décima Cuarta Edi- - ción. México, 1979. Páginas 221-223.

La empresa privada está regida por el Código Civil, - por el Código de Comercio, por la Ley de Sociedades Mercantiles, la Ley de Sociedades Cooperativas y en general por el Derecho - Privado, en sus dos ramas importantes: el Derecho Civil y el Derecho Mercantil.

4.5 LOS ELEMENTOS PRINCIPALES DE LAS EMPRESAS PUBLICAS Y PRIVADAS.

La empresa pública, tiene una particular fisonomía, - que comprende diversos rasgos entre los que destacan el hecho - de tener:

Un régimen jurídico permanente o estatuto de derecho público; además de contar con personalidad jurídica propia y -- una finalidad reconocida o establecida por el Estado.

Una forma jurídica para descentralizar las funciones específicas del Estado y un capital social proporcionado por él mismo.

Generalmente son intransferibles a los particulares y sin concurrencia de ellos en la constitución social de la empresa.

La dirección de las empresas es a través del nombra--

miento de los altos cargos directivos y su control es en términos de la Ley.

Su régimen es de derecho público en su organización y funcionamiento; sobre todo no tiene propósitos de lucro preponderante pero sí debe ser manejada con un criterio claramente económico.

La actividad de las empresas públicas se manifiesta en México en las siguientes materias:

1.- Empresa de fomento, encaminada al desarrollo de la actividad privada y pública.

2.- De servicios administrativos generales, llamados también asistenciales, que constituyen la actividad que normalmente corresponden a las Secretarías y Departamentos de Estado.

3.- De servicios públicos prestados directamente por la administración pública o bajo la forma de concesión administrativa.

4.- Empresas de actividad industrial y mercantil para la producción industrial de bienes, las cuales revisten formas jurídicas diversas como son:

a) Empresas públicas bajo la forma de organismos admi

nistrativos descentralizados, tales como, establecimientos públicos.

b) La empresa pública en forma de sociedades anónimas.

c) Las empresas semipúblicas o de economía mixta o empresas de participación estatal.

Es necesario advertir que la actividad industrial y mercantil del Estado Mexicano, a través de las empresas públicas, está sometida a diversos regímenes jurídicos; en unos casos se encuentran organismos públicos sometidos al derecho público como Petróleos Mexicanos y los Ferrocarriles Nacionales de México, en otros casos a un régimen mixto de derecho público y de derecho privado como las empresas semipúblicas.

En cuanto a su control por parte del Estado, todas las empresas, tanto públicas como semipúblicas están sujetas a un régimen de derecho público que establece la ley de organismos descentralizados y empresas de participación estatal, o una legislación especializada como son las instituciones nacionales de crédito.

Por su parte la empresa privada como unidad económica supone elementos que la conforman para la obtención de un propósito determinado.

Se pueden distinguir los elementos materiales, inmateriales y personales.

Los elementos materiales. Son los muebles e inmuebles que se utilizan en la empresa, como en su establecimiento.

Los elementos inmateriales, están compuestos por el nombre comercial, los avisos, las marcas y patentes.

Por su parte el elemento personal se conforma con los individuos que prestan su colaboración a la empresa, y está constituido por el personal de la empresa y el que obtiene de ella las cosas o servicios que proporciona como son los clientes. (36)

4.6 DIFERENCIAS ENTRE LAS EMPRESAS PUBLICAS Y PRIVADAS.

Como ya quedó aclarado, la empresa pública o empresa de estado interviene en el proceso productivo en forma exclusiva y bajo un régimen jurídico especial, para la satisfacción de las necesidades sociales, cuando así lo exija el interés público.

(36) Rodríguez Rodríguez, Joaquín. Op. cit. Página 414.

Por su parte la empresa privada se rige por el Código Civil, por la Ley de Sociedades Mercantiles y la Ley de Sociedades Cooperativas.

Por consiguiente la empresa privada se diferencia de la empresa pública por los siguientes conceptos:

- a) Cuenta con diversos regímenes jurídicos.
- b) La empresa privada se forma con capitales de los particulares, la empresa pública con bienes del Estado.
- c) La empresa privada es organizada y dirigida por -- los particulares, la empresa pública por elementos técnicos del Estado.
- d) La empresa privada se desenvuelve con sus propios elementos. En ocasiones el Estado apoya a la empresa privada - con subsidios y exención de impuestos, financiamiento, etcétera.
- e) La empresa pública en su sentido más general, constitucionalmente entrega al Estado determinados instrumentos de la producción, por lo que cada empresa que se crea robustece el poder económico del Estado.
- f) La empresa privada por su propia naturaleza, persigue siempre un propósito de lucro y evoluciona para cumplir - - ciertas finalidades sociales.

El gobierno apoya a la empresa pública con los recursos propios del Estado para su desarrollo, utilizando el crédito externo si fuera necesario.

La empresa pública persigue un interés general, sin - que impida que su régimen financiero requiera perseguir un propósito de lucro.

Por medio de la empresa pública el Estado puede desarrollar una política económica, para la mayoría de la población: la alimentación, la vivienda, vestido, medicinas y combatir especulaciones excesivas.

g) Por su parte la empresa privada desaparece por un acto voluntario de sus socios, que no violen los derechos de -- sus trabajadores, por quiebra o por suspensión de pagos. Sin -- embargo las empresas públicas pueden desaparecer por un acto -- del Estado, al derogarlas la ley o derecho que las creó, mediante el proceso de liquidación.

CAPITULO V.
LOS DERECHOS PATRONALES

- 5.1 Disposiciones Constitucionales de los Derechos Patronales**
- 5.2 Análisis de los Derechos Patronales en la Ley del Trabajo**
- 5.3 Deficiencias del Titulo IV de la Ley Federal del Trabajo**
- 5.4 Posibles Adiciones de los Derechos Patronales en la Ley**

127

V. LOS DERECHOS PATRONALES

5.1 DISPOSICIONES CONSTITUCIONALES DE LOS DERECHOS PATRONALES.

La Constitución Política Mexicana es la norma de mayor jerarquía por la cual se crean y delimitan todas las demás normas del orden jurídico.

Nuestra Constitución ha alcanzado más de 70 años de vigencia, y durante 7 décadas ha sido reformada en varias ocasiones, algunas de las enmiendas han sido de singular importancia, y se han reformado para irse adecuando sin duda alguna a la dinámica realidad de la nación y de esta manera conservar el proyecto que se inscribió en Querétaro.

Referente al tema que nos ocupa, Constitucionalmente mencionaremos artículos, que por su contenido, consideramos lleven implícito el derecho que a los patronos les otorga la ley, aún cuando no se mencione en alguno de ellos la palabra patrón, pero que va a implicar la actuación de la libre empresa en nuestro proceso económico.

Así el artículo 50. Constitucional menciona que - - -

"A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación gubernamental, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

... Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, - salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123... El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de -- cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo -- que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

Respecto a este artículo que se comenta en materia de libertad de trabajo, encontramos que podría haber ciertos derechos de los patrones en cuanto, primeramente a la libertad que

se tiene de prestar un trabajo y en segunda a la falta de cumplimiento de un contrato o relación de trabajo por parte del -- trabajador, la cual si bien es cierto repercute en una consecuencia directa para él, respondiendo a obligaciones de carácter civil, también es cierto que su responsabilidad ha quedado limitada al libre ejercicio de la voluntad en cuanto su acción no provoque daños a terceros (que en este caso sería el patrón o a la sociedad).

Dentro de las garantías individuales, se hará referencia a las denominadas garantías económicas, las cuales quedan comprendidas dentro de los artículos 25, 26 y 28.

El artículo 25 ordena que "...El Estado planeará, conducirá, coordinará y orientará la actividad económica nacional, y llevará a cabo la regularización y fomento de las actividades que demande el interés general en el marco de libertades que -- otorga esta Constitución... Al desarrollo económico nacional -- concurrirán, con responsabilidad social el sector público, el -- sector social y el sector privado, sin menoscabo de otras formas de actividad económica que contribuyan al desarrollo de la nación... Bajo criterios de equidad social y productividad se -- apoyará e impulsará a las empresas de los sectores social y privado de la economía, sujetándolos a las modalidades que dicte -- el interés público y al uso, en beneficio general de los recursos productivos, cuidando su conservación y el medio ambiente...

La Ley alentará y protegerá la actividad económica que realicen los particulares y proveerá las condiciones para que el desenvolvimiento del sector económico nacional, en los términos que establece la Constitución..."

De este artículo se infiere que tanto el sector social y el privado, desarrollan funciones de tipo económico, y que por lo tanto el sector público como el sector privado pueden tener posibilidades de crear empresas que fomenten la productividad y las relaciones laborales, pudiendo conducirse como patrones en el desarrollo de sus actividades.

El artículo 26 supone que "El Estado organizará un sistema de planeación democrática del desarrollo nacional que imprima solidez, dinamismo, permanencia y equidad al crecimiento de la economía para la independencia y la democratización política, social y cultural de la Nación... La ley facultará al Ejecutivo para que establezca los procedimientos de participación y consulta popular en el sistema nacional de planeación democrática, y los criterios para la formulación, instrumentación, control y evaluación del plan y de los programas de desarrollo. Asimismo determinará los órganos responsables del proceso de planeación y las bases para que el Ejecutivo Federal coordine mediante convenios con los gobiernos de las entidades federativas e induzca y concierte con los particulares las acciones a realizar para su elaboración y ejecución.

Por su parte el artículo 28 aclara que "En los Estados Unidos Mexicanos quedan prohibidos los monopolios, las prácticas monopólicas, los estancos y las exenciones de impuestos - en los términos y condiciones que fijan las leyes. El mismo -- tratamiento se dará a las prohibiciones a título de protección a la industria. En consecuencia, la ley castigará severamente, y las autoridades perseguirán con eficacia, toda concentración o acaparamiento en una o pocas manos de artículos de consumo necesario y que tenga por objeto obtener el alza de los precios; todo acuerdo, procedimiento o combinación de los productores, - industriales, comerciantes o empresarios de servicios, que de - cualquier manera hagan, para evitar la libre concurrencia entre sí y obligar a los consumidores a pagar precios exagerados y, - en general, todo lo que constituya una ventaja exclusiva indebida a favor de una o varias personas determinadas y con perjuicio del público en general o de alguna clase social... No constituirán monopolios las funciones que el Estado ejerza de manera exclusiva en las áreas estratégicas a las que se refiere este precepto: acuñación de moneda; correos, telégrafos, radiotelegrafía y la comunicación vía satélite; emisión de billetes -- por medio de un solo banco, organismos descentralizados del Gobierno Federal; petróleo y los demás hidrocarburos; petroquímica básica; minerales radioactivos y generación de energía nuclear; electricidad; ferrocarriles y las actividades que expresamente señalen las leyes que expida el Congreso de la Unión... El Estado contará con los organismos y empresas que requiera pa

ra el eficaz manejo de las áreas estratégicas a su cargo y en las actividades de carácter prioritario donde, de acuerdo con las leyes, participe por sí o con los sectores social y privado".

De estos dos artículos se desprende que el Estado al realizar actividades económicas por medio de empresas, tiene la necesidad de contratar trabajadores, los cuales van a tener necesariamente una relación laboral, por lo que el Estado dentro de sus actividades prioritarias establecidas deberá actuar como patrón.

Por su parte los patrones, conforme a los artículos anteriormente mencionados, podrán participar, bien de manera independiente o conjuntamente con el Gobierno Federal en los procesos de planeación económica, actuando en el desarrollo de las actividades que le son permitidas por la ley, constituyendo empresas y llevando a cabo contratación de trabajadores, naciendo de esta manera los derechos y obligaciones que se conforman con las relaciones laborales.

Por último el artículo 123 constitucional establece de manera más específica en sus fracciones XVI, XVII y XIX los derechos de los patrones para coaligarse en sindicatos y asociaciones profesionales; y el derecho al paro de labores.

Fracción XVI del artículo 123 determina que "Tanto -- los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera". Y fracción XVII "Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros".

En ambas fracciones se consagran, en equilibrio, de -- derecho; que son el derecho de asociación profesional que se -- aplica tanto a los obreros como a los empresarios y el derecho de huelga para los trabajadores al lado del derecho de paro, lógicamente patronal. La ley perfila con mayor precisión el ejercicio de ambos derechos patronales, al establecer que el sindicato patronal cumple funciones de defensa de sus intereses, por lo tanto es un instrumento eficaz en las relaciones de trabajo. Por su parte el paro constituye un instrumento de autodefensa -- en los conflictos de orden económico, así lo establece la fracción XIX apartado "A" del artículo 123 Constitucional al establecer que: "Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En México se define al paro como la suspensión temporal, parcial o total del trabajo como resultado de una coalición de patronos. La licitud está limitada a aquellos casos en

que el paro sea necesario para mantener los precios en un límite costeable, exigiendo la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje. En otros casos corresponde aplicar sanciones, sin perjuicio de la obligación de reanudar las actividades y pagar a los trabajadores los salarios del tiempo de paro. (37)

De esta manera la ley cumple una función compensadora, de armonía y sitúa al Estado en una posición excelente para determinar la solución de los conflictos en favor de una u otra clase social.

En el derecho de asociación profesional se establece que: a) Este derecho pertenece a los trabajadores o a los patronos, es decir, a los miembros de una misma clase social; por lo tanto es un derecho de clase. b) Es un derecho especial. c) Es el derecho de una clase social frente a otra, aún cuanto también, es derecho frente al Estado. d) Este derecho implica el diálogo para ambas partes, es decir, la asociación profesional trae como consecuencia una obligación de tolerar, a cargo de la otra clase social.

En resumen, el derecho previsto en la fracción XVI -- del artículo 123 es un derecho de clase cuya finalidad es conse

(37) Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo XVIII. Bibliográfica Omeba. Buenos Aires, Argentina. 1980.

quir el mejoramiento de la relación de trabajo, y que dicha - - fracción consagra una garantía de clase en beneficio de la clase obrera y patronal, pero no precisamente de sus miembros, de tal manera que si llegan a entrar en conflicto, predominará el interés del grupo sobre el interés individual.

Por tradición se ha utilizado la palabra "asociación profesional" como equivalente de "sindicato", sin embargo del - texto de la fracción XVI del apartado "A" del artículo 123, se deriva la idea de que asociación profesional y sindicado no son términos análogos, aún cuando se utilicen como tales.

En la fracción antes mencionada, al consagrar el derecho de los patronos y los obreros a coaligarse en defensa de -- sus intereses, permite que lo hagan por la vía sindical o que -- acudan solamente, a la asociación profesional, por lo que alcanza un significado distinto, es decir, no necesariamente al derecho del trabajo.

Para concluir, diremos que el sindicato tendrá un significado particular como asociación profesional de clase, vinculado estrechamente al fenómeno de la lucha de clases, en tanto que las demás asociaciones profesionales (como por ejemplo: colegio de abogados, médicos, ingenieros, asociaciones civiles -- que se integran para agrupar, con fines especiales, a determinados trabajadores o profesionales) podrán ser ajenas a ese fenó-

meno.

Pese a lo dicho y consciente del valor de la tradición, que a veces supera a lo estricto del estudio científico de los problemas, se empleará la expresión asociación profesional como sinónimo de sindicato.

5.2 ANALISIS DE LOS DERECHOS PATRONALES EN LA LEY DEL TRABAJO.

Siendo el contrato de trabajo un contrato bilateral, que engendra derechos y obligaciones para ambas partes.

Las obligaciones del trabajador constituyen desde luego derechos para el patrón, conocidos a contrario sensu estos. Sin embargo es necesario, fijar la atención concretamente sobre alguno de ellos que se establecen en la parte sustantiva de la Ley Federal del Trabajo, para su conocimiento de una manera -- más didáctica.

1.- El derecho que tiene a emplear un 10% de trabajadores extranjeros cuando así lo requieran las necesidades de la empresa o establecimiento. (Artículo 7).

2.- El derecho que puede tener el patrón de suspender temporalmente la relación de trabajo y el pago de salarios por

alguna de las siguientes causas:

I.- La enfermedad contagiosa del trabajador;

II.- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;

III.- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;

IV.- El arresto del trabajador;

V.- El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o. de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución;

VI.- La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales. Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisiones Nacionales y Regionales de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y

VII.- La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador, (Artículo 42).

3.- El derecho que puede tener el patrón para dar por rescindida la relación laboral por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad cuando:

I.- Engañe el trabajador o en su caso, el sindicato - que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidades, aptitudes o facultades de que carezca;

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

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

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

V.- Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuido

cios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

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

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

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

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

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

XI.- Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII.- Negarse el trabajador a adoptar las medidas pre-

ventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII.- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la -- prescripción suscrita por el médico;

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

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

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causas de la rescisión. El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negase a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la -- Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

(Artículos 46 y 47).

4.- El derecho que tiene de quedar eximido de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de las indemnizaciones que establece la ley, en los casos siguientes:

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

II.- 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 las relaciones de trabajo;

III.- En los casos de trabajadores de confianza;

IV.- En el servicio doméstico; y

V.- Cuando se trate de trabajadores eventuales. (Artículo 49).

5.- El derecho que tiene de dar por terminada la relación de trabajo, por las siguientes causas:

I.- El mutuo consentimiento de las partes;

II.- La muerte del trabajador;

III.- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;

IV.- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y

V.- Los casos a que se refiere el artículo 434. (Artículo 53).

6.- El derecho que tiene a solicitar que se modifiquen las condiciones de trabajo, cuando concurren circunstancias económicas que las justifiquen. La solicitud se hará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. (Artículo 57, segundo párrafo).

7.- El derecho que tiene el patrón de poder prolongar la jornada de trabajo en los casos de siniestro o riesgo inminente, cuando peligre la vida del trabajador, la propia o la de la empresa. (Artículo 65).

8.- El derecho que tiene el patrón para determinar la participación de los trabajadores en el reparto de las utilidades de la empresa de acuerdo a la norma siguiente:

I.- Una comisión integrada por igual número de repre-

sentantes de los trabajadores y del patrón formulará un proyecto, que determine la participación de cada trabajador y lo fijará en lugar visible del establecimiento. A este fin, el patrón pondrá a disposición de la Comisión la lista de asistencia y de raya de los trabajadores y los demás elementos de que disponga;

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

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

IV.- Si se formulan objeciones, serán resueltas por la misma Comisión a que se refiere la fracción I, dentro de un término de quince días. (Artículo 125).

9.- El derecho que tiene el patrón a no repartir utilidades en el caso de que la empresa no las tenga, es decir, -- excepcionarse con el pago, en los siguientes casos:

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

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

trias nuevas;

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

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

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

VI.- Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Industria y Comercio. La resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen. (Artículo 126).

10.- El derecho que tiene a la dirección o administración de la empresa por parte del patrón, sin intervención del trabajador. (Artículo 131).

11.- El derecho que tiene de administrar los recursos del Fondo de la Vivienda en forma tripartita, es decir por representantes del Gobierno Federal, de los Trabajadores y de los

Patrones. (Artículo 138).

12.- El derecho que tienen las empresas a ejercitar - ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones en contra de los trabajadores por incumplimiento de las obligaciones que les impone este capítulo (Capítulo III. Habitación para los Trabajadores) Artículo 153.

13.- El derecho que tiene el patrón, cuando los trabajadores reciban capacitación y adiestramiento, de cumplir con - las siguientes obligaciones;

I.- Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de -- grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación y adiestramiento;

II.- Atender las indicaciones de las personas que im- partan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los pro- gramas respectivos; y

III.- Presentar los exámenes de evaluación de conoci- mientos y de aptitudes que sean requeridos. (Artículo 153 "H").

14.- El derecho que tiene el patrón de formar parte - de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, que se establezcan en cada empresa. (Artículo 153 "I").

15.- El derecho que tiene el patrón de ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales o colectivas que deriven de la obligación de capacitación y adiestramiento. (Artículo 153 "X").

16.- El derecho que tiene de cubrir libremente los -- puestos de nueva creación, cuando no existan trabajadores aptos para desempeñarlos y no se establezca nada al respecto en los -- contratos colectivos de trabajo. (Artículo 159 penúltimo párrafo).

17.- El derecho que tiene a la explotación de la patente y la propiedad de la invención, cuando el trabajador se dedique a trabajos de investigación o de perfeccionamiento de los procedimientos utilizados en la empresa; y cuando la invención sea propiedad de la persona que la realizó, el patrón tendrá un derecho preferente, en igualdad de circunstancias, al -- uso exclusivo o a la adquisición de la invención. (Artículo 163 fracción II y III).

18.- El derecho que tiene el patrón de no utilizar -- los servicios de los mayores de 14 y menores de 16 años, si no reúnen el requisito del certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo. (Artículo 174).

19.- El derecho que tiene el patrón a coaligarse. (Ar

tículo 354).

20.- El derecho que tiene de formar parte de los sindicatos, constituidos estos para el estudio, mejoramiento y de fensa de sus intereses. (Artículo 356).

21.- El derecho que tiene el patrón, de poder establecer en el contrato colectivo que admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante, así como poder separar del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del mismo. (Artículo 395).

22.- El derecho que tiene el patrón, a la revisión -- del contrato colectivo. (Artículo 398, fracciones I y III).

23.- El derecho que tiene el patrón, de terminar el contrato colectivo de trabajo por alguna de las causas siguientes:

I.- Por mutuo consentimiento;

II.- Por terminación de la obra; y

III.- En los casos del capítulo VIII de este Título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento. (Capítulo VIII. "Terminación Colectiva de las Relaciones de Trabajo)." Artículo 401.

24.- El derecho que tiene el patrón de celebrar el -- contrato-ley, cuyo objeto es establecer las condiciones idóneas para la prestación del trabajo en una rama determinada de la industria, y ser declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el Territorio Nacional. (Artículo 404).

25.- El derecho que tiene el patrón, de recibir la -- convocatoria por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o el Jefe del Distrito Federal a una convención cuando pueda resultar afectado por la celebración de un contrato-ley. (Artículo 409).

26.- El derecho que tiene en la aprobación de un contrato-ley, de solicitar que concurren las dos terceras partes - de los trabajadores de una rama de la industria y por la mayoría de los patrones que tengan a su servicio la misma mayoría - de trabajadores. (Artículo 414).

27.- El derecho que tiene, de pedir la revisión del - contrato-ley cuando concurren las dos terceras partes de los patrones. (Artículo 419, fracción I).

28.- El derecho que tiene el patrón, de crear una comisión que lo represente en la formación del reglamento inte- -

rior del trabajo, así como solicitar en cualquier tiempo ante la Junta se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a la ley y demás normas de trabajo. (Artículo 424, fracciones I y IV).

29.- El derecho que tiene el patrón de poder solicitar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o contratos-ley:

I.- Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen; y

II.- Cuando el aumento del costo de la vida originen un desequilibrio entre el capital y el trabajo. (Artículo 426).

30.- El derecho que tiene el patrón a la suspensión colectiva temporal de las relaciones de trabajo en su empresa o establecimiento, cuando concurren algunas de las siguientes circunstancias:

I.- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputables al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos;

II.- La falta de materia prima, no imputable al patrón;

III.- El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;

IV.- La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;

V.- La falta de fondos y la imposibilidad de obtener para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y

VI.- La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se hayan obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre -- que aquéllas sean indispensables. (Artículo 427).

31.- El derecho que tiene el patrón en la suspensión colectiva de las relaciones, de suspender a los de menor antigüedad tomando en cuenta el escalafón de los trabajadores. (Artículo 428).

32.- El derecho que tiene el patrón de dar por terminada la relación de trabajo por alguna de las siguientes causas:

I.- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputables al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que -- produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;

II.- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

III.- El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

IV.- Los casos del artículo 38; y

V.- El concurso y la quiebra legalmente declarados, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos. (Artículo 434).

33.- El derecho que tiene a que se declare por la Junta de Conciliación y Arbitraje ilícita la huelga, cuando concurren alguna de las siguientes situaciones:

I.- Cuando la mayoría de los huelguistas ejecute actos violentos contra las personas o las propiedades; y

II.- En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno. (Artículo 445).

34.- El derecho que tiene el patrón de que los trabajadores huelguistas sigan prestando sus servicios en:

I.- Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán condu

cirse a sus puntos de destino; y

II.- En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, continuará la atención de los pacientes reclusos al momento de suspender el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento. (Artículo 466).

35.- El derecho que tiene el patrón de quedar exceptuado de las obligaciones derivadas de un riesgo de trabajo, en los casos y con las modalidades siguientes:

I.- Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;

II.- Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica y que el trabajador hubiese puesto en conocimiento del patrón y le hubiese presentado la prescripción suscrita por el médico;

III.- Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí solo o de acuerdo con otra persona; y

IV.- Si la incapacidad es el resultado de alguna riña o intento de suicidio. (Artículo 488).

36.- El derecho que tiene, cuando iniciada una incapacidad y si después de transcurrido tres meses, el trabajador no

está en aptitud de volver al trabajo, el patrón puede pedir se resuelva si debe seguir el mismo tratamiento médico o gozar de igual indemnización o se le indemniza al trabajador conforme a derecho. (Artículo 491, segundo párrafo).

37.- El derecho que tiene el patrón de no pagar una cantidad mayor de la que corresponda a la incapacidad permanente total, a pesar de que se reúnan más de dos incapacidades. (Artículo 494).

38.- El derecho que tiene de no reponer en su empleo al trabajador que recibió la indemnización por incapacidad permanente total. (Artículo 498, segundo párrafo).

39.- El derecho que tiene de quedar liberado de cualquier responsabilidad cuando realiza el pago de indemnización para el caso de muerte por riesgo de trabajo, cuando así lo resuelva la Junta de Conciliación y Arbitraje. (Artículo 503, - - fracción III).

40.- El derecho que tiene de designar a los médicos de las empresas; así como de designar a un médico que presencie la autopsia, para determinar la causa de la muerte producida -- por un riesgo de trabajo. (Artículo 505 y 508 último párrafo).

41.- El derecho que tiene el patrón de integrar las -

comisiones de seguridad e higiene que se juzguen necesarias en cada empresa o establecimiento, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan. (Artículo 509).

42.- El derecho que tiene el patrón de ejercer la acción de prescripción en: las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo, en las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgo de trabajo y en las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas. (Artículo 518 y 519).

PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.

43.- El derecho que tiene el patrón, cuando se presente un conflicto que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo proponga soluciones amistosas y en su caso haga constar los resultados en actas autorizadas. (Artículo 531 párrafo III).

SERVICIO NACIONAL DEL EMPLEO, CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

44.- El derecho que tiene de formar parte del Consejo Consultivo del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión

Social, cuando ésta necesite de asesoría para desempeñar sus -- funciones en relación con las empresas o establecimientos que -- pertenezcan a ramas industriales o actividades de jurisdicción federal. (Artículo 539 "A").

INSPECCION DEL TRABAJO.

45.- El derecho que tiene de que la Inspección del -- Trabajo lo asesore sobre la manera más efectiva de cumplir con las normas de trabajo, así como también procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones. (Artículo 540 - - fracciones II y IV).

46.- El derecho que tiene el patrón, de exigir la responsabilidad de los Inspectores del Trabajo cuando concurra alguna de las siguientes causas de responsabilidad:

I.- No practicar la inspección a que se refiere el artículo 542, fracciones II y III;

II.- Asentar hechos falsos en las actas que levanten;

III.- La violación a las prohibiciones a que se refiere el artículo 544;

IV.- Recibir directa o indirectamente cualquier dádiva de los trabajadores o de los patrones;

V.- No cumplir las órdenes recibidas de su superior -

jerárquico; y

VI.- No denunciar al Ministerio Público, al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que omite el pago o haya dejado de pagar el salario mínimo general a un trabajador a su servicio. (Artículo 547 fracciones II, III y IV).

COMISION NACIONAL DE LOS SALARIOS MINIMOS.

47.- El derecho que tiene el patrón, de formar parte del Consejo de Representantes; así como de la Dirección Técnica ambas forman parte de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. (Artículo 554 fracción II y Artículo 558 fracción III).

COMISION REGIONAL DE LOS SALARIOS MINIMOS.

48.- El derecho que tiene de integrar la Comisión Regional de los Salarios Mínimos, así como también participar en la fijación de los salarios mínimos hecha por dicha Comisión. (Artículo 565 fracción II y Artículo 571 fracción I).

COMISION NACIONAL PARA LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.

49.- El derecho que tiene el patrón de formar parte -

del Consejo de Representantes y de la Dirección Técnica en la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas. (Artículo 579 fracción II y Artículo 582 fracción III).

50.- El derecho que tiene, de solicitar la revisión del porcentaje que designe la propia Comisión. (Artículo 587 -- fracción II).

JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACION.

51.- El derecho que tiene el patrón de que las Juntas Federales de Conciliación actúen como instancia conciliatoria -- potestativa para los trabajadores y los patrones. (Artículo 591 fracción I).

52.- El derecho que tiene de integrar las Juntas Federales de Conciliación Permanentes. (Artículo 593).

JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

53.- El derecho que tiene, a que las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje conozcan y resuelvan los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones y sólo entre trabajadores y patrones. (Artículo 604).

54.- El derecho que tiene el patrón a formar parte de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; ya que ésta se integrará en forma tripartita, es decir, por representantes del - Gobierno, Trabajadores y Patronos designados por ramas de la industria o por otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria expedida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (Artículo 605).

55.- El derecho que tiene de formar parte del Pleno - de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, ya que se integrará éste con el Presidente de la Junta y con la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patronos. (Artículo 607).

56.- El derecho que tiene de integrar la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje cuando un conflicto afecte a -- dos o más ramas de la industria o de otras actividades. (Artículo 608).

57.- El derecho que tiene de formar parte de las Juntas Especiales. (Artículo 609 fracción II).

58.- El derecho que tiene de pedir se revise la resolución emitida por las Juntas Especiales. (Artículo 615 fracción VI).

LA REPRESENTACION PATRONAL EN LAS JUNTAS FEDERALES
Y LOCALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE Y EN LAS JUN
TAS DE CONCILIACION PERMANENTES. (Arts.648 al 675).

Los representantes de los patrones serán elegidos en convenciones que se organizarán y funcionarán cada seis años -- (Artículo 648).

El día primero de octubre de cada año par que corresponda, el Secretario del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal publicarán en el "Diario Oficial" de la Federación o en uno de los periódicos de mayor circulación, la convocatoria para la -- elección de representantes. (Artículo 650).

Los representantes de los patrones serán designados - en las convenciones por los mismos patrones o por sus delegados; mediante padrón. (Artículo 653).

Sólo serán tomados en consideración aquellos que previamente hayan formado los padrones, también podrán ser considerados los patrones independientes. La exactitud de estos padrones será comprobado y certificado por los Inspectores del Trabajo (Artículo 657).

Los representantes de los patrones durarán en su car-

go seis años. (Artículo 667).

LA REPRESENTACION PATRONAL EN LAS COMISIONES
NACIONAL Y REGIONAL DE LOS SALARIOS MINIMOS.
(Arts. 676 al 682).

Para la elección de representantes de los patrones en ambas Comisiones de los Salarios Mínimos se cumplirán con los siguientes requisitos: El día 15 de mayo del año impar que corresponda, el Secretario del Trabajo y Previsión Social convocará a los patrones para la elección de sus representantes.

La convocatoria se publicará en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa y en los periódicos de mayor circulación que se juzguen convenientes. (Artículo 677).

Las convenciones se celebrarán el día 25 de junio del año impar que corresponda, en la capital de la República para la elección de representantes en la Comisión Nacional, y en el lugar de su residencia de las Comisiones Regionales para la elección de sus miembros. (Artículo 679).

Para la elección de representantes en las Comisiones Nacional y Regional se celebrará una convención de patrones por cada uno de los grupos en que se hubiesen distribuido las ramas

de la industria y de las actividades. Tienen derecho a participar en la elección los sindicatos de patrones y los patrones in dependientes. (Arts. 679 y 680).

Dichos representantes serán elegidos por la totalidad de los patrones de la República con derecho a voto; y los de -- las Comisiones Regionales por los de las zonas de que se trate. (Artículo 681).

REPRESENTANTES DE LOS PATRONES EN LA COMISION
NACIONAL PARA LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJA
DORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.

(Arts. 683 y 684).

Los representantes de los patrones en la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilida des de las Empresas observarán las disposiciones contenidas en las dos representaciones anteriores, con la modalidad siguiente. (Artículo 683).

La convocatoria para determinar o revisar el porcenta je de utilidades contendrá:

I.- La determinación del número de representantes que deba elegirse para integrar la Comisión, según lo dispuesto en el artículo 579 fracción II, así como la distribución de las ra mas de la industria y de las actividades, según su importancia

entre el número de representantes que se hubiese determinado;

II.- El lugar y la fecha de presentación de los padrones y credenciales; y

III.- El lugar, fecha y hora en que deban celebrarse las convenciones. (Artículo 684).

5.3 DEFICIENCIAS DEL TITULO IV DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Es preciso aclarar que la Ley Federal del Trabajo, en forma deficiente, denomina al título IV: "Derechos y Obligaciones de los trabajadores y de los patrones", incurriendo en las siguientes anomalías:

a) En el artículo 132 se menciona en primer término - las obligaciones de los patrones, pese a que, de acuerdo al - - enunciado, lo lógico es que se refiera a las de los trabajado-- res.

b) En el artículo 133, sin atribuirle el carácter de obligaciones, establece prohibiciones a cargo de los patrones. Evidentemente se trata de obligaciones de no hacer, por lo que debieron incluirse en el artículo 132.

c) Respecto de los trabajadores se observa la misma -

línea de conducta en los artículos 134 y 135.

d) Como se puede observar en ninguna parte de la Ley Federal del Trabajo se hace referencia directa a los derechos - de ambos, no obstante que así lo indica el enunciado del título.

Por lo que ante esta situación, se considera conveniente, se lleven a cabo reformas al título mencionado, con objeto de que independientemente de que se realice una acertada - técnica jurídica en el sentido de seguir el orden que se anuncia en el título, además serviría indiscutiblemente, para una mayor comprensión didáctica para los estudiantes de derecho e inclusive para profesionistas y público en general, que se detallarán - no solamente los derechos de los patrones, sino de los trabajadores de una manera más clara y efectiva.

Sin duda que las obligaciones fundamentales de los patrones es donde radica la esencia de la relación laboral, y es - la de pagar los salarios e indemnizaciones; así como proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios, de buena calidad y en buen estado, para - la ejecución del trabajo; por otro lado es obligación proporcionar a los trabajadores local seguro para guardar los instrumentos y útiles de trabajo que pertenecen al trabajador, así como - pagar lo necesario para el sostenimiento en forma decorosa de -- los estudios técnicos, industriales o prácticos en centros nacio

nales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de estos trabajadores, si tiene más de cien y menos de -- mil trabajadores.

También dentro de sus obligaciones, se estima el he-- cho de proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profi-- lácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares en donde exista enfermedades tropicales o cuando exista peligro de epidemias; éstas están consideradas obligaciones de dar.

En cuanto a obligaciones de hacer, por parte de los - patrones, residen entre otras el de expedir cada quince días a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del núme-- ro de días trabajados y del salario percibido; así mismo poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inferior, los puestos de -- nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que - deban cubrirse.

Fijar y difundir las disposiciones conducentes de los reglamentos de higiene y seguridad en lugares visibles de los - establecimientos y lugares donde se presta el trabajo.

En cuanto a las obligaciones de no hacer, esto signi-- fica la prohibición, de no realizar los siguientes actos, por - ejemplo: maltratar a los trabajadores de palabra o de obra; re-

chazar trabajadores por razón de su edad o de su sexo; exigir - que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado; exigir o aceptar dinero de los trabajado-- res como gratificación para que se les admita en el trabajo; -- así como ejecutar actos que restrinjan a los trabajadores en -- los derechos que les otorgan las leyes.

5.4 POSIBLES ADICIONES DE LOS DERECHOS PATRONALES EN LA LEY FEDERAL DEL - TRABAJO.

Es indiscutible, que las obligaciones que se han men-- cionado, no podrían ser de ninguna manera contempladas como de-- rechos patronales, aún cuando se quisieran interpretar a contra -- rio sensu, sin embargo de acuerdo al análisis realizado a la -- Ley Federal del Trabajo en su parte sustantiva, hace posible -- pensar que así como se establecieron las obligaciones patrona-- les, se deben mencionar los derechos, independientemente de - - ideologías o ciertas restricciones de criterio; ya que de esta manera se subsanaría una falla técnica jurídica de la Ley Federa-- l del Trabajo, de los cuales, como ya se expresó en el título IV, también sólo se mencionan sus obligaciones.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La relación de trabajo ha ocasionado que -- existan dos clases sociales: la trabajadora y el de los patro-- nes, motivando al legislador a crear continuamente normas pro-- tectoras de una y de otra clase social.

SEGUNDA.- La ley equipara a los patrones sustitutos y a la representación patronal, con el concepto de patrón, es de-- cir, que les otorga los mismos derechos y obligaciones que a -- los patrones.

TERCERA.- La Ley Federal del Trabajo reconoce como un derecho de la clase patronal, la libertad de asociación profe-- sional.

CUARTA.- El derecho del paro de labores pasó a la ca-- tegoría de institución jurídica, ya que es la Junta de Concilia-- ción y Arbitraje la que determina si es procedente o no reali-- zar el paro.

QUINTA.- Los artículos 5, 25, 26 y 28 Constituciona-- les, establecen derechos para el patrón aún cuando en algunos -

de ellos no se mencione la palabra "patrón".

SEXTA.- El Estado es considerado como patrón, cuando regula las relaciones laborales de los trabajadores que prestan sus servicios en la administración pública, esta situación se encuentra reglamentada expresamente en el apartado "B" del artículo 123 de la Constitución.

SEPTIMA.- El Derecho del Trabajo persigue como fin su premo a la justicia social, y considera que esta justicia se manifiesta en la armonía de las relaciones obrero-patronales y en la proporcionalidad de la distribución de los bienes producidos. Así por ejemplo: tenemos al paro de labores y a la huelga, es decir, que ambos son derechos, cuyo ejercicio permite la solución a los conflictos en favor de una u otra clase social.

OCTAVA.- La Carta Magna consagra en su fracción XVI del artículo 123 apartado "A" como una garantía, el derecho de los trabajadores y de los patronos para coaligarse en defensa de sus intereses; esto viene a confirmar la armonía y el equilibrio que debe existir en toda relación laboral, es decir, que se hace necesario diferenciarlos no sólo en razón a su concepto sino también en razón a sus derechos.

NOVENA.- Las obligaciones que se señalan en el artículo 134 no pueden ser consideradas, como la totalidad de los de-

rechos patronales, porque no contempla a todos aquellos que se encuentran dispersos en todos los capítulos de la ley y como -- ejemplo daríamos: el derecho que tiene el patrón de dar por terminada la relación laboral por causa justificada; el derecho que tiene a no repartir utilidades en caso de que no las tenga, es -- decir, excepcionarse con el pago; el derecho a solicitar la modificación de las relaciones de trabajo cuando concurren circuns-- tancias económicas que las justifiquen; etcétera.

DECIMA.- La creación de la Confederación Patronal de -- la República Mexicana (COPARMEX), es el organismo máximo a nivel nacional con que cuentan los patrones para la defensa y mejora-- miento de sus intereses.

DECIMA PRIMERA.- El concepto de empresa ha ido evolu-- cionando, en la actualidad la empresa representa un interés so-- cial, es decir, ya no sólo está interesado el patrón sino tam-- bién el trabajador, ya que los trabajadores tienen derechos en -- la empresa como por ejemplo los años de antigüedad necesarios pa-- ra determinar la jubilación, los derechos de ascenso, el derecho a la huelga y la sindicalización; derechos exclusivos de la em-- presa estos últimos.

Para concluir con el presente trabajo de investigación, proponemos la siguiente reforma a la Ley Federal del Trabajo; en primer lugar transcribiré el Título IV de la Ley y enseguida có-

mo consideramos que deberfa quedar su contenido:

DICE:

TITULO IV. "Derechos y Obligaciones de los Trabajado
res y de los Patrones".

Capítulo I. Obligaciones de los Patrones.

Artículo 132.- Obligaciones de los Patrones.

Artículo 133.- Queda Prohibido a los Patrones.

Capítulo II. Obligaciones de los Trabajadores.

Artículo 134.- Son Obligaciones de los Trabajadores.

Artículo 135.- Queda Prohibido a los Trabajadores.

DEBE DECIR:

TITULO IV. "Derechos y Obligaciones de los Trabajado
res y de los Patrones".

Capítulo I. Derechos de los Trabajadores.

Artículo 132.- Son Derechos de los Trabajadores.

Capítulo II. Obligaciones y Prohibiciones de los Tra
bajadores.

Artículo 133.- Son Obligaciones de los Trabajadores.

Artículo 134.- Queda Prohibido a los Trabajadores.

TITULO V. "Derechos y Obligaciones de los Patrones".

Capítulo I. Derechos de los Patrones.

Artículo 135.- Son derechos de los Patrones.

I.- Coaligarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera.

II.- Realizar paros, previa autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

III.- Rescindir la relación de trabajo, sin su responsabilidad cuando concurra alguna de las circunstancias a que se refiere el artículo 47 de esta ley.

IV.- La administración de su empresa sin la intervención del trabajador.

V.- Dar por terminada la relación de trabajo por alguna de las siguientes causas:

a) El mutuo consentimiento de las partes;

b) La muerte del trabajador;

c) La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;

d) La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y

e) Los casos a que se refiere el artículo 434.

VI.- Excepcionarse del pago de utilidades en los siguientes casos:

- a) Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento;
- b) Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento. La determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para fomento de industrias nuevas;
- c) Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el período de explotación;
- d) Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos humanitarios de asistencia, sin propósito de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios;
- e) El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia; y
- f) Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Industria y Comercio. La resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen.

VII.- Solicitar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje las modificaciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley:

- a) Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen; y
- b) Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

La solicitud se ajustará a lo dispuesto en los artículos 398 y 419 fracción I, y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

VIII.- Suspender los efectos de la relación de trabajo por todo el tiempo que dure la huelga.

IX.- Celebrar nuevos contratos de trabajo, cuando se declare ilícita la huelga, de conformidad con el artículo 445.

X.- Excepcionarse del pago de la indemnización por -- riesgo de trabajo, en los casos siguientes:

a) Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;

b) Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica y que el trabajador hubiese puesto el hecho en conocimiento del patrón y le hubiese presentado la prescripción suscrita por el médico.

c) Si el trabajador por sí solo se ocasiona intencionalmente una lesión o de acuerdo con otra persona; y

d) Si la incapacidad es el resultado de alguna riña o intento de suicidio.

La obligación del patrón se limita a prestar los primeros auxilios y a cuidar del traslado del trabajador a su domicilio o a un centro médico.

XI.- No pagar una cantidad mayor de la que corresponda a la incapacidad permanente total, a pesar de que se reúnan más de dos incapacidades.

XII.- Suspender temporalmente la obligación de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el patrón, por alguna de las causas siguientes:

- a) La enfermedad contagiosa del trabajador;
- b) La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- c) La prisión preventiva del trabajador seguida de --sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, éste tendrá la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;
- d) El arresto del trabajador;
- e) El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 50. de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31 fracción - III de la misma Constitución;
- f) La designación de los trabajadores como represen--tantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, - Conciliación y Arbitraje, Comisiones Nacionales y Regionales de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación - de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros - semejantes; y
- g) La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

XIII.- Eximirse de la obligación de reinstalar al tra**ba**jador, mediante el pago de las indemnizaciones a que se refie**re** el artículo 50 en los siguientes casos:

- a) Cuando se trate de trabajadores que tengan una an-

sigüedad menor de un año;

b) Si se 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 las relaciones de trabajo;

c) En los casos de trabajadores de confianza;

d) En el servicio doméstico; y

e) Cuando se trate de trabajadores eventuales.

XIV.- Solicitar la modificación de las condiciones de trabajo, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando concurran circunstancias económicas que la justifiquen.

XV.- Prolongar la jornada de trabajo en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de - la empresa por el tiempo estrictamente indispensable para evi--tar esos males.

XVI.- Exigir de los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento las siguientes obligaciones:

a) Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;

b) Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y

c) Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitudes que sean requeridos.

XVII.- Cubrir libremente los puestos de nueva creación, para los cuales, por su naturaleza o especialidad, no existan en la empresa trabajadores con aptitud para desempeñarlos y no se haya establecido un procedimiento para tal efecto en el contrato colectivo.

XVIII.- La explotación de la patente y la propiedad de la invención, cuando el trabajador se dedique a trabajos de investigación o de perfeccionamiento de los procedimientos utilizados en la empresa; y en cualquier otro caso la propiedad de la invención corresponde a la persona que la realizó, pero el patrón tendrá un derecho preferente, en igualdad de circunstancias, al uso exclusivo o a la adquisición de la invención y de las correspondientes patentes.

XIX.- Utilizar los servicios de los mayores de catorce y menores de dieciseis años, siempre y cuando obtengan el certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y se sometan periódicamente a los exámenes médicos que ordene la Inspección del Trabajo.

XX.- La revisión del contrato colectivo de trabajo, así como celebrar el contrato-ley.

XXI.- Exigir que los trabajadores huelguistas continúen prestando los siguientes servicios: en buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su punto de destino y en los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, continuará la atención a los pacientes recluidos, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento.

XXII.- Sustituir a los huelguistas que se nieguen a prestar los servicios mencionados en la fracción anterior.

XXIII.- A quedar liberado de cualquier responsabilidad, cuando realice el pago de indemnización para el caso de muerte por riesgo de trabajo cuando así lo resuelva la Junta de Conciliación y Arbitraje.

XXIV.- No estar obligado a reponer en su empleo al trabajador que recibió la indemnización por incapacidad permanente total.

XXV.- Que se declare legalmente inexistente la huelga si no reúne los requisitos que establece el artículo 459.

Capítulo II. Obligaciones y Prohibiciones de los Patrones.

Artículo 136.- Son Obligaciones de los Patrones.

Artículo 137.- Queda prohibido a los Patrones.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- ALCAZAR, MARCO ANTONIO. LAS AGRUPACIONES PATRONALES EN MEXICO. Editorial Colegio de México. Primera Edición. México, - D.F. 1970.
- 2.- CAMPILLO SAENZ, JOSE. LOS DERECHOS SOCIALES. REVISTA DE LA FACULTAD DE DERECHO. TOMO I. Números 1-2 ENERO-JUNIO. 1951.
- 3.- DAVALOS, JOSE. DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Porrúa, S.A. Primera Edición. México, D.F. 1976.
- 4.- DE BUEN LOZANO, NESTOR. DERECHO DEL TRABAJO. TOMO I. Editorial Porrúa, S.A. Séptima Edición. México, D.F. 1989.
- 5.- DE LA CUEVA, MARIO. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. TOMO I. Editorial Porrúa, S.A. Novena Edición. México, D.F. 1966.
- 6.- DE LA CUEVA, MARIO. EL NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. TOMO I. Editorial Porrúa, S.A. Décima Edición. México, D.F., 1974.
- 7.- DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO. TOMO VII. Universidad Nacional Autónoma de México, México, D.F. 1984.
- 8.- ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA. TOMOS XVIII y XXIV. Bibliográfica Omeba. Buenos Aires, Argentina. 1980.

- 9.- FOLLETO. DECLARACION DE PRINCIPIOS. Confederación Patronal de la República Mexicana. (COPARMEX).
- 10.- GARCIA MAYNEZ, EDUARDO. INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO. Editorial Porrúa, S.A. Decimotercera Edición. México, D.F. 1965.
- 11.- GARCIA OVIEDO, CARLOS. TRATADO ELEMENTAL DE DERECHO SOCIAL. Editorial Librería General de Victoriano Suárez. Primera Edición. Madrid, España. 1934.
- 12.- GOMEZ, GOTTSCHALK Y BERMUDEZ. CURSO DEL DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor. Primera Edición en Español. México, D.F. 1984.
- 13.- GOMEZ GRAMILLO, MOISES. TEORIA ECONOMICA. Editorial Esfinge, S.A. Segunda Edición. México, D.F. 1984.
- 14.- INSTITUTO DE INVESTIGACIONES SOCIALES. UNAM. LA CLASE OBRERA EN LA HISTORIA DE MEXICO. Editorial Siglo XXI. Primera Edición. México, D.F. 1980.
- 15.- MARTINEZ VERA, ROGELIO. NOCIONES DEL DERECHO ADMINISTRATIVO. Editorial Banca y Comercio. Cuarta Edición. México, D.F. 1977.

- 16.- MONTENEGRO, WALTER. INTRODUCCION A LAS DOCTRINAS POLITI--CO-ECONOMICAS. Editorial Fondo de Cultura Económico. (Bre viario). Quinta Edición. México, D.F. 1967. Introducción.
- 17.- MUÑOZ, RAMON ROBERTO. DERECHO DEL TRABAJO. TOMO I. Edito rial Porrúa, S.A. Primera Edición. México, D.F. 1976.
- 18.- PATIÑO CAMARENA, JAVIER. DECISIONES FUNDAMENTALES EN MATE RIA LABORAL. Editorial Inet. Primera Edición. México, D.F. 1976.
- 19.- REYES PONCE, AGUSTIN. ADMINISTRACION DE EMPRESAS. TEORIA Y PRACTICA. Primera Parte. Editorial Limusa, S.A. Vigési ma Segunda Reimpresión. México, D.F. 1978.
- 20.- RODRIGUEZ Y RODRIGUEZ, JOAQUIN. DERECHO MERCANTIL. "PER- SONAS DE LA EMPRESA". Editorial Porrúa, S.A. Décimacuár- ta Edición. México, D.F. 1979.
- 21.- RUSSOMANO-BERMEDEZ. DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Cárde nas Editor y Distribuidor. Primera Edición. México, D.F. 1982.
- 22.- SERRA ROJAS, ANDRES. DERECHO ADMINISTRATIVO. TOMO II. -- Editorial Porrúa, S.A. Novena Edición. México, D.F. 1979.

- 23.- TRUEBA URBINA, ALBERTO. NUEVO DERECHO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO. TOMO I. Editorial Porrúa, S.A. Segunda Edición. México. D.F. 1979.

LEGISLACION CONSULTADA

- 1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOSESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Colección Porrúa, S.A. Septuagésima Novena Edición. México. 1986.
- 2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Sexta Edición. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- 3.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. TRUEBA URSINA ALBERTO Y JORGE -- TRUEBA BARRERA. Quincuagésima Primera Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1984.