

816

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO



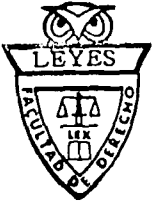
FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

ASPECTOS JURIDICOS-LABORALES DE LOS
TRABAJADORES DE FRANQUICIAS EN MEXICO.

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
MANUEL SAYAVEDRA REYES

ASESOR: DR. JOSE DAVALOS MORALES





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por
brindarme la
oportunidad
de vivir.

A mis padres,
por el amor y
cuidado que
me brindaron
durante mi
crecimiento y
por la forma-
ción que me
inculcaron.

A la UNAM, por
el acceso al
conocimiento.

Al Dr. José Dávalos,
gran ejemplo de
maestro, abogado y
ser humano.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO PRIMERO

1. Conceptos generales.....	4
1.1. Trabajo.....	4
1.2. Derecho del Trabajo.....	7
1.3. Trabajador.....	11
1.4. Patrón.....	14
1.5. Relación de trabajo.....	16
1.6. Salario.....	20
1.7. Franquicia.....	22
1.8. Franquiciante.....	25
1.9. Franquiciatario.....	27
1.10. El trabajador de franquicia	29

CAPÍTULO SEGUNDO

2. Antecedentes de las franquicias.....	32
2.1. Historia.....	32
2.1.1. Nacimiento y formación de las franquicias en el mundo... ..	32
2.1.2. El inicio y crecimiento de las franquicias en México.....	36
2.1.3. Ley de Transferencia de Tecnología.....	40
2.1.4. Ley de Fomento y Protección a la Propiedad Industrial	43
2.2. Marco legal en México.....	45
2.2.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos....	46
2.2.2. Ley de Propiedad Industrial.....	47
2.2.3. Ley Federal de Derechos de Autor	49
2.2.4. Código de Comercio.....	49
2.2.5. Ley General de Sociedades Mercantiles	50
2.2.6. Código Civil	50
2.2.7. Legislación Fiscal	51
2.2.8. Ley Federal del Trabajo.....	52

CAPÍTULO TERCERO

3. Análisis comparativo de los trabajadores de franquicias en el ámbito internacional.....	58
3.1. Argentina.....	58
3.1.1. Régimen jurídico laboral	59
3.1.2. Las franquicias en Argentina	70
3.2. Estados Unidos de América.....	71
3.2.1. Régimen jurídico laboral	71
3.2.2. Las franquicias en Estados Unidos.....	81

3.3. España.....	82
3.3.1. Régimen jurídico laboral	83
3.3.2. Las franquicias en España.....	89
CAPÍTULO CUARTO	
4. Régimen laboral de las franquicias en México.....	92
4.1. Condiciones generales del trabajo en las franquicias.....	92
4.1.1. Franquicias en el territorio nacional.....	93
4.1.2. Investigación de campo.....	95
4.2. Las empresas franquiciadora y franquiciataria como único empresario para los efectos laborales o independientes en estas obligaciones.....	105
4.3. Ventajas laborales de las franquicias.....	111
4.3.1. Representan una alternativa a la falta de trabajo y al subsidio de desempleo.	112
4.3.2. Ofrece posibilidades reales a los trabajadores jóvenes.....	114
4.3.3. Capacitación a empleados.....	116
4.4. Desventajas laborales de las franquicias.....	120
4.4.1. Trasgresiones más comunes a los derechos de los trabajadores de franquicias.....	121
4.4.1.1. Contratación mediante renovación mensual.....	122
4.4.1.2. Movilidad de funciones.....	123
4.4.1.3. Movilidad de horario y lugar de trabajo.....	124
4.4.1.4. Días de descanso inciertos	125
4.4.1.5. Pago por hora.....	127
4.4.1.6. Vacaciones por dinero.....	130
4.4.1.7. Evasión de pago de utilidades.....	131
4.4.1.8. Derechos colectivos inexistentes.....	132
4.4.2. Otra perspectiva del por qué ofrece trabajo a los jóvenes.....	136
4.5. Puntos que se deben observar para el mejoramiento de estas relaciones de trabajo.....	139
4.5.1. Respetar estrictamente los derechos establecidos por la Ley Federal del Trabajo.....	139
4.5.2. Mejorar los salarios.....	141
4.5.3. Brindar oportunidad de trabajo a las clases más necesitadas.....	142
CONCLUSIONES.....	145
BIBLIOGRAFÍA	151

INTRODUCCIÓN

Hablar sobre los aspectos jurídico-laborales de los trabajadores de franquicias en México, me pareció interesante porque las franquicias han venido creciendo rápidamente, invadiendo uno por uno los países en el mundo, entre ellos México, territorio en el que hoy encontramos toda clase de estos negocios y se espera la apertura de más.

En todas estas negociaciones se encuentran laborando hombres y mujeres que buscan a través de su trabajo, obtener ingresos para satisfacer las necesidades de ellos y de sus familias. Sin embargo la gente casi no los menciona, se habla mucho sobre las franquicias, sobre los empresarios que conforman los sistemas de franquicias y su crecimiento económico; pero muy pocas veces se toma en cuenta a quienes hacen funcionar estos excelentes negocios, o sea sus trabajadores. Gente que comparte una misma suerte, la pérdida de sus derechos laborales esenciales.

Los países que trajeron y dieron vida en México a las franquicias, son países del primer mundo que no viven una condición económica semejante a la de nuestro país. El principal de éstos es Estados Unidos, donde las condiciones laborales son muy diferentes, la protección laboral es muy exigua y, donde no obstante, hay suficientes empleos y buenos salarios.

Las empresas estadounidenses al establecer sus negocios de franquicias siguen un principio, copiar de manera idéntica el concepto del negocio, que consta

en la estética y la técnica. En esta última se transmiten las condiciones laborales que regirán a sus empleados y que en muchos casos son las que existen en el país de origen y que atacan los derechos establecidos en la Ley Federal del Trabajo. Los empresarios de franquicias mexicanas han copiado a su vez este sistema laboral, multiplicando el número de trabajadores perjudicados.

Para el desarrollo de este trabajo de tesis consideramos apropiado dedicar el primer capítulo a una breve explicación de los conceptos más comunes dentro de la investigación, que tratan de aportar claridad al lector sobre términos y conceptos de constante uso.

Dentro del segundo capítulo mencionamos los antecedentes tanto históricos como legales de las franquicias, explicando su nacimiento y desarrollo en el mundo y en México; se señalan a su vez los antecedentes legales que dan vida a los negocios de franquicia en nuestro país.

En el capítulo tercero se realiza un análisis comparativo de las condiciones laborales de los trabajadores de franquicias en Argentina, Estados Unidos y España, con relación a México, apuntándose algunas similitudes y diferencias en cuanto a los derechos laborales de cada país.

Por último en el capítulo cuarto se profundiza en cuanto al régimen laboral que existe dentro de las franquicias en México. Para esto se realizó una investigación de campo donde se encuestó a trabajadores de las más diversas franquicias, con la finalidad de conocer su verdadera situación laboral, obteniendo

datos interesantes que se vierten en el capítulo; también se analizan otros aspectos jurídico-laborales que rodean a las franquicias como, en quién recae la obligación como patrón, las ventajas y desventajas que en materia laboral ofrecen las franquicias, para concluir con una aportación de lo que consideramos se debe hacer para mejorar las relaciones laborales dentro de las franquicias.

Dejamos claro que no estamos en contra de este método comercial, todo lo contrario, sabemos que bien desarrollado puede constituir una grandiosa oportunidad y una luz de esperanza para miles de mexicanos sin empleo. El problema surge cuando en la desenfrenada y ambiciosa búsqueda por aumentar las ganancias, son pisoteados y menospreciados los derechos laborales que tan difícilmente y a cambio de tanta sangre y sacrificio consiguió, años atrás, la clase trabajadora. La manera de dar solución a este problema no es tan complicado, tampoco crea grandes menoscabos económicos a los empresarios. En el presente trabajo se explican los criterios y condiciones que se deberían seguir para poner alto a las injusticias que viven estos empleados y poder dar paso al desarrollo y crecimiento de este tipo de negocios que, con el paso del tiempo se convertirían en una fuente inagotable de empleos donde prevalezca la justicia laboral.

CAPITULO PRIMERO

1. CONCEPTOS GENERALES.

En este primer capítulo mostraremos el significado y procedencia de algunas acepciones que abundan dentro de la relación de trabajo de los trabajadores de franquicias, mismas que serán las más comunes y que se utilizarán en repetidas ocasiones durante el desarrollo de la presente tesis.

1.1 Trabajo.

No se puede concebir la historia del hombre y su desarrollo sin el trabajo. Desde los inicios del ser humano ha existido el trabajo, incluso como bien lo señala el maestro Néstor De Buen, en la misma Biblia en el Antiguo Testamento, aparece una descripción de trabajo, al condenar Dios a Adán a sacar de la tierra el alimento con grandes fatigas y a comer el pan mediante el sudor de su rostro, nos explica que el trabajo entonces se entiende como un castigo.¹

Así también su origen etimológico describe al trabajo como una carga. El maestro José Dávalos, apunta que el origen del término de la palabra se ha dividido y, explica que existen autores que sostienen que su origen etimológico proviene del latín *trabs*, *trabis*, cuyo significado es traba. Explicando que es una traba, al implicar el desarrollo de cierto esfuerzo. Existe otra corriente que señala que trabajo proviene del griego *thlibo* que quiere decir apretar, oprimir o afligir. Por

¹ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T.1, 8a. edición, Porrúa, México. 1991. p.15.

último también señala el maestro Dávalos a los que lo ven como un sinónimo del verbo latino *laborare* que significa labrar.²

En el Diccionario de la Real Academia Española, dentro del concepto de trabajo señala varios significados, en algunos describe al trabajo "como operación de la máquina, pieza, herramienta o utensilio que se emplea para algún fin". También lo entiende como "Dificultad, impedimento, perjuicio, penalidad", lo que da fuerza a lo explicado en párrafos anteriores respecto al concepto de trabajo como un castigo, una traba. Sin embargo estos significados por ningún motivo son conceptos jurídicos.

A su vez también da el significado de trabajo que se enfoca más al aspecto jurídico y por lo tanto es el que más nos interesa, señalando que trabajo es el "Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza".

La Ley Federal del Trabajo (LFT), en su artículo 8°, segundo párrafo, aparece el concepto legal de trabajo, señala que "...se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual, o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio"

Con base en el concepto anterior haremos unos señalamientos con los cuales trataremos de dar mayor explicación a lo que nos parece un perfecto significado jurídico del término trabajo.

² Cfr. DÁVALOS MORALES, José. Derecho Individual del Trabajo. 10a. edición, Porrúa, México, 2000. p.1

En principio señala que se entiende al trabajo como la "actividad humana...", ya que en términos de Derecho del Trabajo, no se puede comprender a éste de otra manera, puesto que sin el ser humano, no existiría nuestra materia. El trabajo siempre supone una actividad humana, nunca se referirá a algún animal o alguna herramienta. Néstor de Buen atinadamente apunta que lo contrario de trabajo será el ocio, el cual no necesariamente significa inactividad ya que también constituye el ocio una diversión u ocupación que sirva de descanso de otras tareas, también señala este autor que su diferencia se encuentra en la finalidad que sigue cada una, ya que el trabajo busca la producción de la riqueza y, el ocio no.³

Así también este concepto legal señala que esta actividad humana puede ser intelectual o material. En un principio sólo se consideraba trabajo al que se realizaba a través del esfuerzo físico material. Posteriormente como lo indica el maestro Mario de la Cueva "la Ley de 1931 decidió que todo el trabajo humano, ya se tratara de energía física o espiritual, a cuyo fin empleó la denominación de *trabajo material e intelectual*, quedaba comprendido en sus disposiciones. La Comisión redactora del proyecto de la Ley nueva incluyó la idea en el párrafo segundo del artículo octavo, con sólo el agregado que hace referencia al grado de preparación técnica".⁴

Al señalar la ley que deberá ser independiente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio, indica que se considera de igual

³ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Op.cit., p.13

⁴ DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. T.I. 2ª edición, Porrúa, 1984. p.162

manera trabajo el que realiza un abogado, un ingeniero, un médico, alguien con mayor preparación académica y su trabajo se basa en sus conocimientos, al trabajo mayormente físico que presta un carpintero, un albañil o un cargador.

Con lo anterior damos por concluido lo relativo al concepto de Trabajo. Entendiendo como tal a toda aquella actividad que realiza un ser humano, ya sea ésta material o intelectual aplicada a la producción de riqueza.

1.2 Derecho del Trabajo.

"El artículo 123 constitucional es la fuente fecunda del derecho mexicano del trabajo, que tiene su génesis en la explotación del hombre que vende su fuerza de trabajo, para mantener su existencia y que además lucha por su liberación económica para transformar a la sociedad capitalista".⁵ Esta afirmación la hace el maestro José Dávalos explicando el origen legal de esta materia.

El derecho del trabajo fue creado para brindar protección a la clase trabajadora, tiene como una de sus finalidades, buscar el progreso del ser humano. A continuación se darán los conceptos de algunos autores sobresalientes en la materia.

Comenzamos desde luego con la definición de Mario de la Cueva que dice que el derecho del trabajo "es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre trabajo y capital".⁶

⁵ DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Op.cit. p.25

⁶ DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, Op.cit. p. 85

Por otro lado José Dávalos ofrece un concepto muy completo de lo que se entiende por derecho del trabajo, dice que "...es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo",⁷ con esta definición buscó, con buen éxito, resumir el significado de la disciplina dejando una idea clara para quien la lea.

En opinión de 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".⁸

Alberto Briceño Ruiz, define al derecho del trabajo como "el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos".⁹

De las anteriores definiciones logramos entender el sentido humanista de la disciplina, ya que como podemos ver en todas las definiciones se menciona la idea de brindar equilibrio entre los elementos de producción y alcanzar la justicia social, haciendo notar las desventajas en que se encuentran los trabajadores frente a los dueños del capital. Por esto la necesidad de la existencia de nuestra materia en la vida de todo país.

⁷ DÁVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo, Op.cit. p. 39

Este equilibrio brinda a su vez la tranquilidad del Estado, al mantener en calma por medio del buen trato y la justicia laboral a la mayor parte de la población que es la clase trabajadora.

Tal como lo menciona Baltasar Cavazos Flores, el derecho del trabajo "nace con el requerimiento inaplazable de garantizar a los trabajadores una vida digna de ser vivida. Luego su finalidad suprema será necesariamente la de otorgar a la clase laborante mejores condiciones de trabajo, certidumbre en su empleo, salarios remunerados, jornadas humanas, descansos y vacaciones que permitan en última instancia la perfectibilidad del individuo".¹⁰

Por otro lado en una definición más técnica, sin este sentido humanista que caracteriza a las anteriores definiciones, está la que nos brinda Alberto José Carro Igelmo, para este autor el derecho del trabajo "es el Derecho relativo a la prestación de servicios por cuenta y dependencia ajenas, y a la fijación y cumplimiento de las condiciones de dicha prestación".¹¹ Este autor español da un concepto más europeo respecto al derecho del trabajo, mismo que tienen algunos otros autores que no consideran tan imperante la necesidad de proteger a la clase trabajadora, sino que sólo lo ven como una forma de regular esta actividad e incluso con un punto de vista más económico. Por su parte el autor de Uruguay, Francisco De Ferrari, señala que el "derecho del trabajo ha dejado de ser una simple tutela jurídica organizada a favor de los miembros económicamente débiles

⁸ DE BUEN, Néstor, Derecho del Trabajo, Op. cit. p.131

⁹ BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Harla, México, 1985. p. 24

¹⁰ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 38 Lecciones de Derecho Laboral, Trillas, México, 1992. p. 28.

¹¹ CARRO IGELMO, Alberto José. Curso de Derecho del Trabajo, Bosh, 2a. edición, España 1991. p. 26

de la sociedad, para integrar, como una parte, el derecho económico, que pretende en nuestros días actuar en la sociedad con el carácter de elemento de organización y no de protección simplemente".¹²

Para Borrel Navarro, el Derecho del Trabajo es "el conjunto de principios, instituciones y normas legales, sustantivas y adjetivas, destinadas a regular: a) Los actos, obligaciones y derechos, así como las relaciones y los conflictos obrero personales. b) Los órganos jurisdiccionales y las dependencias administrativas del trabajo. c) Los organismos de clase, obreros y patronales. Sus características, requisitos y personalidad".¹³

Es necesario considerar la idea personal de cada autor, así como las condiciones en las que cada uno de ellos se ha desarrollado, consideramos que no en todas partes existen las mismas injusticias laborales como las que se presentan en nuestro país, a lo mejor por esto en algunos países no se ha considerado la necesidad de proteger a la clase más débil, o tal vez las injusticias sean tan grandes que ni siquiera se considere esta posibilidad.

Después de haber leído definiciones de respetables autores, con distintas ideas, en opinión propia consideramos que el derecho del trabajo es la disciplina que busca regular jurídicamente las relaciones laborales, proporcionando un equilibrio entre los factores de producción, con la finalidad de alcanzar la justicia social.

¹² DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. V. I. 2a. edición. De Palma, Argentina 1976. p. 256.

1.3 Trabajador.

A la persona que presta un servicio a otra, se le conoce comúnmente como empleado, jornalero, asalariado, obrero, etc. Pero sin lugar a dudas el mejor término a utilizar es el de trabajador.

La doctrina mexicana al definir el concepto de trabajador, se basa casi en todos sus casos en el precepto legal del artículo 8° de la LFT, que dice: "trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado". Este concepto lo toman grandes maestros de la talla de Mario de la Cueva, José Dávalos, Baltasar Cavazos, Néstor de Buen, entre otros.

Briceño Ruiz aporta una observación interesante al mencionar que para él la definición que la ley señala, debería de cambiar la palabra "trabajo" por la de prestar un servicio, toda vez que trabajo se traduce como esfuerzo, conformación de satisfactores, actividad que transforma el mundo natural; y por tanto no puede considerarse que el trabajador preste un trabajo, sino un servicio, finalmente da su definición donde señala que "trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un servicio personal subordinado".¹⁴

Todos los anteriores autores están de acuerdo en que el trabajador sólo puede ser una persona física, nunca una persona jurídica, por lo cual una organización o sociedad no podrá buscar ser considerado como trabajador. Por

¹³ BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del trabajo. SISTA. México, 1994, p. 3.

¹⁴ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Op.cit. p. 138.

otro lado a quien se le va a prestar el trabajo si puede ser una persona física o moral.

Al referirse que el trabajo debe de realizarse de manera personal, evita que a través de diferente persona se preste el servicio. El trabajador no puede encomendar a alguien más realizar sus labores.

Así también coinciden en que debe de existir una subordinación de parte del trabajador, misma que constituye el elemento característico de la relación de trabajo que se traduce en el deber jurídico de obediencia de parte del trabajador y la facultad jurídica de mando de parte del patrón; éstas a su vez encuentran dos limitaciones, debe referirse estrictamente al trabajo estipulado y, debe ser dentro de la jornada de trabajo.

Para el autor Carro Igelmo "trabajadores son aquellas personas físicas que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena, y dentro del ámbito de organización de la persona física o jurídica denominada empleador o empresario".¹⁵ Podemos ver que este autor aporta un concepto de manera plural refiriéndose a "los trabajadores", mientras que en la mayoría de autores de manera singular menciona al trabajador. Sin embargo, aclara que debe de ser una persona física, aunque nunca dice que debe prestarse el servicio de manera personal, cosa que consideramos es de gran importancia o de lo contrario dejaría abierta la oportunidad de prestar el servicio a través de otra persona; tampoco

¹⁵ CARRO IGELMO, Alberto José. Curso de Derecho del Trabajo, Op.cit. p. 207

menciona el elemento de subordinación, y agrega que el servicio que se presta debe ser de manera voluntaria.

El autor De Ferrari, expone la definición del decreto francés del 14 de mayo de 1938, señalando que trabajador "es todo aquel que ocupa un empleo colocándose en una situación de subordinación con respecto al empleador para la ejecución de un trabajo, cualquiera sea la naturaleza de ese empleo e independientemente del modo de remuneración utilizado y aun en ausencia de toda remuneración".¹⁶

En esta definición encontramos dos aspectos interesantes, el primero al notar que dentro de la legislación francesa, sí se hace referencia al elemento de subordinación, mismo que mencionamos en párrafos anteriores.

El segundo es que también al referirse al "trabajo", menciona que "cualquiera que sea la naturaleza de este empleo e independientemente del modo de remuneración utilizado y aun en ausencia de toda remuneración". Cuando señala que cualquiera que sea la naturaleza, no señala límites, entonces podemos incluir perfectamente el trabajo que nace de la violencia física, independientemente de que exista algún delito, por ejemplo en el caso de mujeres y niños que son secuestrados de sus humildes hogares y obligados a trabajar en prostíbulos, estas mujeres y estos niños serán considerados como trabajadores y una vez restaurada su situación podrán exigir sus derechos laborales.

¹⁶ DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo, Op.cit. p. 256.

Finalmente consideramos adecuada la definición que indica la Ley, y respecto al señalamiento del maestro Briceño Ruiz, que considera inadecuado el uso de la palabra "trabajo" y lo cambia por el de "servicio", pensamos que es la misma ley la que corrige este conflicto de ideas al señalar en su segundo párrafo del mismo artículo 8°: "se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

1.4 Patrón.

Existen diversos términos para nombrar a la persona que recibe los servicios del trabajador, entre ellos el de empleador, empresario, patrón, etc. Estos son utilizados de acuerdo a las circunstancias particulares en cada caso.

Para conocer el concepto de patrón, empezaremos por la definición legal que ofrece el artículo 10, primer párrafo de la Ley: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Es importante hacer la aclaración que mencionan varios autores, respecto a que el concepto de patrón de la Ley de 1931, difiere sustancialmente de la actual, en aquel entonces se conceptuaba al patrón en función de la previa existencia de un contrato de trabajo, al señalar que "Patrón es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo".

Como lo veremos más adelante dentro de la explicación de Relación de Trabajo, actualmente conforme a la Ley, basta con que se preste un servicio personal subordinado para que exista el vínculo laboral, aún en ausencia del contrato de trabajo.

Briceno Ruiz nos indica que "Patrón es la persona física moral que recibe el beneficio de la prestación de servicios de uno o más trabajadores".¹⁷

Alberto Carro Igelmo utiliza la denominación de empresario, él señala que de acuerdo al Estatuto de los Trabajadores en España "serán empresarios todas las personas físicas o jurídicas, o comunidades de bienes, que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior" (que se refiere a los trabajadores).¹⁸

De acuerdo con el Diccionario de la Lengua Española, la palabra patrón abarca diferentes conceptos, uno de ellos es el de "Protector escogido por un pueblo o congregación, ya sea un santo, ya la Virgen o Jesucristo en alguna de sus advocaciones"; otro es el de "Defensor, protector"; y el que más se apega a nuestra metería, y que al momento de definirlo lo antecede como "Patrono, persona que emplea obreros en trabajos y oficios". Es importante hacer notar que según la Real Academia Española el término correcto es el de "patrono".

¹⁷ BRICENO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Op.cit. p. 154.

¹⁸ CARRO IGELMO, Alberto José. Curso de Derecho del Trabajo, Op.cit. p. 242.

Es posible que durante la época de la conquista, se haya utilizado el término de patrón, para crear en los indígenas la idea de que el señor feudal era un protector, y así penetrar con mayor facilidad en el agrado de éstos.

Por mi parte considero que patrón es la persona física o moral, que utiliza los servicios de una o más personas físicas, cualquiera que sea la naturaleza de este servicio o el medio que le de origen.

1.5 Relación de trabajo.

Existen diversas formas de relaciones laborales, como son las que se dan entre el patrón y el sindicato, entre los miembros del sindicato, entre diferentes sindicatos, entre patrones, etc. Pero a la que nos referiremos en estas líneas es a la relación que se da entre el trabajador y el patrón, que consideramos es la más importante de las relaciones de trabajo, es la que da origen, y sin la cual no podría existir ninguna otra. Determinar en qué momento nace la relación laboral ha sido uno de los problemas básicos del derecho del trabajo.

Conforme al artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, "se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

Para el maestro Mario de la Cueva "la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en

virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de las Declaraciones de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias".¹⁹

Hay que notar que De la Cueva omite el término salario en su definición, restándole importancia para la existencia del vínculo laboral. Así también, el maestro señala una diferencia entre las obligaciones nacidas por un contrato y las nacidas por la relación laboral al señalar que, "en el contrato el nacimiento de los derechos y obligaciones de cada una de las partes depende del acuerdo de voluntades, mientras que en la relación de trabajo, iniciada la actividad del trabajador, se aplica automática e imperativamente el derecho objetivo".²⁰

Otro autor que hace una interesante observación al respecto es Cavazos Flores,²¹ al afirmar que "la relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio; en cambio, el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades". Más adelante señala que "por lo tanto se puede dar el caso de que exista un contrato de trabajo sin relación laboral, como cuando se celebra un contrato y se pacta que el servicio se preste posteriormente". O sea independientemente de que ya exista contrato firmado de que se realizará para dentro de un mes un trabajo personal y subordinado, este en realidad aún no existe, no hay aún relación de trabajo.

¹⁹ DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Op.cit. p. 187.

²⁰ *Ibidem* p. 188

²¹ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 38 Lecciones de Derecho Laboral. Trillas, México, 1994, p. 109.

Este mismo autor aclara que "en cambio, la existencia de la relación de trabajo hace que se presuma la existencia del contrato, ya que entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, se presume la vinculación laboral y la falta de contrato escrito es siempre imputable al patrón".²²

Al respecto José Dávalos sostiene la misma opinión al decir que "es suficiente con que se dé la prestación de un trabajo personal y subordinado para que exista la relación de trabajo; al presentarse ésta, se aplica al trabajador un estatuto objetivo que es el derecho del trabajo, un ordenamiento imperativo, independientemente de la voluntad de los sujetos de la relación laboral".²³

Para Borrel Navarro, "la relación individual de trabajo, la que puede establecerse o existir con o sin contrato individual de trabajo, consiste en la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o jurídica, mediante el pago de un salario".²⁴

Por otro lado Carro Igelmo sostiene otra postura, al declarar que "es evidente que el contrato de trabajo constituye la figura clave, el núcleo, la idea matriz de todo el Derecho del Trabajo".²⁵ Junto con esto hace una breve reseña de lo que ha ocurrido al contrato de trabajo con el paso del tiempo, en un principio el contrato del trabajo era el todo, y por lo mismo en el se aplicaban algunos excesos, "...la relación entre patrono y obrero, únicamente se basaba en su voluntad expresada libremente en un contrato que por tener como objeto la

idem.

DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo, Op. cit. p.101.

prestación de servicios profesionales por cuenta ajena, se llamó Contrato de Trabajo".²⁶ más adelante viene lo que se conoce como la decadencia del contrato de trabajo, con la doctrina alemana que con influencia del Nacional-Socialismo alemán, defiende la sustitución de la figura del contrato de trabajo "por la idea de la Relación de Trabajo, nacida exclusivamente no de un contrato, sino del hecho de la incorporación del trabajador a la comunidad profesional que constituye la empresa".²⁷

Dos circunstancias por las cuales ha perdido importancia el contrato de trabajo, según Carro Igelmo son: el Intervencionismo legislativo y el traslado al terreno colectivo de una relación que, había sido individual, refiriéndose a los convenios colectivos.

Para finalizar este autor agrega por su parte, que "desde el punto de vista de la técnica jurídica, porque el contrato de trabajo es el medio normal de acceder al trabajo. Sin contrato de trabajo no hay un acto inicial originador de consecuencias jurídicas, esencialmente profesionales".²⁸ Con lo cual demuestra nuevamente su inclinación hacia la importancia del contrato de trabajo para la existencia del vínculo laboral.

Punto con el cual no estamos de acuerdo, toda vez que es necesario, por lo menos en México, que la ley proteja al trabajador, ya que un mal patrón,

²⁴ BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del trabajo. Op.cit. p. 153.

²⁵ CARRO IGELMO, Alberto José. Curso de Derecho del Trabajo, Op.cit. p. 163.

²⁶ *Ibidem*. p. 164.

²⁷ *Ibidem*. p. 165.

²⁸ *Ibidem*. p. 167.

aprovechándose de la necesidad de su empleado, puede hacer trabajar a éste, para posteriormente negar la relación de trabajo por no existir contrato laboral alguno. Por lo que hacemos nuestras las palabras del maestro José Dávalos, "el derecho del trabajo no protege los acuerdos de voluntades, sino al trabajador mismo; no trata de regular un intercambio de prestaciones, sino asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa".²⁹ Por tanto considero que la relación de trabajo nace en el momento que el trabajador inicia actividades laborales con el patrón.

1.6 Salario.

De acuerdo al artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, "salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo". Esta definición no hace mayores distinciones respecto al salario, permitiendo diversas interpretaciones al mismo, que otros artículos de la ley deberán de aclarar, como es el caso de que éste se pague en dinero, especie o ambos y la manera en que se integra el mismo.

El salario es un elemento de la relación laboral, que algunos autores consideran indispensable para que exista la relación de trabajo, aunque otros no lo consideran así, e incluso afirman que aun en ausencia del salario, la relación del trabajo existe. Estos últimos afirman que la relación jurídica nace desde el momento en que se presta un servicio personal subordinado, aún cuando no se haya acordado el monto y la forma de pago del salario. Por lo que se dice que "el

²⁹ DÁVALOS MORALES; Derecho del Trabajo J, Op.cit. p. 101.

salario, si bien en el campo de la teoría es un elemento constitutivo de la relación, en la vida de ella aparece a posteriori, como una consecuencia de la prestación del trabajo".³⁰

El salario constituye la principal prestación a cargo del patrón, éste debe de satisfacer las necesidades económicas principales del trabajador, asegurándole una vida digna. Para fijar el importe del mismo se tomará en cuenta la calidad y cantidad del trabajo, esto es lo que se conoce como salario remunerador que establece el artículo 85 de la Ley.

Uno de los autores que piensa en el bienestar del trabajador es Mario De la Cueva, define el concepto de salario como "la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa".³¹

Este maestro dio una definición que aún con el paso del tiempo sigue siendo una necesidad que no se ha podido cumplir. El salario mínimo en México es una cantidad que no cubre actualmente las necesidades de una familia, lo que es peor, millones de mexicanos viven actualmente con menos del salario mínimo.

Cavazos Flores es otro de los autores que no considera que el salario es únicamente la contraprestación que otorga un patrón a sus empleados, por el

³⁰ DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo, Op. cit., p. 204.

³¹ Ibidem, p. 297.

servicio prestado sino que es algo más que eso, debe de considerársele como un instrumento de justicia social.³²

José Dávalos señala atinadamente que "el salario es el punto de referencia del trabajo. Es el fin directo o indirecto que el trabajador se propone recibir a cambio de poner su energía de trabajo a disposición del patrón".³³

Otro autor, Carro Igelmo, explica que "por salario se entiende la contraprestación que obtiene el trabajador por el servicio u obra ejecutados".³⁴

Al buscar cual es el papel del salario en la relación laboral, concluimos que además de ser, como lo mencionan algunos autores, un instrumento de distribución de riqueza y de justicia social, éste es un elemento que sin ser necesario para la existencia de la relación jurídica, ya que ésta existe aun en su ausencia, si es importante al ser el factor por el cual el trabajador presta sus servicios. Ya que como señala el maestro Barroso Figueroa, "el salario constituye la apatencia básica del trabajador en su carácter de tal; es decir, que si éste labora lo hace precisamente para ser remunerado".³⁵

1.7 Franquicia.

Para conocer el significado de la palabra franquicia, es necesario introducirnos en el ámbito económico y mercantil. El mundo comercial avanza a

³² Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltazar. 38 Lecciones de Derecho Laboral, Op.cit. p. 97.

³³ DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Op.cit. p. 199.

³⁴ CARRO IGELMO, Alberto José. Curso de Derecho del Trabajo, Op.cit. p. 340.

³⁵ BARROSO FIGUEROA, José. Derecho Internacional del Trabajo. Porrúa, México, 1987. p. 281.

pasos agigantados, conforme han pasado los años, el término franquicia ha adquirido nuevos significados, verbigracia, hace algún tiempo se conocía únicamente el término franquicia dentro de la materia fiscal, como la exención que se concede a una persona para no pagar derechos por mercaderías que introduce o extrae del país, o por el aprovechamiento de algún servicio público.

En México la primera vez que se introduce este término en la legislación, en su aspecto mercantil, es en el Reglamento de la Ley de Transferencia de Tecnología publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 9 de enero de 1990, mismo que decla: "Se entenderá como un acuerdo de franquicia, aquel en que el proveedor, además de conceder el uso o autorización de explotación de marcas o nombres comerciales al adquirente, transmitirá conocimientos técnicos o proporcione asistencia técnica".

Actualmente es la Ley de Propiedad Industrial, la que explica en su artículo 142, cuándo se estará en presencia de una franquicia, y dice "existirá franquicia cuando con la licencia de uso de una marca se transmitan conocimientos técnicos o se proporcione asistencia técnica, para que la persona a quien se le concede pueda producir o vender bienes o prestar servicio de manera uniforme y con los métodos operativos, comerciales y administrativos establecidos por el titular de la marca, tendientes a mantener la calidad, prestigio e imagen de los productos o servicios a los que ésta distingue".

Es muy común que se confunda a la franquicia con otros métodos comerciales o contratos, como son la distribución de productos, las

comercializadoras, las sucursales, la licencia de marcas, etc. La franquicia de acuerdo a especialistas en economía y mercadólogos, es "un sistema o método de negocios en donde una de las partes denominada *franquiciante*, le otorga a la otra denominada *franquiciatario*, la licencia para el uso de una marca y/o nombre comercial, así como sus conocimientos y experiencias (know-how), para la efectiva y consistente operación de un negocio".³⁶

Steven S. Raab afirma que la franquicia "es un sistema de comercialización, un método para distribuir bienes y servicios a los consumidores"³⁷ y concierne a dos niveles de personas que son el franquiciador, quien desarrolla el sistema y le presta su nombre o su marca registrada, y el franquiciatario, que adquiere el derecho de operar el negocio bajo el nombre o la marca registrada del franquiciador. Este es un concepto estadounidense, donde se desprende que lo importante es la comercialización y distribución de bienes y servicios, apegado a la tendencia de la globalización iniciada por ese país.

En España, de acuerdo a la Exposición de Motivos del Reglamento 4087/88, se define a la franquicia como "un conjunto de derechos de propiedad industrial e intelectual, concernientes a marcas comerciales o signos distintivos y know how, que pueden estar mezclados con restricciones relativas a la provisión o adquisición de bienes".³⁸

GONZALEZ CALVILLO, Enrique. *Franquicias: La revolución de los 90*, McGraw-Hill, México 1994, p.23.

RAAB, Steven S. *Franquicias, como multiplicar su negocio*, Noriega Editores, México, 1998, p. 35.

GONZALEZ BIEDMA, Eduardo. "Aspectos jurídicos-laborales de las franquicias", *CIVITAS Revista española de derecho del Trabajo*, España, 1998, p. 650.

En lo personal me apego a la definición que brinda el Instituto Mexicano de Protección Industrial (IMPI), en su página Web,³⁹ donde explica que es "el sistema por el que, además de conceder una licencia de uso de una marca se transmiten conocimientos técnicos o se proporciona asistencia técnica para que la persona a quien se le concede pueda producir o vender bienes o prestar servicios de manera uniforme y con los métodos operativos, comerciales y administrativos establecidos por el titular de la marca, tendientes a mantener la calidad, prestigio e imagen de los productos o servicio a los que ésta distinga".

En resumen de todas las definiciones antes vistas, la franquicia consiste en duplicar un negocio ya existente, mediante un acuerdo entre el dueño del negocio y el que desea duplicarlo, en el cual el primero obtiene el derecho de recibir una cantidad periódica por concepto de regalías, a cambio de otorgar la licencia para el uso, los conocimientos y experiencias adquiridos en el negocio.

1.8 Franquiciante.

Al empresario que otorga su negocio en franquicia, se le ha llamado de varias formas entre ellas, franquiciante, franquiciador, franqueador, empresa madre, etc. El término más usado y de mejor aceptación es el de franquiciante.

De acuerdo al IMPI, el franquiciante, es quien posee una determinada marca y la tecnología de comercialización de bienes y servicios y que a través del contrato de franquicia cede su uso.

³⁹ www.impi.gob.mx

El maestro español de derecho laboral, Eduardo González Biedma, considera que el franquiciador, como él lo llama, "basa su negocio en enseñar a otro empresario cómo desempeñar determinada tarea, poniendo a su servicio medios materiales, técnicos y logísticos, siendo ello ya parte esencial de su objeto empresarial".⁴⁰

Por nuestra parte entendemos como franquiciante, a quien aporta el nombre comercial o la marca, así como todos sus conocimientos y experiencias en la operación de un negocio, a estos conocimientos también se le conoce como asistencia técnica o su término americano *know-how* (saber como), que es elemento fundamental par considerar que existe una franquicia.

Esta asistencia técnica, le permitirá a quien adquiere la franquicia, desarrollarse de manera eficaz y con un margen mínimo de fracaso a corto plazo, según lo aseguran los especialistas en franquicias.

Entre los derechos del franquiciante está el recibir un pago inicial, de parte de quien desea adquirir la franquicia y de manera periódica una cuota (regalías) relacionadas con el volumen de facturación.

Así también el franquiciante tiene la oportunidad de que a través de franquiciar su negocio, puede lograr un crecimiento de expansión y distribución de su producto o servicio, aportando un mínimo de capital y dividiendo los riesgos. Si pierde uno pierden ambos. Por esto entre la asistencia técnica se encuentra

previsto lo que se conoce como programas de entrenamiento que son formales y continuos, la finalidad de éstos programas según algunos autores es "desarrollar conocimientos específicos para administrar una unidad franquiciada exitosa".⁴¹

1.9 Franquiciatario.

Hoy en día empezar un negocio, una nueva empresa, requiere de dinero y de mucho esfuerzo, posteriormente requerirá de tenacidad y perseverancia, afrontar muchos obstáculos y aprender de los tropiezos. Con la entrada de las franquicias se ofrece a los empresarios una elevada garantía de éxito, a través de la experiencia de una empresa previamente establecida y que goza de éxito y prestigio. Por esto un gran porcentaje de empresarios económicamente potenciales, prefieren arriesgar lo menos posible su capital, invirtiéndolo en la adquisición de una franquicia. A estos empresarios se llama de diferentes formas entre ellas franquiciatarios, franquiciado, franquizado, franquiciante.

Su término más aceptado entre los juristas es el de franquiciatario, por su analogía con los términos jurídicos que se utilizan en los contratos.

De acuerdo al IMPI, franquiciatario es quien adquiere el derecho de comercializar los bienes o servicios y explotar la marca en cuestión, junto a la capacitación, organización y manejo del negocio proporcionados por el franquiciante.

⁴¹ DI CONSTANZO ZARAGOZA, Juan, y otros Desarrollo de sistemas de franquicias. McGraw Hill, Mexico, 1997. P. 81.

Eduardo González Biedma, aporta una interesante descripción de lo que es el "franquiciado", como él lo llama, al anotar que "el franquiciado es un empresario independiente. Es un comerciante individual o social que pacta con otro la cesión de ciertos derechos y conocimientos que le permitan desarrollar una actividad con garantías de éxito... un empresario autónomo que, en lugar de basar su negocio en conocimiento y tecnología propios, lo hace tomándolos de otro empresario, que cobra un precio por ello".⁴²

Este autor sin el fin de dar una definición al concepto de franquiciatario, nos obsequia los elementos indispensables para conseguirla. Al decir que es un empresario autónomo, que no depende del franquiciante, no es su empleado, no es su jefe inmediato, ambos son empresarios que buscan desarrollarse y crecer económicamente, lo que los relaciona es que uno basa su negocio en el conocimiento y tecnología ajenos, por el cual paga una cantidad de dinero.

El franquiciatario paga al concedente de la franquicia, una suma de dinero inicial y un cierto porcentaje sobre las ventas, y puede llegar a explotar, en una zona determinada, uno o numerosos establecimientos de los que es propietario.

Una vez que se explicó los conceptos de franquiciante y franquiciatario, que forman parte del contrato de franquicia. medio por el cual el primero otorga al segundo, la licencia para que explote la marca y prestigio de su negocio. Faltará un elemento no menos importante, mismo sin el cual la franquicia no podría desarrollarse, y que muchos autores al hablar sobre el tema omiten, no le dan

⁴² GONZALEZ BIEDMA, Eduardo. "Aspectos jurídicos laborales de las franquicias". Op.cit. p. 661.

importancia, pero que en este trabajo de investigación ocupa un lugar estelar, este personaje es el Trabajador de Franquicia.

1.10 El trabajador de franquicia.

Este personaje que ha sido tan olvidado por muchos, pero que ocupa un lugar tan importante como el mismo franquiciante o el franquiciatario, es la persona que otorga su energía física y mental para que funcionen con éxito estos negocios millonarios llamados franquicias.

Las franquicias más reconocidas mundialmente y que obtienen utilidades de cientos de millones de dólares, reconocen el valor que tienen sus trabajadores, reconocen que gran parte de su éxito se debe a ellos. Es una lástima que este reconocimiento no lo muestran en las prestaciones que otorgan a sus empleados.

No existe una definición en concreto sobre el trabajador de franquicia, por lo que a través del siguiente desarrollo se buscará ofrecer el concepto más adecuado a este término compuesto.

Comenzaremos explicando lo que se entiende por trabajador; su mejor definición la encontramos en el artículo 8° de la Ley que señala que trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Debemos recordar que para muchos autores la subordinación es materia esencial para determinar la relación de trabajo y saber quiénes son parte en la misma. Como lo menciona Baltasar Cavazos "la subordinación constituye el

elemento característico de la relación de trabajo y consiste en la facultad de mandar y en el derecho a ser obedecido⁴³. Quien posee este derecho y esta facultad es la persona sobre la que a su vez recae la obligación patronal.

Debemos recordar también que la facultad de mando tiene dos limitaciones: debe referirse al trabajo estipulado (artículo 25- I, y 27 de la Ley) y debe sólo ser ejercido durante la jornada de trabajo, salvo los casos que menciona la Ley.

En el caso del Trabajador de Franquicias, la facultad de mandar y derecho de ser obedecido la obtiene la persona física o moral propietaria de un negocio que funciona bajo el sistema de franquicia.

Por otro lado la mejor definición de lo que se conoce por franquicia, señala: franquicia es el sistema por el que, además de conceder una licencia de uso de una marca se transmiten conocimientos técnicos o se proporciona asistencia técnica para que la persona a quien se le concede pueda producir o vender bienes o prestar servicios de manera uniforme y con los métodos operativos, comerciales y administrativos establecidos por el titular de la marca, tendientes a mantener la calidad, prestigio e imagen de los productos o servicio a los que ésta distinga.

Para el autor Euquerio Guerrero es importante aclarar en cuanto al concepto de trabajador la situación que surge por la diferencia de sexos y señala que "por lo que ve al sexo de la persona física la Constitución Política, según... dispone en su artículo 4°; que el varón y la mujer son iguales ante la Ley. Por otra

⁴³ CAVAZOS FLORES, Baltasar, 38 Lecciones de Derecho Laboral, Op.cit. p. 82.

parte el artículo 169 del Código Civil... establece que los cónyuges podrán desempeñar cualquier actividad, excepto las que dañen la moral de la familia o la estructura de esta"⁴⁴. Con lo que se deduce que los trabajadores de franquicias estarán integrados por hombres y mujeres y no existe impedimento alguno para que esto no se pueda dar.

Debemos explicar que las franquicias son entes mucho mayores de lo que se puede observar en una primera impresión, no sólo es el local que se encuentra vendiendo comida rápida en una esquina, sino que es además las oficinas corporativas que llevan la administración y contabilidad del mismo, oficinas que podrían estar ubicadas en otro edificio. Aquí queremos aclarar que los trabajadores a los que nos estamos y estaremos refiriendo en el presente trabajo son, exclusivamente, a aquellos que laboran en la operación, producción y venta directa del restaurante.

Con lo anterior podemos concluir diciendo que se entenderá por Trabajador de Franquicia a aquella persona física, sea hombre o mujer, que presta a otra persona física o moral propietaria de un negocio que funciona bajo el sistema de franquicia, un trabajo personal subordinado, enfocado en las labores de operación, producción y venta directa del referido negocio.

Con lo antes expuesto damos por concluidos los conceptos de las palabras que tendrán un mayor uso durante el desarrollo del presente trabajo de tesis.

⁴⁴ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1994, p. 33.

CAPITULO SEGUNDO

2. ANTECEDENTES DE LAS FRANQUICIAS.

Los negocios que se desarrollan bajo el sistema de franquicia, tienen un origen, una causa de su nacimiento. En el presente capítulo expondremos los antecedentes de las franquicias, para reatar una mejor explicación dividimos los antecedentes en históricos y en antecedentes de acuerdo al marco legal actual.

2.1 Historia.

En este tema mencionaremos como surge el nacimiento de la franquicia en el mundo para, posteriormente hablar acerca de su historia y crecimiento en México.

2.1.1 Nacimiento y formación de las franquicias en el mundo.

La figura que más se asemejó a la franquicia, tuvo su origen hace mucho; como lo menciona Modesto Bescós "es sin duda muy antiguo, más allá de la Edad Media, época en la que aparece ligado al otorgamiento en Francia de privilegios y autorizaciones en relación con servicios militares, recaudación de impuestos y derechos territoriales. En ese contexto, los soberanos o sus delegados, ampliamente necesitados de servicios y de financiación como es bien sabido...

recurrían a particulares, los cuales a su vez tenían la obligación de entregar una parte de las exacciones obtenidas a sus soberanos⁴⁵.

Mucho tiempo después, durante la formación de Estados Unidos de América, la falta de dinero del gobierno provocó la concesión de servicios públicos como el ferrocarril o la banca a empresarios particulares, en contrapartida a estos derechos de explotación, el gobierno obtenía un control público de la operatividad del negocio.

Posteriormente, olvidándonos de los asuntos gubernamentales, viene la franquicia en su carácter meramente comercial. A esta etapa le dio origen, de acuerdo a ciertos autores, la búsqueda de algunos comerciantes por solucionar los problemas de distribución de sus productos y servicios debido a la falta de capital y financiación. El primer antecedente en la historia moderna de las franquicias surge en Estados Unidos, en la década de 1850, es la fábrica de máquinas de coser I.M. Singer & Company, quien "creó el primer embrión de este contrato de franquicia⁴⁶ como medio para distribuir y vender su producto.

En los siguientes años no existió un incremento en el uso de este sistema de venta, los comercios que manejaban el mercado en general eran aún muy pequeños. Luego, con la industrialización a gran escala a finales del siglo XIX, grandes empresas buscaron incrementar sus ventas, utilizan un sistema parecido al de Singer, autorizando a terceros, la creación de sucursales con la marca de la

empresa para la distribución sus productos en determinado territorio. Son los casos de las grandes armadoras de automóviles (General Motors), las refresqueras (Coca-Cola) y empresas petroleras que aparecen en esas fechas.

Poco después, a inicios del siglo XX, ya existían concesionarias de Automóviles, plantas embotelladoras y estaciones de venta de gasolina y derivados del petróleo en muchas partes de Estados Unidos.

Posteriormente las compañías que buscaron en la franquicia simplemente resolver su problema de distribución, observaron que la misma podía ser, en sí misma, una fuente de generación de negocios y utilidades interesante. Entonces fue cuando la distribución pasó a ser un simple antecedente, una causa y no el fin último de la franquicia".⁴⁷

A mediados del siglo XX, con los antecedentes de las compañías petroleras y automovilísticas, otros comercios se empiezan a interesar en el manejo más especializado de este sistema. Es en 1954 cuando el comerciante Ray Kroc, buscando crear un negocio de comida rápida, se asocia con los hermanos Maurice y Richard McDonald propietarios de un pequeño pero exitoso restaurante en California. "Juntos redactaron un acuerdo por medio del cual Kroc vendería el negocio a operadores independientes y los hermanos participarían en las utilidades",⁴⁸ así es como nace un gigante de las franquicias.

Tras el éxito de McDonald's, le siguen la empresa Howard Johnson's, que en pocos años invade Estados Unidos con sus hoteles. De ahí viene el llamado *Boom* de las franquicias y aparecen las grandes corporaciones que han expandido sus negocios a través de este sistema.

Durante la década de 1980, las franquicias se expanden a todo el mundo. Algunos datos interesantes que se dieron en esa época son por ejemplo, que para 1989 ya existían 3.000 compañías franquiciadoras, y 500.000 franquiciatarios;⁴⁹ en "1988 las ventas por el método de franquicia en Estados Unidos de América fue de 640 billones de dólares",⁵⁰ otro dato importante es que para mediados de los ochentas, "el sistema de franquicias emplea a cinco millones de personas".⁵¹

Con el paso de los años siguió creciendo la invasión de las franquicias, buenas y malas, incluso algunas terminaron siendo un fraude, arrastrando a la quiebra a varios empresarios. Por lo que se crearon asociaciones de franquicias. En Latinoamérica surge la Federación Iberoamericana de Franquicias que se funda en mayo de 1998.

De acuerdo a un artículo de una revista especializada,⁵² hasta 1998, en Estados Unidos había más de 4.000 empresas franquiciadoras (franquiciantes), que generaban ventas anuales por 950 billones de dólares. Se estima que de cada

⁴⁹ ARCE GARGOLLO, Javier. El contrato de franquicia. Op. Cit. p. 5.

⁵⁰ Idem.

⁵¹ Idem.

⁵² GALLASTEGUI ARMELA, Juan Manuel, Las Franquicias ¿que son y como se regulan? RESPONSA. México, mayo 1998. p.24.

dólar que se gastó en bienes y servicios, 40 centavos fueron a parar en establecimientos franquiciados.

De esta manera es como aparece y se desarrolla el sistema de franquicias hasta llegar a nuestros días, como un sistema consolidado en todos los continentes, incluyendo su penetración en países como Rusia y China.

Es importante enfocar que estos imperios comerciales que se desarrollaron durante los últimos años, son foco de atención para mercadólogos y economistas y, adquieren gran importancia para el derecho del trabajo, por la enorme cantidad de personas que prestan sus servicios a este tipo de empresas, a quienes llamaremos "trabajadores de franquicias". No podemos ignorar la existencia de este grupo de hombres y mujeres que se ven envueltos en la necesidad de laborar en franquicias para solventar sus necesidades diarias.

2.1.2 El inicio y crecimiento de las franquicias en México.

Como se mostró anteriormente la franquicia tiene sus inicios desde hace más de un siglo. A pesar de que en Estados Unidos, desde hace varias décadas ya existía gran auge en ese sector y, no obstante, de que México comparte miles de kilómetros de frontera con aquel país, la franquicia como formato comercial no aparece sino hasta finales de los ochentas.

Las razones de este rezago, en palabras de quien fuera presidente de la Asociación Mexicana de Franquicias, Juan Manuel Gallástegui, "son básicamente

jurídicas y económicas: jurídicas pues además de contar con una legislación sumamente deficiente en materia de propiedad industrial no se contaba con un marco jurídico que pudiera regular a la franquicia, las razones económicas constituían básicamente el hecho de que México era una economía cerrada en donde se privilegiaba a la inversión especulativa sobre la productiva y en donde había pocos estímulos y un casi nulo fomento de la micro y pequeña empresa".⁵³

Cabe señalar que en México existían empresas que funcionaban como franquicias desde mucho tiempo atrás, sólo que en los contratos se le daba otro nombre; por ejemplo en los años treinta ingresó a nuestro país este sistema a través de las empresas automotrices y refresqueras, entre estas la General Motors, que concesionó distribuidoras en el país, y la transnacional Coca-Cola, que autorizó a empresarios mexicanos establecer embotelladoras. Otras franquicias establecidas en México son también Avis en 1962, Carlos'n Charlies de Grupo Anderson's en 1964, Holiday Inn y Kentucky Fried Chicken en 1966.

En 1985, llega a México Mcdonald's y crece la presión sobre el gobierno para retirar el marcado proteccionismo nacional y facilitar en la legislación el acceso a nuestro país de esta clase de negocios.

En esos años existía gran problema al realizar los contratos de franquicia que se conocen actualmente. Incluso comenta uno de los principales promotores de las franquicias en nuestro territorio, Enrique González, que las autoridades del entonces Registro de Transferencia de Tecnología en una ocasión "solicitaron

⁵³ idem

modificar el título de más de un contrato de franquicia para denominarlos como Contratos de Licencia, Marcas y Asistencia Técnica.⁵⁴ Esto debido a que el término franquicia no existía en la legislación de entonces, lo cual podría ocasionar durante la aprobación y registro cuestionamientos y confusión.

Al inicio de los años noventa, con el proyecto de establecer el Tratado de Libre Comercio de América del Norte, una de las condiciones que impusieron Estados Unidos y Canadá para suscribir el citado tratado fue mejorar notablemente la legislación en materia de propiedad industrial. Así es como el 27 de junio de 1991 se abroga la Ley de Transferencia de Tecnología de 1982, y se promulga la Ley de Fomento y Protección de la Propiedad Industrial, donde claramente se mejora la protección a la propiedad industrial e incluso se define a la franquicia en el artículo 142.

A partir de ese momento y durante el año 1992, se genera un crecimiento acelerado de los negocios que trabajan a través de este sistema. Aparece el llamado "Boom" de la franquicia en México. Muestra de ello el encabezado de un diario de circulación nacional que señalaba "Vendió mil 300 millones de dólares el sistema de franquicias de México durante 1992",⁵⁵ declaración que hiciera Luis Luna Neve, quien fuera entonces Presidente de la Asociación Nacional de Franquicias.

JNZALES CALVILLO, Enrique. *Franquicias: la revolución de los 90*. Op.cit. p.28.

ERRA, Lourdes, "Vendió mil 300 millones de dólares el sistema de franquicias en México durante 1992" L'UNO Y UNO, Martes 13 de abril de 1993. p. 19.

Otro dato interesante de ese entonces es la comparación del número de empresas franquiciantes hasta enero de 1990 que eran 33 y que, para diciembre de 1992 aumentaron a 173, con un número de 4,100 franquiciatarios.⁵⁶

Tabla de la expansión de 7 de las franquicias más importantes en México.⁵⁷

NOMBRE DE LA FRANQUICIA	NUMERO DE UNIDADES EN 1987	NUMERO DE UNIDADES EN 1993
Blockbuster	0	22
Domino's Pizza	2	94
Helados Bing	12	331
Howard Johnson	0	18
Kentucky Fried Chicken	42	106
Mc Donald's	5	61
OXXO (tiendas)	270	901

Este auge provocó que un gran número de empresas quisiera explotar inadecuadamente el método, lo cual ocasionó varios fracasos, que aunados a la crisis financiera de 1995, frenó el desbordado crecimiento de las franquicias en México, permaneciendo solamente las franquicias realmente estables. A pesar de esto varias franquicias mexicanas crecieron fuertemente.

Hoy en día de acuerdo a información de la Asociación Mexicana de Franquicias, existen en nuestro país 500 empresas franquiciantes, con casi 17,500 puntos de venta, los cuales generan alrededor de 190,000 empleos. Entre las

⁵⁶ Cfr. ARCE GARGOLLO, Javier. El contrato de franquicia, Op.cit. p.11.

empresas mexicanas que se manejan a través de la franquicia, y que incluso se exportan a otros países están: Helados Bing, Julio, Ópticas Devlyn, El Fogoncito, Carlos & Charlie's, Taco Inn, etc.

2.1.3 Ley de Transferencia de Tecnología.

En los países en desarrollo, las empresas de producción poco confían en la tecnología originada en su nación y, prefieren adquirirla en el extranjero al considerar que "los científicos y los técnicos locales son incapaces de generar conocimientos o procesos útiles".⁵⁸ A finales de la década de los sesentas, surge en México una gran preocupación por la incidencia y crecimiento del gasto en tecnología importada. Mucho dinero salía del país destinado a la obtención de tecnología extranjera, perjudicando el mercado nacional y afectando la balanza de pagos.

Esto provocó que el gobierno buscará la manera de disminuir esta tendencia, dándose a la tarea de fomentar el desarrollo tecnológico y científico en México. Es así como en 1971 se establece el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), y un año después la entonces Secretaría de Industria y Comercio, inicia la elaboración de una ley tendiente a controlar las adquisiciones de tecnología extranjera.

GONZALEZ CALVILLO, Enrique. *La Experiencia de las Franquicias*, McGraw Hill, México, 1993, p. 5.
WIONCZEK, Miguel, y otros. *La transferencia internacional de tecnología*. 2ª. Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1988, p. 13

Se decía que nuestro país por ser un país en desarrollo y no estar en posición de igualar patrones de consumo de países con economía estable, sufría de abusos de los grandes vendedores internacionales de tecnología, tales como recibir maquinaria y equipo anticuado, de mala calidad y a costos elevados. Dificultando la competencia en el mercado extranjero y dañando al consumidor nacional.

Finalmente en 1973 entra en vigor la Ley sobre el Registro de Transferencia de Tecnología, la cual era administrada por la Dirección General de Transferencia de Tecnología dependiente de la Secretaría de Industria y Comercio.

En palabras de algunos autores, esta Ley "representa la toma de conciencia de un país que no quiere ser objeto de explotación en el campo tecnológico y un intento de poner las cosas en su debido orden".⁵⁹

La finalidad de esta ley era adecuar la compra de tecnología a las necesidades de los empresarios nacionales y evitar los abusos que sufrían en este proceso por su débil capacidad de negociación. En la ley se establecía el Registro Nacional de Transferencia de Tecnología, por el cual debía pasar todo acuerdo de compra de tecnología extranjera, previa revisión y aceptación de aquella autoridad.

La ley prevalece los actos, convenios o contratos que no serían aceptados por la autoridad, entre otros estaban:

⁵⁹ Ibidem. p. 57.

1. Cuando su objeto sea la transferencia de tecnología disponible libremente en el país, siempre que se trate de la misma tecnología.

2. Cuando el precio o la contraprestación no guarden relación con la tecnología adquirida o constituyan un gravamen injustificado o excesivo para la economía nacional.

3. Cuando se incluyan cláusulas por las cuales se permita al proveedor regular o intervenir, directa o indirectamente, en la administración del adquirente de tecnología.

4. Cuando se establezca la obligación de ceder al proveedor de tecnología a título oneroso o gratuito las patentes, marcas, innovaciones o mejoras que obtenga el adquirente.

5. Cuando se impongan limitaciones a la investigación o al desarrollo tecnológico del adquirente.

El 11 de enero de 1982 se publica en el Diario Oficial de la Federación la Ley sobre el Control y Registro de la Transferencia de Tecnología y el Uso y Explotación de Patentes y Marcas. Se dice que esta Ley junto con su antecedente, impidieron el acceso de tecnología a México, paralizando el avance económico del país, pues nunca se fomentó correctamente la producción nacional de tecnología⁶⁰. Esta misma ley impedía el establecimiento de las franquicias, toda

⁶⁰EREZ MIRANDA, Rafael y Fernando Serrano Migallón, Tecnología y derecho económico. Miguel Ángel Grijalva, México, 1983, p. 103.

vez que por un lado la mayoría de las franquicias eran de otros países y requerían para su establecimiento la adquisición de maquinaria y tecnología extranjera; por otro lado no existía en la ley el concepto de franquicia.

Después de varios años y, presionados por empresas norteamericanas, finalmente se publica el 9 de enero de 1990 en el Diario Oficial de la Federación, el Reglamento de la Ley de Transferencia de Tecnología, en la cual se establecía la primera definición de franquicia que decía:

“Se entenderá como un acuerdo de franquicia, aquel en que el proveedor, además de conceder el uso o autorización de explotación de marcas o nombres comerciales al adquirente, transmitirá conocimientos técnicos o proporcione asistencia técnica”.

La Ley de Transferencia y Tecnología y su Reglamento, fueron abrogados en junio de 1991, en su lugar apareció la Ley de Fomento de Protección a la Propiedad Industrial.

2.1.4 Ley de Fomento y Protección de la Propiedad Industrial.

La creciente necesidad en México por promover el desarrollo de la industria y la protección legal a quienes a través de su creatividad hacen nuevos productos o procesos, finalizó con la elaboración de la Ley de Fomento y Protección de la Propiedad Industrial.

Se dice que uno de los motivos más importantes para la creación de esta ley, fue que con la llegada de un economista al Poder Ejecutivo, se fomentó un desbordado deseo por dar al país una perspectiva económica y comercial internacional. Uno de los principales objetivos de aquel sexenio fue crear un tratado de libre comercio entre Canadá, Estados Unidos y México. Hasta esos años la piratería en los comercios de México era algo tan común como encontrar bolillos en las panaderías, lo que preocupaba mucho a los empresarios extranjeros. Debido a esto entre los requisitos que se le imponen a México, estuvo el de mejorar notablemente la protección de la propiedad industrial.

El 27 de junio de 1991, entra en vigor la Ley de Fomento y Protección de la Propiedad Industrial, cuyo nombre envuelve una finalidad estética al destacar las palabras de "fomento y protección", en la que se quiere demostrar a los países del primer mundo los avances en la materia y la seguridad que se les brinda al respecto. Detalle que con el paso del tiempo y una vez obtenido su propósito, es retirado del nombre de la ley, quedando simplemente como Ley de la Propiedad Industrial.

El objeto de esta ley, como lo señala su artículo segundo, se divide en seis puntos:

"1. Establecer las bases para que, en las actividades industriales y comerciales del país, tenga lugar un sistema permanente de perfeccionamiento de sus procesos y productos;

II. Promover y fomentar la actividad inventiva de aplicación industrial, las mejoras técnicas y la difusión de conocimientos tecnológicos dentro de los sectores productivos.

III. Propiciar e impulsar el comportamiento de la calidad de los bienes y servicios en la industria y en el comercio, conforme a los intereses de los consumidores;

IV. Favorecer la creatividad para el diseño y la presentación de productos nuevos y útiles;

V. Proteger la propiedad industrial mediante la regulación y otorgamiento de patentes de invención; registros de modelos de utilidad, diseños industriales, marcas, y avisos comerciales; publicación de nombres comerciales; declaración de protección de denominaciones de origen, y regulación de secretos industriales, y;

VI. Prevenir los actos que atenten contra la propiedad industrial o que constituyan competencia desleal relacionada con la misma y establecer las sanciones y penas respecto de ellos*.

2.2 Marco legal en México.

Dentro de los antecedentes de las franquicias, consideramos adecuado introducirnos a los antecedentes legales que las rigen, para tener conocimiento de donde surge la franquicia de acuerdo a su marco legal. Aclarando que estos

antecedentes legales no son históricos, ya que éstos se explicaron en líneas anteriores y, las leyes que a continuación se explicarán son las vigentes.

La ley fundamental que enmarca a la figura de la franquicia es la Ley de la Propiedad Industrial, pero consideramos necesario desarrollar brevemente a otras leyes mexicanas que de alguna manera afectan a la franquicia.

2.2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En la Carta Magna, ley suprema de la nación, encontramos ubicado en el contexto de las garantías individuales, concretamente en el artículo 25, lo referente a la obligación que se le impone al Estado, de fomentar el desarrollo económico al señalar que "El Estado planeará, conducirá, coordinará, y orientará la actividad económica nacional, y llevará al cabo la regulación y fomento de las actividades que demande el interés general..." Otro párrafo de ese mismo artículo indica que "la Ley alentará y protegerá la actividad económica que realicen los particulares y promoverá las condiciones para que el desenvolvimiento del sector privado contribuya al desarrollo económico nacional..."

Más adelante, en el artículo 28, que sustancialmente se refiere a las prácticas monopólicas, en uno de sus párrafos otorga reconocimiento a los autores e Inventores para explotar por tiempo limitado sus creaciones sin que éstas sean consideradas como actos monopólicos, al establecer "Tampoco constituyen monopolios los privilegios que por determinado tiempo se concedan a los autores y artistas para la producción de sus obras y los que para el uso

exclusivo de sus inventos, se otorguen a los inventores y perfeccionadores de alguna mejora”.

Mediante los preceptos anteriores, la Constitución establece las bases para fomentar y proteger a la industria nacional, lo cual comprende la protección a los autores, inventores y perfeccionadores, a través de la ley de derechos de autor y la Ley de la Propiedad Industrial.

2.2.2 Ley de Propiedad Industrial.

La Ley de Propiedad Industrial (LPI) es creada para promover y fomentar la actividad inventiva y propiciar el mejoramiento de los bienes y servicios en la industria y en el comercio. Al proteger mediante patentes, las marcas, diseños industriales y avisos comerciales, se incentiva a las grandes corporaciones a invertir en nuestro país, al ver despejada la posibilidad de que su producto sea copiado por la industria de la piratería.

El artículo 87 de esta Ley, establece que “Los Industriales, comerciantes o prestadores de servicios podrán hacer uso de marcas en la industria, en el comercio o en los servicios que presten. Sin embargo, el derecho a su uso exclusivo se obtiene mediante su registro en el Instituto”. Este Instituto que se menciona es el Instituto Mexicano de la propiedad Industrial (IMPI). Esto funciona para aquellos empresarios que a través de su trabajo y esfuerzo, han conseguido alcanzar un prestigio para su negocio, el cual proyectan mediante la marca de su producto o establecimiento.

El artículo 136 de la LPI, señala que "El titular de una marca registrada o en trámite podrá conceder, mediante convenio, licencia de uso a una o más personas, con relación a todos o a algunos de los productos o servicios a los que se aplique dicha marca. La licencia deberá ser inscrita en el Instituto para que pueda producir efectos en perjuicio de terceros".

En conjunto estos dos artículos dan como resultado el fundamento para la creación de las franquicias, algunos autores señalan que "del otorgamiento de licencias de uso de marca que, aunado a la asistencia técnica para la elaboración de un producto o la prestación de un servicio y el sistema de operación, dan como resultado el sistema de franquicias".⁶¹ El artículo 87, establece la posibilidad de patentar el derecho de una marca, y el artículo 136, otorga al titular de la marca, la posibilidad de conceder a más personas el derecho de explotar la marca patentada. Sumándole a esto la asistencia técnica, efectivamente da origen a la franquicia.

Por último, es esta misma ley la que define a la franquicia en su artículo 142, al señalar que "Existirá franquicia cuando con la licencia de uso de una marca se transmitan conocimientos técnicos o se proporcione asistencia técnica, para que la persona a quien se le concede pueda producir o vender bienes o prestar servicio de manera uniforme y con los métodos operativos, comerciales y administrativos establecidos por el titular de la marca, tendientes a mantener la calidad, prestigio e imagen de los productos o servicios a los que ésta distingue".

⁶¹ DÍ CONSTANZO ZARAGOZA, Juan, y otros. Desarrollo del sistema de franquicias, Op. cit. p. 56.

La importancia de la LPI respecto a la franquicia, consiste en que, le da origen y protección a este tipo de negocio, protegiendo a aquellas empresas que se desarrollan a través de este sistema. Evitando que algún competidor copie o quiera apropiarse de su marca que ya goza de cierto prestigio.

2.2.3 Ley Federal de Derechos de Autor.

La Ley Federal de Derechos de Autor, brinda la protección de los derechos a aquellos que hayan registrado algún documento con características propias, para que no sea copiado por otra persona sin su consentimiento. Esto abarca desde canciones o letras musicales, hasta cualquier otro documento que se considere con elementos característicos originales, propios de ser protegidos como propiedad intelectual.

La importancia que tiene esta ley para nuestro tema, consiste en que toda franquicia bien estructurada, posee un manual de operación del sistema. Este manual de operación del sistema de franquicia que elabora el franquiciante, otorga los conocimientos técnicos y prácticos para el manejo óptimo del negocio y, exclusivamente se permite poseerlo a los franquiciatarios, para que copien fielmente el sistema que se debe utilizar. Estos manuales se encuentran protegidos generalmente por la Ley Federal de Derechos de Autor, para evitar el plagio de los conocimientos que contienen.

2.2.4 Código de Comercio.

Para la formación de una franquicia es necesario pasar por varios caminos jurídicos, uno de ellos consiste en la elaboración de una serie de contratos para establecer la relación entre franquiciante y franquiciatarios. Estos contratos por sus características son considerados contratos mercantiles y, por tanto se ven regulados por esta legislación. También la naturaleza jurídica de las actividades comerciales entre ambas partes, tienen que regularse de acuerdo a lo establecido por el Código de Comercio.

2.2.5 Ley General de Sociedades Mercantiles.

A pesar de no ser un requisito indispensable, actualmente una gran mayoría de las empresas que utilizan el método de la franquicia para expandir su negocio o para crearlo, nacen a la vida jurídica del país mediante la figura de la sociedad anónima o alguna otra forma de sociedad mercantil, por este motivo resulta importante atenerse a lo establecido por la Ley General de Sociedades Mercantiles para la formación y desarrollo de las mismas.

2.2.6 Código Civil.

En la República Mexicana existe un Código Civil que se utiliza para el Distrito Federal en materia común y para todos los Estados de la República en materia federal. Este Código establece los principios generales de los contratos y encuentra su importancia para la franquicia en que todo contrato de franquicia cuenta con características esenciales que están reguladas por el Derecho Civil,

como es lo relativo al consentimiento y el objeto materia del contrato, así como las prestaciones acordadas entre franquiciante y franquiciatario.

2.2.7 Legislación Fiscal.

Como todo negocio, la franquicia está obligada al pago de impuestos y por ello se debe de regir a lo establecido en las leyes fiscales. Por otra parte el franquiciatario que adquiere la concesión de la marca de un negocio, entrega al franquiciante como contraprestación un pago inicial y posteriormente los pagos de regalías de manera periódica que cubren el costo de la asistencia técnica. En la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR), en su artículo 24, fracción XI, se establecen los requisitos que se deben cumplir para que el pago de regalías por este concepto pueda ser deducido, al señalar: "Las deducciones autorizadas en este Título (De las deducciones en general) deberán reunir los siguientes requisitos: XI. Que tratándose de asistencia técnica, de transferencia de tecnología o de regalías, se compruebe ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público que quien proporciona los conocimientos, cuenta con elementos técnicos propios para ello; que se preste en forma directa y no a través de terceros, excepto en los casos en que los pagos se hagan a residentes en México y, en el contrato respectivo se haya pactado que la prestación se efectuará por un tercero autorizado; y que no consista en la simple posibilidad de obtenerla, sino en servicios que efectivamente se lleven a cabo".

2.2.8 Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo (LFT) surge después de una larga lucha social, lucha que enfrentan las clases más desprotegidas de principios del siglo XX, con el fin de contrarrestar las injusticias sociales que se sufrían en México.

De esta forma se plasma en la Constitución de 1917, en su artículo 123 la base para la protección de uno de los derechos más elementales del ser humano, el derecho al trabajo digno y socialmente útil, que se ve consumado en 1931 con la publicación de la LFT.

Consideramos de gran importancia a la LFT, toda vez que es punto medular de nuestro tema. Es necesario explicar que todo el contenido de la ley tiene vinculación con las franquicias pues no existe franquicia que no cuente con al menos un empleado. A continuación abarcaremos sólo algunos artículos de mayor interés.

En principio contamos con el artículo 1° que señala "La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado "A", de la Constitución". El Apartado "A" del artículo que se menciona, se refiere a todos aquellos trabajadores, ya sea jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo, y de manera excluyente, comprende a todos aquellos que no formen parte de los trabajadores de los Poderes de la Unión y el Gobierno del Distrito Federal.

Con lo anterior se desprende que es esta ley, la que regirá las relaciones de trabajo que surjan a partir de la creación de alguna franquicia.

Las franquicias se componen por varias empresas independientes, una de ellas propiedad del franquiciante que a su vez cuenta con al menos un establecimiento matriz, mismo que sirve de ejemplo a seguir; se forman también de otras empresas que pertenecen a los franquiciatarios que cuentan por lo menos con otro establecimiento cada uno.

El artículo 16 de la LFT, se enfoca en este aspecto al establecer: "Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa". Esto contribuye a mejorar la idea de lo que es la empresa en la franquicia, y no confundirla con sus establecimientos.

El artículo 20 de la misma ley, establece cuando nace en la franquicia la relación laboral entre el patrón y sus empleados, al señalar que "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario". Aquí nace el origen de las relaciones jurídicas existentes entre el franquiciatario y sus trabajadores.

A su vez este mismo artículo explica en su segundo párrafo lo que debe entenderse por contrato individual de trabajo, indicando que, independientemente de su forma o la denominación que se le dé, "es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

Es muy común ver que entre los trabajadores de franquicias, destacan la gran cantidad de jóvenes menores de 18 años que prestan sus servicios. Incluso se llega a oír decir que esta clase de negocios se preocupa por ofrecer empleo a este grupo de la población. Por eso encontramos importante destacar el artículo 22 de la LFT que dice: "Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo".

Complementa lo anterior el artículo 23 que señala que "Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de su padres o tutores y, a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política".

Es importante resaltar el requisito de terminación de educación obligatoria, o en su caso de que exista la compatibilidad para estudiar y trabajar, lo que

fomenta la educación de la población. Posiblemente en la ciudad no es común ver trabajando en alguna franquicia u otro negocio a una persona que no haya terminado al menos la secundaria. Pero recordemos que México es un país grande y con marcadas diferencias económicas en sus diversas zonas geográficas, por lo que no sería extraño encontrar en alguna población rural a esta clase de trabajadores.

La duración de las relaciones de trabajo las regula igualmente la ley en su artículo 35, al señalar: "Las relaciones de trabajo pueden ser para obra determinada o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado". Como más adelante veremos existen muchas negociaciones de franquicias que deciden mantener trabajando a sus empleados con una duración temporal de las relaciones de trabajo, por convenir a los intereses de la empresa; argumentando que así se estipula expresamente en los contratos individuales de trabajo. Es preciso resaltar lo que dice el artículo 37, que establece cuales son los casos en que se puede señalar una relación laboral como temporal.

Los casos señalados por este artículo son: "I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;- II. Cuando tenga por objeto sustituir a otro trabajador; y - III. En los demás casos previstos por la Ley". Cabe señalar que en caso de no existir alguno de estos supuestos se estará hablando de una relación por tiempo indeterminada.

Por otro lado para determinar el pago inicial y el pago de las regalías que debe aportar una persona para adquirir una franquicia, es indispensable el aspecto de la capacitación de los empleados. En el pago inicial se comprende por lo general la capacitación básica a los trabajadores para poner en funcionamiento la nueva franquicia. Dentro del pago de regalías se contempla la capacitación y actualización que de manera periódica y permanente se le brinda al personal del franquiciatario. La ley en su capítulo III bis, referente a la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores, regula la manera en que se deben de realizar este tipo de prácticas.

El artículo 153-A establece que "Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo, que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social".

En el artículo antes referido se aprecia que la ley obliga al patrón a proporcionar capacitación a sus trabajadores. Es la misma ley la que a su vez señala las obligaciones de los empleados que reciben capacitación esto lo encontramos en el artículo 153-H que dice "Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

- I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento.-
- II. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o

adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y – III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitudes que sean requeridos.

La LFT prácticamente tiene conexión en todo lo relativo con la relación entre los trabajadores de franquicia y sus patrones. Durante el desarrollo de la presente tesis haremos mención de otros muchos artículos de la LFT que se relacionan estrechamente en nuestro tema.

CAPITULO TERCERO

3. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS TRABAJADORES DE FRANQUICIAS EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL.

Los negocios que con éxito se desarrollaron bajo el sistema de la franquicia, crecieron a tal grado que se vieron en la necesidad de extenderse fuera de sus fronteras, arraigándose en otros países. Este capítulo tiene como objetivo hacer un breve análisis de la forma en que se desenvuelve el sistema de franquicias en países distintos al nuestro y, comparar los aspectos jurídicos-laborales que se manejan en cada caso.

Los países que veremos son Argentina, Estados Unidos y España; naciones que consideramos son característicos de cada región del mundo con relevancia para nuestro país, Sudamérica, Norteamérica y Europa respectivamente.

3.1 Argentina.

Argentina es uno de los países de Latinoamérica que sobresale por sus características políticas y económicas, no precisamente por ser exitosas sino por ser controvertidas, Argentina es uno de los países en Sudamérica que participa más activamente en las reuniones internacionales para definir políticas de aquella región, nunca se puede hablar de Sudamérica sin mencionar de paso a Argentina. Actualmente como sabemos su moneda ha pretendido mantener el mismo valor

que el dólar americano, esto como un falso intento de mostrar cierta estabilidad económica.

Por la importancia que muestra este país en su región, lo consideramos apropiado para realizar el análisis comparativo de nuestro tema. Iniciaremos abundando un poco sobre su régimen jurídico, principalmente lo correspondiente a lo laboral.

3.1.1 Régimen jurídico laboral.

Luego de declarada su independencia (1816), en Argentina existieron dos constituciones previas a la definitiva de 1853, estas fueron la 1819 y la de 1826 que sólo duraron escasos años mientras se registraban guerras internas por el poder. Posteriormente ya con la Constitución de 1853, existen grandes reformas destacando las de 1949 conocida como constitución "Peronista", después la de 1957 y finalmente la de 1994.

Las relaciones de trabajo en este país se regulan mediante diferentes leyes, como son la ley 20.744, también conocida como la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), que a su vez se complementa con la Ley de la Jornada del Trabajo y las leyes de Higiene y Seguridad en el Trabajo, entre otras.

A continuación explicaremos brevemente algunos de los aspectos laborales que regula la LCT, principal fuente de regulación de las relaciones de trabajo en Argentina.

La LCT de Argentina separa lo que es el contrato de trabajo de lo que se debe entender por relación laboral, al mencionar en su artículo 21 que "hay contrato de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios a favor de otra y bajo la dependencia de ella por un período determinado, mediante el pago de una remuneración".⁶² Por su parte el artículo 22 de la misma ley señala que habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicios a favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen.

Una vez que surge la relación laboral entre el trabajador y el patrón, ambos adquieren diferentes derechos y obligaciones que la misma ley establece. Entre las obligaciones del patrón tenemos principalmente el pago de la remuneración en los plazos y condiciones previstos por la legislación, así también el deber de otorgar igual trato a los trabajadores, sin discriminaciones de sexo, religión o raza. Otros dos deberes sustanciales dentro del derecho laboral argentino son el de la seguridad y el deber de ocupación.

El deber de seguridad consiste en la protección que debe observar el patrón sobre la integridad psicofísica del trabajador y su dignidad. Para este fin se debe de cumplir lo dispuesto por las leyes pertinentes de higiene y seguridad (leyes 11.127, 18.609 y 19.587).

MARTINEZ VIVOT, Julio J. Elementos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 2ª edición. Astrea Argentina, 1988. p. 99.

En cuanto al deber de ocupación, consiste en que el patrón "debe garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo con su calificación o categoría profesional, salvo que el incumplimiento responda a motivos que impidan la satisfacción de tal deber".⁶³ Esto se refiere a la actitud de algunos patrones, de suspender al trabajador invocando razones económicas o circunstancias similares, afectando el ingreso económico del empleado.

La LCT también establece los deberes que le corresponden cumplir al trabajador, estos los encontramos en los artículos 84 al 89 de la referida ley, mismos que enseguida anotamos:

Deber de diligencia y colaboración (artículo 84). Consiste en la obligación que tiene el empleado de prestar su servicio con puntualidad, asistencia regular y dedicación adecuada a su empleo y la correcta aplicación y uso de las herramientas que se le provean. Se vincula con la obligación de rendimiento, en la que debe el trabajador responder a la expectativa de la capacidad laboral contratada. La disminución en la productividad importaría un incumplimiento en este deber.

Deber de fidelidad (artículo 85). Consiste en guardar reserva o secreto sobre la información que derive de las tareas asignadas y que exijan tal cuidado.

⁶³ *Ibidem*, p. 142.

Martínez Vivot lo considera como una exigencia moral y asegura que no respetarla constituye una verdadera violación al principio de buena fe.⁶⁴

Deber de subordinación (artículo 86). Se refleja en la obediencia que observa el trabajador a las órdenes e instrucciones del patrón o de sus representantes, en cuanto a las labores contratadas.

Deber de conservar los instrumentos útiles de trabajo (artículo 87). Este punto no requiere de mayor explicación, simplemente mencionaremos que a su vez la misma ley se ocupa de limitar la responsabilidad por daños, para evitar abusos por parte del patrón.

Deber de prestar auxilio o ayudas extraordinarias (artículo 89). En casos de peligro grave o inminente para las personas o para las cosas incorporadas a la empresa, el empleado se verá obligado a prestar los auxilios necesarios e incluso a trabajar horas extras si eso fuera indispensable. En la legislación mexicana una obligación similar la encontramos en el artículo 134, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo, que impone la obligación de "prestar auxilios en cualquier tiempo que sea necesario, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo".

Derechos de los trabajadores.

Los derechos de los trabajadores prácticamente se traducen en contrapartida de las obligaciones que tiene el patrón. Entre estos derechos encontramos el de exigir el pago puntual y adecuado de su remuneración; el derecho a la ocupación efectiva en el trabajo; el de la protección de su seguridad psicofísica; derecho a no ser discriminado y a que se respete su dignidad personal; tiene derecho a exigir el cabal cumplimiento de las normas laborales que ven por su protección; a la libertad sindical, etc.

Jornada de trabajo.

El artículo 197 de la LCT en su primer párrafo, establece lo que se debe entender por jornada de trabajo señalando que es "todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio". En el párrafo segundo de este mismo artículo se aclara el concepto cuando se señala que "integrarán la jornada los periodos de inactividad a que obligue la prestación contratada, con exclusión de los que se produzcan por decisión unilateral del trabajador".

Tras largas luchas y esfuerzos de los trabajadores, se consigue en Argentina establecer la jornada máxima de trabajo de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales. La legislación argentina distingue cuatro tipos de jornada, la normal, la nocturna, la que se presta en lugares o bajo condiciones insalubres y, la mixta.

La **jornada normal**, es también conocida como la jornada diurna salubre, se limita a un máximo de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales, tal como lo establece el artículo 1° de la ley 11.544. Aquí podemos notar que la conjunción "o", permite una flexibilidad al manejo de los horarios, existiendo la posibilidad de hacer que el empleado trabaje hasta doce horas diarias durante cuatro jornadas y, estar dentro del margen de cuarenta y ocho horas semanales que dispone la ley.

El sistema argentino responde mejor a las exigencias de la industria, aunque descuida la protección de la salud del trabajador.

Jornada nocturna. La ley fija un máximo de siete horas para esta jornada. Se aplica diferente de acuerdo a la situación, para los trabajadores varones con más de dieciocho años comienza esta jornada de las veintiuna horas para concluir a las seis horas del día siguiente. Si se trata de mujeres o menores el tiempo nocturno inicia a las veinte horas y termina a las seis de la mañana siguiente.

En lugares o condiciones insalubres. Este consiste en el trabajo que se realiza en lugares que por lo viciado del aire o su compresión, emanaciones o polvos tóxicos permanentes, ponen en peligro la salud de los empleados, según lo dispone el artículo segundo de la ley 11.544, y la duración de la jornada no excederá de seis horas diarias o treinta semanales.

Jornada mixta. Esta es aquella en la que el trabajador se encuentra dentro de dos clases de jornadas, ya sea conforme al tiempo que presta sus servicios o a

las condiciones en que se desarrolla el trabajo. En el caso de que se alterne horas de trabajo dentro de la jornada diurna y la nocturna, la ley establece que se reducirán ocho minutos por cada hora nocturna trabajada, o se pagarán esos ocho minutos.

Puede darse el caso de la jornada mixta diurna insalubre, que se presenta cuando en la jornada diurna una parte de ella se ocupa en tareas insalubres. En este caso cada hora trabajada en estas condiciones se pagará al equivalente de una hora veinte minutos. En cuanto a una posible jornada mixta nocturna insalubre, la legislación argentina no se ha ocupado en reglamentar, Martínez Vivot⁶⁵ menciona a este respecto que puede ser aplicable por medio del contrato colectivo en las empresas donde la situación ocurra.

Horas extraordinarias. La legislación argentina dispone la obligación de otorgar un pago adicional en caso de que se rebase el límite legal de la jornada de trabajo, a diferencia de México, en Argentina se conocen como horas suplementarias.

El artículo 201 de la LCT establece que "el empleador deberá abonar al trabajador que prestare servicios en horas suplementarias, medie o no autorización del organismo administrativo competente, un recargo del cincuenta por ciento calculado sobre el salario habitual, si se tratará de días comunes, y del ciento por ciento en días sábado después de las trece horas, domingos y feriados".

En México el pago por horas extraordinarias de trabajo es más favorable para el trabajador, además de que existen a su vez límite sobre las horas extraordinarias. En Argentina no existe límite de horas extraordinarias, sólo se requiere del consentimiento del trabajador.

El descanso semanal. Se maneja un sistema de descanso que se conoce como hebdomadario, por tener lugar cada siete días. Queda prohibido el trabajo después de las trece horas del sábado hasta las veinticuatro horas del domingo salvo casos especiales. La finalidad de estas 35 horas de descanso semanales es que el trabajador se ocupe de sus necesidades psicofísicas, familiares y sociales.

Vacaciones. Durante la primera mitad del siglo XX, las vacaciones en Argentina eran poco conocidas, ya que sólo las disfrutaban de manera limitada algunos sectores de trabajadores generalmente no industriales.

Actualmente se contempla por la ley como un derecho más de los trabajadores, y se entiende por vacaciones o descanso anual a "un número previamente determinado de jornadas consecutivas, fuera de los días festivos, días de enfermedad y convalecencia, durante los cuales, cada año, cumpliendo el trabajador ciertas condiciones de servicio, interrumpe su trabajo y continúa percibiendo su remuneración".⁶⁵

Los periodos de vacaciones se calculan, según la ley, de acuerdo a la antigüedad del trabajador de la siguiente forma: a) catorce días corridos cuando la

⁶⁵ *Ibidem*, p. 216.

antigüedad no excede de cinco años; b) de veintiún días, cuando sea mayor de cinco y no rebase los diez; c) veintiocho días cuando sea mayor de diez y no exceda los veinte; d) treinta y cinco días cuando el trabajador rebase los veinte años de antigüedad. La misma ley establece como requisito para obtener este derecho, haber prestado servicios, al menos, durante la mitad de los días hábiles en el año calendario.

En Argentina a diferencia de lo que sucede en nuestro país, la ley permite la compensación en dinero de las vacaciones no otorgadas. Así el patrón y el empleado pueden acordar el pago de dinero a cambio del goce del descanso anual.

Otro punto característico en cuanto a las vacaciones en aquella nación, es que existe un período determinado para tomar las vacaciones, que corre del primero de octubre al treinta de abril del año siguiente. Sólo mediante resolución fundada por la autoridad se puede exceptuar este período.

El período de vacaciones que se le destine al trabajador, deberá hacersele del conocimiento con cuarenta y cinco días de anticipación y por escrito. Si faltando cuarenta y cinco días para el treinta de abril, no se le ha comunicado, el trabajador adquiere el derecho a tomarse las vacaciones por su cuenta la fecha que él lo desee, previo aviso al patrón.

⁶⁶ Ibidem. p. 227.

El trabajo de los menores. Al igual que en nuestro país la edad mínima para trabajar es de catorce años, de esta edad hasta los dieciséis, requieren de la autorización expresa de sus padres o tutores. Los menores de esa edad no pueden ser contratados para ninguna actividad laboral.

El horario de trabajo de los menores es de seis horas diarias o treinta y seis por semana, sin perjuicio de la distribución de las horas. Con la excepción de que si el trabajador es mayor de dieciséis años podrá laborar la jornada de los adultos mediante la autorización de la autoridad administrativa.

En cuanto a la remuneración percibida por los menores, la ley señala que se deberá garantizar la retribución igual a la de los adultos cuando "cumpla jornadas de trabajo o realice tareas propias de trabajadores mayores". Dejando una laguna que permite a los patrones ofrecerles menor salario siempre que las tareas no sean consideradas "propias" de los adultos.

El despido. La estabilidad en el empleo es un derecho que no se goza plenamente en Argentina, ya que el patrón tiene la facultad de extinguir el contrato de manera unilateral, medie o no causa justificada. De acuerdo a la ley, la voluntad del patrón produce efecto suficiente, se le conoce como voluntad extintoria. A lo único que se ve obligado el patrón es a dar una indemnización al trabajador despedido.

En México, en caso de existir despido injustificado la LFT en su artículo 48, concede al trabajador la posibilidad de elegir entre la reinstalación o el pago de

una indemnización. En ambos casos se le deberá pagar al trabajador los salarios vencidos. De acuerdo a la explicación que da el autor argentino Julio Martínez, en su país "el empleador puede rescindir el contrato con causa justificada, y si ella tiene valimiento, se exime de toda responsabilidad resarcitoria, en cambio, si no lo tiene, aunque hubiere invocado la causa, cuando es ella insuficiente o no se la prueba, tiene que responder indemnizando".⁶⁷ No existe la posibilidad de reinstalación.

El monto de la indemnización es tarifado por ley, y va de acuerdo con la antigüedad del trabajador, que ningún caso será menor a dos meses de sueldo.

Derechos colectivos. Al igual que en la mayoría de países latinos, en un principio los trabajadores sufren grandes injusticias a causa de la natural desigualdad que existe entre un trabajador en su carácter individual y el patrón. Como consecuencia de estas injusticias surgen las agrupaciones de trabajadores, que en sus orígenes no eran más que una agrupación de autodefensa.

El origen legal de los sindicatos se encuentra basado en el derecho de asociación profesional, mismo que en un principio fue negado y se castigaron sus manifestaciones, en especial el ejercicio del derecho de huelga. Con el tiempo se paso a una época de tolerancia en la cual el sindicato se disfrazaba con formas encubiertas, por ejemplo a través de sociedades mutualistas, para disimular la esencia del grupo.

⁶⁷ Ibidem. p. 348.

La acción de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), fue pieza clave para el desarrollo de los derechos colectivos en este país sudamericano. Fueron promovidos y establecidos principios que se consideran necesarios para el buen funcionamiento de un sindicalismo democrático como son la libertad sindical, la democracia sindical, la representatividad sindical y la autonomía sindical. Dejando detrás una Argentina conciente de los derechos colectivos laborales.

3.1.2 Las franquicias en Argentina.

Argentina es un país abierto a las nuevas tendencias económicas y comerciales, es un país que mantiene su moneda a la misma paridad que el dólar americano en un intento de mostrar una estabilidad económica (situación que esta muy alejada de la realidad), se encuentra ubicado en un lugar estratégico en el centro de América del Sur; con estas y otras características este país se convierte en un lugar muy apropiado para el crecimiento de las franquicias.

Existen en su territorio toda clase de franquicias, dedicadas a toda clase de variedad de venta de productos y servicios, franquicias de Estados Unidos, Europa, países de América Latina e incluso de origen propio.

Las relaciones laborales dentro de los establecimientos de franquicias se rigen acorde a su legislación con una marcada influencia de las costumbres laborales de Estados Unidos y Europa.

3.2 Estados Unidos de América.

Hablar de Estados Unidos es hablar de la cuna de las franquicias, del país que vio nacer y desarrollarse a este tipo de negocios. Como hemos visto, el origen de las franquicias se remonta a la década de 1850, con la empresa I.M. Singer. "Pero en realidad las franquicias no tuvieron el apoyo y el reconocimiento públicos hasta la década de 1950, cuando los restaurantes y los hoteles empezaron a aparecer como clones a través de todo Estados Unidos".⁶⁸

Al ser las franquicias de origen estadounidense, estas exportan a todas partes del mundo a donde se extienden, parte de las condiciones laborales y costumbres de aquel país, a través de la llamada asistencia técnica que debe proporcionar el franquiciante a los franquiciatarios.

3.2.1 Régimen jurídico laboral.

La estructura del derecho de los Estados Unidos pertenece a la familia del Common Law, proveniente de Inglaterra. A diferencia de México y de los demás países con régimen jurídico de la familia romano-germánica, les resulta extrañas la división entre derecho público y derecho privado, las categorías del derecho civil, derecho penal, derecho del trabajo, etc.⁶⁹

⁶⁸ RAAB, Steven S. Franquicias, como multiplicar su negocio. Ob.cit. p.29.

⁶⁹ CAVAZOS FLORES, Baltazar. Derecho del Trabajo Mexicano T.I.C. Trillas, México, 1993, p 81

El derecho en Estados Unidos es muy diferente también en cuanto al procedimiento, "el derecho es de origen jurisprudencial basado fundamentalmente en los precedentes y la razón y no en los mandatos de una autoridad legítima... las leyes y los reglamentos son considerados como complementos y correctivos del sistema del Common Law en sentido estricto".⁷⁰

Estados Unidos desde su origen es un país donde el libre mercado domina la vida diaria. El mercado es el mecanismo que controla el crecimiento y desarrollo del país. Recordemos que en este país, la función del Estado es únicamente la de guiar y resguardar la seguridad de las condiciones de comercio, no puede intervenir en las decisiones comerciales. Está muy alejado del sistema intervencionista que predomina en los países en vías de desarrollo como el nuestro. El gobierno no observa tanto la protección a las clases pobres, sino únicamente apoya el desarrollo de las empresas y el comercio con la idea de que a mayor crecimiento económico mayor empleo y menor rango de pobres.

Por lo que hace a los derechos laborales, Estados Unidos no se ha preocupado mucho por ampliar la protección para los empleados, como ya vimos da prioridad al desarrollo de la economía, considerando que el fomento para mejorar las condiciones laborales desalienta a muchos empresarios. Estados Unidos es la madre del capitalismo y por tanto tiende a hacer a un lado las ideas proteccionistas, por más justas que parezcan.

⁷⁰ CAVAZOS FLORES, Baltazar. Derecho del Trabajo Mexicano T.L.C. Op.cit. p 82.

Sin embargo, en la década de los sesenta y principios de los setenta, surgieron algunas leyes que tenían como objetivo brindar seguridad y protección jurídica a los trabajadores, entre estas leyes apuntamos algunas: The Contracts of Employment Act de 1963, la cual otorgaba el derecho de recibir por escrito los términos y condiciones del empleo; The Redundancy Payments Act de 1965, por el que se establecía el derecho del trabajador para demandar una indemnización en caso de ser despedido; The Equal Pay Act de 1970, señalaba el principio de pagar igual el trabajo igual; The Industrial Relations Act 1971, donde se buscaba regular de manera amplia las relaciones laborales.

Esta última ley de 1971 no pudo soportar la presión del modelo capitalista norteamericano y en 1974 es abrogado por The Trade Union and Labour Relations Act, que de acuerdo al autor Richard Painter,⁷¹ dejó ver un regreso a la anterior política de abstención legal con relación al derecho laboral colectivo. En el año de 1975 se promulgó la Employment Protection Act, con la que se da un apoyo legal a las organizaciones de trabajadores y a los acuerdos colectivos. En esta ley se garantizaban un mínimo de derechos para el trabajador, los cuales podían ser mejorados por el patrón en el lugar de trabajo por medio de un contrato colectivo.

Más adelante entre los años de 1980 y 1990, señala Richard W. Painter, aparece un contraste radical en la legislación norteamericana, se olvidan completamente de los trabajadores, ya que con las legislaciones referentes al trabajo llamadas: The Employment Acts de 1980, 1982, 1988, 1989 y 1990,

⁷¹ PAINTER, Richard W. and Keith Puttick, Employment Right, Pluto Press, USA, 1993, p.4

además de la Trade Union Act de 1984, que regulaba a los sindicatos, y la Wages Acts de 1986, que se encargaba de regular a los salarios. dan muestra de un nuevo objetivo legal enfocado a la liberalización, alejándose de la protección del trabajo y en contra del fomento a los acuerdos colectivos, imponiendo restricciones legales a los sindicatos.

En estos años Estados Unidos reafirma su postura como principal país capitalista, dejándose guiar por la tendencia del libre mercado y el liberalismo económico. Fomenta políticas que van en contra del bienestar social incluyendo entre estas el fomento a los salarios bajos para los trabajadores jóvenes, y el desvanecimiento del apoyo legal para el establecimiento de contratos colectivos y protección del trabajo.

Entre los hechos más significativos que trajo el proceso de liberalización en Estados Unidos, están las abrogaciones a legislaciones protectoras de los trabajadores y abolición de determinaciones jurisprudencias tales como:

- The Fair Wages Resolution, que promovía el pago de salarios justos.
- Retiraron a los menores de edad (menos de 21 años), el beneficio que les otorgaba el Wages Council System, sistema que protegía los salarios, y que fue abolido completamente en 1993.

- Cuadruplicaron el periodo para que los trabajadores tuvieran derecho a demandar el despido injustificado, que en 1979 bastaba con tener 26 semanas de trabajar y desde 1985 es necesario contar con al menos 2 años de antigüedad.

- Con respecto a los derechos de protección a la maternidad, las empresas con menos de 6 empleados se les excluyó de la obligación de recibir nuevamente en el trabajo a la empleada después de su periodo pre y pos natal.

- Las mujeres también sufrieron el retiro de otros derechos como la prohibición de trabajar en los turnos nocturnos, las restricciones en el tiempo extra y el límite máximo de horas de trabajo.

Estados Unidos continua esa política liberalizadora, que dificulta la posibilidad para los trabajadores de mejorar las condiciones de trabajos o formar asociaciones.

Debemos de mencionar que no obstante las condiciones laborales, los sueldos en aquel país son considerados remuneradores. El salario mínimo que actualmente es de 5.45 dólares la hora, y que por lo general sólo es recibido como pago para los jóvenes trabajadores, cubre las modestas necesidades de una pequeña familia.

Relaciones Individuales.

En el plano de las relaciones individuales de trabajo, estas se dan cuando el trabajador no pertenece a un sindicato e ingresa a laborar mediante un convenio

negociado con el patrón, que como bien menciona el maestro Cavazos Flores "la capacidad de negociación del trabajador en estos casos se limita a aceptar o rechazar las condiciones ofrecidas por la empresa"⁷²

En los contratos individuales de trabajo, por lo general el trabajador se debe de adherir a las condiciones que determina el patrón. No es común que el contrato se haga por escrito, en la mayoría de los casos basta con el simple acuerdo verbal. Sólo en los casos en que es preciso detallar el servicio que se prestará y las condiciones de éste, como son los casos de vendedores y puestos de mayor importancia.

Como ya mencionamos no existe una codificación de leyes, el sistema jurídico se guía por precedentes y leyes que han sido promulgadas. A diferencia de nuestro país, en la Ley Federal del Trabajo podemos encontrar los derechos mínimos en los que deben basarse los términos y condiciones de las relaciones laborales. El método que se sigue en Estados Unidos para las relaciones individuales de trabajo, consiste en copiar las condiciones laborales existentes en contratos colectivos de trabajo, que al igual que las leyes y jurisprudencias, forman precedentes que con el paso del tiempo se convierten en fuentes del derecho.

La jornada de trabajo por lo regular es de ocho horas diarias y 40 horas semanales, variando las horas y días de trabajo de acuerdo a las necesidades del lugar de trabajo.

⁷² CAVAZOS FLORES, Baltazar. Derecho del Trabajo Mexicano T.L.C., Op.cit. p.119.

Existen diferentes sistemas de pago en la Unión Americana, cada uno cuenta con sus propias características que las distinguen. Los dos sistemas de pago más importantes y comúnmente usados son el pago por tarifa de tiempo (time-rated pay), y el pago por resultados (payment by results), un ejemplo en este último, es cuando se le paga al trabajador de acuerdo al número de piezas que arma en determinado tiempo.

La antigüedad del trabajador sirve para afianzar en la empresa al empleado. crea una obligación moral para el patrón, que de acuerdo a la costumbre debe de respetar. Mientras más años tenga la persona trabajando en el mismo lugar, más remota será la posibilidad de ser suspendido o despedido. Sólo un acto de verdadera gravedad cometida por el empleado podrá ser causa de despido.

En cuanto a los días de descanso y las vacaciones, los empleados gozarán de al menos un día de descanso a la semana, también de los días que la ley señala como descanso obligatorio. Las vacaciones estarán sujetas a las condiciones que se hayan acordado en el contrato individual. Cabe mencionar que existe una gran desventaja para los trabajadores que no pertenecen a las relaciones colectivas, ya que no se contempla la obligación legal del patrón a pagar las vacaciones o los días de descanso, dejándose a éste a criterio del empleador. En la mayoría de los casos no se paga como sucede en el caso de las franquicias.

La seguridad social para los trabajadores en Estados Unidos se conforma principalmente por tres programas que son: a) Indemnizaciones por causa de

lesiones o enfermedades de trabajo; b) Seguro contra el desempleo; c) Seguro a la vejez y sobrevivencia. Para obtener estos beneficios el trabajador debe realizar sus aportaciones económicas.

A diferencia de México, en donde la ley otorga el derecho a los trabajadores para participar de las utilidades de la empresa de acuerdo al artículo 117 de la LFT; en Estados Unidos no existe ley alguna que obligue a los patrones a repartir utilidades a sus empleados. Si se llegará a repartir, es de manera voluntaria y de acuerdo a la productividad. Esta situación es concebida como una práctica comunista de la que ellos se encuentran muy alejados. afirman que "sus trabajadores no son socios sino sus empleados a quienes para eso les paga un buen sueldo... solo a los socios y nada más que a ellos se les debe repartir utilidades".⁷³

Hace algunos años, despedir a un trabajador era un asunto muy sencillo en Estados Unidos, en aquel entonces se podía cesar al trabajador por cualquier causa y éste no podía hacer legalmente nada. Es hasta febrero de 1972,⁷⁴ con un agregado que se le hace al ya mencionado Industrial Relations Act, que se otorga a los trabajadores el derecho a demandar ante los Tribunales el despido injustificado.

Para entablar una demanda por despido injustificado, en primer lugar se debe dirigir un escrito al patrón donde se requiera una explicación clara del por

ibidem, p.188.

⁷⁴ AINTER, Richard W. and Keith Punick, Employment Right. Op.cit. pág.187.

qué se le despidió. Si no produce resultados positivos, estos documentos servirían para iniciar la demanda ante la corte del condado.

Relaciones colectivas.

La situación laboral que viven los trabajadores que prestan servicios bajo condiciones individuales de trabajo, siempre son más precarias que quien es miembro de algún sindicato y sus relaciones laborales se rigen por el contrato colectivo de trabajo. El caso de los trabajadores de franquicia se encuentra dentro de los primeros.

En el siglo XIX constituir una organización de trabajadores era considerado ilegal, más aún cuando era con fines de exigir algún derecho. La mentalidad capitalista de Estados Unidos no concebía la idea de paralizar la producción de alguna empresa con el propósito de demandar mejores prestaciones laborales.

Hoy en día el concepto de sindicato en Estados Unidos se compone de dos partes según su definición legal, en la primera parte se dice que el sindicato debe ser un organismo (ya sea permanente o temporal) (sic), conformado completamente por trabajadores de una o más clases, en la segunda parte se dice que su principal propósito debe ser establecer la reglamentación de las relaciones laborales entre estos trabajadores con el patrón o las asociaciones de patrones⁷⁵, a través de un contrato colectivo.

⁷⁵ Ibidem. p.291.

Dentro del contrato colectivo se pueden establecer todo tipo de derechos para los trabajadores, derechos que en las relaciones individuales no se obliga legalmente al patrón a cumplir. Entre estos derechos encontramos:

- a) El derecho a gozar de vacaciones pagadas, así como día de descanso semanal pagado.
- b) El pago de utilidades a los empleados.
- c) En caso de enfermar o sufrir alguna lesión, se les otorga días para aliviarse con goce de sueldo.
- d) El contrato colectivo es el único medio seguro para establecer los motivos de aumento, los bonos y otros pagos adicionales, que en ausencia del contrato resultaría muy difícil establecer.
- e) Se les mejoran los derechos de protección a las mujeres embarazadas.
- f) Se establecen los derechos de antigüedad.

Para el derecho de este país, los contratos colectivos forman parte importante en las relaciones laborales; influyen indirectamente también en el establecimiento de las relaciones individuales.

3.2.2 Las franquicias en Estados Unidos.

Como ya vimos el origen de las franquicias se dio en Estados Unidos, hoy en día las más grandes corporaciones bajo este régimen son estadounidenses y se pueden encontrar establecimientos con sus marcas en todas partes del mundo.

La gran mayoría de trabajadores de franquicias en este país, son jóvenes alejados de la idea de conformar asociaciones de trabajadores. Ganan el sueldo mínimo y el patrón les niega toda prestación que no tenga obligación legal de dar.

Veremos las condiciones laborales de una joven que trabaja en un establecimiento de comida rápida en Estados Unidos. Su puesto es "Shift Manager", lo que conocemos como subgerente. Ella comenta que gana 7.75 dólares la hora, no goza de vacaciones pagadas, ni aguinaldo, tampoco de pago de utilidades. Los días de descanso cambian cada semana y no recibe pago alguno por ellos. No conoce la existencia de algún sindicato al que pueda afiliarse. No cuenta con seguro médico, o asistencia social.

Las condiciones de trabajo que se mencionaron, son totalmente legales en aquel país. Al no existir sindicato en la empresa, el patrón no está obligado a otorgar algunos derechos que sólo son alcanzables por medio de la negociación colectiva. A diferencia de México en donde una ley federal e incluso la misma Constitución otorgan un mínimo de derechos que se deben de respetar a cualquier persona que preste un servicio personal subordinado.

A pesar de esta diferencia sucede un fenómeno que quisiera resaltar, en nuestro país al ingresar e instalarse los negocios de franquicia, la gran mayoría de éstos trajeron consigo muchas de las condiciones de trabajo que se mencionaron anteriormente. Entre lo poco que se respetó de las leyes de nuestro país están los salarios injustos que prevalecen desde hace muchos años en México.

En un McDonald's de México se le paga a un trabajador menos de 9,00 pesos la hora, en Estados Unidos se les paga aproximadamente 7.75 dólares (75 pesos) la hora, más de ocho veces el salario de empleado mexicano.⁷⁶

Estados Unidos es actualmente el país líder en el desarrollo de franquicias, hasta finales del año 2000 contaba en su territorio con más de 3000 diferentes tipos de empresas franquiciantes, que se distribuyen en 210,000 establecimientos a lo largo y ancho del país.

3.3 España.

La decisión de elegir a España para realizar este análisis comparativo, se basa en que aparte de ser uno de los países con mayor penetración de empresas que se desarrollan a través del sistema de franquicia y de ser un digno representante del continente europeo, es también un país que se desenvuelve bajo un sistema político y social parecido al de México, aspectos que resultarán de gran ayuda para entender con mayor facilidad los aspectos jurídico-laborales de los trabajadores de las franquicias en aquel continente.

3.3.1 Régimen jurídico laboral.

Para analizar con mayor profundidad iniciaremos desde su constitución. España es un país que ha sufrido muchos cambios, un país con mucha historia. Durante el siglo XIX España sigue una tendencia liberal individualista, lo que se dejaba ver a través de sus constituciones, ejemplo de ello la Constitución de Cádiz de 1812, que no contiene referencia directa ni indirecta sobre la problemática laboral.

Posteriormente con la Constitución de 1869 se hace una referencia indirecta a la protección laboral al reconocerse el derecho de asociación con fines lícitos. Que da pauta para que surjan algunas pequeñas organizaciones de trabajadores.

Por fin con la Constitución de 1876 en sus artículos 12 y 13 se reconocen la libertad de profesión y el derecho de asociación. Estos artículos, como bien lo menciona Carlos Molero, "convierten esta Constitución en el auténtico punto de partida del juego del sindicalismo en España"⁷⁷ ya que permitió salir a la luz pública y desarrollarse a las que posteriormente se convertirían en las grandes organizaciones sindicales españolas.

Más adelante, en pleno siglo XX, aparece la Constitución de la Segunda República Española de 1931, que desde su artículo primero resalta la orientación que presenta al señalar "España es una República democrática de trabajadores de

⁷⁶ De acuerdo a la paridad del dólar en junio de 2001.

todas clases".⁷⁸ Esta Constitución es la primera en atender los derechos laborales, tomando la tendencia que surge, de establecer dentro de la Constitución estos derechos como lo hiciera en su carácter de pionero México en 1917.

Actualmente la Constitución vigente de España es la de 1978 que de acuerdo a Molero Manglano aborda los Principales problemas laborales pero sin profundizar en matices ni rigor jurídico-laboral, así como no construye un modelo coherente de relaciones laborales.⁷⁹

A demás la Constitución Española incluye de acuerdo al autor Antonio Martín Valverde,⁸⁰ un programa de legislación laboral que maneja las siguientes disposiciones:

1. La Ley del Estatuto de los Trabajadores (ley ordinaria).
2. Ley reguladora de los sindicatos (ley orgánica).
3. Ley reguladora del derecho de huelga y de la garantía de mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad en caso de huelga ((ley orgánica).
4. Ley sobre el derecho a la negociación colectiva laboral y fuerza vinculante de los convenios (ley ordinaria).
5. Ley sobre los límites del derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo, y sobre la garantía del funcionamiento de los servicios esenciales durante los mismo (ley ordinaria).

⁷⁷ MOLERO MANGLANO, Carlos. Derecho Laboral, REUS, España, 1980, p. 99

⁷⁸ idem

⁷⁹ Cfr. ibidem, p.101

⁸⁰ Cfr. MARTÍN VALVERDE, Antonio y otros. Derecho del Trabajo, Tecnos, España 1991, p. 82

Como podemos notar en aquel país, a diferencia del nuestro, existe una desconcentración laboral, puesto que en México todo lo relativo al derecho laboral se encuentra integrado dentro de la Ley Federal del Trabajo en cuanto a lo que hace a los trabajadores en general.

En materia jurídica, España tiene una alta similitud a México en cuanto a sus normas, y el aspecto laboral no es la excepción, a continuación enunciaremos algunos puntos que comparten en cuanto a derechos laborales se tratan, y que afectan directamente a los trabajadores de las franquicias en aquel país.

La Jornada de trabajo.

Como ya sabemos la jornada de trabajo es el tiempo que el trabajador debe estar sometido al patrón para la prestación de su servicio. Los trabajadores españoles gozan al igual que los mexicanos, de derechos que garantizan un límite de tiempo de trabajo para no afectar la salud de los trabajadores, por abusos de los empresarios que como hace algunas décadas, sometían a sus trabajadores a horarios de trabajo inhumanos.

La legislación laboral española, conocida como el Estatuto del Trabajo, establece una duración máxima de la jornada de trabajo semanal y diaria, señalando en su artículo 34 que "la duración máxima de la jornada diaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en computo anual".

Es interesante ver que se menciona "trabajo efectivo", dejando a primera vista una duda respecto a qué se puede considerar como efectivo, a esta pregunta se le encuentra su respuesta en el artículo 34.5 del mismo estatuto, que señala que "el tiempo de trabajo se computará de modo que tanto a comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo". Lo cual deja claro que no es necesario permanecer en constante actividad laboral para computar las horas de trabajo.

El punto anterior lo refuerza lo establecido en una publicación del Instituto Superior de Estudios Empresariales de España, que afirma que el computo del tiempo efectivo de trabajo no es sino la "simple presencia del trabajador en el centro de trabajo, cumpliendo éste con la simple puesta a disposición del empresario"⁸¹. En este renglón existe una notable igualdad entre nuestro país y esta nación europea.

Descanso semanal y días festivos.

Es interesante observar la manera en que manejan los descansos semanales en aquel país, pues los trabajadores gozan de un descanso mínimo semanal de día y medio, lo que vendría siendo, la mitad del sábado y el domingo completo, a diferencia de los menores de 18 años que son como mínimo dos días ininterrumpidos. A demás de que podrán acumular el descanso semanal en periodos de 14 días.

⁸¹ Instituto Superior de Estudios Empresariales, "Relaciones laborales", Laboral I, España, 1995. p. 36.

En cuanto a los días festivos, España celebra de manera nacional 14 fechas como días feriados, con la diferencia de que si alguna de estos días cae a mediados de semana, cabe la posibilidad de que el descanso laboral se disfrute el lunes inmediatamente posterior, ya que "El Gobierno podrá trasladar a los lunes las fiestas que tengan lugar entre semana, a no ser que, por su arraigo local, deban disfrutarse el día de la fecha"⁸².

Vacaciones.

Para los trabajadores españoles, las vacaciones son un derecho constitucional con el carácter de irrenunciable, indisponible, y que no puede ser sustituido por dinero. Sólo existe un supuesto legal en el cual se permite sustituir las vacaciones del trabajador por una compensación económica, esto es en el caso de extinción de la relación laboral, sin que se hubiesen disfrutado las vacaciones.

A diferencia de México, las vacaciones en España tienen una duración mayor, se establece que no podrán ser menores a 30 días naturales al año, sin mencionar como aquí, una escalada de tiempo de acuerdo a la antigüedad del trabajador en su empleo. Al mencionar que son días naturales se incluyen también los días festivos. El derecho a vacaciones caduca el 31 de diciembre de cada año.

⁸² Ibidem p.43

Despido.

Al igual que en México, el despido se puede llevar a cabo por diversas circunstancias como son el incumplimiento grave del trabajador, fundado en la fuerza mayor y el despido por causas económicas, técnicas, administrativas o de producción.

La forma en que se debe realizar el despido es por escrito, mediante la denominada "carta de despido", donde deben figurar los hechos que motivan el despido y la fecha en que ha de tener efecto. En la legislación mexicana, el artículo 47 de la LFT en su penúltimo párrafo establece la misma obligación. Atinadamente menciona el maestro Alberto Trueba-Urbina, que la falta de este aviso "genera la presunción jurídica de que el despido es injustificado y quedará obligado el patrón a probar que no despidió al trabajador o que éste abandonó el trabajo".⁸³

En España en caso de despido por falta grave, el patrón tendrá un plazo de 60 días contados a partir de que se tenga conocimiento de la falta, para realizar el despido.

Si el trabajador recurre al órgano judicial a demandar que fue despedido injustificadamente, y su acto prospera, el juez declarará el despido improcedente y condenará al empresario a una doble alternativa que son o la indemnización o la readmisión.

⁸³ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, 6ª. Ed. Porrúa, México, 1981 p.303

Si se opta por readmitir al trabajador, éste regresará a su empleo en las mismas condiciones de antes de ser despedido. Si se procede a la indemnización se le deberá pagar la cantidad de 45 días de salario por año de servicio (hasta un máximo de 42 mensualidades). Se prorratean por meses los períodos de tiempo inferiores a un año.

3.3.2 Las Franquicias en España.

En el viejo continente por sus costumbres algo más conservadoras tardó un poco más en entrar la tendencia de las franquicias, a diferencia de aquellas naciones innovadoras y modernas como lo fue y lo sigue siendo Estados Unidos.

Sin embargo se tiene conocimiento de que en la década de los cincuenta, algunos negocios españoles desarrollaron verdaderas cadenas de franquicias, como son RODIER (Europunto S.A.) que se creó en 1957, SPAR ESPAÑOLA, S.A. de 1959, posteriormente surgieron algunas otras que consolidaron este sistema en el territorio español.

En los años setenta llegan por fin organizaciones de franquicias de origen extranjero en su mayoría francesas y americanas. Son los casos de DESCAMPS, PRENATAL, BURGER KING, KENTUKY FRIED CHICKEN, etc.

España al igual que otros países, cruzó por una etapa de explosión de la franquicia, donde se genera un crecimiento acelerado de este tipo de negocios. A

decir de cierto autor español⁸⁴ "es en la década de los ochenta cuando la explosión de la franquicia, al igual que en el resto de Europa, adquiere carta de ciudadanía, entrando en la fase de expansión y crecimiento exponencial." Más adelante afirma que "las dos terceras partes de las cadenas de franquicias en España tienen su origen en la década de los 80, con especial incidencia en los últimos años".

A continuación se muestra un cuadro que ilustra el número de franquicias que se generaron hasta finales de los ochenta en España.

SECTOR	ESTABLEC	%
ALIMENTACION	7,138	53
COMERCIO ESPECIALIZADO	3,776	27
EQUIPAMIENTO DE LA PERSONA	1,936	14
EQUIPAMIENTO DEL HOGAR	238	2
HOSTELERIA-RESTAURACION	190	1.5
EQUIPAMIENTO DIVERSO	154	1
SERVICIOS A LA PERSONA	151	1
SERVICIOS EN GENERAL	56	0.5
TOTAL	13,639	100 %

Hoy en día España alberga en su territorio más de 530 franquicias diferentes, que se distribuyen en alrededor de 20,000 puntos de venta en todo el país.⁸⁵

Entre la reglamentación que se deben de regir todos aquellos que pretendan manejar o introducir un negocio de franquicia en España está el Reglamento de la Comisión de la Comunidad Europea sobre franquicia. Es muy

⁸⁴ CASA, Francisco, y Manuel Casabó, *La Franquicia*, Editions Gestló 2000, España, 1990, p. 24.

⁸⁵ De acuerdo a la Asociación Mexicana de Franquicias hasta el año 2000.

importante este documento porque contiene valor jurídico en todo el territorio del continente europeo y señala los conceptos de franquicia y acuerdo de franquicia así como establece las condiciones que deben existir entre las relaciones del franquiciante y franquiciatario.

CAPÍTULO CUARTO

4. RÉGIMEN LABORAL DE LAS FRANQUICIAS EN MÉXICO.

Se inicia en este capítulo el estudio de las relaciones laborales que tienen lugar en los negocios que se desarrollan a través del sistema de franquicias dentro de la República Mexicana. Conoceremos las condiciones de trabajo dentro de este tipo de negocios, las franquicias más importantes que existen en nuestro país y de donde provienen.

En la práctica de la vida diaria, surge comúnmente la interrogante sobre quien debe responder por las obligaciones patronales, la empresa franquiciante, el franquicialario, o ambos. Dentro de este capítulo se desarrollará también una breve explicación y respuesta que de acuerdo a nuestra opinión y juicio es la correcta.

Finalizamos estudiando las ventajas y las desventajas que ofrecen este tipo de negocios en las relaciones laborales y, haremos unas observaciones de lo que se debe de considerar para su mejoramiento.

4.1 Condiciones generales del trabajo en las franquicias.

México es un país en pleno desarrollo, que busca salir adelante a través del trabajo y el esfuerzo de su gente. Desde hace ya varios años se permitió la admisión a nuestro territorio a empresas en su mayoría americanas, que se

establecieron con el propósito de expandir la venta de sus productos y servicios a nivel mundial. Estas negociaciones utilizan la mano de obra de los mexicanos, que en su mayoría están ansiosos de prestar su servicio a cambio de un salario, para mejorar las condiciones de vida de sus familias.

Por desgracia en muchos de los casos, las condiciones de trabajo que ofrecen las franquicias no son del todo favorables para sus trabajadores, en muchos casos los empresarios en la búsqueda por las utilidades, provocan perjuicios a sus empleados.

A continuación presentaremos un listado de los diversos tipos de negocios que trabajan a través de la franquicia en México, para posteriormente introducirnos en el estudio que se realizó a través de una práctica de campo realizada a empleados de diversas franquicias, donde observaremos la realidad del trato que reciben estos trabajadores.

4.1.1 Franquicias en el territorio nacional.

Dentro de nuestro territorio encontramos diversidad de negociaciones que distribuyen sus productos y servicios por medio de las franquicias. Muchas empresas tienen su origen en el extranjero, pero muchas otras han surgido por iniciativa de empresarios mexicanos, que con esfuerzo e ingenio, han dado marcha a exitosos negocios que se expanden incluso a otros países.

A pesar de que en un principio había más franquicias extranjeras en nuestro territorio, hoy en día las franquicias de origen mexicano supera a las de otros países al mantener, según datos de la Asociación Mexicana de franquicias, 60% del total de empresas franquiciantes, el segundo lugar lo ocupa Estados Unidos con 31%. Muy por debajo están Canadá, España, Francia entre otros.

A continuación se enlistan los nombres de las franquicias más reconocidas tanto extranjeras como nacionales que funcionan en México.

A) Extranjeras

- Alphagraphics
- Arby's
- Block Buster
- Benetton
- Burger King
- Domino's Pizza
- Pizza Hut
- Holiday Inn
- Howard Johnson
- Kentucky Fried Chicken
- Mc Donald's
- Subway
- Seven eleven
- Yves Rocher

B) Nacionales

- Domit
- Carlos & Charlie's
- El Fogoncito
- El Tizoncito
- Fancy Florerías
- Hawaiian Paradise
- Helados Bing
- Helados Holanda
- Julio
- La Baguette
- Ópticas Devlyn
- Sushi Itto
- Taco Inn
- Tortas Locas Hipocampo

Cabe señalar, que según datos de la Asociación Mexicana de Franquicias, la totalidad de las franquicias nacionales que se en listaron destacan sobre las demás por haber conseguido exportarse al extranjero.

Otro dato interesante que nos proporcionó la Asociación Mexicana de Franquicias es sobre la distribución de las franquicias en el país, destacando que hasta el año 2000 existían 450 empresas franquiciantes en más de 50 giros diferentes. Los cuales se concentran en el Distrito Federal y área conurbana el 75%; en el occidente y centro 20%; en el noroeste 10%; en el resto del país el 5%.

4.1.2 Investigación de Campo.

Cuando habla la voz de los grandes empresarios, de los dueños del dinero, siempre oímos expresiones en favor de sus trabajadores, resaltando los beneficios que sus empresas en expansión obsequian a estos empleados. Mucho hablan de la alta generación de empleos que se refleja en el crecimiento económico y el desarrollo de las familias mexicanas. Sin embargo no todo es tan hermoso.

Un artículo en la revista de la Organización Internacional del Trabajo,⁸⁶ titulada "Un sistema que crea empleos", deja ver los beneficios que presenta el sistema de franquicias en la generación de empleos. Señala que hasta 1994 las franquicias empleaban a 8 millones de trabajadores en diversos países y es el

⁸⁶ ZEIDMAN, Philip F. "Un sistema que crea empleos", *Trabajo. Revista de la OIT*, No.10, diciembre 1994, Suiza, p.12.

"mayor empleador de adolescentes, mujeres, personas mayores, discapacitados y otros grupos minoritarios".

Estos datos seguramente son ciertos, sin embargo, no basta con otorgar un empleo mal remunerado y con las peores condiciones, para socorrer, como ellos dicen, a una familia que busca a través de su trabajo alcanzar una vida digna. Es necesario que estos establecimientos ofrezcan trabajo con mejores condiciones laborales.

Enseguida mostraremos unos datos sobre las condiciones de trabajo que viven diariamente los trabajadores de franquicias en México, datos que gozan de toda la veracidad y transparencia acerca del verdadero trato que reciben estos trabajadores.

Para conseguir la información que se presenta, se realizó una investigación de campo. De manera personal y a través de un cuestionario, se consultó a más de 50 diferentes trabajadores de franquicias de los más diversos giros. Los trabajadores contestaban las preguntas y aclaraban nuevas incógnitas que surgían durante el desarrollo de la entrevista, aclaraciones que en muchos casos enriquecieron la información recabada.

Entre las preguntas que sirvieron de base en el cuestionario, están: nombre de franquicia, sexo del trabajador, edad, tipo de trabajo, si varían o no las labores, horas que trabaja al día, existe movilidad de horario o del lugar de trabajo, sueldo, le pagan por hora, días que labora a la semana, los días de descanso son

inciertos o fijos, reciben seguro médico, aguinaldo, prima vacacional, pago de utilidades, vacaciones pagadas, existe sindicato, cuánto tiempo ha trabajado, etc.

A pesar de que durante la entrevista se actuaba con completa imparcialidad para evitar balancear de manera tendenciosa las respuestas, poco a poco se velan desvanecerse las sonrisas de tantos trabajadores de franquicias durante las respuestas que ofrecían y ver su cambio a gestos de inconformidad, al percatarse de la gran cantidad de injusticias de que son objeto por parte de sus patrones.

El primer caso del que hablaremos es del trabajador de una de las franquicias más grandes y exitosas del mundo: McDonald's.

A pesar de que McDonald's es la corporación más poderosa en el ámbito de las franquicias; que de acuerdo al periódico Reforma de 8 de enero del 2001, en los próximos tres años creará otros 9,200 empleos directos en México. La realidad para sus trabajadores es mucho más desalentadora.

De acuerdo a una joven empleada de 17 años de edad, que trabaja ocho horas diarias en el establecimiento. Sus funciones y su horario de trabajo siempre varían, "un día apoyo en la caja, al otro puedo estar limpiando mesas o el piso". Considera además que su sueldo no cubre sus necesidades económicas; si esto lo dice una joven de 17 años, que se puede esperar de un jefe de familia.

En las franquicias de McDonald's, se establece el pago por hora, cosa que se comprobó no sólo con el dicho de los empleados consultados, sino que tuvimos

a la vista los recibos de pago que lo demuestran. Hasta enero de 2001, el sueldo era de 8.97 pesos por hora y el día de descanso no se les paga; esto se traduce a horas no trabajadas horas no pagadas, contraviniendo el artículo 69 de la LFT que establece que el trabajador disfrutará de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

Trabajan 6 días a la semana y los días de descanso son inciertos. Cada semana o cada quince días les avisan cual será su próximo día de descanso, que por cierto, nunca podrá ser en viernes, sábado o domingo. El trabajador se ve imposibilitado a planear paseos con la familia o concertar una cita con el médico. Es necesario pedir autorización especial para decidir que día le es conveniente faltar.

En cuanto a la estabilidad en el empleo, se registró una respuesta curiosa, señalaban que sí la hay pero que se tiene que respetar lo establecido en el contrato que les hacen firmar, sobre las políticas de la empresa.

En este documento se establece que si el empleado comete tres faltas, será despedido. Entre estas faltas se señalan algunas que pegan en lo ridículo como por ejemplo que si el día en que le corresponde atender la caja, al corte de la misma, si sobra más de 5 pesos se contará como una falta. Hay otros ejemplos como éste, que de ninguna manera se encuentran contemplados dentro de los supuestos que establece el artículo 47 de la LFT, pero que sí afectan directamente la estabilidad en el empleo del trabajador.

A nuestra manera de ver, esto no es más que un abuso hacia los empleados. El patrón aprovecha estas circunstancias para tener sujeto del cuello al trabajador y poderlo despedir o mantener en el puesto a voluntad y conveniencia.

Respecto a los derechos colectivos, estos son completamente inexistentes, desconocen la posibilidad de crear un sindicato o si exista ya alguno. Los jóvenes empleados ignoran los pasos y requisitos para formar un sindicato, por otro lado, su actividad escolar y su falta de responsabilidades, hace que poco les interese defender este derecho.

Jonattan tiene 20 años, labora 7 horas diarias en una franquicia dedicada a la exhibición de películas. Comentó que a pesar de que le pagan por hora \$10.20, el sueldo que recibe si cubre sus necesidades como estudiante. Agregó también que tuvo que trabajar por más de seis meses firmando contratos de trabajo por 28 días, hasta que su gerente "consideró que ya merecía la planta".

Indagando sobre el trabajo que menciona que es de planta, resultó que así lo considera él, puesto que mientras los demás firmaban contratos por 28 días a él ya le dieron a firmar el contrato por un año.

En una franquicia que se dedica a la renta de películas en vídeo, nos explicó un empleado de 17 años de edad y con un año de trabajar ahí mismo, "por lo general no varían las funciones, aunque un día llegaron muebles nuevos, muy

pesados, y nos pidieron que los bajáramos del camión para acomodarlos en la tienda".

Al contestar sobre la movilidad en el lugar de trabajo, señaló que el dueño del negocio tenía otras tiendas más y que seguido les pedían que cubrieran trabajo en otros establecimientos.

Este joven empleado dijo no saber si existe o no un sindicato, pero que "son tan pocos empleados que pronto se enterarían (el patrón) de que se quiere formar un sindicato y se despediría al revoltoso".

El pago de utilidades nunca lo recibió porque no hubo ganancias en la empresa ese año, según le dijeron, razón que él mismo cuestionó diciendo "no lo entiendo pues si se vendía muy bien". Entre estas violaciones a los derechos del trabajo, encontramos varias más que se repiten y por lo cual no mencionamos como es el caso de los días de descanso inciertos, etc.

El caso más triste que encontramos fue el de los despachadores de gasolina en las franquicias PEMEX. No existe a mi parecer la menor duda de que son trabajadores de la empresa gasolinera y, por tanto, son acreedores de los derechos laborales que consagra la Constitución y la Ley, sin embargo, estos derechos no se respetan en lo más mínimo.

Un despachador de gasolina de 20 años de edad, mencionó que labora de 7 a 8 horas diarias, los 7 días de la semana pero "si quiere", puede tomar descanso un día, previo aviso y claro sin goce de ningún tipo de prestación.

No goza de ninguna prestación laboral, no hay vacaciones pagadas, ni pago de utilidades, ni aguinaldo, ni horas extras, no hay seguridad social, es más no hay sueldo siquiera. Los trabajadores que despachan la gasolina únicamente obtienen como ingreso, la propina que generosamente les da el conductor del vehículo: "diario junto entre 100 y 200 pesos", dijo este empleado y agrego "aunque también debo vender al menos 10 anticongelantes o los tengo que pagar".

En otra franquicia PEMEX, se da el mismo caso, sólo que ahí el patrón es muy gentil y los "ayuda" con 30 pesos en vales de despensa a la semana.

El maestro José Dávalos hace una observación al respecto: "La propina debe considerarse complemento de un salario base, que premia la esmerada atención hacia el cliente". Agrega "No es correcto pactar que el único ingreso que reciba el empleado sean las propinas, por esto resulta ilegal la existencia de los propineros".⁸⁷

Otro trabajador de franquicia que abarcaremos es el repartidor en moto. Jóvenes que diariamente arriesgan la vida transportando pizzas, comida china, o algún otro tipo de alimento sobre sus motocicletas. Entre las franquicias que se

⁸⁷ DÁVALOS, José. Tópicos laborales, 3ª. Edición. Porrúa, México, 2000. p.146.

dedican a este giro encontramos Domino's Pizza, Telepizza, Pizzas Hut, Sushi Ito, Tortas Locas Hipocampo, etc.

Arturo, repartidor de pizzas de 19 años, nos mencionó que gana al mes un sueldo de 700 pesos más propinas, por trabajar 6 horas diarias, seis días a la semana. "Si hay riesgo pero se divierte uno" apuntó. Entre varias desventajas laborales que sufre como la de no tener día de descanso definido, encontramos una que nos llamó la atención, no goza de seguro médico, a pesar de ser un empleo de alto riesgo.

Debemos aclarar que éste no es un caso aislado, en el periódico *La Jornada*⁸⁸ se publicó un reportaje sobre los repartidores en moto, se señalaba que "para las empresas que los contratan es más importante asegurar el vehículo que al empleado". También se dice que realizan su actividad sin protección laboral ni seguridad social, que incluso "se ha detectado que cuando se contratan los hacen firmar dos hojas en blanco, su renuncia, y una carta en la que deslindan a la empresa del pago de cualquier responsabilidad una vez que surte efecto dicha renuncia".

En el mismo reportaje se entrevistó a un doctor encargado del Departamento de Miembro Pélvico, del Hospital de Traumatología del IMSS, quien menciona que las lesiones más comunes son las fracturas en las diferentes

⁸⁸ BOLAÑOS, Ángel, "Repartidor en moto: un trabajo de alto riesgo o la emoción de sentir el peligro." *La Jornada*, lunes 30 de octubre de 2000, p.42.

regiones de la pierna, fémur, la tibia, el tobillo y el pie, incluso en algunos casos es fractura expuesta.

Se aumenta el riesgo en las franquicias que ofrecen llegar en menos de treinta minutos o el producto es gratis. Además de que se han recibido en la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, casos donde los repartidores fueron despedidos por quejarse al querer la empresa descontar la pizza de su sueldo.

La explotación que sufren muchos de los trabajadores de las franquicias es un duro golpe y una burla a las instituciones del trabajo. No se concibe que en pleno siglo XXI, existan trabajadores con condiciones laborales semejantes a las de principios del siglo pasado.

Estos son algunos de los casos más sobresalientes y característicos de los trabajadores de franquicias. Ahora veremos unos datos interesantes sobre estas irregularidades laborales, resultado final de la investigación de campo.

La edad de los trabajadores de franquicias fluctúa entre los 16 y 24 años de edad, información que sirve para apreciar a que clase de individuos se les aplica la siguientes injusticias laborales.

En el noventa por ciento de las franquicias, los empleados reconocieron que sus funciones varían notablemente, que no conservan una función específica. En muchos establecimientos al incorporar los contratan bajo el término de empleado general, para así poderlo utilizar en lo que se ofrezca.

En el ochenta por ciento de los casos consultados, se admitió que su horario de trabajo puede variar de acuerdo a las necesidades del establecimiento. A pesar de que su horario en un principio se haya establecido como matutino, en ocasiones se les cambia al turno de la tarde.

Aproximadamente en cuatro de cada diez franquicias consultadas, se les pide en ocasiones a los empleados que acudan a laborar a otro establecimiento de la misma empresa.

El sueldo que perciben varía mucho dependiendo el lugar de trabajo. El ingreso más alto registrado en la Investigación fue de 4,500 pesos, que obtiene en promedio el despachador de gasolina como resultado por trabajar ocho horas diarias durante 30 días sin día de descanso. Recordamos que esta cantidad son ingresos obtenidos únicamente a través de las propinas. El menor ingreso lo obtiene un trabajador de McDonald's que labora cuatro horas diarias, descansando un día a la semana, su sueldo mensual es de 560 pesos.

Siete de cada diez empleados, no están satisfechos con sus ingresos, y consideran que su sueldo no cubre sus necesidades.

Casi el cuarenta por ciento de los negocios de franquicia aplican el pago por hora a sus empleados. Por lo regular estos negocios son de origen estadounidense.

En todos los casos el día de descanso semanal del trabajador varía semanal o quincenalmente, no tienen un día fijo de descanso.

Como último dato encontramos que la mayoría de los empleados consultados apenas tienen algunos meses de haber ingresado, son muy pocos los que cuentan con más de un año de antigüedad. Consideramos que el promedio de duración de un empleado en este tipo de negocios es de ocho meses. Lo que se traduce en un beneficio más para los patrones puesto que no se generan obligaciones por antigüedad. Independientemente de que en buen número de los negocios obligan al empleado a firmar documentos en blanco como requisito para laborar.

Esta investigación nos permitió observar una característica general que todos los negocios bajo el sistema de franquicia adquieren, la tendencia a incrementar sus políticas capitalistas en extremo. Lo más importante es el aumento de las utilidades por encima de los derechos mínimos de los empleados.

4.2 Las empresas franquiciadora y franquiciataria como único empresario para los efectos laborales o independientes en estas obligaciones.

En la vida diaria, cuando un trabajador de franquicia es despedido injustificadamente y busca a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje hacer valer sus derechos, la gran mayoría de trabajadores caen en la confusión y la duda sobre a quién debe demandar al patrón directo, a la empresa como patrón o

a la franquicia. En muchos casos se asienta el nombre comercial de la franquicia, considerando erróneamente que es el nombre de la empresa.

En otros casos también se busca demandar de manera solidaria tanto a la empresa franquiciataria como a la empresa franquiciadora, esperando que alguna responda por las obligaciones laborales. La finalidad que nos proponemos aclarar estas dudas, y señalar qué responsabilidades deben ser asumidas por la empresa franquiciadora y cuáles por la franquiciataria, explicando las causas y razonamientos jurídicos que nos llevan a este criterio.

En primer lugar debemos de aclarar que existe un sinnúmero de supuestos en los cuales surge la pregunta de quién resulta responsable o si ambos de manera solidaria deben de responder. Estos supuestos se encuentran ubicados en distintas disciplinas del derecho, como son las responsabilidades civiles, las penales, las laborales, etc.

En lo que respecta a nuestro tema solamente nos enfocaremos a las responsabilidades que surjan en materia de derecho laboral, haciendo a un lado a las demás por considerar que se sale del propósito original de la presente tesis.

Como ya se vio, de acuerdo al artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Para distinguir si realmente el franquiciante puede ser considerado como patrón es necesario introducimos a las funciones que desempeña durante el desarrollo las relaciones laborales de cada establecimiento de franquicia.

Primero es indispensable recordar que en la actividad comercial de las franquicias participan diversas personas físicas o morales, el franquiciante que es quien posee una determinada marca y la tecnología de comercialización de bienes y servicios, y que a través del contrato de franquicia cede su uso; y el franquiciatario que pueden ser varios, y es a quien se cede este uso. Por lo general en ambos casos y de manera independiente se establecen como empresas.

Señalando un caso concreto, en el que un trabajador de un McDonald's, es despedido y quiere demandar su despido injustificado, se encontrará en la disyuntiva de a quien es correcto que demande, si al establecimiento franquiciatario, cuya denominación de la sociedad anónima es Alimentos S.A. o/y a la empresa franquiciante denominada McDonald's Sistemas de México, S.A. ¿Quién es el verdadero patrón o ambos deben responder como patrones?

En este ejemplo podemos observar que existen dos empresas independientes, ambas están dedicadas a un fin lucrativo. El empresario franquiciatario, aunque es más pequeño que el franquiciante, goza de personalidad propia, organización y existencia formal, cuenta con la capacidad de cumplir con sus obligaciones laborales, realizó una inversión y tomó un riesgo económico propio, y de manera independiente contrata, ordena y remunera a sus trabajadores.

El franquiciante, aunque en muchos casos como lo menciona González Biedma "llega a importar una verdadera cultura de conducta laboral, que trasmite

por distintos medios, como precisas instrucciones escritas o cursillos²⁹ y las cuales deben de ser acatadas por el personal, como regla general; quien realmente decide sobre la situación laboral de cada uno de los trabajadores es el franquiciatario, y por lo cual es quien en un principio deberá de responder sobre las obligaciones laborales que surjan dentro de su empresa.

Citando el artículo 16 de la LFT, "para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa". Cada empresa tiene sus empleados de manera independiente y por ellos deberán de responder.

Otro medio para aclarar esta situación, aunque en mi opinión no es determinante por las causas que más adelante se dan, se encuentra dentro del mismo contrato de franquicia, que de manera general contiene una cláusula en la que se deslinda de toda responsabilidad laboral al franquiciante y se concentra la misma exclusivamente en la persona del franquiciatario.

Consideramos que no es determinante por que se puede dar el caso de que un empresario de manera fraudulenta, busque encubrir una verdadera unidad empresarial a través de la figura de la franquicia. Y en este caso la obligación laboral persiste por encima de la cláusula antes señalada.

El caso anterior no es extraño encontrarlo en la vida diaria, ya que consigue obtener beneficios fiscales a una empresa, y puede utilizarse como subterfugio para eludir las responsabilidades patronales, delegándolas, hacia filiales con autonomía jurídica, pero sin solvencia económica, obteniendo impunidad ante los conflictos laborales incluyendo los de carácter colectivo. Sería muy fácil utilizar el sistema de la franquicia, como pantalla a una verdadera sucursalización, y el franquiciatario sería tan sólo un empleado más, que carece de capital, capacidad de decisión, etc.

En estos casos el franquiciante debe asumir la responsabilidad laboral, como bien menciona González Biedma "si el titular de la marca o red comercial lleva su control al extremo de asumir directamente la dirección del proceso de trabajo, las instrucciones a los empleados y la recaudación del resultado de la venta de los productos, llega a asumir una titularidad empresarial y desplaza a su corresponsal mercantil franquiciado, por lo que en las relaciones con los trabajadores del negocio responderá también como tal empresario a la hora de hacer efectivos los derechos de sus empleados".⁹⁰

Por otro lado la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 15, da solución a esta fachada fraudulenta, al señalar que "En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13, se observarán las normas siguientes: - I. La empresa beneficiaria será

⁹⁰ Ibidem p. 675

solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores...". Encontramos con este artículo la respuesta legal para enfrentar este tipo de situaciones de la forma más correcta.

También se puede dar la situación en que se confunda a la empresa franquiciataria con un intermediario y por tal motivo, se pretenda exigir los derechos laborales al franquiciante. El artículo 12 de la LFT define al intermediario como "la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón".

Este supuesto no se da en una verdadera relación de franquicia, toda vez que el franquiciatario al momento de contratar a su personal, lo hace con la finalidad de que trabajen para beneficio de su empresa. Se puede alegar que del dinero que el franquiciatario obtiene del trabajo de sus empleados, una parte es entregada al franquiciante bajo la figura de las regalías; sin embargo, este es un derecho que por acuerdo de ambas partes se ha establecido por concepto del beneficio que le representa al franquiciatario el uso y explotación de una determinada marca, que goza de publicidad y prestigio.

La ley determina un supuesto en el que el intermediario debe responder como verdadero patrón a las obligaciones laborales. El artículo 13 de la LFT indica que "No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los

beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Finalizamos este punto con la siguiente conclusión: por regla general en toda relación comercial de franquicia, tanto el franquiciante como el franquiciatario son verdaderos empresarios independientes, con la capacidad económica suficiente para hacerse cargo de sus respectivas obligaciones laborales. No existe relación de subordinación, ni de dependencia económica y, por tanto, cada una responderá a sus trabajadores sobre sus derechos laborales. Sólo en caso de que la franquiciataria no cuente con elementos propios suficientes para cumplir sus obligaciones como patrón, de manera solidaria ambas empresas estarán obligadas a responder a los trabajadores. Por lo que como prevención se recomendaría demandar, desde un principio, a ambas empresas como patrones.

4.3 ventajas laborales de las franquicias.

La investigación de la presente tesis busca ser lo más objetiva posible, evitando caer en tendencias de algún tipo. Su finalidad es observar entre otras cosas las condiciones laborales que viven los trabajadores de franquicias en México, para que se tome conciencia y se mejoren.

El sistema de franquicia, por sí sólo, no constituye un atropello a los derechos de los trabajadores, todo lo contrario, les ofrece innumerables ventajas que bien desarrolladas podría ser una luz de esperanza para miles de familias mexicanas. El problema surge cuando en la búsqueda desesperada y ambiciosa

por obtener mayores ganancias, son pisoteados derechos elementales del ser humano, sus derechos laborales.

Las franquicias ofrecen grandes posibilidades de crecimiento, así como beneficios para los trabajadores, entre estas ventajas laborales encontramos:

4.3.1 Representan una alternativa a la falta de trabajo y al subsidio de desempleo.

El autor Modesto Bescós, resalta una estimación que el Departamento de Comercio de Estados Unidos hizo a finales de 1988 respecto al nivel de empleo, señalando que "7.3 millones de personas eran empleados o propietarios en los sectores de franquicias en USA".⁹¹

La Organización Internacional del Trabajo, a través de su revista denominada "Trabajo", de diciembre de 1994, en un artículo denominado "Un sistema que crea empleos", señala las virtudes de este sistema respecto al trabajo; entre ellas resalta que este sistema emplea a 8 millones de trabajadores, una cifra bastante considerable; más adelante en uno de sus párrafos apunta que "los empleos que crea, incluso los no calificados o poco remunerados, representan una alternativa a la falta de trabajo y al subsidio de desempleo". En estas líneas podemos percibir que, aunque se esfuerza por destacar los beneficios que ofrecen las franquicias, se admite que en muchos casos los empleos que ofrecen no son

⁹¹ BESCÓS TORRES, Modesto, *La Franquicia Internacional*, Op. cit. p. 19.

calificados y son poco remunerados, sin embargo, dan la idea de querer decir que más vale poco y mal a estar desempleado.

A pesar de esto, debemos de reconocer que en verdad los negocios de las franquicias son un foco de empleo, que poco a poco ha alcanzado mayores dimensiones. De acuerdo a datos de la Asociación Mexicana de Franquicias, en México a favorecido al crecimiento de empleos, por ejemplo en 1995, un año difícil económicamente para nuestro país, genero alrededor de 20,000 nuevos empleos, para 1996, este se incremento en un 25%, generando en ese año más de 25,000; para 1998 había casi 154,000 trabajadores de franquicias y como último dato tenemos que en el año 2000, ya eran 200,000 empleados.

Otra forma en que también evita el desempleo, aunque en menor escala, consiste en la opción que representa para muchos directivos de nivel medio, que se ven afectados por la reducción de personal en las grandes empresas, donde muchos de ellos deciden invertir la indemnización recibida en un negocio de franquicia, para así convertirse en sus propios patrones. Y como beneficio adicional este ex desempleado, ofrecerá nuevas oportunidades laborales a otros desempleados más.

Aunque esta clase de negocios no representa en cada establecimiento un número alto de empleos, al verse multiplicados estos establecimientos, se ven incrementados de manera relevante el número de empleos que ofrecen. En el territorio nacional para principios del año 2000, existían ya 18,419 establecimientos de las diversas franquicias existentes.

No olvidemos además que aunque la mayoría de estos negocios se concentran en las grandes ciudades, de acuerdo a la Asociación Mexicana de Franquicias un 25% de estos negocios se encuentran también distribuidos en poblaciones semiurbanizadas.

4.3.2 Ofrece posibilidades reales a los trabajadores jóvenes.

La realidad económica de nuestro país ha sido desde siempre muy precaria, la riqueza ha estado en manos sólo de unos cuantos, la gran mayoría de familias mexicanas no le alcanza para sostenerse del trabajo del padre de familia, sino que es necesario el ingreso a la vida económica de la esposa y en muchos casos aún de sus hijos. Hasta nuestras fechas no es extraño que los jóvenes busquen trabajo para ayudar a sostener a la familia.

Hace un par de décadas, el mercado laboral estaba cerrado para los jóvenes, era poco común ver trabajando a un muchacho de 17 años; Se prefería pagar a un adulto aquel sueldo, argumentándose la poca experiencia, confiabilidad, falta de responsabilidad, etc. Quedaba reducido el trabajo para ellos en el subempleo, negocios familiares o de aprendices, sólo era común verlos de empacadores en los supermercados recibiendo propinas.

Es fácil observar en la gran mayoría de los negocios bajo el régimen de franquicia, que la mayor parte de sus empleados oscila entre los 15 y 20 años de edad. Lo consideran un trabajo que además de permitirles continuar con sus

estudios, en algunos casos, de acuerdo a comentarios de los mismos empleados, ofrece un pasatiempo entretenido, además de ser remunerado.

De acuerdo a información obtenida durante la investigación de campo, el gerente de un negocio de renta de videos comentó que en ese establecimiento no se contrataba a personas mayores, sólo jóvenes, de preferencia estudiantes.

Así como este negocio no dudamos que en la mayoría de los establecimientos de franquicias sigan políticas semejantes, no por ser simple casualidad son atendidos por muchachos.

A este respecto es indispensable destacar que de acuerdo a la LFT en su artículo 22, atinadamente señala que "queda prohibida la utilización de trabajo de los menores de catorce años de edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo". Con relación a este precepto, la gran mayoría de establecimientos de franquicia, respeta los límites de edad que dispone la Ley, y por lo general se solicitan personas con estudios arriba de la secundaria. Lo que representa la protección para un mejor desarrollo personal de la niñez.

Adicionalmente el artículo 23, establece que "los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y, a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de

Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política". Concluye este precepto otorgando a los menores de edad el derecho de percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones legales que les correspondan.

Es obvio que para muchas familias la existencia de las franquicias favorece a sus bolsillos, proporciona una luz adicional para enfrentar las oscuras brechas de la economía de nuestro país. Y aunque consideramos que no es la panacea, no podemos ignorar que es una fuente latente de empleo para la juventud mexicana, un medio más para iniciarse en la vida laboral.

4.3.3 Capacitación a empleados.

Otra de las ventajas que ofrecen las franquicias a sus trabajadores consiste en la capacitación, misma que se da desde antes de iniciar operaciones, y más adelante de manera permanente, con el fin de mantener al empleado informado y actualizado respecto a sus funciones.

El derecho que tienen los trabajadores a la capacitación se consagra en nuestra Constitución en el artículo 123 fracción XIII, que a la letra dice "Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo...".

La Ley Federal del Trabajo reglamenta este precepto constitucional tan importante. Primero en su artículo 3º, tercer párrafo, donde señala que es de "interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los

trabajadores". Posteriormente en el artículo 132, fracción XV establece la obligación del patrón de ofrecer capacitación y adiestramiento a sus empleados. Y es a partir del artículo 153-A hasta el 153-X de la misma ley, donde se desarrolla lo relativo a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

Para José Dávalos, "El derecho a la capacitación y adiestramiento forma parte del haber de la clase trabajadora; es indispensable que los mismos trabajadores lo cuiden, lo acrecienten y, sobre todo, lo vivan realmente".⁹² La importancia de la capacitación hasta nuestras fechas es un derecho que los mismos trabajadores no han sabido aprovechar o reclamar.

Por su parte los patrones lo ven como una carga más y buscan la manera de evadir esta responsabilidad. Lo consideran un gasto, una reducción inútil de utilidades. No aprecian las ventajas que la capacitación les ofrece para su crecimiento a futuro. En otros países desarrollados, la capacitación para los empleados es catalogada dentro de las inversiones y ha brindado muchos beneficios a las empresas transnacionales más grandes del mundo.

Muchos trabajadores en México, la ven como una obligación más, como una pérdida de tiempo. Esta percepción en muchos casos es porque los programas de capacitación resultan poco atractivos, "con mala voluntad los representantes patronales organizan programas sin provecho para nadie",⁹³ con

⁹² DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Op.cit. p.275.

⁹³ DÁVALOS, José. Tópicos Laborales, Op.cit. p. 192.

toda la intención de que los mismos empleados desistan de la capacitación y no exijan a las autoridades, el cumplimiento de este derecho.

Sin considerar que en muchos casos este tipo de capacitación y adiestramiento, les sirven para colizarse mejor en la empresa, pues una empresa que ya invirtió cierto dinero en alguna persona, la va a preferir por sobre otra nueva; incluso les sirve para que se les facilite la búsqueda de otro empleo.

No se trata de capacitar por capacitar, sobre cualquier tema, en el artículo 153-F, de la Ley laboral, se explica que "la capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:- I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como, proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;- II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;- III. Prevenir riesgos de trabajo;- IV. Incrementar la productividad; y- V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

Con este precepto se evita que el patrón busque cubrir esta obligación ofreciendo a sus trabajadores una capacitación sin beneficio alguno.

Por lo que concierne a los trabajadores de franquicia, la capacitación y el adiestramiento son elementos indispensables; prácticamente ningún negocio de este tipo carece de esta obligación legal, incluso es un elemento significativo para determinar el costo inicial y la homogeneidad para la elaboración del producto,

prestaciones del servicio y operación del sistema en general, así también la continuidad de la capacitación es importante para establecer las regalías.

Para la adquisición de una franquicia es considerado como un requisito para el futuro franquiciatario, aprenderse los manuales de entrenamiento, donde aparece como "finalidad principal enseñarle los procedimientos de operación y de manejo de personal. Los programas de entrenamiento se dividen en formales y continuos".⁹⁴ Los programas formales son los que desarrollan conocimientos sobre la manera de administrar un establecimiento de franquicia, son la capacitación inicial. Los programas continuos son los que se ofrecen durante el tiempo que el negocio esta en funcionando, se aplican directamente en la unidad franquiciada, y se imparten de manera periódica.

Entre la capacitación que ofrecen los negocios bajo el régimen de franquicia encontramos cursos de muy alta calidad y cursos al vapor. Aunque se explicó que la gran mayoría ofrece capacitación, no podemos dejar de mencionar que en muchos casos ésta carece de valor para el trabajador, o es de muy baja calidad. Por ejemplo en una franquicia de helados, la capacitación no proporcionará beneficio alguno al trabajador, ésta prácticamente consistirá en aprender la forma de atender al cliente, diferenciar los sabores de helados a simple vista y saber utilizar la caja registradora.

Existen también las franquicias que ofrecen al trabajador una gran oportunidad para iniciarse en un oficio, y que brindan a su vez capacitación valiosa

e interesante, entre estos negocios encontramos principalmente a las franquicias de reparación de vehículos, en los que se capacita al empleado desde como cambiar el aceite a un auto hasta como reparar una dirección hidráulica o una transmisión automática. Cursos que van seguidos de actualización sobre nuevas tecnologías. El beneficio para el trabajador de franquicia salta a la vista en este caso, ya que aún cuando el empleado deje el trabajo podrá ofrecer su experiencia y conocimientos a otra empresa o iniciar su propio negocio.

Actualmente cualquier franquicia maneja sus operaciones a través de la computadora, por lo que a sus trabajadores se les imparten cursos sobre principios de computación, enseñanza valiosa dentro del mundo actual.

La mayor parte de los negocios que no trabajan bajo el sistema de franquicia, no ofrecen capacitación alguna a sus empleados, incluso en muchos casos desconocen esta obligación; no se diga los trabajadores, que con tal de mantener su empleo no se atreven a exigir este derecho. Estos negocios enseñan a sus empleados el trabajo durante la marcha, sin más explicación que la práctica diaria. Aún así muchos trabajadores dedicados, aprenden valiosas enseñanzas.

4.4 Desventajas laborales de las franquicias.

Una vez que ya se observaron las ventajas que generan las franquicias en el ámbito laboral, y nos percatarnos que efectivamente ofrece varios beneficios para la clase trabajadora; ahora toca ver el lado negativo. A continuación

⁶⁴ DÍ CONSTANZO ZARAGOZA, Juan. Desarrollo del sistema de franquicias. Op.cit. p. 31.

analizaremos las desventajas o perjuicios que generan estos negocios contra los derechos laborales de los trabajadores de franquicia. Aquellas situaciones que aprovechan mañosamente los patrones para evitar o reducir derechos que legalmente les corresponden a los trabajadores.

4.4.1 Transgresiones más comunes a los derechos de los trabajadores de franquicias.

Dentro del estudio que se realizó, se observó que la mayor parte de las desventajas que tienen los negocios bajo el régimen de franquicia se concentran en las violaciones a derechos laborales consagrados en la Ley. Esto debido a costumbres que se copian de los países donde provienen las franquicias, principalmente Estados Unidos y que transgreden lo estipulado en la LFT. Como bien lo expresa el maestro José Dávalos en un artículo periodístico, "junto con la asistencia técnica, que es parte esencial de una franquicia, es común que, por la vía de los hechos, se realicen también prácticas laborales que estropean los derechos establecidos en la ley".⁹⁵ Esto es, se importan junto con la franquicia (a excepción de los sueldos), las prácticas laborales de otros países, países con otra historia, con otras costumbres, y desde luego con otra economía. Donde los trabajadores no cuentan con protección legal pero gozan de sueldos muy por encima de lo que se da en México.

Entre las transgresiones a los derechos laborales encontramos:

⁹⁵ DÁVALOS, José. "Trabajadores de franquicias", EL UNIVERSAL, 2 de mayo de 1998, p. 6.

4.4.1.1. Contratación mediante renovación mensual. Efectivamente, durante la investigación de campo, se observó que en muchas de estas franquicias, sus trabajadores se encuentran en una situación laboral indefinida, puesto que los obligan a firmar contratos de trabajo por un mes de duración, que resultan algo parecido a los llamados contratos a prueba, disminuyendo los derechos laborales y atentando contra la estabilidad en el empleo.

La LFT clasifica a las relaciones de trabajo de acuerdo a su duración en tres, que son: 1. Para obra determinada, 2. Por tiempo determinado ó 3. Por tiempo indeterminado, agregando que a falta de estipulación expresa, la relación será por esta última (artículo 35 de la Ley).

Ahora bien, el artículo 37 de la Ley señala que la relación laboral por tiempo determinado puede únicamente estipularse en los siguientes casos: "I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar; II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y- III. En los demás casos previstos por esta Ley". Como se puede apreciar ninguno de los supuestos señalados encuadra con la realidad que se presenta a diario en muchas franquicias. Diariamente son empleados de manera indebida, trabajadores en condiciones de tiempo determinado, cuando de acuerdo a la Ley, les corresponde tiempo indeterminado.

Entre los casos que encontramos en estas circunstancias, está una franquicia que se dedica a la exhibición de películas. En este lugar se contrata al personal por tan solo 28 días, y se les vuelve a recontratar por otros 28 días más, hasta que a consideración del gerente de aquel establecimiento, el empleado sea

de la confianza suficiente para pertenecer a sus trabajadores de planta; situación que sucederá hasta pasados seis meses por lo menos. Situación que de acuerdo a la Ley, es totalmente irregular y que en los tribunales del trabajo se puede solucionar en favor del trabajador.

4.4.1.2. Movilidad de funciones. En muchas franquicias se contrata al empleado y se le determinan diariamente diferentes funciones, las cuales varían de manera asombrosa. En la mayoría de establecimientos de comida rápida, se considera al trabajador de franquicia, como un utensilio más, que puede ser usado para lo que se requiera en el momento. Un día se encuentra atendiendo en el mostrador, al otro está hincado lavando la taza de los baños o los pisos, la semana siguiente llega un nuevo mobiliario al establecimiento y, ¿adivinen quienes pasan al papel de cargadores?

Este cambio de actividades a los que se somete al trabajador de franquicia, provoca en él un total desequilibrio sociológico y físico, y termina por ignorar cuál es la verdadera función que desempeña en el centro de trabajo.

Basándonos en la LFT, las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito de acuerdo al artículo 24 de la Ley. Este escrito deberá contener como lo indica el artículo 25 fracción III, "El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible".

En el caso de que no se haya determinado el servicio que se prestará, el artículo 27 establece que "el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo

que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que forman el objeto de la empresa o establecimiento".

4.4.1.3. Movilidad de horario y lugar de trabajo. En gran cantidad de casos, se acostumbra que el trabajador de franquicia labore donde y, a la hora en que se este necesitando su apoyo, provocando que un día lo cilen a trabajar en el turno matutino en el establecimiento de Polanco, al mes siguiente labore en otro turno o en otra sucursal y que a la apertura de la nueva tienda en Xochimilco, sea necesario que vaya a apoyar al personal recién contratado.

Esta situación es muy común y surge cuando un franquiciatario, es propietario de dos o más establecimientos de la misma franquicia. Este empleador contrata a sus trabajadores de manera concentrada y, los pone a trabajar en el horario y establecimiento que al patrón más le convenga. ¿Qué sucede cuando uno o más trabajadores del establecimiento del sur, faltaron a laboral? ¿Cuándo por remodelación cierran un local? ¿Si en la apertura de la nueva sucursal se necesitan gente con experiencia? El patrón exigirá a los empleados que se presenten a trabajar en el lugar que se le indique, sin importar si está cercano o no del domicilio del empleado, si realizará mayores gastos de transporte o si el trabajador tiene alguna otra actividad.

En lo que respecta al horario, como la mayoría de empleados son estudiantes, muchas veces se manejan de acuerdo a la disponibilidad del empleado y su escuela. Aquel que admite que no tiene otra actividad o que no haga respetar su horario escolar, o bien, en tiempo de vacaciones, se convertirá

en la pieza de ajedrez para cubrir los horarios en ambos turnos que disponga el encargado del local de acuerdo a las necesidades de éste.

La ley prevé en su artículo 25 fracción IV, que se le deberá establecer en el escrito de las condiciones de trabajo "El lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo". Esto es, previamente a su inicio de labores, el trabajador de franquicia ya sabe en que lugar o lugares deberá prestar sus servicios, él decidirá si acepta o no de acuerdo a su conveniencia. No como se práctica actualmente, que de manera sorpresiva se le informa que a partir de determinada fecha deberá presentarse a laboral en otro lugar, posiblemente muy alejado o en otro turno.

La Ley protege a los trabajadores para permanecer en el lugar de trabajo y horario previamente fijado, pero al ser necesario acudir ante los tribunales laborales provoca que muchos trabajadores prefieran no quejarse.

4.4.1.4. Días de descanso inciertos. Prácticamente todas las franquicias abren toda la semana, incluyendo los días domingo. De hecho durante el fin de semana, ningún trabajador, salvo excepciones, puede tomar su día de descanso, por lo que les toca descansar entre semana. Lo que preocupa aún más, es ver de qué manera se les imponen estos días de descanso; cada semana o cada quince días el encargado del local, les asigna un día diferente, puede ser del lunes a jueves, cualquier día, pero siempre diferente.

Aparentemente lo que los patrones de franquicias manejan para los días de descanso es correcto, pero cabe anotar las siguientes aclaraciones: La Ley

establece en su artículo 70, que "los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los de descanso semanal". Situación que definitivamente no es así, al trabajador de franquicia se le impone el día que deberá descansar cada semana.

Por otra parte el artículo 69 de la LFT, garantiza a cada trabajador un día de descanso, por lo menos, por cada seis trabajados, gozando del salario íntegro. Lo que parece ser legal a simple vista, resulta ser una violación flagrante a la Ley. Haciendo cuentas es fácil percatarse que si el empleado descansa, verbigracia, el lunes y la siguiente semana el jueves, el trabajador habrá trabajado nueve días consecutivos sin descanso.

La finalidad de este método los propios encargados no la saben, sólo saben que son instrucciones del franquiciante. Lo manejan como sistemas comprobados de eficiencia de algún tipo. En cuanto a que no se pueda descansar de viernes a domingo, es obvio que se debe a que son los días de mayor ventas y requieren más personal. Aunque para nosotros es sencillamente una violación a los derechos laborales que debe ser corregida y sancionada urgentemente.

Existen además otros derechos para los trabajadores que tienen que trabajar los días domingo, el artículo 71 de la Ley, les otorga el derecho a una prima adicional por un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Ahora si se le pide al empleado que labore en su día de descanso, o bien lo que es muy común en estos negocios, en un día de descanso obligatorio; la Ley estipula que el trabajador en principio no estará obligado a prestar su servicio, pero si lo hiciera "el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por descanso, un salario doble por el servicio prestado" (artículo 73 y 75 segundo párrafo).

Queremos concluir este punto haciendo hincapié, en la inestabilidad a que se somete a un empleado que no conoce con certeza, el día de descanso que disfrutará. Nunca podrá planear libremente alguna actividad familiar, médica o recreativa. Siempre estará sometido a la buena voluntad de su patrón para que le conceda el día que necesita. Todo trabajador debe saber que en estos casos la ley lo protege y puede acudir a los tribunales del trabajo a hacer valer estos derechos.

4.4.1.5. Pago por hora.

Precisamente una de las costumbres laborales norteamericanas que se pretende introducir a México, es el pago por hora. Son ya muchas las empresas que manejan este sistema; en cuanto a las franquicias, la gran mayoría de origen estadounidense, establecen la forma de pago por hora. Los jóvenes empleados deslumbrados por la semejanza "grínga", aceptan gustosos, sin saber la cantidad de perjuicios que acarrea este sistema de pago.

El pago por hora tiende a destruir las instituciones y normas que buscan el equilibrio de la clase trabajadora ante la fuerza avasalladora del capital. Ahora veremos algunos de los perjuicios que representa:

a) Se pone fin a la jornada máxima de ocho horas. Si el pago se realiza por hora, estaríamos a un paso de olvidarnos por completo de la jornada laboral que establece la Constitución en la fracción I, del artículo 123. El maestro Dávalos comenta "el patrón le diría al trabajador: te estoy pagando por hora, quieres ganar más, trabaja más. Tú pones la medida: ocho horas de trabajo, diez, doce o más. Tú eres el que decide".⁹⁶

b) El pago de tiempo extraordinario se extinguiría. El tiempo extraordinario es aquel que excede de la jornada máxima autorizada. Con el pago por hora se daría pie al patrón a decir, "cuál jornada máxima si el empleado trabaja las horas que más le convienen". El patrón le diría a su trabajador que si quiere ganar más que se quede más tiempo, su pago será el mismo que se da por hora.

No estamos alejados de este supuesto, hoy día en muchos lugares se realiza la siguiente práctica ilegal, si la gente necesita ganar más les ofrecen otro turno, claro, por otro sueldo igual. Y todavía encima hacen sentir al trabajador que esta recibiendo un gran favor. Con mayor facilidad, se practica esta injusticia con el pago por hora.

⁹⁶ DÁVALOS, José. Tópicos laborales. Op.cit. p. 160.

c) El descanso diario y semanal queda eliminado. Esta es una de las más fuertes injusticias que hoy en día se practican en México a través de las franquicias, flagelando los derechos establecidos en la LFT. Toda vez que al computarse el pago por hora, las horas que no se trabajen no son pagadas.

El artículo 63 de la Ley, otorga al trabajador un descanso de media hora, por lo menos, dentro de la jornada de trabajo. Esto es que dentro de sus ocho horas de trabajo podrá utilizar al menos media hora, para descansar o tomar alimentos, necesariamente este tiempo se debe de pagar.

Una de las violaciones más practicadas por muchos de los negocios de franquicias, es el que se comete al derecho establecido por el artículo 69 de la Ley que dice: "Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro".

Durante la investigación de campo pudimos comprobar, que a los trabajadores de McDonald's, no se les paga el día de descanso semanal. Se le argumenta que horas no trabajadas, horas no pagadas. Incluso en el recibo de pago, se especifica que no se paga el día de descanso, sino exclusivamente las horas que si se trabajaron.

Así como se infringen estos derechos que dispone la Ley, así también se podrá poco a poco avanzar hasta ver destruidas todas aquellas medidas de protección que los trabajadores han alcanzado mediante una dura y larga lucha.

Hay que prever, la protección eficaz de los derechos que tutelan a la clase trabajadora, para que intereses abusivos no echen para atrás los pasos ya alcanzados.

d) Que hay de las vacaciones. Desde luego que si el trabajador de franquicia desea disfrutar de varios días para descansar, atender asuntos personales, o para recibir atención médica, puede tomarse los días necesarios, siempre y cuando pida autorización previamente. Pero claro que durante este tiempo no se le va a pagar nada por que no esta trabajando.

Afortunadamente según se comprobó son muy pocas las empresas de franquicia que violan el derecho a las vacaciones pagadas que consagra el artículo 76 de la Ley. Sin embargo, si se presenta en algunos casos, en los que se le maneja al trabajador que como se le paga por hora, las horas no laboradas no pueden ser pagadas.

4.4.1.6. Vacaciones por dinero.

La Ley expresamente señala en su artículo 79 que las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración. En la vida diaria de los trabajadores de franquicias, cuando se atraviesa por una temporada alta de ventas, se les pide a los empleados con derecho a vacaciones que se queden a trabajar y que se les compensará económicamente.

Esta es una práctica bastante común, puesto que lo más importante en el sistema de franquicias, no precisamente es la salud física de sus empleados, sino la eficiencia en el servicio que se presta al cliente, lo que se ve reflejado en mejores ingresos al negocio. Por lo que si es necesario hacer que permanezca el personal laborando aún en vacaciones, seguro que se hará.

Queremos recordar que este tipo de violaciones no son algo que se encuentre estipulado por escrito en el sistema de franquicia, sino que son prácticas que se dan comúnmente para beneficio de la empresa. Que con el paso del tiempo se convierte en una costumbre muy normal entre este tipo de negocios.

4.4.1.7. Evasión del pago de utilidades.

El pago de utilidades a los trabajadores es la obligación que impone la Ley a las empresas, de pagar el porcentaje que determina la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en la Utilidades de las Empresas, sobre la renta gravable del negocio.

En muchas franquicias, se realiza una simulación de empresas. El establecimiento de venta de la franquicia, la que obtiene los ingresos, se maneja a través de una sociedad mercantil distinta muchas veces a la empresa que recluta al personal, siendo ambas propiedad de la misma persona o de otra empresa más que forma un grupo.

De esta manera, la empresa a cargo del personal nunca obtiene utilidades, sino por el contrario año con año aparece con números rojos. Por lo que al no concluir el año con una renta gravable de acuerdo a la Ley del Impuesto sobre la Renta, ésta no se verá obligada a otorgar pago de utilidades a sus empleados.

En la encuesta que se realizó a varios trabajadores de franquicias con más de un año de laborar en determinado establecimiento, ninguno tuvo conocimiento de haber recibido pago de utilidades. Este derecho ni siquiera es mencionado a los empleados, quienes se ven desprotegidos al no poseer derechos colectivos, ni la posibilidad de organizarse.

Es preciso mencionar, que la LFT brinda protección a los trabajadores para inconformarse ante este tipo de irregularidades. El artículo 121 de la Ley establece el derecho y, señala el procedimiento, para formular objeciones a la declaración que presente el patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; lamentablemente los jóvenes trabajadores de franquicias en la mayoría de los casos no conocen los recursos legales que la Ley les provee.

4.4.1.8. Derechos colectivos inexistentes.

Los trabajadores de franquicias carecen de sindicatos para enfrentar los conflictos laborales y mejorar las condiciones de trabajo. Por lo tanto también carecen de contrato colectivo.

Encontramos unas declaraciones muy interesantes hechas por Dan Gallin, quién en 1994 fuera Secretario General de la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación y Afines (UITA) con sede en Suiza, en las cuales expresa que para los miembros de la UITA "la experiencia del trabajo en un régimen de franquicias "realmente existentes" ha significado demasiado a menudo una privatización de los derechos democráticos fundamentales, en particular el derecho de organización y de negociación colectiva que la OIT procura fomentar".⁹⁷

Más adelante señala además que "las condiciones de empleo en empresas como KFC y McDonald's se caracterizan por sus salarios bajos, malas condiciones laborales y, para numerosos trabajadores a tiempo parcial, por la ausencia total de protección social básica (seguros médicos, jubilación). Para la inmensa mayoría de los trabajadores, el contenido limitado de la "formación" que se imparte convierte a esos "puestos" poco calificados y mal pagados en empleos sin porvenir".

Termina dando un ejemplo de la dificultad de establecer un sindicato dentro de estos negocios, señalando que a principios de los noventa, en Toronto, Canadá, "empleados de McDonald's en edad de ir a la universidad decidieron crear un sindicato, un portavoz de la empresa les comunicó que en ninguno de los (entonces) 13 670 restaurantes de McDonald's del mundo hay sindicato", con lo que se demuestra la oposición que presenta la dirección de este tipo de empresas,

⁹⁷ ZEIDMAN, Philip F. "Un sistema que crea empleos", Op.cit. p. 13.

en especial las cedes centrales, para la formación de organizaciones de empleados.

Los dueños de las franquicias rehuyen a la organización de sus trabajadores, a la creación de sindicatos. Uno de los beneficios que otorga para ellos el sistema de franquicia son las barreras que presenta frente a los derechos colectivos, desgastando las posibilidades para los trabajadores de conformar coaliciones y sindicatos.

Entre las barreras encontramos en primer lugar la edad de la inmensa mayoría de sus trabajadores, jóvenes estudiantes de entre 15 y 20 años, sin interés en comprender y ejercer sus derechos laborales. Están más preocupados en divertirse, en sus problemas personales o en las calificaciones de la escuela; poco advierten las violaciones legales de que son objeto.

El franquiciante sabe perfectamente cuales son los principales intereses de estos jóvenes trabajadores, y distrae más aún su atención brindándoles actividades divertidas o reuniones cada determinado tiempo.

Otra barrera que presentan las franquicias es el número de trabajadores por establecimiento. A pesar que una empresa franquiciante con determinada actividad comercial, comprende en algunos casos a miles de empleados, al momento de otorgar las franquicia se escuda en que cada franquiciatario es una empresa independiente, y por tanto deberá de responder por sus obligaciones laborales.

En el caso de México, el artículo 364 de la LFT, determina que los sindicatos "deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos". En muchos de los establecimientos de franquicias, los trabajadores no superan el número señalado por la Ley, por lo que los patrones cuentan con una aparente protección contra la sindicalización.

Sin embargo, debemos de recordar que muchos de los franquiciatarios cuentan con la propiedad de más de un establecimiento, lo cual significa mayor número de personal, y por lo tanto sus trabajadores tienen todo el derecho a formar sindicatos.

Ahora bien, aquellos trabajadores que efectivamente trabajen con un franquiciatario que tan sólo posea un establecimiento, y que sean menos de veinte empleados, seguramente no podrán conformar un sindicato de empresa. Pero nada los limita a formar un sindicato gremial, que conforme al artículo 360 de la Ley, son "los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad".

Actualmente no se tiene conocimiento de que en el territorio nacional exista algún sindicato de trabajadores de franquicia. Bajo estas condiciones consideramos que la inexistencia de los derechos colectivos, es una gran desventaja laboral que presentan las empresas bajo este régimen.

Resulta difícil creer que no existan sindicatos dentro de las franquicias, ya que en muchos casos los sindicatos no consultan ni siquiera a los trabajadores si

quieren o no incorporarse a su sindicato, además de que cuentan con muchas formas para exigir la firma de un Contrato Colectivo o Contrato Ley; además de que no despreciarían un ingreso tan jugoso como éste. Puede uno preguntarse ¿cuáles son las causas reales, que van más allá de lo que los ojos pueden ver, para que esto suceda?

La respuesta no la tenemos, sólo surge otra pregunta: ¿Dentro del poderío económico de las franquicias habría la posibilidad de haber llegado a un acuerdo entre los líderes sindicales o con el gobierno, para proteger sus intereses?

Es necesario que se actué en este renglón, para hacer posible que los trabajadores puedan gozar de sus derechos colectivos y evitar los abusos que sufren por las prácticas laborales ilegales que les imponen en este tipo de negocios.

4.4.2. Otra perspectiva del por qué ofrece trabajo a los jóvenes.

Mucho hablan a su favor los representantes de las franquicias sobre el creciente número de empleos que ofrecen a la juventud. De la alternativa de trabajo que ponen a disposición de miles de jóvenes para mejorar sus ingresos económicos; una forma de compensar el gasto familiar, o el escolar. Resaltan estas buenas causas encubriendo otros beneficios que aprovechan los mismos dueños de las franquicias.

A la hora de contratar al personal, en muchas franquicias toman muy en cuenta algunas características que deben de poseer sus futuros empleados, entre éstas están: ser estudiante de preparatoria o equivalente; pertenecer a una familia de clase media en adelante; demostrar tener más aspiraciones; sin tendencias políticas, etc.

¿Cuál es la finalidad de estas características? Como se puede apreciar, la gente que ingresará a laborar son jóvenes estudiantes que difícilmente dejarán la escuela por permanecer trabajando en aquel lugar, que ven este trabajo como un simple empleo pasajero, tarde o temprano tendrán que renunciar para atender sus estudios o para ingresar a otro trabajo mejor remunerado.

Nunca será contratado un joven de escasos recursos y estudios abandonados que realmente desee permanecer prestando sus servicios en este lugar. Joven que con el paso del tiempo se hará adulto, adquirirá beneficios por antigüedad y tarde que temprano hará conciencia de los derechos laborales que le son negados y los reclamará.

Entonces las franquicias no ofrecen trabajo a todos los jóvenes, tan sólo a aquellos con las características anteriormente señaladas. Con este pequeño detalle, los patrones ganaran un sin número de ventajas dentro de las relaciones laborales, tales como:

1. Al verse en la necesidad de renunciar para continuar los estudios, nunca obtendrán los derechos que por antigüedad corresponden; el patrón difícilmente

se verá en la obligación de indemnizar a algún empleado por razones de despido, o a enfrentarse a algún litigio laboral.

2. A la temprana edad de estos empleados, no pasa por su mente ejercer los derechos democráticos, desconocen la posibilidad y la forma de conformar sindicatos, incluso perciben el trabajo como una oportunidad o un favor que generosamente les otorgaron.

Esto aunado a que los patrones conocen cuales son los intereses de estos jóvenes trabajadores y organizan periódicamente actividades divertidas o eventos que sirven para distraer la atención hacia posibles protestas sobre las condiciones de trabajo.

De esta forma la posibilidad de que se cree una coalición o un sindicato que pueda exigir el mejoramiento de las condiciones laborales, queda demasiado alejada. A diferencia de la gente adulta que por su situación familiar y mayor conocimiento, exigirá en algún momento el cumplimiento de sus derechos.

3. Los jóvenes con las características anteriormente citadas, se convierten en empleados con total disposición, tanto de tiempo (para laborar tiempo extra los fines de semana o durante sus vacaciones), como para prestar otro tipo de labores distintas a las de la naturaleza del trabajo⁹⁸. La generosidad y la falta de malicia que caracterizan a los jóvenes de esta edad, los vuelven vulnerables a los abusos de muchos patrones.

Queremos dejar claro que no estamos en contra de que las empresas de franquicias otorguen empleo a los trabajadores de esta edad, al contrario consideramos como benéfica esta acción. Pero es necesario que se respeten todos y cada uno de los derechos que surgen de esta relación laboral. Que no se busque sacar provecho de esta situación y que se les brinde la misma oportunidad de ingresar a laborar a las clases más necesitadas.

4.5. Puntos que se deben observar para el mejoramiento de estas relaciones de trabajo.

En esta parte del capítulo veremos cuales son las condiciones que se deben de cambiar para el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores de franquicias en México. Tomando en cuenta las observaciones hechas en el desarrollo de la presente tesis.

4.5.1. Respetar estrictamente los derechos establecidos por la Ley Federal del Trabajo. Este el más importante punto que señalaremos y por consiguiente será el primero en desarrollarse. La causa principal de las injusticias que viven a diario no solamente trabajadores de franquicias sino los trabajadores en general, es la violación a sus derechos laborales, la falta de respeto a la Ley por parte del patrón.

Desgraciadamente la situación económica en México a otorgado a los empleadores, dueños del dinero, el poder clandestino para evadir la Ley en su

⁹⁸ Tuvimos conocimiento que en una ocasión ciertos empleados de un Macrovideocentro, fueron utilizados para

beneficio. Debido a que pueden obligar a sus empleados a aceptar condiciones contrarias al derecho a condición de obtener o mantener el empleo. Por otro lado también utilizan su poder económico y político para hacer que el gobierno les permita establecer sus propias condiciones de trabajo que tienen instituidas desde su país de origen.

No hace falta explicar una vez más las transgresiones a la Ley que cometen los patrones de las franquicias a sus empleados, como son la renovación de contrato mensual, la alteración y variación de funciones, horario y lugar de trabajo, los días de descanso inciertos y sin derecho a salario, evasión del pago de utilidades, nulidad de los derechos colectivos, etc. Es suficiente con saber que las franquicias son negocios legalmente establecidos y con medios económicos suficientes para obedecer cabalmente todos y cada uno de los derechos establecidos en la Ley. Claro que para esto tendrán que sacrificar un poco sus utilidades.

Para conseguir la obediencia cabal de la Ley, consideramos necesario establecer dentro de la legislación, la prohibición expresa de permitir la entrada y funcionamiento a nuestro país de negocios que no respeten y se apeguen completamente a los derechos establecidos en la Ley Federal del Trabajo, para lo cual se crearía un área dependiente de la Inspección del Trabajo especializada en franquicias, misma que tendría entre sus funciones, obligar a las franquicias a entregar por escrito las condiciones de trabajo que se llevarán a cabo dentro de

sus negocios y que deberán presentar como requisito para su constitución dentro del territorio nacional, mismas que serían revisadas y en su caso aprobadas o, de lo contrario, se señalarían los cambios que deben realizarse acorde a la Ley.

Por último y debido a que muchos jóvenes desconocen sus derechos laborales, consideramos conveniente que este mismo organismo de manera periódica, permanente y veraz realice revisiones dentro de los negocios de franquicias para comprobar que las condiciones de trabajo son las adecuadas y se respetan los derechos que establece la legislación.

4.5.2. Mejora de los salarios. A pesar de que las franquicias en su mayoría son negocios con capacidad económica, pues las inversiones que tiene que realizar el futuro franquiciatario para obtener su franquicia, van desde los 200,000 dólares hasta cantidades estratosféricas, son de los negocios que peor pagan a sus empleados.

Por regla general los negocios de franquicias pagan a sus empleados el salario mínimo general vigente, salario que como se sabe desde hace muchos años es insuficiente para mantener siquiera un nivel de vida modesto de una persona. Sin embargo, no discutiremos aquí las injusticias del salario mínimo por no ser parte de nuestro tema, sino que dejaremos en el conocimiento del lector, que las franquicias a pesar de como tanto se menciona que son un negocio prácticamente seguro, con buenas ganancias y estable, son de los pocos negocios que al igual que las tienditas de la esquina pagan a sus empleados escasamente el salario mínimo.

Uno de los beneficios que proporcionan en muchos países las franquicias es el origen de fuentes de trabajo, beneficio que se ve desvanecido en México con los salarios de hambre que otorgan.

Desgraciadamente para mejorar este punto no se puede hacer mucho, puesto que de alguna u otra forma se está cumpliendo con la Ley, lo único viable sería mejorar el salario mínimo. Por otro lado también se podría hacer conciencia dentro de los representantes de las franquicias para incrementar los salarios que reciben sus empleados, situación que vemos muy difícil puesto que a este tipo de personas lo único que los conmueve y los pone a hacer conciencia es precisamente el dinero.

4.5.3. Brindar oportunidad de trabajo a las clases más necesitadas, haciendo a un lado la actual discriminación que se da al momento de contratar al personal. Actualmente para solicitar empleo en una franquicia, es necesario cumplir con ciertos requisitos que van desde el nivel de educación hasta el aspecto personal y nivel de vida familiar.

Para un joven que no tiene recursos es completamente imposible ingresar a trabajar en una de estas franquicias, es necesario que el joven tenga un nivel de bachillerato y excelente aspecto personal, finalmente quien reúne estos requisitos termina limpiando los pisos, los baños o descargando los pesados bultos de la nueva remesa.

Sería de gran beneficio para nuestro país y para las clases más desprotegidas, que se les permitiera el acceso a trabajar en este tipo de negocios, así no nacería en ellos ese funesto sentimiento de sentirse discriminados por la sociedad y podrían ingresar a las filas de la gente productiva del país, mejoraría su educación y con el sueldo incluso su aspecto personal. Les sería de gran utilidad la capacitación que recibirían y sin duda su vida mejoraría lo suficiente para ser un nuevo comienzo.

Como hemos visto no es tan difícil llevar al cabo las medidas necesarias para mejorar las condiciones de los trabajadores de franquicias, es tan solo cuestión de decidirse a apreciar y valorar el trabajo que se recibe de parte de sus empleados, sin los cuales no se obtendrían las ganancias y el nivel de vida que se goza. Abstenerse de sacar provecho de las condiciones que lamentablemente se dan en México para evadir la Ley y obrar justamente.

A nivel mundial, cuando se lee de la historia del Derecho del Trabajo, es común ver notas donde señalan que "por primera vez en la historia, la Constitución mejicana (sic) de Querétaro (1917) contiene no sólo principios generales, sino normas jurídicas sobre salario, jornada, libertad de sindicación o derecho de huelga",⁹⁹ situación relevante y novedosa que muy pronto sería seguido por países de todo el mundo, aspecto que ensalza la cultura social de México.

⁹⁹ PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel C. Los Derechos Laborales de la Constitución Española. Centro de Estudios Constitucionales, España, 1991. p. 9.

Muchos países desarrollados tomaron como ejemplo algunos conceptos sociales de la legislación mexicana para incorporarlas a sus normas, debemos sentirnos orgullosos de haber sido pioneros en este aspecto y volver a conseguir ese liderazgo que por muchos años México llevó consigo.

Es muy triste ver que a unos años de este acontecimiento, nuestro país a pasado de ser una nación preocupada por los derechos sociales de los trabajadores a un país que permite la explotación de esta misma clase social.

México debe volver a tomar, como lo hiciera años a tras, la iniciativa en defensa de las clases más desprotegidas, como un guía que señala el camino más justo para que por sus propios medios alcancen sus metas y logros. Los trabajadores sólo piden que se eviten los abusos que día con día deben de soportar para mantener su trabajo, y de esta manera poder realizarse como seres humanos dignos, dentro de un país que repugna las injusticias sociales.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Las franquicias son empresas que se dedican a la venta de productos y servicios por medio de un sistema o método de comercialización. Este sistema consiste en duplicar un negocio ya existente que disfruta de cierto éxito, mediante un acuerdo entre el dueño del negocio, denominado franquiciante y, la persona que desea duplicarlo, denominada franquiciatario, otorgando el primero la licencia para el uso de su marca y/o nombre comercial así como sus conocimientos en la operación y experiencias sobre el negocio; por lo cual recibe a cambio beneficios económicos que, por lo general, consisten en un pago inicial y participación sobre las ventas del nuevo establecimiento.

SEGUNDA.- El sistema de franquicia nace en Estados Unidos como un simple método para aumentar la distribución y venta de un producto. Con el tiempo alcanza tal éxito que se convierte en el sistema de comercialización más utilizado de aquel país, al grado de que actualmente se estima que de cada dólar gastado en bienes y servicios, cuarenta centavos van a parar a alguna franquicia.

TERCERA.- Con el crecimiento y expansión mundial, las franquicias llegan a todos los rincones del mundo incluido desde luego México, mercado donde crecen rápidamente. El Tratado de Libre Comercio de América del Norte, trae consigo cambios a la legislación mexicana, surge la Ley de Fomento y Protección a la Propiedad Industrial y se abre paso a la entrada de este tipo de empresas extranjeras. En tan sólo tres años México se ve invadido por las franquicias; en

1992 se publicaron ventas por más de mil 300 millones de dólares generadas por sus más de 4,100 establecimientos.

CUARTA.- Actualmente en México existen más de 17,500 establecimientos de franquicias de diversos tipos o roles, convirtiéndose nuestro país en el número once con más puntos de venta de franquicias a nivel mundial. Estas negociaciones otorgan empleo directamente a alrededor de 200,000 trabajadores, número que sigue creciendo y que con una visión a futuro puede alcanzar una posición esencial como generadora de empleos.

QUINTA.- Estimamos que en nuestro país el número de franquicias y, por tanto, de trabajadores de franquicias, continuará en aumento, siguiendo la tendencia de Estados Unidos donde actualmente se cierra un negocio que no prospera para abrir una franquicia y, los negocios con éxito se introducen al sistema de franquicias. Pronto México se verá envuelto en una vida comercial a través de negocios franquiciados, que irán quebrando a las pequeñas negociaciones, como ha venido sucediendo con farmacias, pizzerías, videoclubs, etc. Lo que provocará que pronto gran mayoría de las personas que trabajan, se encontrarán laborando en alguno de estos negocios.

SEXTA.- Consideramos de gran importancia poner desde ahora nuestra atención a este grupo de trabajadores que prestan sus servicios en alguna de las franquicias de nuestro país y, a quienes hemos llamado Trabajadores de Franquicia, por estimar que tienen características que los hacen motivo de una clasificación específica. Entre estas características está el participar de las

ventajas y de las desventajas que el sistema de franquicias trae consigo en la cuestión laboral.

SÉPTIMA.- Entre las ventajas que acarrearán las franquicias, encontramos como la principal, la alta generación de empleos que produce, misma que estimamos seguirá creciendo considerablemente año con año. Además otorga empleo a los trabajadores jóvenes, quienes anteriormente y, debido a su supuesta falta de madurez, sufrían de discriminación para obtener un empleo; lo que hoy se traduce en un ingreso adicional para las familias mexicanas. También es necesario mencionar la capacitación de los empleados, ya que las franquicias son de los negocios que otorgan en todos sus casos algún tipo de capacitación y además ésta se imparte de manera periódica, siempre en algún punto concreto del servicio que se presta, casi siempre no más allá de su límite.

OCTAVA.- El punto que más nos preocupa dentro de este trabajo de investigación, es el que se refiere a las desventajas que producen las franquicias a sus trabajadores. Consideramos que ponen en riesgo a los principios sociales del Derecho del Trabajo en México. Desgraciadamente las enormes corporaciones estadounidenses que introducen a México las primeras franquicias, traen consigo sus propios sistemas de trabajo con condiciones que son comunes e incluso legales en aquel país, pero que en México muchas de éstas se convierten en condiciones laborales contrarias a la Ley Federal del Trabajo. Con el paso del tiempo las empresas mexicanas han ido copiando estos sistemas de trabajo para estar en condiciones semejantes de competencia, lo

que si no es atendido a tiempo, producirá una violación a nivel nacional de todo negocio a los derechos laborales establecidos en la Ley.

NOVENA.- Las desventajas que señalamos se traducen en su mayoría en violaciones a la LFT, entre estas mencionamos: la falta de estabilidad en el empleo a través de la contratación mediante renovación mensual y otros sistemas truculentos que facilitan al empleador el despido de sus trabajadores; la movilidad de funciones, variando drásticamente las labores de sus empleados; la movilidad de horario y lugar de trabajo de manera constante, de acuerdo a las necesidades de la empresa; el cambio semanal de los días de descanso, resultando siempre incierto para el trabajador; el sistema de pago por hora, que esconde múltiples transgresiones a los derechos mínimos del trabajador; la evasión en el pago de utilidades y; la inexistencia y represión de los derechos colectivos.

DECIMA.- La Ley Federal del Trabajo es muy clara en su contexto y finalidad, establecer un equilibrio entre los trabajadores y los patrones y ofrecer condiciones de trabajo, no caprichosas, sino dignas de los seres humanos. Situación que lamentablemente no se lleva a cabo en las franquicias; la realidad es que los empresarios buscan cualquier oportunidad para evadir la ley e incrementar sus ingresos en detrimento de sus trabajadores.

DECIMA PRIMERA.- Existe la necesidad urgente de crear una comisión jurídica que realice un estudio respecto a este rubro, para que confronte lo establecido por la ley, con lo que sucede realmente en la práctica dentro de los

establecimientos de franquicias, mandando recomendaciones al legislativo a fin de que regularice las anomalías.

DECIMA SEGUNDA.- Entre las medidas que consideramos necesarias para evitar la constante violación a la legislación laboral de nuestro país por este tipo de empresas, está la creación de una área dentro de la Inspección del Trabajo, que se dedicaría exclusivamente a las actividades de las franquicias. Entre sus responsabilidades estaría hacer respetar cabalmente los derechos establecidos por la LFT, obligando a este tipo de negocios a presentar por escrito, como requisito previo para su establecimiento en territorio nacional, las condiciones de trabajo a que se sujetarán sus empleados, mismo que sería revisado y, en su caso, corregido por este organismo para que cubra las normas laborales. Así también tendría un programa de revisión periódica dentro de los establecimientos para verificar que las condiciones de trabajo establecidas por escrito, realmente se lleven a cabo y no existan violaciones a la ley laboral.

DECIMA TERCERA.- Existen además dos puntos adicionales que consideramos de gran importancia para hacer reales los beneficios que las franquicias otorgan a los trabajadores en México; uno de ellos es la mejora de los salarios; actualmente la mayoría de franquicias otorga el salario mínimo legal, lo que resulta insuficiente para el sostén de una familia; si se mejorara el salario, las franquicias se convertirían en una eficaz y real ayuda para contrarrestar el desempleo. El otro punto es brindar oportunidad de trabajo a las clases más necesitadas, eliminando la actual discriminación de que es objeto la gente de

escasos recursos y preparación. La clase social estable, garantiza a estos negocios la pronta separación de sus empleados para no generar derechos en el futuro. De la forma propuesta se ayudaría a la abolición de la miseria en las clases más pobres.

DECIMA CAURTA.- Se debe saber sacar beneficio a los cambios, a veces lo más adverso puede generar grandes provechos. Para muchos la globalización económica parece un ataque a los más pobres, sabiendo manejarlo puede resultar en una llave que provea de aquello que no hemos podido alcanzar. Vemos a la franquicia como una vereda estrecha que brinda un camino para los trabajadores afligidos, en ella y en el gobierno, está el transformarla en la autopista que transporte estabilidad económica y prosperidad a todo un país y a su pueblo.

BIBLIOGRAFIA

1. ARCE GARGOLLO, Javier. El contrato de franquicia Ed. Tnemis, México 1994.
2. BARROSO FIGUEROA, José. Derecho Internacional del Trabajo, Porrúa, México 1987.
3. BESCOS TORRES, Modesto. La Franquicia Internacional: la opción empresarial de los años noventa. Banco Exterior de España, Madrid España, 1989.
4. BORREL NAVARRO, Miguel Análisis Práctico y Jurisprudencial del derecho Mexicano del trabajo. Ed. SISTA, México, 1994.
5. BRICEÑO RUIZ, Alberto Derecho Individual del Trabajo, HARLA, México, 1985.
6. CARRO IGELMO, Alberto José. Curso de Derecho del Trabajo. Segunda edición. Bosch. España, 1991.
7. CASA, Francisco y Manuel Casabó. La Franquicia, Edicions Gestió 2000, España, 1999.
8. CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero, "Derecho sustantivo", 6a. Edición. Porrúa. México, 1994.
9. CAVAZOS FLORES, Baltazar. Derecho del Trabajo Mexicano T.L.C. Ed. Trillas. México, 1993.
10. CAVAZOS FLORES, Baltazar. 38 lecciones de Derecho Laboral, Ed. Trillas. México, 1992.
11. DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Séptima edición. Porrúa México, 1999.
12. DAVALOS, José. Tópicos Laborales. Tercera edición. Porrúa México, 2000.
13. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo I. Octava edición. Porrúa, México 1991.
14. DE FERRARÍ, Francisco. Derecho del Trabajo. V. I, Segunda edición. De Palma, Argentina, 1976.

15. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. décimasexta edición. Porrúa. México, 1999.
16. DÍ CONSTANZO ZARAGOZA, Juan. Desarrollo de Sistemas de Franquicias. McGraw-Hill, México, 1997.
17. GONZALEZ CALVILLO, Enrique. La experiencia de las franquicias Ed. McGrawHill, México, 1994.
18. GONZALEZ CALVILLO, Enrique y Rodrigo González Calvillo. Franquicias: La revolución de los 90 Ed. McGrawHill. México, 1994.
19. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo 18a. Edición. Porrúa. México. 1994.
20. KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado práctico de Derecho del Trabajo, V. I. 4a. Edición. Depalma. Argentina, 1987.
21. MARTÍN VALVERDE, Antonio y otros. Derecho del Trabajo. Tecnos. España, 1991.
22. MARTINEZ VIVOT, Julio J. Elementos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Segunda edición. Astrea, Argentina, 1988.
23. MOLERO MANGLANO Carlos, Derecho Laboral, REUS, España, 1980.
24. PAINTER, Richard W. Employment Right. Pluto Press, USA. 1993.
25. PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel-Carlos. Los Derechos Laborales en la Constitución Española. Centro de Estudios Constitucionales. España, 1991.
26. PEREZ MIRANDA, Rafael y Fernando Serrano Migallón. Tecnología y Derecho Económico. Miguel Angel Porrúa. México 1983.
27. RAAB, Steven S. Franquicias, como multiplicar su negocio. Noriega Editores, México 1998.
28. SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de derecho mexicano del trabajo, T. I, V. I, Graficos Andrea Doria. México, 1967.
29. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta edición. Porrúa. México, 1981.
30. WIONCZEK, Miguel y otros. La Transferencia Internacional de Tecnología. Segunda edición. Fondo de Cultura Económica, México 1988.

LEGISLACION.

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Porrúa, México, 2001.
2. Ley Federal del Trabajo. 4a. Edición, Mc Graw Hill, México, 1998.
3. Ley de la Propiedad Industrial, Porrúa, México, 2000.

OTRAS FUENTES

DICCIONARIOS

1. DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Séptima edición, Porrúa y UNAM, México, 1994.
2. DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA, 21ª; edición, Espasa-Calpe, España, 1992.

REVISTAS

1. ALBA ALDAVE, Ma. Cristina. "Franquicias: nueva manera de vender", Emprendedores, No. 47, México, septiembre- octubre de 1997. pp.23-26.
2. GALLÁSTEGUI ARMELA, Juan Manuel, "Las franquicias ¿qué son y como se regulan?", Respuesta, Año 3, No. 15, mayo de 1998. pp. 24-26.
3. GONZÁLEZ BIEDMA, Eduardo, "Aspectos jurídicos-laborales de las franquicias". CIVITAS, Revista Española de Derecho del Trabajo, No. 97, Septiembre-Octubre 1999. pp.657-679.
4. ZEIDMAN, Philip F. "Un sistema que crea empleos", TRABAJO, Revista de la OIT, No. 10, diciembre de 1994. pp. 12-14.

PERIODICOS

1. DÁVALOS, José. "Trabajadores de franquicias", El Universal. 2 de mayo de 1998. p. 6
2. "franquicias", Reforma, 13 de marzo de 1995, complemento especial.
3. BOLÁÑOS SÁNCHEZ, Ángel, "Repartidos en moto: un trabajo de alto riesgo o la emoción de sentir el peligro", La Jornada, 17 de diciembre de 1993, p. 41
4. SIERRA ARENAS, Lourdes. "Vendió mil 300 millones de dólares el sistema de franquicias de México durante 1992: Luis Luna", Uno más Uno. 13 de abril de 1993, p. 19

V: b
 [Handwritten signature]