



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ARAGÓN**

LICENCIATURA EN DERECHO

INFORME QUE PRESENTA:

RAFAEL FONSECA LOZADA

**“LOS SALARIOS CAIDOS Y SU
REPERCUSION EN EL PATRON ”**

EN LA MODALIDAD DE “SEMINARIO DE TITULACIÓN COLECTIVA”

PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO



FES Aragón

MÉXICO, 22 DE JUNIO DEL 2007



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.

A mi Gran **PADRE**, por ser mi
maestro, ejemplo de vida,
tenacidad, esfuerzo y
determinación.

A mi linda **MAMA**, por ser
única, auténtica, dadora de
amor, confianza y apoyo
incondicional.

A mi magnífica hermana
ADRIANA, por permitirme
sentir el apoyo incondicional.

A mi creativa hermana **SONIA**,
por el matiz de ideas,
pensamientos acciones,
sentimientos, espontáneos que
dejan lección de vida

A mi fastuosa **UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO** y en especial a la **FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ARAGÓN**, por permitirme entrar en su recinto de cultura y calidad humana, que me ha formado en lo profesional y ha sido un pilar para mi desarrollo profesional ante la sociedad.

A mi probo asesor, Licenciado **Alejandro Arturo Rangel Cancino**, por ser un ejemplo de aprovechamiento de tiempos y recursos, así como su calidez como amigo colega y profesor.

A mis **MAESTROS**, que de forma directa como indirecta intervinieron para que lograra concluir mis estudios.

A mi esplendida **HIJA BK**
por su alegría he
ingenuidad, que al pensar en
ella, en los momentos
difíciles me ha hecho salir
adelante.

A mi pequeño **HIJO SANTIAGO**,
por llegar en un momento
especial en mi vida, (siempre
te llevo en mi pensamiento)

A mi grandiosa **MIRIAM**, por
ser fiel a mi proyecto , por
resistir las adversidades,
por caminar a un lado, por
darme la alegría de ser
padre, en una sola palabra
por estar aquí.

A mis **AMIGOS**, gracias por
mostrarme lo importante que
es el creer, dar ese difícil
paso

Por eso les digo: No se preocupen por su vida*, que comerán o
beberán; ni por su cuerpo, como se vestirán. ¿No tiene la vida
más valor que la comida y el cuerpo más que la ropa? Fíjense en
las aves del cielo: no siembran ni cosechan ni almacenan en
graneros; sin embargo el padre celestial las alimenta. (Mt
6:25,26)

ÍNDICE

LOS SALARIOS CAÍDOS Y SU REPERCUSIÓN EN EL PATRÓN (SOCIEDADES MERCANTILES)

| | |
|--|----|
| Introducción | I |
| Capítulo 1 De las Sociedades Mercantiles | |
| 1.1. Concepto de Sociedad | 1 |
| 1.2. Concepto de Sociedad Mercantil | 5 |
| 1.3. Diferentes Tipos Societarios Mercantiles | 7 |
| 1.4. Proceso de Constitución de las Sociedades Mercantiles | 9 |
| | |
| Capítulo 2 De la Relación de Trabajo | |
| 2.1. Concepto de Trabajador | 20 |
| 2.2. Concepto de Patrón | 22 |
| 2.3. Relación de Trabajo | 25 |
| 2.3.1. Naturaleza Jurídica | 26 |
| 2.3.2. Elementos de la Relación de Trabajo | 30 |
| | |
| Capítulo 3 Los Conflictos Laborales y Los Salarios Caídos | |
| 3.1. Los Conflictos Laborales | 33 |
| 3.2. Salarios Caídos | 37 |
| 3.3. Problemática | 38 |
| Propuestas | 42 |
| Conclusiones | 45 |
| Fuentes de información | 47 |

Introducción

El Derecho comercial o mercantil, como rama del Derecho positivo privado, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones derivadas del comercio. En otros términos, establece reglas especiales para los comerciantes y los actos de comercio, que hacen pasar las mercancías de quienes la producen a quienes las consumen. Dicha rama del Derecho Privado tiene vinculaciones con el Derecho Laboral, porque las leyes del trabajo o de previsión y seguridad social, extienden sus beneficios y garantías mínimas a los empleados de comercio, y debe cumplirlas el empresario comercial para la contratación de los servicios de sus auxiliares.

Sin duda alguna, uno de los grandes problemas que enfrentan las sociedades mercantiles es la económica, misma que en ciertas circunstancias depende, en el caso de México, de otras economías como lo es la de Estados Unidos, aunado a la globalización que de igual manera se refleja en la economía de las sociedades mercantiles. Siendo lo anterior, un problema de gran relevancia para la economía de nuestro país.

Pero no es sólo eso el problema que tienen las sociedades mercantiles, entre otros, de gran relevancia es la cuestión de las relaciones y conflictos laborales.

Es precisamente el problema a tratar, los conflictos laborales con las sociedades mercantiles, y en específico los salarios caídos, a los cuales son condenadas las empresas. La postura que manejaremos es la del corporativismo, esto es, el problema que se presenta al ser condenada la sociedad a los salarios caídos y el reflejo que estos pueden tener en el capital y la productividad de la sociedad y también determinar las problemáticas que se dan en los juicios laborales.

CAPITULO 1

DE LAS SOCIEDADES MERCANTILES

1.1. Concepto de Sociedad

Hablar de Sociedades Mercantiles nos lleva a dar el concepto general de Sociedad, entendiéndose como la unión ó agrupamiento de varias personas que persiguen un fin común.¹

Así mismo en términos muy generales, la sociedad puede ser definida como una agrupación de personas, permanente o transitoria, voluntaria u obligatoria, la cual se organiza para aportar bienes o servicios destinados a la realización de un fin común, y a la que el derecho atribuye o niega personalidad jurídica.²

El concepto de Sociedad esta ligado al de Asociación, mejor se diría que se deriva de este. La Sociedad es, con respecto a la Asociación, lo que la especie es al género. Pero la noción de Asociación es muy amplia. Comprende toda unión voluntaria de personas que, de un modo durable u organizado, ponen sus esfuerzos para conseguir un objetivo determinado.³

En sentido lato, los dos conceptos podrían tenerse por equivalentes, pero la técnica jurídica ha hecho de la sociedad un tipo especial calificado por un objeto económico más intenso, suficiente para destacarlo de la asociación. La comunidad de la sociedad consiste precisamente en la voluntad de repartir un beneficio conseguido con la asociación de recursos.

¹ DE LA CRUZ GAMBOA, Alfredo. Elementos Básicos de Derecho Mercantil. Séptima Edición. Catedra Editores. México 1997. Pág.27

² GARCÍA RENDÓN, Manuel. Sociedades Mercantiles Harla. México 1993. pág. 3

³ BRUNETTI, Antonio. Sociedades Mercantiles, Jurídica Universitaria S.A. México 2001. pág. 10

Para alcanzar el objetivo pretendido, la asociación necesita de una adecuada organización que coordine la actividad de los asociados, empleando los medios materiales puestos a su disposición por cada uno de ellos. Sólo con la organización de tales fuerzas se consiguen finalidades de interés colectivo, generalmente inaccesibles al empresario individual, porque son superiores a las fuerzas y a los límites de una economía singular.

En este punto sociedad y asociaciones se encuentran en un terreno común; cuanto más vastos y grandiosos son los objetivos de la asociación, tanto mayor debe ser el número de los que concurren para alcanzarlos. El número es garantía de fuerza, de expansión y de progreso, lo mismo si se trata de asociaciones dedicadas a la difusión de las relaciones culturales o de sociedades por acciones para la construcción de un gran edificio o de un trasatlántico.

Se dice que la sociedad es unión moral porque requiere del acuerdo libre e inteligente de varios hombres para conseguir un fin común. El fin puede ser de muy diversa naturaleza: mercantil, política, cultural, educativa, recreativa, etc., pero en todo caso se exige para la existencia de la sociedad, que se de el consentimiento de alcanzar entre todos los socios ese fin, hay fines que no son indispensables al ser humano (p.e., el deporte) y otros que si lo son (p.e., la procreación de la especie) De aquí que puedan distinguirse algunas sociedades cuya existencia es necesaria, y en este sentido se puede decir que son sociedades "naturales", como la familia, y otras cuya existencia depende de la voluntad de los hombres.

La sociedad se integra por hombres, seres racionales y libres. No puede hablarse propiamente de sociedades animales, porque éstos, cuando viven gregariamente, no lo hacen voluntariamente sino guiados por el instinto. Ahora bien, los hombres que integran la sociedad no son simplemente individuos que, pudiendo vivir aisladamente, se unen para la defensa común frente a las fuerzas naturales o frente a otros enemigos. De aceptar este punto de vista tendría que afirmarse que la sociedad es solo una suma de individuos, El

hombre que se une en soledad es un ser, como dijo Aristóteles, de naturaleza social, es decir un ser que, por una parte, necesita de la vida social para poder subsistir, pero, por otra, es un ser que se perfecciona dándose a los demás. Decir que el hombre tiene naturaleza social implica afirmar no solo su necesidad egoísta de unirse a otros para poder subsistir sino también su capacidad de amar al prójimo. Reconociendo que los hombres que forman las sociedades son seres de naturaleza social, se comprende que las sociedades más amplias, aquellas que en su seno contienen mayor número de relaciones, se integran, más que por hombres en particular, por grupos sociales menos amplios.

Además de la unión voluntaria de seres racionales en torno a un fin común, la definición adoptada menciona la necesidad de que el acuerdo sea estable y eficaz para que exista una sociedad. Esto postula la existencia de un orden por el cual se distribuyan los trabajos y se repartan los beneficios, y postula también la existencia de una potestad (o gobierno) que vigile el cumplimiento de tal orden. Es evidente que toda sociedad, toda unión moral de hombres, requiere un orden para constituir una unidad, un ser distinto de sus componentes, así como el cuerpo humano, por virtud del orden anatómico y fisiológico, constituye un ser distinto de cada uno de sus miembros. Es también evidente que toda sociedad necesita una potestad que haga efectivo el orden y al mismo tiempo haga efectiva la unidad del ser social.

Suele hablarse, independientemente de la definición metafísica de la sociedad o de lo social, de la "soledad" en general o a veces de la "sociedad civil", para designar el conjunto de relaciones que se dan en un espacio geográfico históricamente determinado como país. Se habla así de la sociedad de México, Francia o Japón. En este sentido, la palabra sociedad designa al grupo social más amplio que se da en un territorio determinado. La amplitud se refiere a que contiene todo el conjunto de relaciones (de individuos entre sí, de grupos sociales entre sí, o de grupos con individuos) que se dan en un ámbito espacial y temporal determinado, y porque el fin que persigue, el bien común en sentido estricto, es el bien más amplio que pueda perseguir grupo social

alguno en tanto contiene todos los bienes personales y colectivos que puedan darse.

Cabe aclarar, que el bien común no es un bien absoluto a la persona humana, sino que éste vale como medio para lograr el perfeccionamiento personal; el bien común es a la persona humana un medio necesario y obligatorio, pero a fin de cuentas un bien útil al propio perfeccionamiento o salvación.

La Sociedad Civil se compone no de hombres aislados, sino de hombres previamente agrupados en familias, comunidades vecinales, comunidades profesionales, etc. Por esto se puede afirmar que la sociedad civil se compone de los grupos sociales intermedios. La vitalidad, unidad y vigor de una sociedad depende de la que tengan sus componentes, es decir de los grupos intermedios. Ha sido un claro error de la política liberal el considerar que la libertad individual se protege mejor disolviendo los grupos intermedios para dejar que el individuo se relacione directamente con el grupo social amplio. Esta política, en vías de corrección en muchos países, dejó al individuo indefenso frente a quienes detentaban el poder social.

El Estado es la organización política de la sociedad civil. Es una organización social que se da en la sociedad civil, pero no es más amplia, en razón de su fin, que ella. El Estado, al igual que la sociedad civil, comprende a todo el conjunto de relaciones que se dan en un espacio geográfico determinado, pero su fin es menos amplio que el de la sociedad civil. Aquél busca el bien público temporal, que comprende la conservación del orden social, la defensa exterior e interior y la promoción de actividades tendientes al bien común; pero hay actividades que forman parte del bien común, fin propio de la sociedad civil, pero no competen directamente al Estado, como la educación de la prole que compete directamente a los padres y subsidiariamente al Estado; o la Investigación científica que atañe principalmente a las universidades; o las actividades económicas que sólo tocan subsidiariamente al Estado, cuando la sociedad (es decir, empresas, asociaciones profesionales, cooperativas, etc.). No han demostrado ser

competentes para realizarlas y no implique su ejecución o no ejecución un grave riesgo para la seguridad interior o exterior.

1.2. Concepto de Sociedad Mercantil

Ahora bien, para conceptualizar a la sociedad mercantil podemos observar que la legislación de la materia nos da una definición de lo que está, por lo tanto para poderla definir tenemos que acudir a la legislación civil ya que al respecto el Código Civil para el Distrito Federal nos enuncia en su artículo 2688 “Por el contrato de sociedad, los socios se obligan mutuamente a combinar sus recursos o sus esfuerzos para la realización de un fin común, de carácter preponderantemente económico, pero que no constituya una especulación comercial.”

Respecto a lo que nos marca este artículo hemos de ver que se refiere a las sociedades civiles, más sin embargo se retoma este concepto en virtud de que la interpretación que se le puede otorgar para referirnos a una sociedad mercantil es agregándole lo que al respecto menciona al final el citado artículo “*pero que no constituya una especulación comercial*”, por lo que para poder determinar que es una sociedad mercantil tendremos que aclarar que es una especulación.

“(Del latín *speculatio*, de *speculari*, observar.) Operación comercial que se practica con ánimo de lucro.”⁴

Se refiere a todas las actividades sobre mercaderías, títulos de crédito, o inmuebles cuyo fin primordial es el obtener un lucro, bien sea por la reventa o por la explotación que se haga de los mismos.

El término de lucro ha sido considerado por algún sector de la doctrina como la expresión o naturaleza de los actos de comercio.

⁴ ACOSTA ROMERO Miguel, Diccionario de Derecho Mercantil, Porrúa-UNAM, México 2001 pág. 233

Barrera Graf, dentro de la clasificación que propone de los actos de comercio, menciona a los actos de comercio por su motivo o fin, considerando a éstos como los típicamente comerciales, en atención a la finalidad o al motivo que alguna de las partes persigue en su realización.

Tres clases de actos, dice, integran este grupo: la primera comprende los actos y contratos sobre muebles y sobre inmuebles, verificados con el propósito de especulación comercial; o sea, los que se regulan por las frs. I y II del art. 75 del Código de Comercio, y que son los que se refieren a la voz que se analiza.

Si los actos recaen sobre bienes muebles, se consideran como mercantiles tanto los traslativos de dominio, como los alquileres y todos aquellos contratos y operaciones análogas que no sean de naturaleza esencialmente civil. Si se refieren a inmuebles, el derecho patrio limita el carácter comercial a los actos de enajenación y excluye, implícita, pero muy claramente, a los negocios no traslativos como el arrendamiento, a pesar de que ya existe jurisprudencia de la suprema Corte de Justicia, reconociendo a los contratos de arrendamiento naturaleza mercantil, cuando éstos se refieren a especulaciones comerciales.

La Ley de Protección al Consumidor previene sanciones para los proveedores, que a través de propagandas fantásticas buscan obtener lucros excesivos. Así, el artículo 32 de dicho ordenamiento previene: "La información o publicidad relativa a bienes o servicios que se difundan por cualquier medio o forma, deberán ser veraces, comprobables y exentos de textos, diálogos, sonidos, imágenes y otras descripciones que induzcan o puedan inducir a error o confusión, por su inexactitud".

En términos generales, la especulación se encuentra controlada por la legislación mexicana, siendo dicho control una de las expresiones de la intervención estatal que día con día se va acrecentando.

Una vez manifestado lo anterior hemos de indicar que para poder dar una definición de sociedad mercantil desde nuestro punto de vista consideramos necesario retomar el concepto de sociedad que nos otorga el Código civil, por lo tanto, el concepto de de sociedad mercantil es el siguiente: **“Por el contrato de sociedad mercantil , los socios se obligan mutuamente a combinar sus recursos o sus esfuerzos para la realización de un fin común, de carácter preponderantemente económico, pero que constituya una *especulación comercial*.”**

1.3. Diferentes tipos societarios mercantiles

Al respecto sólo nos referiremos a dos tipos societarios que son los más comunes para su constitución en México.

Sociedad de responsabilidad limitada.

Es una sociedad capitalista personalista, con razón social o denominación, con capital fundacional representado por partes sociales nominativas, no negociables, suscritas por socios que responden limitadamente al pago de sus aportaciones salvo aportaciones suplementarias o prestaciones accesorias. (art. 58 LGSM)

En conclusión podemos establecer que esta sociedad tiene como característica para su constitución los siguiente:

- Los socios responden por las obligaciones sociales hasta por el monto de sus aportaciones;
- Existe indistintamente bajo una razón o denominación social.
- Tiene un capital mínimo de tres mil pesos
- El limite de socios es hasta 50
- Esta dividido el capital en partes sociales individuales;

- Las partes sociales no pueden estar representadas por títulos negociables;

Sociedad anónima

El artículo 87 de la Ley General de Sociedades Mercantiles (LGSM) establece que es la que existe bajo una denominación y se compone exclusivamente de socios cuya obligación se limita al pago de sus acciones".

De esta definición legal se desprenden las tres notas características de este tipo social: 1) denominación: 2) responsabilidad de los socios (accionistas) que se limita al pago de sus acciones (de sus aportaciones) y 3) la presencia de acciones en que se divide y que representan el capital social.

Requisitos. Los requisitos para constituir una S.A. los fija el artículo 89 LGSM: 1) que haya cuando menos dos socios y que cada uno suscriba una acción cuando menos 2) que el capital social no sea menor de cincuenta mil pesos y que esté íntegramente suscrito; 3) que cuando las aportaciones sean en numerario, se exhiba cuando menos el veinte por ciento del valor de cada acción, y 4) que si aquellas son en "bienes distintos de numerario", se exhiba íntegramente su valor.

El mínimo de capital que la LGSM conserva: cincuenta mil pesos, obviamente es una cifra ridícula. El principio de exigirse un capital mínimo, que la LGSM fija sólo para las sociedades de capitales, S de R L (art. 62) y S.A. (art. 89, frac. 11), o sea que como dice Rodríguez v Rodríguez, sean sociedades de capital fundacional, se explica en función de que en esas sociedades ningún socio responda con su patrimonio personal de las obligaciones de la sociedad; y si, solamente, con el monto de sus aportaciones. En las sociedades personales, el patrimonio de los socios (de responsabilidad ilimitada) constituye la garantía frente a terceros, en caso de insuficiencia o inexistencia del capital social.

Leyes especiales que regulan ciertas clases de S.A., fijan mínimos mucho mayores de su capital social. En el último Proyecto de Código de Comercio de 1982- el mínimo del capital se fija en función de una de la: tantas veces el salario mínimo vigente al constituirla (art. 57), a fin de que la pérdida del valor adquisitivo de la moneda se compense con las alzas sistemáticas de los salarios.

Sociedades anónimas especiales. Son varias, creadas también por leyes especiales, las instituciones de seguros y de fianzas, las instituciones de crédito; las sociedades de inversión, las bolsas de valores, las sociedades controladoras y controladas, y en fin, las sociedades con capital extranjero.

1.4. Proceso de constitución de las sociedades mercantiles

Con la finalidad de precisar adecuadamente cada una de las sociedades mercantiles primero hemos de establecer que es lo que tenemos que realizar para su constitución.

Así tenemos que para poder constituir una sociedad de las enunciadas por el artículo 1 de la Ley General de Sociedades Mercantiles se requiere:

1. Permiso de la Secretaría de Relaciones Exteriores, con el objeto de que se autorice la constitución, acreditar la nacionalidad de los socios y se nos otorgue la razón o denominación social diferente a cualquier otra.
2. Acudir ante un notario o corredor público. Artículo 5 de la Ley General de Sociedades Mercantiles, artículo 6 fracción VI de la Ley Federal de Correduría Pública.
3. Cumplir con los requisitos que nos marca el artículo 6 de la Ley General de Sociedades Mercantiles.

- I. Los nombres, nacionalidad y domicilio de las personas físicas o morales que constituyan la sociedad.
- II. El Objeto de la sociedad
- III. Su razón social o denominación
- IV. Su duración
- V. El importe del capital social
- VI. La expresión de lo que cada socio aporte en dinero o en otros bienes, el valor atribuido a estos y el criterio seguido para su valorización.
- VII. El domicilio de la sociedad
- VIII. La manera conforme a la cual haya de administrarse la sociedad y las facultades de los administradores.
- IX. El nombramiento de los administradores y la designación de los que hayan de llevar la firma social.
- X. La manera de hacer la distribución de las utilidades y pérdidas entre los miembros de la sociedad;

- XI. El importe del fondo de reserva

- XII. Los casos en que la sociedad haya de disolverse anticipadamente, y

- XIII. Las bases para practicar la liquidación de la sociedad y el modo de proceder a la elección de los liquidadores, cuando no hayan sido designados anticipadamente.

Todo lo que se indica van a formar los estatutos de la sociedad.

Por consiguiente pasaremos a explicar brevemente cada uno de los requisitos que debe contener el acta constitutiva.

ARTICULO 6

Requisitos que debe contener el acta constitutiva

La escritura constitutiva de una sociedad deberá contener:

I. Los nombres, nacionalidad y domicilio de las personas físicas o morales que constituyen la sociedad;

Al respecto de la nacionalidad para que una sociedad se pueda constituir es menester conocer la nacionalidad de los socios, ello en virtud de que de si en ella participan extranjeros, personas físicas, su calidad y característica migratoria les permite realizar dicha actividad, y en su caso si son personas morales extranjeras cumplan con los requisitos legales para poder realizar actividades es nuestro Estado y estar acorde con lo dispuesto por la Ley de Inversión Extranjera.

En lo referente al domicilio es necesario que se determine éste en virtud de conocer donde se pueden ubicar con el objeto de cumplir obligaciones y situaciones que se presenten en relación a la sociedad.

II El objeto de la sociedad.

Este consiste en que en el acta constitutiva se debe de determinar cual va a ser la actividad de sociedad debido a que es necesario conocer dicha actividad ya que al respecto tenemos que observar cuales están concesionadas exclusivamente para el Estado, cuales pueden ser concesionadas para los particulares y en que porcentaje pueden participar extranjeros, y en su defecto de no ser los anteriores saber la actividad de la sociedad.

III Su razón social o denominación.

Consiste en que la sociedad debe tener un nombre que es con la que se va a ostentar frente a terceros éste se puede integrar ya sea con una razón social, que se integra con los nombres o apellidos de los socios o en su defecto con el de alguno de ellos seguido de las palabras y compañía u otro similar; y la denominación que se constituye con el objeto de la sociedad o nombre ficticio que se le quiera dar, pero ambos tienen que ir seguidos de tipo de sociedad de que se trate o de sus abreviaturas.

IV Su duración.

Esta se refiere al tiempo en que la sociedad va a tener vigencia para realizar sus actividades, este depende del acuerdo que hayan tomado los socios al respecto, pero lo máximo de duración que se estipula es de 99 años, pero también nos hace suponer que puede establecerse por tiempo indefinido ya que al respecto no se establece ninguna limitación.

V El importe del capital social.

Esta cláusula reviste suma importancia debido a que ella se determina el valor de los bienes que van a pertenecer a la sociedad y será el monto con el que pueda empezar a ejercer sus actividades y haga frente a las responsabilidades y obligaciones. Este se integra con todas las aportaciones de los socios ya sea en numerario o en bienes.

VI La expresión de lo que cada socio aporte en dinero en otros bienes; el valor atribuido a éstos y el criterio seguido para su valorización; cuando el capital sea variable así se expresara indicándose el mínimo que se fije.

Esta permite que los socios aporten bienes distintos de numerario y el valor que se les va a atribuir a éstos de una manera clara y el criterio que se tomo para darles tal valor ya que el interés de los terceros debe ser protegido.

VII El domicilio de la sociedad.

Toda vez que este es un atributo de la personalidad jurídica de la sociedad es importante su determinación, a fin de establecer el lugar para el cumplimiento de las obligaciones, donde se realizaran las asambleas y fijar competencia en caso de conflicto.

VIII La manera conforme a la cual haya de administrarse la sociedad y las facultades de los administradores.

Al respecto la forma en que haya de administrarse la sociedad puede ser de dos maneras a saber: Administrador Único o Consejo de Administración, quienes pueden ser socios o extraños a la sociedad , y a los cuales para el ejercicio de sus funciones se les otorgaran poderes que pueden consistir en Actos de Administración , Poderes para pleitos y cobranzas, Actos de Dominio, si así lo requieren para su funcionamiento, y en su caso poderes especiales que determinara previamente la Asamblea de Socios o accionistas .

IX El nombramiento de los administradores y la designación de los que hayan de llevar la firma social.

Una vez designado la forma de administrar, único o consejo, en el acta constitutiva serán nombradas las personas que ocuparan el cargo y se designara la persona o personas que hayan de llevar la firma social, la cual consiste en quienes se van a firmar en nombre de la sociedad para poder contraer derechos y obligaciones.

X La manera de hacer la distribución de las utilidades y pérdidas entre los miembros de la sociedad;

En lo referentes a la distribución y pérdidas de las utilidades es muy difícil que se establezca la forma en que se van a realizar estas, pero esta se hará de acuerdo a las necesidades de la sociedad y se repartirán las ganancias o pérdidas de acuerdo a los porcentajes de participación de cada socio.

XI El importe del fondo de reserva

Este se integrara con las utilidades netas de la sociedad hasta conformarlo en una quinta parte del capital social.

XII Los casos en que la sociedad haya de disolverse anticipadamente, y

En estos casos los socios tendrían que determinar en que situaciones la sociedad se tendría que disolver anticipadamente distintos a los que marca la Ley.

XIII Las bases para practicar la liquidación de la sociedad y el modo de proceder a la elección de los liquidadores, cuando no hayan sido designados anticipadamente.

En la mayoría de las ocasiones esta cláusula es enunciativa en lo que marca la legislación ya que al respecto los socios no se preocupan por ésta circunstancia, porque su intención es que funcione para lo que fue creada y no toman en cuenta tal precepto.

También hemos de hacer hincapié que las sociedades en el momento que se constituyen tienen un órgano que es el encargado de observar el buen manejo y funcionamiento de la sociedad que es el órgano de vigilancia que puede estar integrados por uno o más comisarios que pueden ser socios o extraños. Así tenemos que toda sociedad mercantil tiene tres órganos que son: Asamblea General, Administración y Vigilancia.

CAPITULO 2

De la Relación de trabajo

Antes de iniciar el capítulo respectivo considero adecuado realizar las siguientes consideraciones respecto al trabajo.

El origen etimológico de la palabra trabajo es incierto. Algunos autores señalan que proviene del latín *trabs*, *trabis*, que significa traba, toda vez que el trabajo se traduce en una traba para los individuos porque siempre lleva implícito el despliegue de determinado esfuerzo. Otros encuentran su raíz en la palabra *laborare* o *labrare*, que quiere decir laborar, relativo a la labranza de la tierra. Y, otros más, ubican la palabra trabajo dentro del vocablo griego *thilbo*, que denota apretar, oprimir o afligir.

El Diccionario de la Real Academia Española, en una de sus acepciones define al trabajo como "el esfuerzo humano dedicado a la producción de la riqueza".

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 8º párrafo segundo conceptúa al trabajo como "toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

De lo anterior se desprende: a) todo trabajo requiere de un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene por finalidad la creación de satisfactores; b) el trabajo es una de las características que distinguen al hombre del resto de los seres vivientes; a la actividad de éstos relacionada tan sólo con el mantenimiento de la vida, no puede llamársele trabajo; solamente el hombre es capaz de trabajar; el trabajo está adherido a la propia naturaleza humana es como la extensión o reflejo del hombre.

El trabajo es tan antiguo como el hombre mismo. Se afirma y no sin razón que la historia del trabajo es la historia de la humanidad. La vida de esta va íntimamente vinculada al trabajo, constituye el verdadero fundamento de su existencia. No obstante, es importante señalar el valor tan diferente que se le ha dado al trabajo a través de la historia.

Si se toma como base del origen del hombre la tesis cristiana, el trabajo aparece como un castigo impuesto por Dios por la comisión de un pecado. Así se desprende del Antiguo Testamento (Génesis III, 17 y 19) cuando Dios condena a Adán a sacar de la tierra el alimento "con grandes fatigas" y a comer el pan "mediante el sudor" de su rostro.

En la época Antigua se miró al trabajo con desdén fue objeto del desprecio de la sociedad incluso de los grandes filósofos, era el fiel reflejo del pensamiento dominante consideraban al trabajo como una actividad impropia para los hombres libres, por lo que su desempeño quedaba a cargo de los esclavos que eran considerados como cosas o como bestias. Las personas, los señores, se dedicaban a la Filosofía, la política y la guerra.

Durante el régimen corporativo, en la Edad Media, el hombre quedaba vinculado al trabajo de por vida y aun transmitía a los hijos la relación con la tierra o con la corporación, haciéndose acreedores a enérgicas sanciones cuando intentaban romper el vínculo heredado.

El 12 de marzo de 1776 con el Edicto de Turgot, que pone fin al siglo XI, sistema corporativo en Francia, se postula la libertad de trabajo, como un derecho natural del hombre. Posteriormente en las declaraciones francesa (1789) y mexicana Apatzingán 1814) se eleva este ideal a la categoría de derecho universal del individuo.

Por su parte Carlos Marx equipara al trabajo con una cosa que se pone en el mercado; indica que la fuerza de trabajo es una mercancía, como el azúcar A la fuerza de trabajo se le mide con el reloj, al azúcar se le mide con la balanza.

Para este autor el trabajo enajena al hombre; éste no puede hacer lo que quiere mientras sirve al patrón; de ahí la lucha por eliminar de las relaciones de producción la explotación del hombre por el mismo hombre.

En la Declaración de los Derechos Sociales del Tratado de Versalles (1919) se afirma que: "el principio rector del derecho internacional del trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio". Este principio, a petición de la delegación mexicana, fue recogido posteriormente en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana celebrada en Bogotá en 1948.⁵

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 3º consagra este mismo principio al establecer que "El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

Este a, encierra la ilusión de todo ser humano: tener trabajo útil y digno que le permita vivir a él y su familia con salud y de manera decorosa.

Al hacer un análisis de este precepto pueden apuntarse estas reflexiones:

-El trabajo es un derecho y un deber sociales. La concepción moderna de la sociedad y del derecho sitúa al hombre en la sociedad, le impone deberes y le otorga derechos; la sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, por esto el trabajo es un deber; pero en el reverso de esta obligación, el hombre tiene el derecho de esperar y exigir de la sociedad condiciones de vida que le permitan la oportunidad de trabajar, de ahí el postulado del preámbulo del «a.» 123 constitucional del derecho de toda persona al trabajo digno y socialmente útil.

⁵ Cfr. BUEN L Nestor de. Derecho del Trabajo Sexta edición, Porrúa México 1986 pp. 17-18

-El trabajo no es un artículo de comercio. Considerar al hombre como un medio material de producción, cómo un instrumento para acumular riqueza, es una idea que ataca a su dignidad. De este modo encontramos que la cuestión de la dignidad del hombre en el trabajo se funda en la idea que se tenga del hombre: como un principio, como un sujeto creador y como un fin, o como un medio, como un instrumento. Es lógico considerar que el hombre como su inteligencia, con su imaginación, con su conciencia del mundo y de las cosas, es más, es mucho más importante que las herramientas y que las máquinas, y que estas han de ser puestas a su servicio, para que el hombre, señor de la creación, pueda realizarse efectivamente.

El trabajo exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta. El principio de libertad y de dignidad apuntado tiene su más diáfana expresión en el artículo 4º de la Ley Federal del Trabajo que dispone: "No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que se le acomode siendo lícitos".

Este derecho fundamental de la persona que trabaja conlleva dos aspectos: cada hombre a libre para escoger el trabajo que más le acomode, esto es, tiene la libertad para seleccionar el trabajo que más le satisfaga conforme a sus aptitudes, gustos o aspiraciones; por otra parte el hombre es libre y no puede ni debe sufrir menoscabo alguno por y durante la prestación de su trabajo; claro está, ha de cumplir con la obligación que tiene de entregar su energía de trabajo en los términos y condiciones convenidos. Pero su persona, su libertad y su dignidad han de permanecer intocados patrimonio del hombre que trabaja, que lo afirma, que le permite realizarse y lo hace trascender.

La dignidad humana ha de entenderse como el conjunto de atributos que corresponden al hombre por el solo hecho de serlo: uno de esos atributos consiste en ser esencialmente idéntico a los demás hombres, de esta suerte el trabajador tiene el indiscutible derecho de que se le trate con la misma consideración que el patrón reclama para sí. No es de dudarse que el empresario y el trabajador tengan posiciones distintas en el proceso de la producción, pero su naturaleza de seres humanos es idéntica, gozan de los

mismos atributos. El artículo 132, fracción VI, de la LFT en aplicación de este principio impone al patrón como obligación la de "guardar a los trabajadores la debida consideración".

-El trabajo debe efectuarse en condiciones que "aseguren la vida la salud y un nivel económico decoroso; para el trabajador y su familia.

Este principio se transforma en el objetivo de más alto rango para; todo hombre: lograr un nivel económico decoroso, a través del cual pueda realizar todas las necesidades materiales de él y de su familia proveer a la educación de sus hijos y poder asomarse a los más elevados planos de la cultura, en forma tal que tanto el como su familia puedan desarrollar sus facultades físicas y espirituales con el decoro que corresponde a los seres humanos.

2.1. Concepto de trabajador

"Es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado" (art. 8 de la LFT). Precizando el concepto, el pfo. segundo de dicho precepto previene al efecto, que "se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente-- del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio".

Terminológicamente, frente a la utilización indiscriminada de las voces obrero empleado, prestador de servicios o de obras, dependientes, etc., la denominación trabajador responde con precisión a la naturaleza de este sujeto primario del derecho del trabajo, amén de que unifica el carácter de aquellos que viven de su es fuerza ya preponderantemente material o intelectual. Ciertamente, este término homogéneo suprime la discriminación aún subsistente en diversos sistemas que regulan mediante estatutos diferentes, la condición del obrero, el empleado y el trabajador.⁶

⁶ Ibidem. pp.26-36

Descomponiendo en sus aspectos esenciales la noción jurídica de trabajador recogida en la ley, podemos distinguir tres elementos: a) la persona física b) la prestación personal del servicio, y c) la subordinación.

La exigencia de que el trabajador sea necesariamente una persona física, pretende eliminar la confusión provocada con frecuencia en otro tiempo, de encubrir las relaciones individuales de trabajo a través de la celebración de contratos por equipo figura que además de entorpecer la vinculación directa del patrón con los trabajadores, propiciaba su manipulación, robusteciendo la intermediación en detrimento de la acción del sindicato.

La prestación personal del servicio es otro elemento inherente a la figura del trabajador, que, generalmente entendida como una obligación prototípica de hacer, no puede sustituirse por la de otra diferente, sin consentimiento del patrón.

Aunque su proyección es expansiva, el concepto jurídico de trabajador implica un vínculo de jerarquía, elemento gestor de la llamada subordinación, que supone el poder de mandar con que cuenta el patrón y el deber de obediencia de aquel.

Para Mario de la Cueva, la subordinación no pretende designar un status del hombre que se somete al patrón, sino una de las formas de prestarse los servicios aquella que se realiza con sujeción a la; normas e instrucciones vigentes en la empresa. Hablamos en todo caso, de la subordinación técnico funcional relacionada con la prestación de los servicios, sin que se constriña en forma alguna, la dignidad libertad de los trabajadores.⁷

⁷ Cfr. CUEVA Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo 1, Decimocuarta edición. Porrúa, México 1996, pp.199-202

2.2. Concepto de patrón

(De patrono y éste, a su vez del latín patronus.) "Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores" (artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo).

En confrontación con la figura del trabajador, el patrón representa otro de los sujetos primarios de la relación jurídica de empleo. Su presencia como persona física es frecuente, cuando no la regla, en la pequeña empresa, donde se le puede encontrar supervisando los servicios de los trabajadores o compartiendo con ellos, las actividades laborales. En los centros de grandes dimensiones es común por el contrario, su disolución físico-individual, en la integración de sociedades (personas jurídicas o morales).

Pese a que tradicionalmente, como jefe de la empresa, se le reconoce al patrón un poder de jerarquía del que dependen en relación subordinada, los trabajadores de la misma, la definición de ley es precisa y objetiva, no obstante el cuestionamiento de que pudiera estimarse incompleta en tanto que omite el concepto de subordinación y no alude al compromiso de retribuir el trabajo. En efecto resulta evidente, a nuestro juicio, que al suprimirse la condicionante de la preexistencia de un contrato de trabajo, ignorándose la limitante de la subordinación, pretendió fortalecerse el carácter expansivo del derecho del trabajo. Por otra parte, el señalamiento de la contraprestación que se haga indispensable para definir el carácter del patrón, toda vez que la obligación del pago del salario está sobrentendida, es insalvable y por disposición de ley, irrenunciable.

La desvinculación del concepto de patrón respecto del contrato de trabajo, obedece, dentro de nuestro sistema, al acogimiento de la autonomía relacionista que explica la prestación de los servicios como razón generatriz de la aplicación y beneficio del derecho del trabajo.

Para algún sector de la doctrina y del derecho comparado, suele confundirse el concepto de patrón, identificándolo indiscriminadamente, con el de empleador o empresario, cuando no, con los de dador o acreedor de trabajo. Pensamos que no es exacto.

Es inadecuado el hablar de empleador, puesto que en nuestro sistema por lo que hace fundamentalmente a la empresa de notable envergadura, caracterizada por su paulatina despersonalización no es el patrón quien emplea, sino el personal administrativo de la misma, especializado para tales menesteres.

Tampoco es factible identificarlo con el empresario, toda vez que las relaciones de trabajo no se presentan exclusivamente dentro de la empresa, sino también dentro de otros sectores; por ejemplo, el trabajo doméstico.

La connotación de dador del trabajo es no solo gramatical y fonéticamente inadecuada, sino que revela graves deficiencias técnicas, como el designar de manera indistinta, tanto a la persona que ofrece el trabajo (patrón) como a la que lo realiza o proporciona (trabajador).

Por otra parte, amén de su remisión a la teoría de las obligaciones y de los contratos civiles, la expresión acreedor de trabajo como denominación sustitutiva de patrón, es definitivamente impropia, pues pudiera llevarnos al extremo de llamar a los trabajadores deudores de trabajo o quizás acreedores de salario.

El concepto de patrón, desprendido del prejuicio de poder resultar peyorativo para quienes concentran la riqueza, es sin duda el más idóneo, pues precisa la noción de la figura, despeja las confusiones y responde mejor que las otras acepciones a la realidad y tradición jurídicas de nuestro ordenamiento del trabajo.

Con el propósito de obligar directamente al patrón con los trabajadores y evitar el subterfugio de la intermediación desvinculante, la ley establece

expresamente que "los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores" (art. 11 LFT).

En el ámbito de los trabajos especiales, el legislador concuerda la figura del patrón con las peculiaridades del servicio. Así, en relación con el trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal, se consideran patronos a las empresas navieras como a aquéllas de maniobras; a los armadores y fletadores; a los consignatarios y agentes aduanales, como en general, a las demás personas que ordenen esta suerte de servicios (art. 268, LFT).

Respecto al trabajo a domicilio se consideran patronos a las personas que encargan este tipo de labores, independientemente de que suministren o no a los prestadores de servicios los útiles y materiales de trabajo. Tampoco trasciende para tal efecto, la forma en que aquellos remuneren el servicio. El legislador es claro para precisar, en este caso, que la existencia simultánea de varios patronos no priva a los trabajadores de los derechos laborales que les corresponden (arts. 314 y 315).

En el caso de los médicos residentes durante el periodo de adiestramiento en sus especialidades, se estima patrón a la persona moral o física a cuyo cargo se encuentra la Unidad Receptora de los Residentes (art. 353-B LFT).

La doctrina suele distinguir entre los patronos del sector privado y aquellos del sector público. Dentro de nuestro sistema, las relaciones de trabajo burocrático fueron substraídas al marco del derecho administrativo para regular a nivel tanto constitucional como legal, las vinculaciones laborales entre el Estado y otros entes de carácter público, con el personal a su servicio.

Siempre en el terreno teórico, además de su carácter de persona física o jurídica de naturaleza pública o privada, puede estudiarse la figura del patrón como un simple ente de facto o una mera asociación no reconocida.

Si desde otra perspectiva el estudio del patrón se relaciona con las diferentes ramas de la actividad económica, entonces bien puede hablarse de patrones: a) industriales; b) comerciales; c) artesanales, y d) agrícolas.

2.3. Relación de Trabajo

El autor Roberto Muñoz Ramón define a la relación de trabajo en los siguientes términos:

“El vínculo constituido por la congerie de derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales, con motivo de la prestación del trabajo subordinado, recíprocamente, al patrón y a los trabajadores, y estos entre sí”.

Por su parte la Ley Federal del Trabajo es clara al establecer que debe entenderse por relación de trabajo al señalar:

“Artículo 20. Se entiendo por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario...”

A nuestro parecer la relación de trabajo se haya integrada si la necesidad de la existencia del pago de un salario, es decir que bastara la existencia de la prestación de un servicio personal y subordinado, pues el pago resulta ser secundario, así por ejemplo si una persona presta a otra un servicio con las características que hace referencia el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo y por alguna circunstancia solo lo presto diez días y por consiguiente no alcanzo a cobrar en la quincena la quincena, esto no implica necesariamente que no exista una relación de trabajo, pues aun cuando no se ha dado el pago del salario ello no es suficiente para no tener por acreditado la existencia del propio trabajo.

Atento a lo anterior podemos incluso llegar a sostener que la esclavitud dio origen a una relación de trabajo en la que si bien es cierto no existía derecho

alguno para el esclavo, no deja de ser cierto también que se dio la prestación de un servicio personal y subordinado.

2.3.1. Naturaleza jurídica.

La naturaleza jurídica de la relación de trabajo se ha dado en términos de una relación contractual, desde los inicios del derecho de trabajo y así lo refiere Mario de la Cueva al señalar:

“La doctrina extranjera y nacional daba por supuesto que la relación de trabajo era de naturaleza contractual, esto es, se aceptaba que el llamado contrato individual de trabajo era un verdadero y simple contrato y el único problema de la doctrina era incluirlo en alguno de los tipos reglamentados por el derecho civil; si acaso, confesaban los maestros de derecho civil que era un contrato innominado. Tiene una explicación sencilla esta manera de resolver la cuestión, pues, durante siglos, desde el derecho romano, las prestaciones de servicios fueron contempladas dentro del marco institucional del contrato; el poder de la tradición obliga a los escritores y maestros a mantener la doctrina; y no se crea que eran únicamente los profesores de derecho civil, también los escritores de derecho del trabajo mantenían la tesis”.

Para poder llegar a establecer que la relación de trabajo no es como se ha dicho un contrato, hemos de analizar estas a efecto de poder llegar a establecer su verdadera naturaleza jurídica, así el primer término que tenemos es la teoría de que la relación de trabajo es un contrato de arrendamiento justificándose esta de la siguiente forma:

“La cosa arrendada es la fuerza de trabajo que reside en cada persona y que puede ser utilizada por otra como la de una maquina o la de un caballo; dicha fuerza puede ser dada en arrendamiento y es precisamente lo que ocurre cuando

la remuneración del trabajo por medio del salario es proporcional al tiempo, de la misma manera que pasa en el arrendamiento de cosas”.

Dentro de los tratadistas que se encuentran negando que la relación de trabajo forme parte de un arrendamiento se encuentra el ilustre Jesús Castorena que hace las siguientes reflexiones de porque no puede tratarse de un arrendamiento y al respecto señala:

“No puede rentarse lo que no se puede usar. La energía no puede usarla nadie. Dispone de la, quien la produce.

La energía en el momento de producirse es extingue, se consume; y luego no puede alquilarse; es de la naturaleza del arrendamiento la transmisión del uso, no de la cosa”.

Diverso contrato al que se le ha pretendido también adjudicar la naturaleza jurídica de la relación de trabajo lo es, el de compraventa argumentándose en su favor:

“La relación y el contrato de trabajo son compraventa: la cosa es la energía humana, el salario su precio. El hombre, se dice, se aparta de esta concepción porque le provoca horror; pero nada es más cierto que el trabajador vende su energía. Si se admite que en la ministracion de energía eléctrica, hay compraventa, ¿Por qué no convenir que puede haberla respecto del trabajo? Es infantil pregonar que el trabajo no esta en el comercio”.

En contraposición a la teoría que establece que la relación de trabajo encuentra sustento en un contrato de compra venta, el mismo autor Jesús Castoreña señala los elementos por los que no puede darse esta circunstancia:

Que el que adquiere, tiene la libre disposición de lo que compra. Esa libre disposición esta contrariada por la libertad del trabajador que puede dejar de trabajar en el momento que quiera, sin que nada ni nadie lo puede obligar al cumplimiento de su obligación. 2º.- Que la energía humana es inasequible: en el momento de producirse, se consume, no puede ser objeto de apropiación, de

posesión ni de transmisión. El patrón ni se apropia ni se posesiona del trabajo: lo que el patrón aprovecha son los resultados de la energía, no la energía misma. 3º. La concepción de la compraventa de trabajo lleva de la mano a la esclavitud, dada la imposibilidad de separar la energía humana del hombre, y el Derecho repudia toda concepción en la que el hombre comprometa su persona misma. En este orden el progreso de las instituciones jurídicas es innegable”.

“En efecto los elementos de este contrato son dos, obra común de varias personas, cada una de las cuales aporta algo y división en común de alguna cosa. Por lo que al primero se refiere. ¿No hay, manifiestamente, obra común y colaboración? Uno aporta su espíritu de iniciativa, su conocimiento de la clientela, su talento organizador, su actividad intelectual, en una palabra, su industria y también su capital; otros no aportan sino su fuerza, su habilidad profesional, su trabajo, su industria. En cuanto al segundo elemento, una explicación del término beneficios demuestra, igualmente, su existencia: En el término beneficios es necesario distinguir los beneficios de la industria y los beneficios del patrono; el beneficio a dividir y que es efectivamente dividido entre patrono y trabajadores es el que resulta si se considera la situación de una persona que acumulara las funciones de empresario y trabajador, en cuyo caso bastaría, para obtenerlo, deducir de la venta de los productos los gastos de arrendamiento de locales e instrumentos, los generales, como impuestos, etc., así como los que implican la compra de materias primas; los beneficios del empresario, a su vez, se obtienen deduciendo, de aquel beneficio, el salario pagado a los obreros”.

Por lo que respecta al criterio esbozado respecto a que la relación de trabajo no es un contrato de sociedad, esta se fundamenta de acuerdo con Jesús Castorena en los siguientes términos:

“En la relación de trabajo, el obrero obtiene una remuneración derivada de su actividad, sin que le importe el resultado desde el punto de vista de la utilidad, lo que confirma y quiere decir que no realiza ninguna aportación: el empresario lo toma a su servicio y es el salario que le paga uno de los gastos necesarios del

negocio, esto significa que la relación carece de lucro. No hay pues, la intención de aportar el trabajo ni de lucrar. Puede la Ley obligar a la participación de las utilidades, con ese mandamiento no se cambia la intención de las partes ni se varía la naturaleza de la relación de trabajo”.

Por último, la teoría que sostiene que la naturaleza jurídica de la relación de trabajo lo es, el contrato de mandato, se fundamenta en el hecho de que al trabajador se le encomendaba determinada tarea, sin embargo esta terminó por extinguirse atento a lo señalado por el maestro Mario de la Cueva quien señala:

“La asimilación del contrato de trabajo al de mandato tuvo extraordinario eco en otros tiempos, se encuentra hoy, empero, definitivamente descartada, toda vez que, a diferencia de lo que ocurría en Roma, el mandato dada la definición que del mismo proporciona el artículo 2546 del Código Civil, solamente existe para la ejecución de actos jurídicos”.

Discrepando un poco del maestro Mario de la Cueva, en el sentido de que en el mandato el fin no es un acto jurídico, pero de acuerdo con el en que el contrato de mandato no puede justificar la naturaleza jurídica de la relación de trabajo el autor Jesús Castoreña señala:

“Esta explicación se debe a una confusión acerca del objeto de los contratos. Se piensa que el trabajo es en el mandato el fin del acto jurídico. No es así. El fin del mandato es la representación, el trabajo, aunque necesario para realizar los fines de la representación, sirve solo de medio.

Es más, en la relación de trabajo no hay representación. Puede haberla en determinados casos, pero como un fenómeno accesorio, cuando sin ella no puede realizarse la prestación personal de servicios.”

El maestro Mario de la Cueva al señalar que todas las teorías civilistas que intentan dar fundamento a la relación de trabajo han fracasado señala que esta ha tenido un nuevo auge y al respecto nos dice:

“Se debaten dos grandes ideas par explicar la naturaleza y el carácter del derecho del trabajo: Una, la concepción que podríamos llamar privatística del derecho del trabajo, y según la cual, sería un estatuto destinado a regular las relaciones obreras patronales, consideradas como un negocio de derecho privado y sometido a las reglas patrimoniales del derecho civil; y otra, la idea publicística y humanista del derecho del trabajo, que postula, como principio esencial, la tesis de que el derecho del trabajo es la norma que procura dar satisfacción a las necesidades del hombre que trabaja, haciendo efectivo el derecho del hombre a conducir una existencia digna”.

Para nosotros la naturaleza jurídica de la relación del trabajo será un acto jurídico llevada a cabo por la voluntad del trabajador y del patrón, de las cuales el primero presta sus servicios al segundo bajo las instrucciones e indicaciones de este, con el objeto de producir un fin determinado acto jurídico al que la Ley de da una protección especial y que de ninguna manera puede equipararse a un contrato de naturaleza civil.

2.3.2. Elementos del la relación de trabajo.

De las definiciones aportadas en el inciso “A” del presente trabajo recepcional hemos de analizar los elementos que integran estas, así podemos señalar que los elementos de la relación del trabajo son dos los objetivos y los subjetivos.

Los elementos objetivos se hallan integrados por la prestación de un trabajo subordinado y atendiendo a la definición de la Ley Federal del Trabajo, también el pago de un salario.

La prestación de un servicio personal, atiende al hecho de identificar plenamente al trabajador y desde luego las cualidades que se requieren de este, puesto que cada persona tendrá sus propias características que lo harán idónea

para desempeñar un determinado puesto o función y que de ninguna manera permitirá que otra persona desempeñe su trabajo.

Con esta expresión se significa el deber que tiene el trabajador de trabajar personalmente, es decir, de no poder sustituir ese trabajo con el de otra persona o por algún procedimiento técnico. Este elemento es fundamental. Si el trabajador estuviera en posibilidad de sustituir su trabajo por medio de un útil o de una máquina de su invención, cambiaría la naturaleza del acto jurídico. Sería un alquiler y no un contrato de trabajo. De la misma manera, las empresas de servicio celebran un contrato mercantil con los usuarios a pesar de que el objeto del contrato sea el trabajo. El trabajador o trabajadores que ejecutan el servicio, no lo son de quien recibe el trabajo, aunque las consecuencias del trabajo las aprovechen, sino de la empresa que hace la organización, para ofrecer el servicio al público, para satisfacer una necesidad. Mas claro, la empresa realiza una organización para que sus trabajadores presten su trabajo personal a sus clientes.

Tratándose del elemento objetivo subordinado, este es definido por el Diccionario de la Lengua Española en los siguientes términos:

“Subordinado.- se dice de la persona sujeta a otra o dependiente de ella, U. m. c. s.f. Oración gramatical que depende de otra”.

“La exposición de motivos es explícita por subordinación se entiende de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud de la cual esta obligado el primero, a la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa”.

El último elemento objetivo de la definición proporcionada lo constituye el pago de un salario que aun cuando a nuestro parecer no constituye un elemento de la relación de trabajo si no una consecuencia de esta, hemos querido señalarlo, así la Ley Federal del Trabajo define al salario en los siguientes términos:

“Artículo 82.- Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

“Artículo 84.- El salario se integra con los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”.

Por su parte el autor Mario de la Cueva es un poco mas explicito al definir al salario y lo hace en los siguientes términos:

“Es la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo; y se integra por los pagos hechos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.”⁸

Tratándose de los elementos subjetivos de la relación del trabajo estos serán el trabajador y el patrón.

⁸ Ibidem.. pág 294

CAPITULO 3

Los conflictos laborales y los salarios caídos

En este capítulo trataremos los conflictos laborales que surgen con las sociedades mercantiles, cabe hacer la aclaración que no nos inmiscuiremos de manera precisa al procedimiento en sus etapas, sino las consecuencias que se tienen de llevar a cabo un procedimiento largo y tedioso para las partes, que al final trae como consecuencia un laudo condenatorio para la sociedad mercantil, después de mínimo un año de procedimiento. Por lo tanto iniciaremos a continuación con los conflictos laborales.

3.1. Los conflictos laborales

Los conflictos de carácter laboral no son algo nuevo, ni corresponde a una época en que el derecho del trabajo ha desarrollado elementos legales para regir las relaciones laborales de la manera mas justa posible, no al contrario, los conflictos son un parte integral de las relaciones en todas las actividades humanas, la aparición del derecho del trabajo tuvo como antecedente indiscutible el abuso del hombre por el hombre, el aprovechamiento ventajoso del fuerte sobre el débil, el desprecio inhumano del económicamente poderoso sobre el indigente. Por ello se ha dicho, que la historia del derecho del trabajo no es en si misma otra cosa que la historia del hombre en la búsqueda de su progreso, de su libertad y de su seguridad y en consecuencia normar y reglamentar las relaciones obrero patronales y disminuir la fricción dentro del ambiente laboral.

Concepto de conflicto

El diccionario Océano Uno establece en la voz *conflicto* lo siguiente: “Colisión u oposición de intereses, derechos y pretensiones etc.”, se utiliza en derecho para designar posiciones antagónicas”.

En la fracción XX del apartado "A" del Art. 123 Constitucional se menciona también como sinónimo a "las diferencias... (entre el capital y el trabajo)". Expresa simple y sencillamente una oposición de intereses.

Los conflictos y las vías para resolverlos son dos cosas diferentes, los primeros corresponden a un fenómeno social; los segundos constituyen una pluralidad de actos procesales, estos son meramente jurídicos, mientras que los conflictos pueden jurídicos, económicos e inclusive técnicos.

Los conflictos de trabajo

Los conflictos laborales son: "En sentido lato son conflictos de trabajo las controversias que pueden presentarse en las relaciones laborales. En sentido estricto, son las diferencias que pueden suscitarse entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, como consecuencia o con motivo del nacimiento, modificación o cumplimiento de las relaciones laborales o colectivas de trabajo".⁹

Mario de la Cueva "Los conflictos laborales tienen dos características fundamentales: "primeramente, una de las personas que intervengan en el conflicto, por lo menos, debe ser sujeto de una relación de trabajo... (y) en segundo lugar, la materia sobre la que verse el conflicto ha de estar regida por las normas del derecho del trabajo.

Clasificación de los conflictos laborales

Basados en Mario de la Cueva se clasifican en¹⁰ :

Obrero patronales

1 Individuales de carácter jurídico

2 Individuales de carácter económico

3 Colectivos de carácter jurídico

⁹ Diccionario del Derecho del Trabajo, Porrúa-UNAM, México 2001, pág 46

¹⁰ Cfr. CUEVA Mario de la, Ob. cit págs. 510-527

4 Colectivos de carácter económico

Inter. Obreros

Intersindicales

Entre trabajadores y sindicatos

Interpatronales

Entre sindicatos y el Estado

Conflictos obrero-patronales. Sus variantes

Los conflictos obrero-patronales consisten en diferencias surgidas con motivo de una relación laboral.

Pueden producirse de acuerdo a las siguientes alternativas:

Individuales de carácter jurídico: el interés en juego puede ser de un solo trabajador o de varios, o inclusive de todos los trabajadores de una empresa o establecimiento.

La naturaleza “jurídica” del interés en juego significa que el conflicto versa sobre la interpretación o cumplimiento de una norma laboral. Esta puede ser constitucional, legal o producto de una convención.

Individuales de carácter económico: la naturaleza económica de un conflicto determina que esté en juego la nueva fijación de condiciones de trabajo.

Colectivos de carácter jurídico: En realidad lo colectivo implica un interés de grupo, entendido no como una suma de individuos, sino como un valor en sí mismo.

Lo característico de lo colectivo es que se trata de un interés que sólo puede ser defendido por el propio grupo, y no por los individuos que lo integran. Lo colectivo es indivisible de manera que no se podrían ejercer las acciones pertenecientes al grupo, sumando acciones individuales.

Colectivos de carácter económico: sólo resulta necesario agregar que la fijación de nuevas condiciones de trabajo puede ser hecha en beneficio de los trabajadores o patrones.

Conflictos inter-obreros

Los conflictos Inter.-obreros siempre individuales derivan, necesariamente, de una cuestión de preferencias.

Una característica de estos conflictos es que deben de repercutir necesariamente en un patrón o inclusive, en un sindicato de ambos.

Conflictos intersindicales

Los conflictos entre sindicatos desde la perspectiva estrictamente labora, se reducen, en nuestro concepto, a dos hipótesis: **la reclamación de la titularidad de un contrato colectivo de trabajo o de la administración de un contrato-ley.**

Conflictos entre trabajadores y sindicatos

En los estatutos de los sindicatos se pueden incluir los motivos y procedimientos de expulsión de sus miembros y las correcciones disciplinarias aplicables. En los contratos colectivos se permita pactar cláusulas de exclusión: de ingreso y por separación.

Conflictos entre patrones

Es un poco descabellada esta idea, pero Trueba Urbina afirma que “la naturaleza de tales conflictos es esencialmente jurídica” pero no obstante “Nunca se han registrado pugnas entre empresarios en los tribunales de trabajo”.

Es importante señalar, sin embargo, que no son escasos los conflictos de intereses entre patronos dirimidos ante los tribunales de trabajo, pero requieren siempre de una acción previa de los trabajadores.

Conflictos entre sindicatos y el estado

Se producen como consecuencia de la obligación prevista en la ley que los sindicatos deben de cumplir, de registrarse ante la STPS en los casos de competencia federal y en las JCA en los de competencia local.

Constituyen actos de autoridad que pueden ser motivo de un juicio de garantías, ante juez de Distrito. No se trata de un proceso ante tribunales de trabajo, pero hay que conocer su naturaleza.

La clasificación de la ley

La Ley Federal del Trabajo en sus artículos 870 y 900 establece cuales son los conflictos a saber:

Conflictos individuales de naturaleza jurídica

Conflictos colectivos de naturaleza jurídica

Colectivos de naturaleza económica.

3.2. Salarios Caídos

El origen o génesis del concepto de salarios caídos tiene como principio la llamada estabilidad en el empleo que es el derecho que tiene un trabajador a conservar su fuente de trabajo. Se trata de una institución que implica que durante el tiempo en el que se desahoga el juicio, el trabajador se encuentra dispuesto a la restitución de su empleo. He ahí precisamente donde radica la naturaleza del concepto.

En los litigios ante los Tribunales del Trabajo, de manera frecuente se observan procedimientos en los que se hacen condenas por concepto de salarios caídos, se condenan cantidades a las que corresponderían al

trabajador, por la duración del juicio, tiempo durante el cual debió disfrutar de los beneficios del salario y todo lo inherente al principio de estabilidad en el empleo.

Lo anterior obedece a un principio lógico que se traduce en que el empleo es la fuente de ingresos de una persona y los créditos relacionados con el mismo, incluso se consideran prioritarios en diversos ordenamientos jurídicos. Esto es que, una persona que se ve privada de sus ingresos, por causas que no le son imputables, establecidas en un laudo, debe ser restituido de manera cautelosa por el Estado y se le deben entregar los conceptos que dejó de percibir durante el tiempo que el procedimiento duró, mas aún, si el mismo no se originó por causa imputable a éste.

3.3. Problemática

La problemática que planteamos al respecto, estriba en el hecho de que cuando una sociedad mercantil es condenada en laudo a pagar los salarios caídos, mismos que serán cuantificados por lo establecido en la demanda inicial hasta la solución del conflicto y su pago respectivo. Estos en muchas ocasiones merman la economía de las empresas, situación que se ha ocasionado por diversos problemas.

Establecemos un problema primordial que es la economía de la sociedad. Si bien es cierto el trabajador tiene todo su derecho a demandar, también lo es, que al referirnos a salarios caídos, éstos salen de la productividad del trabajador y de la empresa, esto es, que la condena al pago de un despido injustificado tiene su fundamento legal y económico, pero el pago de salarios caídos de un procedimiento excesivamente largo tiene una gran repercusión en la economía de la empresa al ser condenado a dichos salarios, ya que como lo mencionamos de dónde tiene que obtenerse el ingreso para que se paguen los salarios caídos, ¿será cierto que el trabajador no labora durante todo el tiempo que dura el juicio laboral!, consideramos que no es así, porque el trabajador no se va a estar esperando tanto tiempo para

poder obtener un ingreso y subsistir. Es por ello que también planteamos las siguientes problemáticas.

Al primer problema que nos enfrentamos consiste en que los tribunales laborales tienen excesos de demanda. No se trata de limitar la oportunidad de los trabajadores afectados de plantear sus problemas pero surgen varias consideraciones a saber:

Sólo los trabajadores tienen derecho de acudir a los tribunales laborales para demandar a los patrones, eso implica la existencia de un procedimiento inequitativo, pues impide a los patrones, afectados en su derecho por alguna conducta irregular de un trabajador, el concurrir a los Tribunales a demandar, ya sea el cumplimiento de una obligación, o el rompimiento del vínculo laboral, evitando con ello la grave y elevada contingencia de los salarios caídos.

Sanción por demás excesiva que gravita en la economía de las empresas y que ha propiciado que más de un patrón haya perdido su patrimonio en la condena en esta materia que se ve incrementada de manera considerable por la dilación de los juicios, la falta de limitación en el monto de los salarios caídos, y las demandas sustentadas en falsedades aunada a las interpretaciones proteccionistas de algunos tribunales colegiados.

Todo esto ha convertido a las demandas laborales en el deporte nacional más productivo.

Un segundo problema estriba en demandas con absoluta inmunidad, si bien es respetable en tondo momento el derecho legal y constitucionalmente definido a favor de los trabajadores de exigir el cumplimiento de sus derechos, y sancionable y reprobable la conducta de algunos patrones y empleadores que dejan de atender sus compromisos para con sus trabajadores, es indispensable que en el terreno del litigio se manifieste un nivel de respeto, seriedad, profesionalismos y ética, que se ha pervertido seriamente en nuestro medio laboral, por desgracia las demandas están plagadas de mentiras y las

defensas siguiendo quizá la máxima homeopática, “similla, similibus, curandum”, se tengan que sustentar en situaciones alejadas de la realidad.

A nadie beneficia este proceder, mas que a practicas ilegítimas que desprestigian al foro y menosprecian a los tribunales laborales.

Por ejemplo, es común la demanda en la que se involucra a los empleados de un patrón, cuya finalidad no es otra que la de crear molestia y sorprender, buscando la incomparecencia de un alto funcionario al que falsamente se le imputa un despido o pretendiendo responsabilizarlo de manera conjunta con la empresa.

O bien, la sistemática reclamación de tiempo extra nunca trabajada, sustentada en interpretaciones benévolas en exceso de juzgadores en materia de amparo.

A su vez, las autoridades penales en caso de una denuncia derivada de un juicio laboral, por lo general no le dan tramite bajo el supuesto erróneo de que se trata de presionar a los trabajadores para la perdida de sus derechos, dejando de analizar de manera objetiva el caso y ayudar as ubicar en su justo nivel a este tipo de demandas evitando las falsedades y las exageraciones.

En muchos de estos casos de prácticas irregulares, derivan de litigantes sin titulo que no pueden ser materia de responsabilidad profesional.

Y como un tercer problema se plantea la tramitación obligada y retardada de los juicios laborales

Ante el volumen cada vez mayor de demandas la falta de recursos material y presupuestales y de personal que experimentan los tribunales laborales y la obligada tramitación de los juicios que deriva de las normas existentes, como es el caso de la pericial aun sin presencia o interés de los trabajadores, el juicio que se abandona por el trabajador, la impugnación de convenios celebrados ante los mismos tribunales, da como consecuencia

además de inseguridad jurídica elevados costos para las autoridades y los particulares dispendio de los recursos fiscales.

Es necesario mejorar las instalaciones de los tribunales laborales, lograr más y mejores funcionarios administradores de justicia, hacer más expedito el trámite de los conflictos laborales y asegurar a los contendientes de esos conflictos una justicia limpia sin prejuicios pronta y expedita.

Es muy socorrida la práctica de ampliar las demandas o modificarlas con la exclusiva idea de delatar el procedimiento y complicar su tramitación.

PROPUESTAS.

Que los salarios caídos se limiten a un lapso, no mayor de seis meses, término suficiente para la tramitación de un juicio en la materia.

Celeridad en el tramite de los juicios en beneficio de las partes y de la administración de justicia, para que sea precisamente pronta y expedita.

Justicia dilatada es injusticia.

La precisión en ley del derecho de los patrones de acudir a los Tribunales laborales para el ejercicio de las acciones vinculadas con el cumplimiento de las obligaciones a cargo de los trabajadores o la rescisión o terminación del vínculo laboral partiendo del texto de la fracción XX del apartado A del artículo 123 Constitucional que establece: "Que las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una junta de conciliación y arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del gobierno.

Que las demandas en las cuales se involucra a diversas personas físicas y morales, se ubique la litis en la audiencia de ley, teniendo sólo como partes al actor y a quien haya aceptado la relación de trabajo y en aplicación del principio de seguridad jurídica y celeridad en el procedimiento se excluya al las restantes demandadas, evitando de esa manera tramites dilatados e innecesarios.

Se responsabilice a los profesionistas o quienes deliberadamente sustente demandas en hechos falsos y acciones temerarias evitando de esa manera que se tengan que manifestar los tribunales respecto de acciones sin fundamento real que en muchos casos generan laudos absurdos e injustos dando margen a enriquecimiento ilegítimo y fraude procesal.

Que se exija que sea obligatorio la cedula profesional para litigar en materia laboral y para quienes tengan que participar el trámite y resolución de los juicios en esa materia.

Que en la audiencia de conciliación demanda y excepciones haya una resolución de la junta que fije la litis, defina las partes contendientes, partiendo de la relación de trabajo aceptada, excluyendo a los demás involucrados dando margen a la celeridad del procedimiento.

Prever la definitividad de las resoluciones que se emitan respecto de los convenios que las partes celebren ante la junta, en beneficio de la seguridad jurídica, del respeto de las propias autoridades que al respecto han resultado, pues en la mayoría de los casos se aprovechan de la ignorancia de los trabajadores para estas reclamaciones.

Eliminar normas procesales que obligan al trámite forzoso de los juicios cuando ya no hay interés de la parte reclamante lo cual da lugar a un costo innecesario y rezago en los tribunales laborales.

Eliminar la ampliación de las demandas, pues por lo general estas ampliaciones no son reales y solo implican dilación de los juicios.

Definir normas claras y efectivas para la conciliación como un medio idóneo para la solución de los conflictos.

Que deben subsistir las Juntas de Conciliación y Arbitraje, debiendo fortalecer su estructura y capacidad de actuación.

Que los integrantes de estos Tribunales deben tener la calidad profesional adecuada como peritos en derecho y contar con una remuneración digna y una participación directa, práctica y ejecutiva en la tramitación y resolución de los conflictos de los que tengan conocimiento.

Indudablemente hay posibilidad de mas propuestas que beneficien a la administración de justicia laboral y seguiremos analizando el procedimiento en procura de su mejoría.

Se ha afirmado de manera reiterada que una ley, en si no es generadora de empleo, quizá tampoco de la competitividad deseada de México frente a los países concurrentes en el comercio mundial, pero si podemos atestiguar que una norma limitativa y radicalmente interpretada puede constituir un serio obstáculo en este terreno en perjuicio de México y de los Mexicanos por más que pueda haber favorecido a unos cuantos.

Por ello, en la medida en que nuestra presencia ante el mundo inversionista nacional y extranjero se traduzca en el respeto de principios fundamentales: la seguridad jurídica y la claridad y celeridad en el procedimiento. Seguramente se propiciará que podamos colocar a nuestro país con un mayor nivel competitivo.

CONCLUSIONES

PRIMERA. El comercio es de suma importancia para el desarrollo del Estado y de los particulares ya que ha resultado el medio idóneo para la capitalización y el desarrollo de intereses estatales y personales.

SEGUNDA. La regulación del comercio por medio del Derecho Mercantil ha ido evolucionando y tendrá que seguir evolucionando para acoplarlo a las necesidades del comercio y de los comerciantes.

TERCERA. Las sociedades mercantiles, juegan un papel importante en la generación de capital y de empleo. Lo que ha creado un binomio sumamente especial y delicado.

CUARTA. En la relación de trabajo entre patrón y trabajador estriban diferentes circunstancias que deben ser tomadas con seriedad por ambas partes, con finalidad de que ambos puedan cumplir adecuadamente sus fines.

QUINTA. El rompimiento de la relación laboral, ha ocasionado infinidad de conflictos laborales, los cuales a nuestra consideración han resultado inequitativos para ambas partes, debido a diferentes problemáticas tanto personales como técnicas las cuales fueron desarrolladas dentro del contexto del presente trabajo.

SEXTA. El problema planteado en la presente fue establecer la problemática que pudiera ocasionar el pago de los salarios caídos en perjuicio de las sociedades mercantiles, la misma no con la finalidad de ponernos en contra del trabajador, sino con el objeto de determinar el impacto que se ocasiona al hecho de que la sociedad deba de pagar los salarios caídos, cuando estos no fueron generados por el trabajador de una manera real, es decir, que si bien es cierto es un derecho del trabajador, también lo es que la empresa debe ser generadora de capital para poder pagar los salarios caídos, cuando el trabajador no contribuyo a tal situación, independientemente de los factores del

conflicto laboral. Es por ello que una de las propuestas va encaminada a delimitar el lapso del pago de los salarios caídos.

SÉPTIMA. El conjunto de factores que confluyen en una alteración impactante en el trabajo: la mundialización de la economía, la desregulación laboral, el trabajo atípico, el informal, la automatización, la proliferación del empleo precario etc., junto a los amplios sectores sumergidos en la marginación y en la pobreza cuestionan la estabilidad económica y social.

OCTAVA. Las relaciones laborales, y por siguiente el Derecho del Trabajo, tienen que adecuarse a esa exigencia de modernidad, contribuyendo a ser más eficiente la producción, pero en el contexto de la justicia social, pues de otro modo, en lugar de significar la productividad un factor de progreso, implicaría un retroceso a las luchas sociales generadas en el siglo XIX y un peligro para la paz social.

FUENTES DE INFORMACIÓN

ACOSTA ROMERO Miguel, Diccionario de Derecho Mercantil” Porrúa-UNAM, México 2001

BARRERA GRAF Jorge. Tratado de Derecho Mercantil” Volumen Primero, Porrúa, México 1957

BRUNETTI, Antonio. Sociedades Mercantiles, traducción de Felipe Sola Cañizares Jurídica Universitaria S.A. México 2001.

BUEN L Nestor de. Derecho del Trabajo sexta edición, Porrúa México 1986

CALVO M. Octavio y otro. Derecho Mercantil cuadragésima edición, Banca y comercio, México 1993

CERVANTES AHUMADA Raúl. Derecho Mercantil, Cuarta edición. Herrero México 1982.

CERVANTES Manuel. Las diversas clases de sociedades mercantiles, segunda edición. Porrúa México 1960

CUEVA Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo tomo 1, decimocuarta edición. Porrúa, México 1996.

DÁVALOS MEJÍA, Carlos Felipe. Títulos de Crédito, tomo I, segunda edición, Harla, México 1992.

DAVALOS MEJÍA, Carlos. Títulos y Contratos de Crédito, Harla. México 1984

DE LA CRUZ GAMBOA, Alfredo. Elementos básicos de Derecho Mercantil. Séptima edición. Catedra editores. México 1997.

FRISCH PHILIPP, Walter. Sociedad Anónima Mexicana, Harla México 1993

GALINDO GARFIAS Ignacio. Sociedad Anónima y Responsabilidad Civil de los Administradores, México 1967

GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho, Porrúa México 1998

GARCÍA RENDÓN Manuel. Sociedades Mercantiles Harla México 1993

GARRIGUEZ GARRIGUEZ, Joaquín. Curso de Derecho Mercantil tomo II novena edición . Porrúa México 1998

GUADARRAMA LOPEZ Enrique. Las Sociedades Anónimas, UNAM. México 1975

Mantilla molina, roberto. Derecho Mercantil vigésimo quinta, Porrúa México 1987

MORALES HERNÁNDEZ Genaro, Concepto y elementos de las sociedades en el Derecho Mercantil, Porrúa México 1998

MUÑOZ RAMON Roberto, Derecho del Trabajo tomo I y II Porrúa México 1976.

O'DONNELL, Gastón A. Elementos de Derecho Empresarial, Macchio, Buenos Aires 1993

PINA VARA Rafael de. Derecho Mercantil Mejicano, vigésima tercera Porrúa México 1992

RAMÍREZ VALENZUELA Alejandro. Introducción al Derecho Mercantil y Fiscal Limusa, México 1999

RAMOS Eusebio. El Derecho Sindical Mexicano, tercera edición, Ediciones Contables y Administrativas México 1986.

RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ Joaquín. Derecho Mercantil tomos I y II décima novena edición, Porrúa México 1988

SOTO ÁLVAREZ Clemente. Prontuario de Derecho Mercantil, tercera edición, Limusa México 1983

TAMAYO Y SALMORÁN Rolando, Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano p-z Instituto de Investigaciones Jurídicas, Porrúa-UNAM. México 2001.

TENA Felipe de Jesús. Derecho Mercantil Mexicano, novena edición. Porrúa México 1978.

VAZQUEZ ARMINIO, Fernando. Derecho Mercantil, Porrúa, México 1977

Legislación

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Código de Comercio

Ley General de Sociedades Mercantiles

Ley General de Sociedades Cooperativas

Ley Federal del Trabajo

Otros

Enciclopedia jurídica omeba

Diccionario enciclopédico ilustrado océano uno.