



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

1029
200

**"LOS DERECHOS PATRONALES EN EL DERECHO
MEXICANO DEL TRABAJO"**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:
PATRICIA ZAMORA OLVERA

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

MEXICO, D.F.

1993



FACULTAD DE DERECHO
SECRETARÍA DE
EXAMENES Y TÍTULOS



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

LOS DERECHOS PATRONALES EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO .

	PAGINA.
INTRODUCCION.....	1

C A P I T U L O I

I. ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	3
---	---

1.1. LA HISTORIA EUROPEA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

1.1.1. DE LA REVOLUCION FRANCESA A LAS REVOLUCIONES EUROPEAS
DE 1848.

1.1.2. DE LAS REVOLUCIONES EUROPEAS DE 1848 A LA PRIMERA GUERRA
MUNDIAL.

1.1.3. LAS DOS GUERRAS MUNDIALES.

1.2. ANTECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO.

1.2.1. EPOCA AZTECA.

1.2.2. EPOCA COLONIAL.

1.2.3. MEXICO INDEPENDIENTE.

1.2.4. REVOLUCION POLITICA.

CAPITULO II

PAGINA.

II. EL DERECHO DEL TRABAJO. GENERALIDADES.....	31
2.1. CONCEPTO Y FUNDAMENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO.	
2.2. NATURALEZA JURIDICA.	
2.3. SUJETOS DE LA RELACION INDIVIDUAL DEL TRABAJO.	
2.4. FINES QUE PERSIGUE EL DERECHO DEL TRABAJO.	
2.4.1. FINES JURIDICOS.	
2.4.2. FINES ETICOS.	
2.4.3. FINES ECONOMICOS.	
2.4.4. FINES CULTURALES.	

CAPITULO III.

III. EL PATRON COMO SUJETO DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	59
3.1. CONCEPTO DE LA PALABRA PATRON.	
3.2. CONCEPTO DE PATRON SUBSTITUTO.	
3.3. LA REPRESENTACION PATRONAL EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	
3.4. LAS AGRUPACIONES PATRONALES.	
3.4.1. SU SURGIMIENTO.	
3.4.2. SU DESARROLLO.	
3.5. EL ESTADO PATRON.	

CAPITULO IV.

IV. LA EMPRESA Y EL DERECHO DEL TRABAJO.....	89
4.1. EL CONCEPTO DE "EMPRESA" EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	
4.2. EL CONCEPTO DE "EMPRESA" EN LA DOCTRINA.	
4.3. EL CONCEPTO ECONOMICO DE "EMPRESA".	
4.4. LA "EMPRESA PUBLICA" Y LA "EMPRESA PRIVADA".	
4.5. LOS ELEMENTOS PRINCIPALES DE LA "EMPRESA".	
4.6. DIFERENTES ACTIVIDADES DE LAS "EMPRESAS PUBLICAS" Y "PRIVADAS" Y SU RELACION CON EL DERECHO LABORAL.	

CAPITULO V.

V. LOS DERECHOS PATRONALES.....	115
5.1. DISPOSICIONES CONSTITUCIONALES DE LOS DERECHOS PATRONALES.	
5.2. ANALISIS DE LOS DERECHOS PATRONALES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	
5.3. COMENTARIOS AL RESPECTO DE LOS DERECHOS PATRONALES.	
CONCLUSIONES.....	142
BIBLIOGRAFIA.....	145

INTRODUCCION.

Se ha indicado reiterativamente que el Derecho del Trabajo Mexicano es el Derecho de la clase trabajadora, que tiende a su protección, tutela y reivindicación; dando a entender que es un Derecho exclusivo de esta clase.

Lo cierto es que nuestro Derecho del Trabajo, reconoce en su ámbito de regulación las relaciones obrero-patronales y tiende a conseguir el equilibrio entre éstos armonizando sus intereses, por lo tanto, también consigna Derechos Patronales, los que se encuentran establecidos en la Ley, condicionados a una interpretación de la misma.

En tal virtud, el propósito de este trabajo de tesis ha consistido en analizar las normas laborales que tienden a fundamentar acciones patronales, pretendiendo tener un carácter didáctico mediante el cual los que se formen en esta disciplina puedan tener una visión más allá de las condiciones míticas y tradicionales que caracterizan al Derecho Laboral, como predominante de la clase trabajadora, si bien esto puede observarse, no quedará ahora duda de la existencia de la amplia gama de Derechos Patronales que al no ser expresamente señalados en la legislación parecieran estar ocultos o no existir.

En la realización de este trabajo se utilizó el método deductivo, que consiste en llegar a conclusiones particulares de proposiciones generales, y el método comparativo, que consiste en tener elementos comunes que puedan confrontarse unos con otros, es decir, se partió de los primeros enunciados del

tema hasta su factibilidad real. Se trató, además, de comparar los derechos patronales, con su posible clarificación en la Ley Federal del Trabajo, con los de los trabajadores.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

- 1.1. LA HISTORIA EUROPEA DEL DERECHO DEL TRABAJO
 - 1.1.1. DE LA REVOLUCION FRANCESA A LAS REVOLUCIONES EUROPEAS DE 1848.
 - 1.1.2. DE LAS REVOLUCIONES EUROPEAS DE 1848 A LA PRIMERA GUERRA MUNDIAL.
 - 1.1.3. LAS DOS GUERRAS MUNDIALES.
- 1.2. ANTECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO.
 - 1.2.1. EL TRABAJO EN LA EPOCA AZTECA.
 - 1.2.2. EPOCA COLONIAL.
 - 1.2.3. MEXICO INDEPENDIENTE.
 - 1.2.4. REVOLUCION POLITICA.

1.1. LA HISTORIA EUROPEA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

El Derecho del Trabajo surgió jurídicamente en el siglo XIX en Europa; su nacimiento y evolución estuvieron necesariamente determinados por el pensamiento social, político, económico y jurídico y por las condiciones reales en que se ha desarrollado la vida de los hombres.

La idea del derecho del trabajo no pudo surgir en el mundo antiguo, durante los siglos de la esclavitud, porque el esclavo, en su calidad de cosa, no podía ser titular de derechos; siendo suficiente el derecho civil que regulaba la compraventa y el arrendamiento de los esclavos y bestias de carga y de trabajo.

Posteriormente, al agravarse la situación de los hombres libres no propietarios, se inició el trabajo libre regulado en Roma por la *locatio conductio operarum*, que sirvió durante el siglo XIX como contrato de arrendamiento de servicios.

Lo que puede considerarse Derecho del Trabajo en la Edad Media son las reglas acerca de la organización y funcionamiento de la corporación, pero difiere del actual porque enfocaba la problemática desde el punto de vista de los productores. En este periodo se desarrollaron luchas entre los maestros, propietarios del taller, que pugnaban por mantener sus privilegios y los oficiales, asalariados del mismo, que buscaban mejorar su situación económica y trajeron como consecuencia la creación de las asociaciones de compañeros, antepasados de los sindicatos actuales.

Entre las causas que contribuyeron a debilitar a las corporaciones de oficios se encuentra la tendencia a monopolizar el ejercicio profesional y a volver hereditaria la maestría.¹

1.1.1. DE LA REVOLUCION FRANCESA A LAS REVOLUCIONES EUROPEAS DE 1848.

Si bien es cierto, los primeros años del siglo pasado no fueron exactamente los propicios para que se desarrollara el nacimiento del Derecho del Trabajo, puesto que la doctrina liberal hizo sentir su fuerza y no permitió modificaciones de ninguna especie en las normas del Derecho Civil y del Derecho Penal; por lo que esta época es considerada como previa a la formación del Derecho de Trabajo; de acuerdo al autor Mario De la Cueva, transcurre de la revolución francesa a las revoluciones europeas de la primera mitad del siglo XIX y es en esta época cuando aparecen las principales medidas de protección a los trabajadores.

A raíz de la Revolución Francesa surgieron las doctrinas individualista y liberal teniendo su soporte en el concepto de igualdad legal.

El individualismo prohibió toda idea de asociacionismo, de coalición de gobernados para defender sus intereses mutuos, pues se decía que entre el Estado, como suprema persona moral política, y el individuo no debía haber entidades intermedias que tuvieran como finalidad la protección de los intereses particulares. Por su parte, el liberalismo absoluto vedó al Estado toda injerencia en las relaciones sociales, que no tuvieran como fin resolver los

¹ De la Cueva, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo* Tomo I. Ed. Porrúa, S.A. 9a Edición. México. 1966. Págs. 8-12.

conflictos que se suscitasen entre los gobernados con motivo del libre ejercicio de su actividad.

En base a lo anterior se creó en Francia una reglamentación para el trabajo, pero no autónoma ni independiente de los demás cuerpos de ley que existían, sino diseminada en la Ley Chapellier, el Código Penal y el Código Civil.

La Ley Chapellier tuvo como consecuencia la negación de la libertad de coalición y asociación sindical y su finalidad consistía en evitar que la clase trabajadora se organizara y exigiera mejores condiciones de trabajo e ingresos decorosos. El Código Penal, con el mismo fin, castigaba severamente los actos que pusieran obstáculos a la marcha progresista de las fuerzas económicas.

Las relaciones de los hombres se regían por el Derecho Civil que partía de una igualdad y libertad teóricas, postulados que, al momento de contratar, se fueron violando paulatinamente en provecho del empresario; imponiéndoles a los trabajadores condiciones inhumanas de trabajo traducidas en jornadas excesivas, salarios ínfimas y crueles castigos, sin hacer distinción por edad o sexo.

Si bien el pensamiento socialista se lanzó en sus diversos matices a la búsqueda del Derecho del Trabajo, lo cierto es que fueron los legisladores y estadistas los que crearon diversos ordenamientos jurídicos que, aunque se encontraban dispersos, hasta nuestros días integran el Derecho del Trabajo.

Esta etapa está caracterizada por ciertas medidas de tipo asistencial realizadas por el Estado y cuya finalidad consistía en proteger a los menores

que trabajaban y a reducir la jornada de trabajo, pero exclusivamente en beneficio del trabajo industrial.

Si bien los gobiernos europeos estuvieron concientes de la pobreza de los trabajadores, también es cierto que éstos no tuvieron participación en la elaboración de las normas, pues vivían desorganizados a causa de normatividades importantes como fue el famoso Edicto de Turgot establecido en el año de 1776, en Francia, que suprimió las corporaciones, las que gracias a la presión que los maestros ejercieron para que se respetaran sus privilegios, fueron restauradas, aunque, con ciertas limitaciones a la caída del ministro Turgot.

La ineficacia de las corporaciones como monopolio del trabajo quedó consignada por medio del Decreto de fecha 17 de marzo de 1791 el cual indicaba que:

"A partir del 1o. de abril todo hombre es libre para dedicarse al trabajo que estime conveniente, pero estará obligado a proveerse de un permiso, a pagar los impuestos de acuerdo a las tarifas siguientes y a conformarse a los reglamentos de policía que existan o se expidan en el futuro".

Posteriormente la Ley de Chapellier de 17 de junio de 1791 reafirmó la libertad de trabajo y prohibió con vigor la asociación y la coalición de los trabajadores en todas sus modalidades, señalándose penas para los contraventores. Así pues esta Ley debida al consejero Chapellier, dentro de sus principales artículos comentaba que:

"Considerándose que la desaparición de cualquier especie de corporaciones constituidas por ciudadanos del mismo oficio o profesión es una de las bases fundamentales de la Constitución francesa, queda prohibido su reestablecimiento cualquiera que sea el pretexto o la forma que se les dé".

Por otra parte menciona que:

"Los ciudadanos de un mismo oficio o profesión, artesanos, comerciantes y compañeros de un arte cualquiera, no podrán reunirse para nombrar presidente o secretario, llevar registros, deliberar, tomar determinaciones o darse un régimen para la defensa de sus pretendidos intereses comunes".

Las consecuencias de esta Ley, como ya se comentó, fue que en nombre del interés particular de cada individuo y del general de la Nación, se dejara al trabajador totalmente aislado frente a su patrono. Y es indudable que traduce la tendencia de la burguesía de principios del siglo pasado, de impedir la organización de los trabajadores, por lo que la destrucción de la corporación permitió el desarrollo del capitalismo y de la industria, pero la burguesía tenía ya la experiencia de las luchas sociales de la Edad Media y de la revolución francesa y procuró evitarlas, prohibiendo la organización de los trabajadores, arguyéndose que correspondía a la Nación proporcionar trabajo a los que tuvieran necesidad de él para subsistir, así como ayudar a los enfermos.

Por su parte el Código Penal castigaba severamente los actos que se llevaran a cabo con el pretexto de obtener condiciones de trabajo y salarios justos.²

Como ya se mencionó la crítica socialista al liberalismo llamó la atención y la miseria en que vivían los trabajadores fue motivo de preocupación de los gobernantes; por lo que se consideró que la salud de los hombres sufría grave daño y lo más grave era la utilización en las fábricas de las mujeres y los niños que agotaban las reservas nacionales; por lo que los Estados corrían el grave peligro de transformarse en un inmenso asilo de clases y capas sociales degeneradas.

Resulta interesante que por orden del gobierno inglés en 1814 se llevó a cabo una encuesta para conocer la vida de los obreros su resultado fue : salarios de hambre, tiendas de raya, falta absoluta de higiene en los centros de trabajo, utilización de mujeres y niños a cambio de salarios reducidos.

² De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo 10a Edición. Ed. Porrúa, S. A. México. 1985. Pág 9

Francia tuvo la misma experiencia e influyó en el ánimo de algunos patronos para corregir estos males.

Como resultado de esas encuestas se promulgó en Inglaterra el Moral and Health Act en 1802 que reglamentaba, entre otras cosas, el trabajo de los niños; posteriormente se expidió en Alemania en 1839 la primera Ley del Trabajo; y en el año de 1841, Francia promulgó la Ley de protección a la infancia.³

1.1.2. DE LAS REVOLUCIONES EUROPEAS DE 1848 A LA PRIMERA GUERRA MUNDIAL.

Siguiendo el orden del autor Mario De la Cueva encuanto al nacimiento y formación del Derecho del Trabajo, en su segunda época, ésta se inicia en las revoluciones europeas de la primera mitad del siglo XIX y concluye en la Guerra Mundial de 1914.

Esta etapa debe considerarse como la de la lucha del Derecho del Trabajo.

Uno de los primeros factores que determinaron la iniciación de la lucha de los trabajadores fue el tránsito del taller a la fábrica, porque fue ahí donde se gestó la rebeldía en contra de las injusticias del sistema capitalista liberal.

Otro factor, consecuencia del anterior, fue el movimiento obrero, que demostró que la fórmula *laissez faire - laissez passer* era una de las grandes mentiras de la política del Estado liberal, que le había sido impuesta por la burguesía y cuya consecuencia consistía en la imposibilidad jurídica de preparar una legislación para las relaciones entre el trabajo y el capital.

Entre otros factores, aparte de los señalados, se encuentran las primeras doctrinas que, aunque defensoras del sistema capitalista, criticaron al liberalismo económico y propusieron, únicamente, las reformas necesarias para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores; entre sus doctrinarios se encuentra Sismondi quien en su obra "Los nuevos principios

³ De la Cueva, Mario Derecho Mexicano del Trabajo Págs. 13-24

de economía política" sostuvo que la verdadera riqueza de las naciones consiste en la extensión de sus beneficios a todos y propuso algunas de las instituciones concretas del Derecho del Trabajo como: el descanso semanal, limitación de la jornada, derecho de coalición y obligación para la empresa para sostener al obrero anciano, inválido o enfermo.

Mayor importancia tuvieron las escuelas alemanas que se conocen con el nombre de intervencionismo de Estado y socialismo de Estado, cuyos representantes principales fueron Rodbertus, Lassalle, Sombart y Schmoller; su influencia fue decisiva en la actuación del canciller Bismarck y, en consecuencia, en la formación del derecho alemán del trabajo, particularmente, en la creación de los seguros sociales.

Otra corriente se integra con las posturas de los que pueden denominarse los enemigos del capitalismo, entre ellos, un primer grupo estuvo formado por los expositores de las doctrinas a las que Marx llamó socialismo utópico, que creían que se podía convencer a la burguesía para que, voluntariamente, efectuara la reforma social mediante planes fantásticos.

Otra corriente es el materialismo histórico que es el más relevante de los programas del movimiento obrero mundial.

Una variante de esta doctrina es el socialismo reformista o revisionismo; que es sin duda el núcleo del pensamiento social demócrata del Estado alemán, que va a dar lugar a la Constitución de Weimar.

El materialismo histórico sostenía que el Estado tenía que actuar como lo hizo por ser el instrumento para mantener el imperio de la economía capitalista, se negaba con el pretexto de respetar la política económica liberal a dictar el nuevo derecho que imponía las necesidades de los hombres y la justicia.⁴

Su justificación doctrinaria se basa en que la Ley fundamental de la lucha de clases es inevitable y enseñó a los trabajadores que deberían unirse haciendo un llamado a la acción sindical.

De acuerdo al autor que me ocupa, el derecho del trabajo evolucionó en esta etapa en épocas que pueden dividirse en : a). Las revoluciones europeas; b). La época de Bismarck, y c). De Bismarck a la primera guerra mundial.

Las revoluciones europeas, como fueron la Cartista en Inglaterra y las del año 1848 en Francia y Alemania produjeron en sí importantes movimientos legislativos, que finalmente fueron dominados, consolidándose hasta la Primera Guerra Mundial el dominio del capitalismo liberal.

La revolución industrial tuvo su origen en Inglaterra y sería reiterativo describir como los obreros fueron desplazados por las máquinas, y que como consecuencia de estos hechos se realizaron movimientos con objeto de destruir las máquinas y quemar las fábricas, dando como consecuencia que en el año de 1812 se promulgara una ley que imponía la pena de muerte a los destructores de las máquinas.

Ante esta situación, los trabajadores luchan para obtener el reconocimiento de sus sindicatos (Trade Unions), que en 1824 termina con la aceptación por parte del Parlamento inglés admitiéndolos.

El 4 de febrero de 1839 se organizó en Londres la Convención Cartista con 53 delegados y el resultado inicial fue la carta dirigida al Parlamento con 300.000 firmas, que contenía los siguientes puntos: 1o. El sufragio universal. 2o. Igualdad de los Distritos electorales. 3o. Supresión del censo exigido para los candidatos al Parlamento. 4o. Elecciones anuales. 5o. Voto secreto. 6o. Indemnización a los miembros del Parlamento.

Estos principios fueron desechados y se elevó nuevamente un programa de acción social con el objeto de presionar al Parlamento Por último hubo un tercer intento para celebrar un mitin general que fue aniquilado por la fuerza y por lo tanto el movimiento obrero quedó dominado y la legislación del trabajo se detuvo por muchos años.

Durante toda la monarquía, desde la restauración de la Casa de los Borbones, Francia fue un verdadero volcán como se demuestra con los movimientos huelguísticos de los trabajadores de la seda de Lyon de 1831 y

1834 y la organización, a partir de 1821, de diversas sociedades secretas, entre ellas la denominada Los amigos de la Verdad que era de tintes liberales.

En el año de 1848 apareció el Manifiesto Comunista que es el documento más importante en la historia del movimiento social, los obreros franceses se encontraron con que la liberación del proletariado solamente podría ser obra de los trabajadores y tomaron conciencia que la causa de sus males y la razón de que fueran explotados por la burguesía sólo terminaría mediante la acción revolucionaria que aceleraría la transformación del régimen social.

En el mes de febrero de 1848 estalló la revolución que si bien no tuvo tendencias claramente definidas, si en sus orígenes la masa trabajadora y la pequeña burguesía reivindicaron ciertos derechos para poder participar en el poder.

Si bien se liquidó la monarquía y se estableció la República, la clase trabajadora no se conformó lo suficiente y principió la lucha por una legislación laboral, que contenía los siguientes principios: reconocimiento del derecho a trabajar, organización del trabajo y creación de un ministerio para realizar esos fines.

El Gobierno otorgó las primeras concesiones como eran el reconocimiento del derecho a trabajar y la apertura de los talleres nacionales, los que proporcionaban trabajo a los obreros desocupados.

No conformes con esto, los trabajadores franceses impusieron un Decreto que creaba la Comisión de Luxemburgo encargada de redactar la legislación social. Al parecer se iniciaba la formación del Derecho del Trabajo, pero la situación era diferente puesto que el trabajo de los obreros que laboraban en los talleres nacionales y que alcanzaban la suma de 100 000, se transformaba en estéril y significaba un lastre para el presupuesto del Estado.

Al recibir la crítica de la burguesía después de algunos disturbios, los talleres se clausuraron y al quedar electo en 1848 Luis Bonaparte presidente de la República, las conquistas obreras se suprimieron, entre otras la libertad

de coalición, quedando restablecidas las penas del Código Penal; el reconocimiento del derecho a trabajar quedó sustituido por un programa de asistencia y previsión; así como la jornada de trabajo se elevó a 12 horas y se prohibió la asociación profesional.

Es interesante hacer resaltar que después del golpe de Estado que elevó a Napoleón III en 1871 al trono de Francia parecería que el Derecho del Trabajo volvía a resurgir, porque el emperador encauzó al movimiento obrero para la formación de un partido popular que serviría de apoyo a su gobierno. Le ayudaba el descontento del proletariado francés que veía que a la prosperidad industrial y comercial del país no correspondía un mejoramiento en sus condiciones de vida; este descontento multiplicó las huelgas.

Si bien hubo ciertos aspectos que beneficiaron a los trabajadores, como la admisión de la libertad de coalición, no hubo gran avance en reformas al Código Penal en virtud que dejaba subsistentes las limitaciones al ejercicio del derecho de huelga; sin embargo a pesar de esto los obreros franceses fueron adquiriendo cierta conciencia de clase y en el año de 1864 se celebró la primera sesión de la Internacional, pero la historia detuvo el curso del movimiento y la evolución del Derecho del Trabajo, al verse obligado el pueblo francés a cambiar de forma de gobierno.⁵

En la segunda mitad del siglo XIX, Inglaterra se proyectaba con un amplio poder político y económico, en cambio los demás estados se veían envueltos en conflictos políticos y particularmente económicos lo que hizo que el imperio inglés fuera el principal abastecedor de los mercados europeos, no obstante esto, en la segunda mitad del siglo XIX principió a desarrollarse la industria alemana, que produjo un intenso movimiento obrero.

Después de los levantamientos de Berlín y Viena que signaron la revolución alemana, destaca la promesa de formular una Constitución, en la que ni siquiera se plantearon reivindicaciones obreras, en cambio la burguesía logró imponer importantes principios, inclusive suprimió el régimen corporativo.

Más tarde en Alemania surgió el intervencionismo de estado, ideado por Bismarck en beneficio de los productores, traducido en regular la producción

⁵ De la Cueva, Mario. Op. Cit. Págs. 28-35

industrial. Un segundo aspecto de esa ingerencia estatal en la vida económica de Alemania fue el establecimiento de una reglamentación de las relaciones entre patrones y trabajadores.

El Canciller Bismarck, llamado el Canciller de Hierro se propuso hacer de Alemania una primera potencia y su obra es de gran importancia en la vida del Derecho del Trabajo pues lo impulsó, y en su época fue la legislación más completa de Europa, independientemente de ser autor de lo que se ha llamado la política social, cuya más grande manifestación fueron los seguros sociales.

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

No obstante lo anterior, en el año de 1864 suprimió las penas para las coaliciones que persiguieran el mejoramiento de prestación de los servicios, sin embargo el punto culminante de su política se basa en la creación de los seguros sociales, los cuales quedaron establecidos el 17 de noviembre de 1881, enunciándose en el sentido de que :

" El interés de la clase trabajadora estriba no sólo en el presente, sino también en el futuro. A los obreros les importa tener garantizada su existencia en las diferentes situaciones que pueden presentárseles cuando, sin culpa, se ven impedidos a trabajar".⁶

Hacia el año de 1883 se creó el seguro de enfermedades, en 1884 el de accidentes, con el que se evitó Alemania el problema de la teoría del riesgo profesional; y en 1889 el de vejez e invalidez.

1.1.3. LAS DOS GUERRAS MUNDIALES.

Siguiendo el orden cronológico, referente a la historia del Derecho del Trabajo en Europa, su evolución resulta interesante y sobre todo marcadamente importante en lo que se refiere a los períodos de la Primera y Segunda Guerras Mundiales y los sucesos que ocurrieron en materia de trabajo a su culminación.

Así observamos que la guerra de 1914 es el principio de las grandes transformaciones sociales que ocurrieron en casi todos los continentes.

Durante los mismos años de la guerra se produjeron las más importantes revoluciones del siglo XX, la rusa y la mexicana, y a la terminación de la guerra se desarrolló la tercera de las grandes revoluciones del primer cuarto de siglo, y esta fue la alemana, con su Constitución de Weimar, que se puede considerar la obra jurídica más importante de la postguerra mundial, porque en ella se plasmaron los anhelos de los trabajadores, aunque no tuvo gran vigencia debido al advenimiento de Hitler, es un documento que recoge las ideas peculiares del pensamiento alemán, porque se ocupa entre otros aspectos de la familia, la niñez, la juventud y de la posición social de los hombres y en forma especial se refiere a los principios sobre el trabajo y la economía y en particular a dos de sus principios, el de propiedad y el de intervención del Estado en el fenómeno de la producción.

En cuanto al Derecho del Trabajo, lleva el sello de la social democracia, permitiendo la organización de los trabajadores y el apoyo a su lucha para obtener mejores condiciones de trabajo.

En sus disposiciones se encuentran principios declarativos que consignan el derecho al trabajo, el seguro contra la desocupación y que el trabajo será objeto de especial protección por parte del Estado.

Dentro de una declaración de principios importantes se encuentra la libertad de asociación profesional, reconocida como el derecho de coalición de

los trabajadores y los patrones, lo que significó la aceptación de que la huelga y el paro pasaron a la categoría de instituciones jurídicas. Así también reconoció la legitimidad de la convención colectiva y, además, los consejos de empresa y económicos que dan a los trabajadores la oportunidad de participar en la administración de la empresa.

Otro de los sucesos trascendentales posteriores a la Primera Guerra, en la evolución del Derecho Europeo del Trabajo, fue la creación de la Organización Internacional del Trabajo en el tratado de Versalles del 28 de Junio de 1919 creadora de convenciones y recomendaciones sobre la mayoría de las medidas de protección al trabajo.

La etapa comprendida entre las dos guerras debe considerarse como la del enterramiento de las relaciones individuales de trabajo y su sustitución por el derecho colectivo del trabajo y la reglamentación colectiva de las condiciones de prestación de los servicios; creandose el principio de la igualdad jurídica del trabajo y el capital, pues las condiciones de trabajo se fijaron por acuerdos entre los patrones y los sindicatos.

El Derecho del trabajo adquirió una fuerza expansiva y se extendió a todo el trabajo subordinado; se implantaron los sistemas del seguro social y por medio de la inspección del trabajo se vigilaron las condiciones de higiene y seguridad en las fábricas y talleres. El Derecho individual del trabajo y el derecho protector de las mujeres y los niños fueron notablemente mejorados: jornada de ocho horas, salario mínimo, descanso semanal.

Los hechos importantes que aparecen después de la Segunda Guerra Mundial son las Constituciones de Francia e Italia que se muestran a favor del Derecho del Trabajo y a la idea de la seguridad social!

La Constitución francesa siguió sin duda los pasos de la alemana, pero le dió un sello personal al reconocer en el Derecho del Trabajo que el niño y el adulto tienen derecho a recibir instrucción, formación profesional y acceso a la cultura superior; así como que el trabajo es un deber y el hombre tiene derecho a trabajar lo que implica la obligación de la sociedad y el Estado de procurar la

ocupación de los hombres asegurando su libertad y elevando la dignidad de la persona humana.

Otro principio importante quedó reconocido como una norma esencial en el sentido de que todo hombre puede defender sus derechos y sus intereses por la acción sindical.

Asimismo se formula el principio de que la asociación profesional es un derecho y no un deber y todo hombre se puede adherir al sindicato de su elección.

La huelga institucionalizada consiguió ser un derecho de los trabajadores y se ejercía de acuerdo con las Leyes reglamentarias. Surgen los Consejos de empresa y los delegados del personal.

La previsión social está contemplada y comprende el derecho protector de todos los trabajadores, indicando que: "la Nación garantiza a todos, especialmente al niño, a la madre y a los trabajadores en edad avanzada, la protección de la salud, la seguridad social, el descanso y las vacaciones."

La Constitución de Italia promulgada el 27 de diciembre de 1947, tiene la misma importancia de la Constitución de Weimar, aunque la Constitución italiana representa un paso de mayor trascendencia porque independientemente de ser obra de grandes juristas, en su primera parte se titula De las relaciones económicas y comprende tanto declaraciones que revelan una idea de la nueva economía y, por otra parte, disposiciones concretas sobre el Derecho del Trabajo; en ellas se confirma la idea de un derecho colectivo del trabajo que garantiza la libertad de los grupos de trabajadores y patronos, comprendiendo cuatro principios esenciales que son: la organización es libre; el derecho de huelga se ejerce en el ámbito de las leyes que lo reglamentan; autorización a los sindicatos para estipular contratos colectivos obligatorios y se creó el sistema de los consejos de empresa. Y un derecho individual del trabajo que contiene tres disposiciones importantes, las cuales son: la jornada máxima de trabajo, el derecho al descanso semanal y a las vacaciones pagadas como prestaciones irrenunciables; y el derecho que tiene el trabajador a la retribución proporcional en cuanto a la cantidad y

calidad del trabajo, suficiente en todo caso, para asegurar a él y a su familia una existencia libre y digna.

En cuanto a la previsión social contiene programas de protección a las mujeres y a los menores y sostiene la máxima, en el sentido de que la mujer tiene los mismos derechos y en igualdad de condiciones debe tener la misma retribución que el hombre .

Se fija la edad mínima de admisión al trabajo y asegura y protege, especialmente, el trabajo de los menores para que éste sea prestado en igualdad de condiciones y les asegure idéntica retribución.

En el renglón sobre seguridad social, hace una extensión de sus beneficios a todos los ciudadanos inhábiles para el trabajo que carezcan de recursos.⁷

1.2. ANTECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO.

1.2.1. EL TRABAJO EN LA EPOCA AZTECA.

La característica que distinguió a la sociedad azteca hasta antes de la invasión española fue sin duda la economía, la que fue sometida a proyectos definidos, unificados y dirigidos por la clase gobernante que adquirió el control de todos los medios de producción, tierras, aguas y energía humana; reglamentaba, e incluso participaba de modo inmediato en el proceso de producción, y decidía las líneas generales de la distribución de la riqueza.

Parte fundamental del excedente económico allegado a través de los tributos, se destinaba a obras públicas y a los gastos ceremoniales de las instituciones políticas y religiosas.

El control político de los medios de producción se manifestaba en la asignación por el soberano de tierras y tributarios a instituciones o individuos.

" Cada uno de los rangos sociales tenía sus atribuciones económicas: derechos a cierto tipo de tierra o sus productos, o bien, derechos a recibir

⁷ De la Cueva, Mario. Op. Cit. págs. 44-66fd

prestaciones de cierta gente; y todos, de manera diferente según su estado, tenían obligación de dar bienes y servicios al organismo político.⁸

La familia era una unidad económica en la producción y sistema tributario.

La sociedad azteca contaba con una débil división social de trabajo, los campesinos eran a la vez agricultores, cazadores, recolectores, artesanos y constructores de sus chozas e instrumentos de trabajo, y sólo temporalmente se dedicaban a una sola de esas actividades.

En las áreas rurales las especializaciones principales eran las de carpintero, albañiles, alfareros, petateros o canasteros; sólo en los pueblos que eran cabeza de señorío o en las grandes ceremonias había especialistas dedicados a la fabricación de papel y a la confección de objetos de oro y plata, o a la elaboración de artesanías refinadas de pluma, madera y otros materiales. Estos, que realizaban trabajos artísticos, se hacían distinguir de los hombres dedicados al trabajo penoso y extenuante del campo de las obras públicas.

En la sociedad prehispánica la especialización apenas absorbía una parte pequeña del tiempo total ocupado por los individuos, pues además de la tarea o el trabajo especializado que tocaba a cada funcionario o artesano, éstos estaban obligados a desempeñar actividades religiosas, militares y administrativas.

Los campesinos además de cultivar sus parcelas y trabajar en las del instituto gubernativo, religioso o militar, tenían que fabricar armas defensivas y ofensivas en tiempo de guerra.

La producción hogareña de labradores y artesanos atendía las necesidades propias directamente o mediante cambios en el mercado. La producción y distribución a niveles mayores sobre todo se basaba en la organización políticamente dirigida, para la extracción del tributo y la producción mediante los servicios personales de los plebeyos en las tierras y con las materias primas controladas por el organismo político.

⁸ Carrasco, Pedro y Otros. Historia General de México. Tomo I. Coedición El Colegio de México y Harla, S.A. de C.V. 3a Edición. México 1988. pág. 221.

Puede decirse entonces que en la época prehispánica, el gobierno controlaba los recursos fundamentales, la tierra y el trabajo; reglamentaba e incluso participaba de modo inmediato en el proceso de producción, y decidía las líneas generales de la distribución de la riqueza.⁹

1.2.2. EPOCA COLONIAL.

La conquista realizada por los españoles cortó en forma violenta la expansión económica y política que encabezaban los aztecas y en breves años se trastocó el orden de la tierra y el destino de los indios. La violencia militar dió paso a una violencia generalizada sobre los dioses, la religión y la cultura antigua, sobre las costumbres y los modos de vida tradicionales.

La destrucción inmediata de la antigua organización política del pueblo azteca, el asesinato y persecución de los caciques tradicionales, hizo que se extendiera entre los vencidos, una gran desconfianza, porque sus antiguas relaciones de reciprocidad y redistribución económica estuvieron de pronto controladas por los españoles, que ya constituían el poder central.

La implantación de la encomienda, institución que obligó a los indios a dar tributos en especie y servicios personales a los conquistadores, desmanteló el antiguo sistema de extracción de la energía humana del pueblo azteca.

Se establecen nuevas industrias bajo un sistema gremial y se decreta la Ordenanza de Gremios, que además de reglamentarlos restringía la producción en beneficio de los comerciantes de la península.

El poder militar y político que en estos años ejercieron los conquistadores no sólo impidió al Rey de España suceder a los aztecas en el goce de los tributos, sino preservar un sistema que más tarde tuvo que organizarse a costa de grandes esfuerzos.

⁹ Florescano, Enrique y Otros De la Colonia al Imperio. Instituto de Investigaciones Sociales. U.N.A.M. Ed. Siglo XXI México. 1980. Pág. 22.

El reparto individual entre los españoles del tributo y la fuerza del trabajo indígena cortó de tajo el sistema de producción, pues significó la destrucción de la administración política central que organizaba la tierra, el trabajo y la redistribución de bienes.

El tributo como forma principal de extraer el excedente de los pueblos se modificó, cambió su monto y periodicidad y uno de los factores más destructivos de la organización tradicional indígena fue la arbitrariedad de cobrar el tributo que impusieron los encomenderos, porque éste podía consistir en cualquier tipo de servicio personal o cualquier especie sin importar las posibilidades y producciones de los pueblos.

Independientemente de este aspecto negativo, también es cierto que los encomenderos introdujeron nuevos cultivos pero desde luego sirviéndose de los esclavos indios como trabajadores permanentes en las nuevas actividades que iniciaron, sin embargo estas características para hacer productivas las empresas españolas se vieron posteriormente modificados por prohibirse la esclavitud, permaneciendo, la mayoría de las veces, los esclavos indios como asalariados acasillados en las propiedades de sus antiguos amos. Y, se puede decir, que la esclavitud, como institución, afectaría únicamente a los negros.

Así, pues, la primera sociedad colonial se sustentó en la explotación, asegurada por la esclavitud y la encomienda, de una mano indígena entonces abundante.

El régimen colonial reglamentó a partir de 1600 la industria familiar y el obraje.

Hacia el siglo XVII la mano de obra para trabajar era reclutada a base de redadas de vagos; de delincuentes condenados a la prestación de trabajos forzosos; de trabajadores libres contratados (la mayoría indios) a quienes se les retenía en los trabajos por medio del procedimiento de endeudarlos con el sistema de tiendas de raya y adelantos en dinero; y a éstos se sumaron los esclavos negros, aunque en número reducido y era común que en los obrajes se emplearan en esta época esclavos negros, mulatos y asiáticos.

A finales del siglo XVII y principios del XVIII la modificación de formas de producción hizo que surgieran nuevos métodos de reclutar a los trabajadores y su mecanismo usado fue el de despojar a los indios de las tierras y aguas que se les habían concedido al asentarlos en pueblos.

Durante la Colonia se expidieron una serie de mandamientos conocidos como Leyes de Indias, que van de la época comprendida de 1561 a finales de 1700, en donde se encuentran prevenciones que limitan la jornada de trabajo, que aluden al salario mínimo, al descanso semanal, al pago del séptimo día y que señalan una protección en el trabajo, a las mujeres y a los niños; pero el espíritu que las anima es más bien humanitario y cristiano de los Reyes Católicos, debido a peticiones de los frailes radicados en el país, que trataron de proteger a los naturales contra los abusos de los encomenderos y posteriormente hacendados ambiciosos.¹⁰

En esta época del México colonial, puede afirmarse que la asociación profesional no existió, en razón de que el capitalismo tampoco pudo desarrollarse en forma completa, ya que en los trescientos años de dominación española, los sistemas económicos estaban basados en la encomienda, el repartimiento, la hacienda y los grandes latifundios, que no obstante ser unidades mercantiles, no alcanzaron a acumular el capital indispensable para estructurar y desarrollar más ampliamente el incipiente sistema artesanal y manufacturero, pues las pocas industrias que existían eran las minas, textiles e ingenios.

Después del movimiento insurgente de 1810, existió una Ley que autorizó a todos los hombres vecindados en las ciudades del reino a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaron conveniente sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio. El Decreto Constitucional de Apatzingán, expedido a sugerencia del jefe de las tropas libertadoras José María Morelos y Pavón, es un manifiesto con un hondo sentido liberal que se refería a que ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que forman la subsistencia pública.

En los Sentimientos de la Nación Mexicana se expresó

¹⁰ Florescano, Enrique y Otros. Op. Cit. Capítulo Primero

" Que como la buena Ley es superior a todo hombre, las que dicte el Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia e indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto. ¹¹

Pero a pesar del pensamiento social de Morelos, el siglo XIX mexicano no conoció el Derecho del Trabajo; en su primera mitad continuó aplicándose el viejo Derecho español, traducido en las Leyes de Indias, las Siete Partidas, la Novisima Recopilación y sus normas complementarias.

¹¹ De la Cueva, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo pág. 40.

1.2.3. MEXICO INDEPENDIENTE.

La revolución de Independencia planteó varios problemas al romper el orden colonial, en primer lugar fue una revolución sostenida y realizada por amplios contingentes populares.

Su acción modificó las prácticas de la organización colonial, el capital comercial fue el gran organizador de las actividades productivas, por lo que la presencia de este capital definió estructuras fundamentales bajo las cuales había de desarrollarse la formación de la clase trabajadora.

A principios del siglo XIX hay un abismo entre quienes algo poseen y el resto de la población, tan es así que el Barón Alejandro Humboldt describe a la sociedad novohispana en vísperas de la Independencia dividida de manera extrema entre la mayor opulencia y la máxima pobreza.

La concentración de la propiedad y la desigualdad social es principal característica de la sociedad mexicana de principios del siglo XIX. Los artesanos, pequeños comerciantes o empleados bajos se confundían con la masa proletaria.

Por su parte la población femenina muestra con claridad el tipo de trabajo que ofrecía, el servicio doméstico para sostener las grandes casas y para mantener la vida de los conventos.

En esta época la situación real de la población trabajadora en los centros urbanos consistía en que no más de un treinta por ciento de la población en edad de trabajar tenía acceso a una ocupación más o menos estable, es decir más del cincuenta por ciento de la población en edad de trabajar carecía de empleo fijo, por lo que la sociedad mexicana se separaba en dos grupos sociales opuestos: los decentes y los léperos. Los primeros tenían empleo, eran útiles a la sociedad, laboriosos y productivos. En tanto los

segundos, eran considerados hombres sin oficio ni beneficio y eran groseros e insolentes.

Dentro de la población de léperos había grupos importantes de trabajadores que componía una masa que, provista únicamente de su fuerza de trabajo, se alquilaba a destajo y en su situación de desocupación continua representaba un peligro político latente.

Es significativo expresar que la República Mexicana heredó después de la Independencia procedimientos y prácticas novohispanas, algunas cuya lógica se deriva de la inexistencia de un mercado libre de trabajo que dura buena parte del siglo XIX, pues, como se sabe, antes de la consolidación definitiva de las políticas liberales, el ejercicio de la autoridad se encontraba delimitada territorialmente de manera precisa. En las ciudades, las divisiones administrativas se denominaban cuarteles y eran encomendados a los funcionarios llamados alcaldes los cuales mantenían un control preciso de las actividades de la población residente en su zona. A tal grado que podían mandar a los jóvenes sin empleo a trabajar con amos conocidos y darles trabajos a las mujeres principalmente de costura y vender los productos, lo que significaba que los cargos políticos otorgaban facultades que permitían conceder beneficios y asegurar empleos.

Por otra parte, la recolección de impuestos, correspondía a los interventores, los que visitaban las casas y talleres donde había tributarios y cobraban las cuotas correspondientes; la obligación de tributar correspondía al empleador, que era el maestro, que debía entregar el tributo que correspondía a sus oficiales y operarios.

Después de la Independencia, había condiciones de gran desocupación, el acceso al trabajo se convierte en un privilegio al que sólo puede accederse de acuerdo con la vinculación que se tuviera con el jefe político, no obstante era evidente el proyecto de incorporar a México a las formas de producción industrial y para eso se establece la Dirección General de Industria y el Banco de Avío, que Don Lucas Alamán fundó en 1830 y es el instrumento que permite la instalación de las primeras máquinas para el hilado y tejido del algodón.

"En 1853, se asienta el nacimiento de las primeras sociedades mutualistas, las de socorro mutuo, las Fraternidades y Hermandades. Todas estas sociedades fueron un esfuerzo perdido y un retraso en las aspiraciones de los que sufren." ¹²

Los obreros trabajaban en las grandes fábricas instaladas un promedio de 13 horas diarias, pero a pesar de la organización desarticulada de los trabajadores, éstos estuvieron presentes en el proyecto liberal y en las luchas para mejorar sus condiciones de vida y de trabajo.

Un ejemplo es sin duda la revolución de Ayutla, que fue la segunda de las tres grandes luchas de México para integrar su nacionalidad y conquistar su independencia y la libertad. El 5 de febrero de 1857 se promulga la Constitución que representó el triunfo del pensamiento individualista y liberal y sus disposiciones son importantes puesto que se refieren a la libertad de profesión, industrial y trabajo, y al principio de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento, y a la libertad de asociación.

No obstante estos principios, no se logró el reconocimiento al derecho del trabajo, pues los defensores del individualismo atribuían a la propiedad privada y a la influencia de las escuelas económico liberales gran importancia, que no hizo posible salvarlos como obstáculos aun cuando se puso de manifiesto la miseria y el dolor de los trabajadores en voz del liberal Ignacio Ramírez que se refirió, desde entonces, al derecho del trabajador a recibir un salario justo y a participar en los beneficios de la producción.

En torno a los debates que se suscitaron con base en las propuestas, se presentó al Congreso, por parte de Ignacio Vallarta, un discurso en el que expuso la explotación de que eran objeto los trabajadores y la urgencia de evitarla; y cuando todo hacía creer que se pondría el reconocimiento constitucional de los derechos del trabajo se manifestó, con todo el pensamiento liberal de la época, que las libertades de trabajo y de industria no permitían la intervención de la Ley.

¹² Araza, Luis. Historia del Movimiento Obrero. Tomo II. 2a Edición. Ediciones Casa del Obrero Mundial, México 1975
pág. 15

Es significativo que Maximiliano de Habsburgo, aun cuando se le ofreció la corona de Emperador, reconocía que el progreso de las Naciones no podía fincarse en la explotación del hombre, y en su breve reinado prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie podía ser obligado a prestar sus servicios sino temporalmente y ordenó que los padres y tutores debían autorizar el trabajo de los menores.

Expidió una Ley llamada "Del trabajo y del Imperio", la que liberaba a los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca en que prestaban sus servicios, establecía jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de descanso, pago de salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, inspección del trabajo y sanciones pecuniarias a las violaciones de estas normas. ¹³

En el año de 1857 se promulga el Código Civil que aparentemente dignificaba al trabajador porque adoptaba el principio de la libertad en la contratación y declaraba que la prestación de servicios no podía ser equiparada al contrato de arrendamiento. En la realidad este proyecto no funcionaba, porque invariablemente era el patrón quien imponía las condiciones en los contratos.

A su vez el Código Penal castigaba a las personas que:

"Formaran un motín o tumulto o que mediante cualquier tipo de violencia física o moral, traten de hacer subir los salarios o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo".

En el año de 1904 se expidió una Ley en el Estado de México, a proposición del gobernador José Vicente Villada, en la que se establecía la obligación de prestar atención médica y pagar el salario a los trabajadores, hasta por tres meses, en caso de accidentes por riesgos de trabajo.

" Otra ley sobre la misma materia, se expidió en el Estado de Nuevo León, el 9 de noviembre de 1906; definió el único riesgo de trabajo que contemplaba y que era el accidente de trabajo, como " aquel que ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él " y

¹³ De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo pág 41

fijó indemnizaciones que alcanzaban, en caso de incapacidad permanente, el importe de hasta dos años de salario".¹⁴

La publicación del programa y manifiesto del Partido Liberal Mexicano, atendiendo a las necesidades de la clase obrera, proclamó diversos postulados que más tarde serían consagrados en el artículo 123 de nuestra Carta Magna de 1917. Así vemos que por primera vez se proponía el establecimiento de una jornada máxima de ocho horas de trabajo y de un salario mínimo, protección al trabajo a destajo, prohibición del trabajo de los menores de 14 años; indemnizaciones por accidentes de trabajo, declaración de nulidad de las deudas de los campesinos, hacer obligatorio el descanso dominical y exigía seguridad e higiene en las fábricas y talleres.

Además, como presagio del gran movimiento social que se desencadenaría en 1910, se suscitaron dos acontecimientos:

1. La huelga de Cananea, en la que los trabajadores exigían la obtención de mejores salarios y la supresión de los privilegios que se otorgaban a los empleados norteamericanos por parte de la empresa.

2. La huelga de Río Blanco cuyos objetivos eran disminuir las jornadas inhumanas de trabajo, un trato más humanitario por parte de los capataces y prohibir el trabajo de los niños.

Estos movimientos, que se pueden observar como inicios de inquietud sobre el estado de cosas que prevalecía en esa época, fueron suprimidos violentamente por el gobierno.

1.2.4. REVOLUCION POLITICA.

La revolución de 1910 surgió como un movimiento esencialmente político, " en ella hallamos como motores, por parte de la élite revolucionaria, idealismo combinado con indignación por la situación existente; por parte del proletariado, una toma de conciencia de su situación miserable; y por parte de varios elementos, arriba y abajo, afán de aventura y sed de botín".¹⁵

¹⁴ Davalos, José. Derecho del Trabajo Tomo I. Editorial Porrúa, S.A. 2a edición. México 1988. pág 59.

¹⁵ Margadant S. Guillermo F. Introducción a la Historia del Derecho Mexicano. 5a Edición. Editorial Estings, S.A. México 1982. pág 166

Durante la revolución se observa una interesante legislación progresista. A partir del año de 1914 varias leyes locales impusieron nuevas normas laborales estipulando salarios mínimos, cancelándose deudas de obreros y fijando jornadas máximas.

Así el 2 de septiembre de 1914, en Jalisco, Manuel M. Diéguez, dirigente de la huelga de Cananea en 1906, establece el descanso dominical, jornada de 8 horas y el derecho a gozar de vacaciones para los obreros de ese Estado. A este siguieron dos decretos de Manuel Aguirre Berlanga, reglamentando el jornal mínimo, algunas medidas de protección al salario, así como la prescripción de deudas de trabajadores del campo y la inembargabilidad del salario, además, regula la protección de los menores y de la familia del trabajador, los servicios sociales y profesionales. En 1915 se crearon las juntas municipales, mineras, agrícolas e industriales para resolver los problemas obrero-patronales.

Por su parte, el General Cándido Aguilar, Gobernador del Estado de Veracruz, expide una Ley que es un germen del Código del Trabajo. Considerando que uno de los propósitos primordiales de la revolución es el mejoramiento de la condición económica y social de la clase obrera, establece la jornada de nueve horas, el descanso dominical obligatorio, el salario mínimo, la asistencia médica obligatoria a cargo de los patrones, quienes deberían instalar además escuelas laicas para sus empleados; prohibiendo las tiendas de raya y se anulan las deudas de los peones con los propietarios; asimismo, crea las Juntas de Administración Civil para dirimir los conflictos entre obreros y patrones.

En Yucatán, el General Alvarado se distinguió por su activísima labor reformista. En 1915 expidió una Ley creando por primera vez en el país los Tribunales de Trabajo de típica estructura social; meses después expidió la Ley del Trabajo que constituye uno de los más importantes ensayos de la revolución constitucionalista. La legislación en este Estado debía tender ante todo a evitar la explotación de la masa trabajadora, señalando la jornada de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro a la semana. Consigna el derecho de huelga, pero sujeto a un convenio industrial.

Por otro lado, la participación de la clase obrera a raíz del establecimiento en la Ciudad de México de la Casa del Obrero Mundial en 1912, fue significativa para que con posterioridad se legislara a su favor.

Al término de la etapa revolucionaria, después de la serie de vicisitudes por las que hubo de atravesar, el Derecho del trabajo vino al fin a florecer y rendir sus frutos con la Constitución de 1917, que es cuando se inicia formalmente la legislación en México.

Es en la Asamblea Constituyente en donde nacen artículos de la importancia del 123, reglamentándose las instituciones colectivas, contratos colectivos y huelgas; comprendiendo las bases del derecho individual del trabajo, jornada máxima, descanso semanal, salario mínimo, normas para el trabajo de las mujeres y de los menores de edad, las reglas sobre higiene y seguridad en las fábricas, y la prevención sobre riesgos de trabajo.

En armonía con sus principios, la Ley creó las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, encargados del conocimiento y decisión de todos los conflictos de trabajo, individuales y colectivos, jurídicos y económicos, y facultó a esos organismos para imponer determinadas condiciones en los casos de conflictos económicos, las normas para la prestación de los servicios, y cuando se tratara de controversias jurídicas la sentencia que les pusiera fin.

La Constitución de 1917 protegió al trabajador, prohibiendo abusos que lo agotaran físicamente o que impidieran una remuneración justa y por otro lado existen preceptos que preconizan garantías para el patrón, en bien del funcionamiento correcto de las relaciones obrero-patronales ¹⁶.

CAPITULO II

EL DERECHO DEL TRABAJO. GENERALIDADES.

2.1. CONCEPTO Y FUNDAMENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

2.2. NATURALEZA JURIDICA.

2.3. SUJETOS DE LA RELACION INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

2.4. FINES QUE PERSIGUE EL DERECHO DEL TRABAJO.

2.4.1. FINES JURIDICOS.

2.4.2. FINES ETICOS.

2.4.3. FINES ECONOMICOS.

2.4.4. FINES CULTURALES.

2.1. CONCEPTO Y FUNDAMENTACION DEL DERECHO DEL TRABAJO. GENERALIDADES.

El concepto de Derecho del Trabajo es relativamente nuevo en la ciencia del Derecho, fundamentalmente su origen tiene lugar en el siglo XX, precisamente a raíz de la Constitución Mexicana de 1917 en donde ahora se contemplan los derechos de los grupos débiles de la colectividad, entre ellos la clase trabajadora.

Para tener una visión clara del objeto del Derecho Laboral, a continuación se exponen algunas definiciones de diversos autores.

Para el autor Cabanellas, el Derecho del Trabajo "tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de uno y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencia jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.¹⁷

Completando la definición, y para dar una idea de la amplitud del contenido del Derecho laboral, el propio autor mencionado señala que comprende:

"Reglamentación de sus condiciones, leyes protectoras de los trabajadores, jornada de trabajo, horas extraordinarias, higiene y seguridad, salario, contrato de trabajo, relación de trabajo, despido e indemnización por despido injustificado y derechos después del trabajo como son: la previsión social, jubilaciones, pensiones, vacaciones, accidentes y enfermedades profesionales."

Comprendiendo el Derecho colectivo del trabajo, sindicatos y contratos colectivos.

Para Cabanellas lo que interesa de esta relación mencionada, es que proporciona una completa visión de los temas que integran el Derecho del

¹⁷ Osorio, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Editorial Heliasta Buenos Aires. 1974 pag. 234

Trabajo, sin que importe dilucidar si algunos de los temas incluidos en uno de los grupos hubiese tenido mejor cabida en otro.

El autor Krotoschin, da una definición del Derecho del Trabajo considerando que es:

"El conjunto de los principios y normas destinadas a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores al servicio de los empleadores, comprendiendo todas las ramificaciones que nacen de esta relación."¹⁸

Señalando que este Derecho también comprende el derecho de las asociaciones profesionales de las dos partes y sus relaciones mutuas, a los organismos y servicios públicos del trabajo y el Derecho procesal del trabajo.

Para este autor, el Derecho del Trabajo es un derecho especial ya que es válido para determinadas personas que en calidad de trabajadores o empleadores entran en relaciones jurídicas, individual o colectivamente; y por que deroga el derecho común en todo lo que sea contrario a sus principios y normas positivas.

Por lo tanto, el Derecho del Trabajo no es sólo el derecho del los trabajadores, aunque se propone primordialmente su protección, sino también de los empleadores en cuanto partes de la relación laboral.

El autor Alberto Trueba Urbina, señala que el Derecho del trabajo no sólo es un estatuto proteccionista y nivelador de todo aquel que presta un servicio sino del que vive de su esfuerzo humano, material o intelectual, y además , es reivindicatorio de los trabajadores, del proletariado o de la clase obrera, que suprime la explotación y tiende a la recuperación por parte de los trabajadores de lo que la propia explotación transformó en bienes económicos de la propiedad privada.

Para este autor el Derecho del Trabajo es:

¹⁸ Krotoschin, Ernesto. Instituciones de Derecho del Trabajo 2a Edición. Editorial Depalma. Buenos Aires 1968. pág. 4-5.

"El conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de su esfuerzo material o intelectual, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana."¹⁹

Para el maestro Mario De la Cueva, el Derecho del Trabajo es la suma de los derechos del hombre frente al capital, es un derecho impuesto por las necesidades de la naturaleza humana y su finalidad es darle satisfacción a esas necesidades, y establece que es:

"El conjunto de normas jurídicas que fijan las bases generales que deben regular las prestaciones individuales de servicios a efecto de asegurar a los trabajadores la vida, la salud y un nivel decoroso de vida".²⁰

Posteriormente señala que:

"El nuevo Derecho del Trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital".²¹

Otros autores mexicanos han dado definiciones que también pueden ayudar a comprender el contenido y alcance de nuestra materia.

Para el autor Nestor De Buen 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".²²

Alfredo Sánchez Alvarado indica que:

"Es el conjunto de principios y normas que regulan, en sus aspectos individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patrones; entre trabajadores entre sí y entre patrones entre sí, mediante la intervención del Estado, con el objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un trabajo

¹⁹ Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 4a Edición. Editorial Porrúa S.A. México. 1977. pág. 135

²⁰ De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. pág. 436

²¹ De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo pág. 85

²² De Buen Lozano, Nestor. Derecho del Trabajo Tomo I. 8a Edición. Editorial Porrúa, S.A. México. 1968. pág. 131

subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino ".²³

Se considera que el conjunto de estas definiciones dan una idea clara del objeto, contenido y finalidad del Derecho del Trabajo. Que no obstante ser un Derecho eminentemente protector de la clase trabajadora, también es un Derecho que contiene garantías sociales para la clase patronal o empresarial, en cuanto ésta es parte de la relación laboral.

Pudiéndose agregar que este Derecho busca la realización de la justicia social mediante el equilibrio de las fuerzas de la producción.

El Derecho del Trabajo Mexicano que tuvo su origen en la Constitución de Querétaro, ha adquirido ciertas características que lo distinguen de las demás ramas jurídicas haciéndolo distintivo con fisonomía propia y llevando la delantera en muchos aspectos.

Una característica que lo distingue, como ya se indicó, es que es un derecho protector de la clase trabajadora, que es la parte más débil en la relación obrero-patronal, lo cual se desprende de la Ley Federal del Trabajo que indica 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.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Asimismo es de interés social promover y vigilar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores."

Los trabajadores, débiles en su capacidad económica, social y cultural, se agrupan para ser fuertes por el número, y por su parte el Estado tiene el compromiso de protegerlos a partir de la legislación.

²³ Citado por Alberto Trueba Urbina. Op. Cit. pág. 131

Entre otras características que lo distinguen se destaca que es un derecho que se encuentra, en forma ininterrumpida, en constante expansión en su ámbito de aplicación, además significa que el Derecho laboral existe sobre la base de que los derechos que en favor de los trabajadores se han consignado en la legislación, constituyen el mínimo de garantías sociales que deben reconocérseles, sin perjuicio de que puedan ser mejorados a través de la contratación individual y colectiva.

Y se les ha denominado sociales porque están destinadas a dar protección a la clase trabajadora y a los trabajadores en particular, como integrantes de aquella.

Estas garantías sociales son, además, irrenunciables, como mínimos legales establecidos en favor de los trabajadores.

Se dice que el Derecho del Trabajo es reivindicatorio, porque busca restituir a la clase trabajadora en el goce de sus derechos, clase que ha sido, tradicionalmente, explotada en el sistema capitalista.

En la antigüedad no se pudo entender en toda su amplitud al Derecho del Trabajo ni se le dió su auténtico significado, así el Derecho fue contemplado como una norma de conducta de los hombres y su fundamento residía en regular la coexistencia de las libertades, de tal manera que las escuelas existentes desviaron el objetivo del Derecho del Trabajo e inclusive llegaron a deshumanizarlo.

El Derecho del Trabajo a través de la historia ha destruido aquellas ideas de las escuelas individualista y liberal y le ha proporcionado un carácter más racional y lo ha convertido en un conjunto de normas que están encaminadas a satisfacer las necesidades humanas, el orden público que no lleve a cabo las observaciones de estas normas de trabajo no puede ser un Estado en donde impere un orden jurídico justo. Además no puede ser entendido sólo como una regla que regula los derechos de dos partes, sino que su trascendencia reside en que es el derecho del factor trabajo y debe interpretarse y aplicarse según sus necesidades.

Por otro lado tiene como fundamento la satisfacción de las necesidades humanas entendidas éstas como proveerse de la alimentación, el vestido, educación, diversión, etc., con el fin de que el hombre pueda alcanzar una existencia digna, y toda interpretación o aplicación que no esté de acuerdo con este propósito debe ser calificado como contrario al Derecho del Trabajo y al espíritu del artículo 123 Constitucional.

La Constitución Mexicana, norma fundamental que contiene un acervo de garantías individuales y de garantías sociales con autonomía unas de otras, se ha convertido en promotora de la justicia social y elevó al Derecho del Trabajo a norma social de la más alta jerarquía jurídica protectora de la clase obrera y que originó una nueva idea de seguridad social para todos los hombres.

Este derecho pretende dar satisfacción a las necesidades del hombre y de este concepto derivan aspectos constitucionales como la libertad de trabajo, uno de los derechos del hombre que fueron reconocidos en nuestro país desde la Constitución de 1857, y que ha quedado plasmado como una afirmación verdadera en su texto, en el sentido de que " a ninguna persona puede impedirsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos ", esto significa que todo hombre es libre para seleccionar la profesión que le plazca por corresponder a sus aspiraciones, sus aptitudes o sus gustos; esta libertad conlleva a una actividad concreta y por lo tanto será libre para dedicarse a cualquier profesión, mediante una decisión personal que no puede impedir el Estado y que sin embargo éste tendrá que garantizar.

Por otro lado la garantía de empleo impone al Estado la obligación de protegerlo en varias direcciones, sosteniendo su permanencia y estabilidad y evitando en lo posible la desocupación; y también implica proveer a la distribución de la mano de obra, si esto se hace necesario no sólo en el ámbito geográfico, sino en el profesional a través de la capacitación y el adiestramiento del trabajador; esta obligación debe tener como consecuencia impulsar el aprendizaje de oficios, para estar en condiciones de reclasificar laboralmente al trabajador de acuerdo a sus propias capacidades.

En otro campo de acción, se generaliza la obligación de la creación de empleos en forma permanente buscando las aptitudes del trabajador en donde pueda ser útil.

Por su parte el trabajador se encuentra obligado a entregar su energía de trabajo en los términos y condiciones convenidos, pero su persona y su libertad son intocables.

Las legislaciones laborales de 1931 y la actual mencionan que el trabajador debe desempeñar el trabajo bajo la autoridad del patrono en todo lo concerniente al trabajo, pero nunca más allá, de manera que las instrucciones u ordenes que se emitan sin relación con el trabajo no tienen que ser acatadas. Otros preceptos reiteran que el trabajo exige respeto para las libertades de quien lo presta; por lo tanto, el trabajador siempre tiene el respeto de su libertad, mejor aun, deberá exigirlo, porque si no lo reclama empieza por menoscabar su libertad laboral.

2.2. NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Tradicionalmente, desde la época de los juristas romanos la técnica jurídica había clasificado a las normas desde el ángulo visual de los intereses privados o públicos, tutelados en dos grandes ramas fundamentales, el Derecho Público y el Derecho Privado.

Las normas que protegen los intereses privados corresponden a las normas de Derecho Privado y las que tutelan los intereses públicos son normas del Derecho Público, a esta concepción se le conoce con el nombre de la "Teoría del Interés en juego", que según Ulpiano, Derecho Público es el que atañe a la organización de la cosa pública y Privado es el que concierne a la utilidad de los particulares.

La anterior clasificación del Derecho Privado y Público permaneció, a través de los siglos, como algo inmutable y firme.

Con posterioridad se lleva a cabo otra clasificación igual del Derecho, es decir en Público y Privado, conocida con el nombre de "Teoría de la naturaleza de las relaciones", que se funda en la siguiente fórmula: la relación es de Derecho Público si se establece entre un particular y el Estado, cuando hay subordinación del primero al segundo o si los sujetos de la relación son dos órganos del poder público o dos Estados soberanos; la relación es de Derecho Privado si los sujetos de la misma encuéntrase colocados por las normas en un plano de igualdad y ninguno de ellos interviene como entidad soberana (de coordinación).²⁴

Nunca se había concedido la posibilidad de que las normas que garantizaban intereses privados y las que protegen intereses públicos podían asimilarse para formar una nueva rama del derecho llamado Derecho Social.

El criterio para diferenciar a las normas en el campo del Derecho Privado, Derecho Público o Derecho Social se debe buscar en la forma en que contemplan al hombre para regular su conducta.

La conducta del hombre constituye el objeto propio regido por la norma jurídica, y estas normas jurídicas toman en consideración estos tres aspectos referentes a la conducta del hombre: en abstracto, en concreto como miembro de un grupo social o como integrante de la comunidad estatal.

Las normas que regulan las relaciones entre particulares se ubican en el campo del Derecho Privado.

El sector de normas que rigen las relaciones entre grupos sociales y el Estado se colocan en el ámbito del Derecho Social.

Y las normas que regulan las relaciones de los particulares con el Estado corresponde a la esfera del Derecho Público.

Las normas laborales al regular la conducta de los sujetos toman en consideración además de la igualdad que existe en su naturaleza racional y libre, las desigualdades derivadas de su pertenencia a una clase social obrera o patronal, de su calidad de trabajadores o patronos.

²⁴ García Maynez, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Editorial Porrúa, S.A. México 1972 pág. 131

Al dar el Derecho del Trabajo un tratamiento diferencial a las partes en la relación laboral se justifica su ubicación en el ámbito del Derecho Social.²⁵

El Derecho del Trabajo llamado también legislación social o legislación de clase, corresponde a las garantías sociales o de lucha del proletariado que persigue propósitos de mejoramiento de las condiciones de vida de la clase trabajadora.

La naturaleza concreta del Derecho del Trabajo no postula una igualdad teórica entre los hombres, sino su pretensión es la protección del ser humano que trabaja y por lo tanto adopta medidas adecuadas a las distintas situaciones que se presentan.

Desde el punto de vista doctrinario el tratamiento para determinar la naturaleza del Derecho del Trabajo se ha destacado para ubicarlo como un nuevo derecho Social y desde el punto de vista legal la naturaleza jurídica del derecho Mexicano del Trabajo emana del artículo 123 Constitucional creador del Derecho del Trabajo y de la previsión social.

La legislación actual es una legislación de clase porque contiene un mínimo de garantías sociales y lleva implícita la organización de los trabajadores y la huelga y son propios de la lucha del proletariado, y su carácter principal reside en el mejoramiento de sus condiciones de vida; estas garantías de clase no están consideradas como una concesión realizada por el Estado, sino son los derechos impuestos y vigilados por la clase trabajadora.

Por lo que podemos afirmar que el Derecho del Trabajo es un Derecho Social que trata de asignar al hombre una existencia digna.

De esta manera, se recoge la opinión de diferentes tratadistas, como el autor Carlos García Oviedo, que menciona que todo lo relativo a la prestación de servicios debe denominarse Derecho Social, pues el grupo de trabajadores engendra problemática de carácter social.

Por su parte el autor Trueba Urbina afirma que el Derecho Social:

²⁵ Muñoz Ramón, Roberto Derecho del Trabajo Tomo I Editorial Porrúa, S.A. México 1976 pág. 69-90

" Es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de su integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles".²⁶

En tanto el autor Mario de la Cueva, define a los Derechos sociales como los que se proponen entregar la tierra a los que la trabajan y asegurar a los hombres que vierten su energía de trabajo a la economía: la salud, la vida y un ingreso en el presente y en el futuro, que haga posible un vivir conforme con la naturaleza, la libertad y la dignidad humana.

El autor José Campillo Sáenz, expresa diferentes aspectos en la tesis que sustenta en cuanto a lo que concibe como Derecho Social expresando que:

1. Los derechos individuales y los derechos políticos están estructurados, esencialmente, en torno a la idea de libertad. Los derechos sociales intentan realizar, preferentemente, la justicia social.
2. Los derechos individuales y políticos pertenecen a todo hombre por el hecho de serlo; los sociales se otorgan por el hecho de pertenecer a determinada categoría social independientemente de la ciudadanía.
3. Los derechos individuales son derechos absolutos, erga omnes. Los derechos sociales son derechos relativos, con su sujeto pasivo determinado, que puede ser el Estado, el empresario u otra persona privada.
4. Los derechos individuales o de libertad constituyen, prevalentemente, un deber de no intervención a cargo del Estado en la esfera de la autonomía del individuo. Los derechos sociales exigen, en cambio, una conducta activa por parte del Estado, bien mediante el otorgamiento de determinadas prestaciones o bien mediante la intervención estatal para regular y distinguir la conducta de los particulares.
5. Los derechos individuales, por regla general, están previstos en normas reglamentarias, mientras que también por regla general, los derechos

²⁶ Trueba Urbina, Alberto El Derecho Social Mexicano Editorial Porrúa, S.A. México 1978 pág. 309

sociales están expresados en normas constitucionales que las leyes ordinarias o las restantes fuentes del derecho sólo pueden mejorar, pero nunca disminuir en perjuicio de los sujetos a cuya protección están dirigidos " 27

Resumiendo se puede decir que hasta antes de 1917, en que se promulgó en México la primera declaración de Derechos Sociales de la Historia y dos años después la de Weimar, existió una clasificación tradicional del Derecho en Público y Privado. Pues bien, a partir de esta fecha surge el Derecho Social dentro del orden Jurídico Nacional, basado en las tesis de que los artículos 27 y 123 de la Carta Magna que contienen los derechos sociales de los campesinos y trabajadores, constituyen un principio jurídico fundamental nuevo, adoptado por la asamblea constituyente de Querétaro.

Ahora bien, como una consecuencia directa de la anterior declaración surge la autonomía plena del Derecho del Trabajo, lo que implica que sus raíces, sentido y finalidad se hallan en el artículo 123 Constitucional, por lo que es de este precepto y no del Derecho Público ni del Privado de donde debe extraerse la orientación para la creación e interpretación de sus normas concretas.²⁸

Así pues, el Derecho Social ha nacido a la vida jurídica respondiendo a una necesidad real, a fin de dar contenido normativo a la desigualdad real del hombre y a la protección, tutela y reivindicación de las masas económicamente débiles y desposeídas de la sociedad. Es un derecho de integración del hombre en grupos pertenecientes a una clase social económicamente débil, que busca obtener una mejor distribución de la riqueza pública y elevar el nivel de vida de aquella clase.

2.3. SUJETOS DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO.

El Derecho del Trabajo tiene como base las relaciones de trabajo y según participen las personas se diferencian en individuales y colectivas, de acuerdo a que entren en juego el interés particular de uno o varios trabajadores o que intervenga el interés de la comunidad obrera.

²⁷ Campillo Sáenz, José. Los Derechos Sociales. Revista de la Facultad de Derecho UNAM. Tomo I números 1-2. Enero-Junio. 1951. pág. 212

²⁸ De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo pág. 76

El trabajador interviene en las relaciones individuales del trabajo como persona física y por lo tanto no puede ser titular de intereses y derechos colectivos, de manera inversa los sindicatos sólo pueden intervenir en las relaciones colectivas porque su misión consiste en la defensa de los intereses de la comunidad obrera, representado por los trabajadores ante las autoridades y ante el patrón, y pueden entrar en relaciones individuales sólo si utilizan los servicios de algún trabajador, pero entonces actúa como patrón y no en ejercicio de sus funciones.

Por su parte los patrones recurren a los dos tipos de relaciones, pues son los otros sujetos sin los cuales no es posible la formación de las relaciones laborales.

De tal manera que los sujetos individuales del Derecho del Trabajo son fundamentalmente los trabajadores y los patrones, los cuales se analizarán como partes importantes de las relaciones laborales.

El concepto trabajador se puede considerar elemento básico del Derecho del Trabajo y puede ser una persona física, hombre o mujer que presta un servicio que consiste en proporcionar energía humana de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 8o. define al trabajador en los siguientes términos:

" Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado.

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

Este artículo indudablemente que se propone asegurar al hombre una existencia decorosa y una protección contra los riesgos de trabajo, que son principios que no se conciben sino en función de la persona física, por lo que

este ordenamiento como sostiene el autor Mario de la Cueva hace alusión a que "el hombre trabajador es el eje en torno del cual gira el estatuto laboral".

En cuanto al concepto de trabajo subordinado sirve para distinguir diferentes formas de prestación de trabajo, primero en la que el hombre actúa libremente haciendo uso de sus conocimientos y de los principios científicos y técnicos que juzge aplicables y segundo la que debe realizarse siguiendo las normas e instrucciones vigentes en la empresa.

A partir de la legislación laboral de 1931 se aplicó el concepto empleado de confianza, el cual fue sustituido en la actual Ley por el término trabajador de confianza, significando con esto que no existen dos categorías de personas, sino una sola a la que se aplican sus disposiciones de acuerdo a las características de las distintas actividades que se realicen.

De tal manera, por lo que se refiere al trabajador de confianza, no es la persona la que determina que una función sea de confianza sino que es la naturaleza de la función la que produce la condición del trabajador; así el término confianza revela un aspecto subjetivo, pero este se relaciona indudablemente con las cualidades que debe poseer la persona a la que se va a confiar la función, es decir si una función es de importancia para la vida de una empresa, ésta podrá elegir a la persona que en su concepto reúna los requisitos de honestidad, discreción y lealtad que se requieren para su buena ejecución.

Pero también se debe considerar la confianza que se deposita en un trabajador como el contacto inmediato y directo con el patrono, y que está plenamente identificado con los problemas de la empresa.²⁹

El término patrón se encuentra expresado en el artículo 10o. de la Ley Federal del Trabajo de la siguiente manera " Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores ", definición que comprueba la prestación de un trabajo subordinado y como tal se aplica automáticamente la legislación laboral.

²⁹ De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo pág 150-156

El autor Nestor de Buen Lozano nos dá una definición muy acertada del término patrón indicando que es "quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución.³⁰

Los elementos de la relación laboral son los trabajadores y los patrones, y tiene como finalidad la prestación de un trabajo subordinado.

Entendiendo por subordinación la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud de la cual está obligado el primero, al prestar sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa.³¹

Si no existe el primer elemento esto es la presencia de un trabajador y un patrón, y el segundo, o sea la prestación subordinada de trabajo, no puede darse la relación laboral.

³⁰ De Buen Lozano, Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo I 7a Edición. Editorial Porrúa, S A México. 1988. pág 481

³¹ De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo pág 203

2.4. FINES QUE PERSIGUE EL DERECHO DEL TRABAJO.

El trabajo en un sentido lato, es una manifestación de la capacidad creadora del hombre, en cuya virtud éste transforma las cosas y les confiere valor del que antes carecían. Con el trabajo, el hombre busca un fin y trata generalmente de satisfacer sus necesidades.

Etimológicamente son dos sus significados: por un lado, el trabajo proviene de la palabra *apis* que significa obra, resultado de la actividad humana, y por el otro, es labor, actividad de la que nace la obra o que da lugar al resultado.

El trabajo desde el punto de vista humano, importa como expresión del quehacer del hombre, que se diferencia del esfuerzo irracional de los animales y de la energía mecánica de la máquina, por lo que es una actividad racional y por tanto finalista.

El trabajo desde el punto de vista económico, es un factor de producción que adquiere su máximo valor en la medida que satisface determinadas necesidades de bienes o servicios

El trabajo desde el punto de vista social, constituye un medio que determina la relación entre los hombres bien a título individual, bien en cuanto a miembros de una agrupación profesional determinada, o bien como vehículo y acercamiento entre los mismos ya que desde este punto de vista, el trabajo posibilita el desarrollo de la vida comunitaria.

El trabajo, desde el punto de vista jurídico, adquiere una dimensión específica nacida de su condición de actividad suceptible de ser regulada por el Derecho.

Los diversos aspectos que se dan en el trabajo, como actividad, reclaman una actuación por parte de los ordenamientos jurídicos.

No es lo mismo el trabajo que se realiza por cuenta propia que el prestado por una persona en beneficio de otra. Desde el punto de vista de su naturaleza intrínseca no existe diferencia entre ambos, pero las hay, y considerables, en lo que toca al régimen jurídico aplicable. En el primer caso radica en la existencia de un vínculo entre el individuo y el objeto de trabajo, y en el otro se crea una relación con otra persona, surgiendo la necesidad de una ordenación reguladora.

El trabajo supone una actividad y conduce a un resultado susceptible de una valoración, tanto social, económica como jurídica, por tanto, como prestación es objeto del Derecho.

El Derecho del Trabajo es desarrollado y establecido por el poder público, el que al conducirse como promotor de la política laboral instruye a sus autoridades para que sean las encargadas de asegurar que las normas jurídicas, legislativas y administrativas sean respetadas por los sujetos de las relaciones laborales.

La creciente importancia del hecho de la intervención estatal en la vida económica, conlleva a que el Gobierno como dirigente de la producción nacional tenga la posibilidad de conciliar los intereses de una manera eficaz, entre trabajadores y patrones, para la adopción de ciertas decisiones en materia laboral, que puedan resultar benéficas para ambas partes.

El Derecho del Trabajo como ciencia ofrece diversos fines, pero sin duda es la justicia social su motivo de existencia. En la legislación mexicana se establece que la finalidad suprema de todo ordenamiento jurídico es la realización de la justicia en las relaciones entre los hombres y por tratarse del derecho del trabajo, se habla de la justicia social.

2.4.1. FINES JURIDICOS.

La justicia social es, desde luego, un fin de naturaleza jurídica y es derivada del cumplimiento de otros fines que persiguen distintos objetivos y que se pueden clasificar en: éticos, económicos, sociales y culturales. Es decir que de la suma de los principios contenidos en estos fines se alcanzará la justicia social.

La justicia social como suprema finalidad del Derecho del Trabajo, se encuentra consagrada en el artículo 2o. de la Ley Federal del Trabajo, que dispone: " las normas de trabajo tienden a conseguir la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos."

Para el autor Roberto Muñoz Ramón, la justicia social "consiste en la armonía de las relaciones obrero patronales y en la proporcional distribución de los bienes producidos por esas relaciones".³²

Esta armonía y proporcionalidad, se encuentra expresamente reconocida en diversos preceptos constitucionales y legales. La fracción XVIII del artículo 123 apartado A de la Constitución reconoce que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. El artículo 2o. de la Ley Federal del Trabajo dispone que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio en las relaciones entre trabajadores y patronos; el artículo 8o. de la mencionada ley, faculta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para dictar resoluciones " a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos"; en el considerando segundo de la Segunda Resolución de la Comisión Nacional para la participación de las utilidades de las empresas se lee: el derecho de los trabajadores de participar en las utilidades, reconocido en el artículo 123 en la fracción IX constitucional, constituye un valioso instrumento para alcanzar el equilibrio entre los factores de la producción.

³² Muñoz Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo Tomo I. Editorial Porrúa, S. A. México 1976

En nuestra materia el equilibrio implica la idea de limitar los derechos de los patrones, a fin de que disminuya la gran diferencia social que los separa de los trabajadores para alcanzar la armonía.

Por lo tanto la justicia social da una idea de reivindicación en favor del grupo social más débil y se puede considerar que el Derecho del Trabajo tiende a cierta unilateralidad.

Pero es conveniente aclarar que este Derecho establece derechos y deberes para ambas partes de la relación laboral; es decir que no sólo es el Derecho de los trabajadores, aunque se propone primordialmente su protección, sino también de los patrones en cuanto partes de la relación laboral.

El autor Alberto Briseño Ruiz señala que :

"El equilibrio tiene un doble aspecto, económico en cuanto a utilidades y salarios; jurídicos al preservar los derechos del trabajador y del patron. En el aspecto económico puede acontecer que los gastos de la empresa se incrementen, que las condiciones hagan imposible sostener la fuente de trabajo. Al efecto de preservar la vida de la empresa, se da acción al patron para solicitar reduccion de salarios o disminucion de personal. De la misma manera, si la utilidad se incrementa, la relación se desequilibra y da lugar a que los trabajadores, individual o colectivamente, soliciten un aumento de salarios. En el orden jurídico, el equilibrio puede lesionarse cuando la conducta del trabajador no se apegue a lo pactado, no cuide los intereses de la fuente de trabajo o altere, mediante algún acto, la armónica relación. O cuando el patron falte al respeto al trabajador, viole lo pactado o imposibilite la prestación de los servicios".³³

La justicia social, además de estar expresamente mencionada en los preceptos anteriores, la encontramos inmanente en todas las normas laborales, ya que tienden a enaltecer a el hombre como individuo y como parte de la sociedad, otorgándole protección y garantías en el trabajo para dignificar su vida y normas de previsión social para asegurar su futuro, así como una participación en los beneficios de la producción.

³³ Briseño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo Editorial Harla, S.A. de C.V. México 1985 pag 13

Pero también se encuentra consignada al momento de imponerse obligaciones a los trabajadores y derechos a los patrones, buscando el equilibrio en las relaciones laborales.

Ya que en el supuesto de que únicamente se establecieran derechos para los trabajadores y obligaciones para los patrones no se estará en presencia de un sistema en el que esté vigente la justicia social, sino en uno en el que sistemáticamente se presente la injusticia.

2.4.2. FINES ETICOS.

Los fines éticos del Derecho Laboral están establecidos en los conceptos tales como preeminencia, dignidad, libertad, igualdad y protección.

La preeminencia se manifiesta al reconocer la Ley al hombre como la fuente, centro y fin del Derecho del Trabajo y su supremacía sobre los grupos sociales organizados jurídicamente en sindicatos.

La dignidad se encuentra en el trato que la ley da a los trabajadores y a los patrones como personas con inteligencia, voluntad y con fines propios que cumplir por sí mismos y al reconocer que el trabajo no es una mercancía sino un derecho y deber sociales.

Este principio es contrario a lo que Carlos Marx aseguraba, al señalar que:

"...los obreros, obligados a venderse al detalle, son una mercancía como cualquier otro artículo de comercio, sujeta, por tanto, a todas las vicisitudes de la competencia, a todas las fluctuaciones del mercado .

... lo que cuesta hoy día el obrero se reduce poco más o menos a los medios de subsistencia indispensables para vivir y para perpetuar su linaje. Pero el precio del trabajo, como el de toda mercancía, es igual a su coste de producción..."³⁴

Esta teoría del trabajo-mercancía ha sido ampliamente superada por nuestra legislación porque en ésta rige el principio de dignificar al trabajador y a su trabajo y así vemos que el artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo establece 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".

La libertad es expresada al permitir a los trabajadores y patronos dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que les acomode. También al autorizar a los trabajadores y patronos a formar sindicatos y asociaciones profesionales.

La libertad sindical ha sido y es un derecho tan importante que los trabajadores, cuando lo han juzgado necesario, han estado dispuestos a arriesgar su vida para defenderlo. Esta libertad de afiliarse a un sindicato está implícita en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo que la considera como uno de los medios susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz.

Las dos Convenciones más importantes en esta área son el Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948 (número 87) y el Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949 (número 98), este último no fue ratificado por México.

Las disposiciones que sobre la materia incluye el Convenio número 87, son sustancialmente coincidentes con las de nuestra Constitución y de la Ley Federal del Trabajo; dentro de aquellas destacan las de los artículos siguientes:

³⁴ Marx, Carlos y Engels, Federico. Manifiesto del Partido Comunista. 8a Edición. Editorial Quinto Sol. México 1985. pág. 33

1). Artículo 2o., que reconoce el derecho de asociación tanto de los trabajadores como de los patronos, que encuentra su equivalente en la Fracción XVI, apartado A del Artículo 123 Constitucional y los artículos 354, 356 y 357 de la Ley Federal del Trabajo.

2). Artículo 3o., que garantiza a unos y otros, el Derecho a darse sus estatutos y elegir libremente a sus dirigentes y representantes, autoadministrar y formular su programa de acción; nuestra Constitución no impone restricciones al respecto y la Ley Federal del Trabajo, que se refiere a los estatutos sindicales y a los representantes del sindicato, tampoco, salvo que no podrán formar parte de la directiva de los sindicatos, ni los extranjeros ni los menores de 16 años.

3). Artículo 4o., Veda la posibilidad de que los sindicatos puedan ser disueltos por vía administrativa, esto es concordante con lo dispuesto por el artículo 370 de la Ley Federal del Trabajo.

4). Artículo 5o., este artículo establece el derecho de las organizaciones de trabajadores y patronos de constituir Federaciones y Confederaciones, este principio es concordante con lo dispuesto por el artículo 381 de la Ley Federal del Trabajo.³⁵

El fin ético de la desigualdad, se reconoce al distinguir a los patronos y trabajadores y a éstos entre sí, en lo que son desiguales, y así tomando la Ley en cuenta que los trabajadores sólo cuentan con su fuerza de trabajo y los patronos con los medios de producción, decreta que son condiciones nulas y no obligan a los contratantes: las que estipulen una jornada inhumana, las que fijen un salario que no sea remunerador etc.

Asimismo, se reconoce este fin cuando se da un tratamiento distinto a los trabajadores menores de edad.

El fin ético de la igualdad se ha consagrado en el ordenamiento jurídico laboral en dos manifestaciones:

³⁵ Convenios de la O.I.T. Ratificados por México. Secretaría de Trabajo y Previsión Social. 3a Edición México 1984. pág. 150-151

1). Les da un tratamiento igual a los Patronos y a los trabajadores en cuanto que son personas humanas que participan de los derechos universales e invariables de inteligencia y voluntad, así, el artículo 132 fracción VI de la Ley Federal del Trabajo establece como una obligación del patrón "guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra".

2). Asimismo la igualdad asimila a los trabajadores entre sí, y encontramos que en el artículo 123 Apartado A, fracción VII de la Constitución se establece "que a trabajo igual debe corresponder salario igual", en la Ley Federal del Trabajo también encontramos esta asimilación en diversos Artículos, entre ellos el artículo 3o. que establece que "no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, edad, credo religioso, doctrina política o condición social; el artículo 56 los asimila al establecer que las condiciones de trabajo deberán ser iguales para trabajos iguales.

En cuanto a la protección el fin se representa en el Derecho del Trabajo manifestando la protección de los trabajadores en general y en especial a los menores y a las mujeres embarazadas, en la irrenunciabilidad de los derechos por parte de éstos; en la prohibición de que las condiciones de trabajo sean inferiores a las fijadas en la Ley y la regla de que en caso de duda en la interpretación de las normas de trabajo, debe prevalecer la más favorable al trabajador.

2.4.3. FINES ECONOMICOS.

Son de naturaleza económica los fines del Derecho del Trabajo que se orientan a la satisfacción de las necesidades físicas de los trabajadores y a la regulación de la producción y se encuentran establecidos estos fines económicos en aspectos de producción, protección y participación.

La finalidad de producción se encuentra al promover la Ley el desarrollo de la producción otorgando a los patronos las facultades de organizar y dirigir

el trabajo y al imponer a los trabajadores la obligación de obedecer las órdenes del patrón concernientes al trabajo; al reglamentar la huelga y el paro para impedir la suspensión del trabajo por actos de violencia o indisciplina

La finalidad de protección en su fase económica, se manifiesta al proteger el salario. El cual deberá ser remunerador y deberá pagarse en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con el que se pretenda sustituir la moneda.

Otras normas protectoras las encontramos consignadas en las fracciones VIII, X, XXIII, XXIV y XXVII incisos b), c), d), e) y f) del artículo 123 Constitucional; al consagrar que: el salario mínimo no podrá ser objeto de compensación, embargo o descuento; la preferencia de los créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones, en los casos de concurso o quiebra; el trabajador es el único responsable de las deudas que hubiese contraído con el patrón o sus asociados, familiares o dependientes y no serán exigibles por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes; serán condiciones nulas las que estipulen un salario que no sea remunerador, las que señalen un plazo mayor de una semana para su pago, las que señalen un lugar de recreo, fonda, taberna, cantina, café para su pago si no se trata de trabajadores en esos establecimientos, las que entrañen obligación de adquirir artículos de consumo en un lugar determinado y las que permitan detener el salario en concepto de multa.

Las disposiciones anteriores son comprensibles al considerar que ha sido preocupación constante la de proteger al trabajador, hacer que eleve su nivel de vida, y defender su salario es la forma más adecuada de protegerlo y dignificarlo.

Por otra parte, en cuanto a la participación obrera en las utilidades de las empresas, entendiéndose por utilidad la ganancia líquida obtenida por la empresa después de descontar el interés y la amortización del capital invertido; el tanto por ciento que le corresponderá no podrá ser menor del 10, de acuerdo a la resolución tomada por la Tercera Comisión Nacional para la

Participación de los Trabajadores de las Utilidades de las Empresas el 28 de febrero de 1985 y publicada en el Diario Oficial el 4 de marzo del mismo año.

El artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo establece que:

"La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. la segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año".

Para determinar el salario se tendrá en cuenta únicamente la cantidad que perciba el trabajador en efectivo por cuota diaria. Si el salario es variable, se promediarán las percepciones obtenidas en el año (artículo 124)".

En consecuencia, cada trabajador recibirá una cantidad por el número de días trabajados durante el año y otra proporcional al salario devengado en el año.

La participación en los beneficios presupone la intervención de los trabajadores en las utilidades de una empresa percibiendo una parte de los resultados del proceso económico de producción y distribución de bienes o servicios.

2.4.4. FINES CULTURALES.

Son aquellos que tienden a permitirles a los trabajadores el acceso a la educación, la cual debe ser gratuita y obligatoria, tratándose de la educación elemental y media, la instrucción técnica y profesional también debe ser generalizada y gratuita y el acceso a los estudios superiores será igual para todos los trabajadores; ya que la educación tiene por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana, independientemente de que los trabajadores tienen derecho a tomar parte libremente de la vida cultural, a

gozar de las artes y a participar en el progreso científico para desarrollar libre y plenamente su personalidad

Esta faceta se manifiesta en diversas disposiciones constitucionales y legales que tienen por objeto el evitar fatiga excesiva a los trabajadores y proporcionarles los medios idóneos que les permitan dedicarse a actividades culturales, deportivas y familiares que enriquezcan su existencia, entre las que se mencionan las siguientes por considerarse las más importantes:

1. Las fracciones I y II del artículo 123 Apartado A de la Constitución y el 61 de la Ley Federal del Trabajo al establecer las jornadas máximas de trabajo: 8 horas para la diurna y 7 para la nocturna.

2. La fracción XI del artículo 123 Constitucional al fijar que el trabajo extraordinario se pagará con un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales y no podrán exceder de tres horas diarias más de tres veces consecutivas.

3. La fracción IV del artículo 123 Apartado A Constitucional al fijar el descanso de un día por cada 6 de trabajo.

4. El artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo al fijar las vacaciones.

5. La fracción VI del artículo 123-A Constitucional al establecer los salarios mínimos.

6. La fracción XII del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo al establecer la obligación de los patrones de construir escuelas

7. La fracción XXV del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo al establecer la obligación de los patrones de contribuir al fomento de las actividades culturales y deportivas.

8. La fracción XV del artículo 132 de la mencionada Ley que indica la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.

9. La fracción XIV del mismo artículo que señala la obligación impuesta a los patrones de proporcionar becas a los trabajadores y a los hijos de éstos.

Es importante indicar que la educación que se imparta debe tender, en última instancia, a concientizar a los trabajadores de su pertenencia a una clase social, que requiere de la unión de sus miembros para la realización de sus fines, que en el caso de la clase trabajadora consisten en el mejoramiento de sus condiciones de vida, de tal forma que puedan alcanzar su destino dentro de la sociedad.

Resumiendo, la justicia social es el fin esencial y último del Derecho del Trabajo y se manifiesta a través del cumplimiento de diversos principios establecidos en el artículo 123 Constitucional y en la Ley Federal del Trabajo que tienden a elevar las condiciones de vida de los trabajadores mediante la protección, tutela y reivindicación de sus derechos, y que podrían resumirse de la siguiente manera:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo.
2. Todo trabajador tiene derecho a elegir libremente su trabajo.
3. Todo trabajador tiene derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo.
4. A igual trabajo corresponde salario igual.
5. Todo trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa que le asegure a él y a su familia una existencia conforme a la dignidad humana.
6. Todo trabajador tiene derecho a sindicalizarse para la defensa de sus intereses.
7. Todo trabajador tiene derecho a un nivel de vida que le asegure a él y a su familia la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica, y los servicios sociales necesarios.

8. Todo trabajador tiene derecho a la protección social, así como a los seguros de enfermedad, invalidez, viudez y vejez, cesantía y muerte.

9. Toda trabajadora tiene derecho a cuidados y asistencia especial en aspectos de maternidad y derecho sus hijos a cuidados especiales.

10. Todo trabajador tiene derecho a la educación y capacitación.

11. Todo trabajador tiene derecho a descansos y vacaciones y a una prima vacacional.

12. Todo trabajador tiene derecho a participar en las utilidades de las empresas.

13. Todo trabajador tiene derecho a tener una habitación cómoda e higiénica.

14. Todo trabajador tiene derecho al pago de indemnizaciones, etc.

Asimismo, se encuentra consignada al momento de establecer derechos a los patrones, pretendiendo alcanzar el equilibrio en las relaciones obrero-patronales, armonizando sus intereses.

CAPITULO III

EL PATRON COMO SUJETO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

- 3.1. CONCEPTO DE LA PALABRA PATRON.
- 3.2. CONCEPTO DE PATRON SUBSTITUTO.
- 3.3. LA REPRESENTACION PATRONAL EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
- 3.4. LAS AGRUPACIONES PATRONALES.
 - 3.4.1. SU SURGIMIENTO.
 - 3.4.2. SU DESARROLLO.
- 3.5. EL ESTADO PATRON.

3.1. CONCEPTO DE LA PALABRA PATRON.

Se considera así a "la persona física que en un contrato laboral da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada. Es pues el propietario de la empresa y quien la dirige personalmente o valiéndose de otras personas. Es llamado también empleador."³⁶

La palabra patrón, encuentra sus orígenes en Roma y se observa en el hecho de que cada familia estaba bajo la autoridad de un jefe, Este era el pater familia. Y al lado de cada familia patricia se encuentra un cierto número de personas agrupadas, a título de clientes, bajo la protección del jefe que es su patrón. Es probable que los clientes formasen parte de la gens del patrón y que tomaron su nombre gentilicio. Lo que es cierto es que la clientela crea entre ellos derechos y deberes.

El patrón debe a sus clientes socorro y asistencia, toma su defensa en justicia y les concede gratuitamente tierras para cultivarlas y vivir de su producto.

Por otra parte, el cliente debe al patrón respeto y abnegación. Le asiste en su persona, siguiéndole a la guerra y en su fortuna, bien para pagar su rescate en caso de cautiverio, bien para dotar a su hija o bien para pagar las multas a que el patrón era condenado. Estas obligaciones recíprocas estaban enérgicamente sancionadas; el patrón o el cliente que las violaba era declarado sacer y podía ser muerto impunemente, entendiéndose por sacer, aquella persona que al no cumplir con sus obligaciones, era considerada infame.

Por otro lado el que había manumitido a un esclavo, conservaba sobre él los llamados derechos del patronato³⁷.

En el medioevo el patrono era considerado como el dueño del dominio directo de las tierras.

³⁶ Osorio, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Editorial Helios. Buenos Aires 1974 pág 556

³⁷ Petit, Eugene. Tratado Elemental de Derecho Romano. 5ª Edición. Editorial Porrúa. S.A. México 1984 pág 30

Nuestra legislación en su artículo 10 dice que:

" El patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

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

Del concepto legal se pueden tomar los siguientes elementos:

1. El patrón puede ser una persona física o moral
2. Es quien recibe los servicios del trabajador.

Por lo que hace al primer elemento, el patrón puede ser una persona física o moral, resulta que, para la legislación laboral, es indistinto que, tratándose de una persona moral ésta sea una sociedad civil o mercantil.

El segundo elemento reside en el objetivo de recibir un servicio en la relación de subordinación, y relacionado con el primer elemento puede ser hacia una persona física o moral.

La Corte ha sostenido que por subordinación debe entenderse " por parte del patrón un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Esto tiene su apoyo en el artículo 134 fracción III de la LFT , que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o sus representantes, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo ".AD 686/79 , AD 2621/77 y otros.

Para tener el carácter de patrón se requiere la utilización de una o varias personas, que le presten un trabajo personal subordinado, el cual se regirá por lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo, ya que es posible emplear los servicios de alguna persona por medio de contratos de naturaleza civil, tales como el mandato o la prestación de servicios profesionales, de ahí la distinción entre la relación laboral en materia de trabajo y en materia civil.

La Ley Federal del Trabajo se estructura de tal manera que los sujetos de la relación laboral, actúan por regla general con autonomía de la voluntad para impulsar el nacimiento de la relación de trabajo, pero para el cumplimiento de las obligaciones que de ella nacen la Ley establece disposiciones de cumplimiento obligatorio, así, se puede observar que los artículos 132 y 133 establecen las obligaciones laborales de los patrones.

Las obligaciones en términos generales se clasifican en función de la naturaleza de su objetivo; así el Código Civil para el Distrito Federal establece que:

Son objeto de los contratos:

1. La cosa que el obligado debe hacer.
2. El hecho que el obligado debe hacer o no hacer.

La diversidad de objetos determina, entonces, que se hable de obligaciones de no hacer, que en términos menos técnicos se denominan también prohibiciones. Ahora bien, en el Derecho del Trabajo tiene una especial significación la conducta de los patrones que, sin caracterizarse con una obligación típica de no hacer, no implican una conducta propia, sino la aceptación de una conducta ajena. Así se puede hablar de la obligación de tolerar.

La obligación de tolerar implica la de no hacer, o realizar la conducta contraria. Sin embargo puede considerarse como una obligación especial si se advierte que las llamadas prohibiciones no suponen la conducta de un tercero sino del propio obligado, mientras que la tolerancia implica aceptar la conducta de otro.

Cuando las obligaciones son especiales, esto es, derivadas en alguna medida de la voluntad de los particulares, la distinción entre una y otras es clara, no obstante que puedan combinarse. Por el contrario las obligaciones institucionales particularmente en el Derecho del Trabajo, suelen ser complejas, esto es, son el resultado de la unión de obligaciones diversas

Conforme a los artículos 132 y 133 y siguiendo la técnica del autor Néstor De Buen, las obligaciones laborales del patrón, se subdividen en simples y complejas, conformando las obligaciones simples; en obligaciones de dar, de hacer, de no hacer y de tolerar.³⁸

Es conveniente aclarar que la Ley, denomina al Título Cuarto: Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones". Incurriendo en las siguientes anomalías:

1. En el artículo 132 se menciona en primer término las obligaciones de los patrones, pese a que, de acuerdo al enunciado lo lógico es que se refiera a los trabajadores; es decir el artículo 132 debería de iniciarse técnicamente con los derechos y obligaciones de los trabajadores y no como inicia con obligaciones de los patrones.

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

3. Respecto de los trabajadores se observa la misma línea de conducta en los artículos 134 y 135; es decir que en lugar de referirse como ordena el Título Cuarto a Derechos y Obligaciones de los trabajadores, el artículo 134, menciona obligaciones de los trabajadores y en el artículo 135 prohibiciones de los trabajadores.

4. En ninguna parte del Título Cuarto que se denomina Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones, se hace referencia directa a los derechos de ambos, sino solamente da obligaciones y prohibiciones, en los artículos 132, 133, 134 y 135.

Por lo que considerando esta falta de técnica, y tomando en cuenta que la Ley Federal del Trabajo es directamente benefactora de la clase trabajadora, me surgió la idea de tratar de conocer cuales son los derechos patronales, que no se mencionan expresamente en la Ley.

³⁸ De Buen, Néstor Derecho del Trabajo. Tomo I 5a Edición Editorial Porrúa SA México. México 1983 pag 337-344

No obstante haré referencia brevemente a las obligaciones patronales en virtud de que excluyéndolas me podré referir más claramente a los derechos.

La obligación fundamental de los patrones, en lo que radica la esencia de la relación de trabajo, es la de pagar el salario, ésta tiene el carácter de una obligación simple de dar. Sin embargo no es frecuente, dentro de las obligaciones institucionales que se produzcan obligaciones de dar siendo más las de hacer y de no hacer y las de tolerar.

En el artículo 132 se encuentran las siguientes obligaciones de dar.

- a). Pagar los salarios e indemnizaciones.
- b). Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos necesarios de buena calidad y en buen estado para la ejecución del trabajo y repararlos tan luego dejen de ser eficientes, siempre que los trabajadores no se hayan comprometido a usar herramientas propias
- c). Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes a los trabajadores.
- d). Proporcionar a los trabajadores el número de sillas o asientos en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos y en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo.
- e). Pagar lo necesario para el sostenimiento en forma decorosa de los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, si tienen más de cien y menos de mil trabajadores. Si son más de mil trabajadores deberá otorgar tres becas en las condiciones señaladas.
- f). Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas o cuando existe peligro de epidemias

g). Reservar cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima.

h). Proporcionar a los sindicatos en los centros rurales un local para que instalen sus oficinas.

Las obligaciones de hacer se encuentran constituidas de la siguiente manera:

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

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

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

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

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

f). Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro.

Las obligaciones de no hacer implican una abstención como sería:

Señalar que los patrones están obligados a abstenerse de :

- a). Maltratar a los trabajadores de palabra o de obra.
- b). Rechazar trabajadores por razón de su edad o su sexo.
- c). Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado.
- d). Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación por que se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste.
- e). Intervenir en la vida sindical de los trabajadores.
- f). Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos o lugares de trabajo.
- g). Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes
- h). Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento.
- i). Poner en las llamadas listas negras a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo, para que no se les vuelva a dar ocupación.
- j). Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones.
- k). Presentarse en los establecimientos en estado de ebriedad o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.

Dentro de las obligaciones de tolerar se encuentran las siguientes:

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

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

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

3.2. CONCEPTO DE PATRON SUBSTITUTO.

El patrón como parte de la relación laboral implica algunos aspectos que por su propia substitución no disuelven ni afectan en forma alguna éstas relaciones.

El enunciado substitución de patrón expresa el principio de que la transmisión de la propiedad de la empresa, unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, no afecta en forma alguna las relaciones de trabajo y por ende las obligaciones y derechos del nuevo patrón, porque la transmisión de la propiedad de la empresa no puede disolver ni afectar las relaciones de trabajo, porque no se puede romper con el principio de estabilidad de ésta, basado en el principio fundamental de la idea de la responsabilidad de la economía que debe asignar al hombre una existencia decorosa en el presente y en el futuro.

De acuerdo con el autor Mario de la Cueva el concepto sustitución de patrón se refiere a:

" La transmisión de la propiedad de una empresa o de uno de sus establecimientos, en virtud de la cual, el adquirente asume la categoría de patrono nuevo, con todos los derechos y obligaciones pasados presentes y futuros derivados y que deriven de las relaciones de trabajo".³⁹

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 41 ordena que " la sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón".

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

De los elementos que conforman la anterior disposición se puede sacar en claro como un primer elemento:

1. Que la sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento, de lo cual se desprende que el patrón sustituto será el nuevo titular de la empresa o establecimiento, ya sea persona física o moral, es decir, el patrón sustituto es la persona en cuyo patrimonio han ingresado los derechos y obligaciones inherentes a una empresa o establecimiento en virtud de la adquisición de éstos últimos.

En tal sentido la sustitución patronal no altera la relación de Trabajo, es decir la Ley protege al trabajador en su trabajo cuando la empresa o establecimiento en donde presta sus servicios fueran transmitidos en propiedad, esto no servirá de pretexto para el despido de los trabajadores o el desconocimiento de sus derechos

³⁹ De la Cueva, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 10a Edición Editorial Porrúa S.A. México. 1985. pág. 226

2. El segundo elemento se refiere a que el patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

La substitución del patrón no afecta la relación de trabajo puesto que ésta es una situación jurídica que se establece entre el trabajador y la fuente de trabajo, de tal manera que la relación laboral sólo puede disolverse por voluntad del trabajador, por el patrón excepcionalmente o por causas ajenas a ambos, que hagan imposible que continúe.

Si no fuera de esta manera habría la posibilidad de que la empresa que tiene un nuevo patrón no cumpliera con las obligaciones contraídas con los trabajadores por el antiguo patrón, con esto la Ley trata de evitar posibles fraudes en perjuicio de los trabajadores.

Aclarando que esta figura jurídica no sólo transfiere derechos, sino obligaciones actuales y responsabilidades futuras generadas en hechos ocurridos antes de la substitución, por ejemplo, los derechos de antigüedad de los trabajadores.

Al respecto el maestro Mario de la Cueva comenta que "el nuevo patrón debe responder ante los trabajadores, más la Ley no ha querido desligar, en forma total al patrón substituido, en primer lugar porque la solvencia del patrón substituido puede no ser firme y, en segundo y fundamentalmente porque el cambio de dirección en una empresa es siempre un peligro para el éxito de los trabajos".⁴⁰

De aquí que el autor está de acuerdo en que la obligación y, por lo tanto la responsabilidad, debe ser solidaria.

3. Un tercer elemento sería el término de seis meses el cual se cuenta a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la substitución al sindicato o a los trabajadores.

⁴⁰ De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. 9ª Edición. Editorial Porrúa S.A. México. 1966. pág. 789

En el supuesto de que el aviso no se produjera, el patrón substituido sigue siendo responsable solidariamente con el patrón substituto, por no cumplir con el requisito y no existir base para el cómputo de los seis meses.

Por otra parte en el caso de que exista un juicio o esté por ejecutarse un laudo, cuando se lleve a cabo la substitución, sino se dió aviso de ella, el juicio puede seguirse y ejecutarse los laudos contra el patrón substituido y sobre los bienes que formen la empresa.

En este mismo caso si se dió el aviso la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que el actor en un juicio debe promover un incidente de substitución del patrón. Pero en opinión del autor Mario de la Cueva los trabajadores no estan obligados a promover dicho incidente, ya que la Ley en su artículo 690 otorga al patrón la posibilidad de acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a comprobar su interés en el juicio y si no lo hace no puede oponerse a la ejecución; además en la Ley en ningún artículo se impone al trabajador la obligación de promover dicho incidente.⁴¹

En cuanto a la responsabilidad solidaria, debería establecerse que el aviso debe ser obligatorio tanto para los trabajadores, como para el sindicato, pues como está redactado el artículo 41 de la Ley, el aviso se debe dar a uno o a otro y podría darse el caso de que el patrón substituido, le de aviso al sindicato, ignorando a los trabajadores que en un momento dado quisieran hacer efectiva la responsabilidad solidaria y el término de seis meses ya hubiera transcurrido.

3.3. LA REPRESENTACION PATRONAL EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La Constitución Política de 1917, en su artículo 123, establece las normas a partir de las cuales puede constituirse la organización sindical.

⁴¹ De la Cueva, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo pág. 232

Distingue dos grandes grupos de disposiciones: las que se aplican a obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general a todo contrato de trabajo y las que se aplican entre los Poderes de la Unión, y los Gobiernos de los Estados y sus respectivos trabajadores, reconociéndose en esta descripción las disposiciones de los Apartados A y B respectivamente, del artículo 123.

En consecuencia la estructura sindical en México está compuesta por un lado por las organizaciones que agrupan a los trabajadores en general, organizaciones de trabajadores que están empleados por los Gobiernos en los distintos niveles local y federal y los sindicatos patronales, los cuales se encuentran observados en la fracción XVI del artículo 123 que ordena que "tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. ⁴²

En este análisis de la estructura sindical en México, como ya se mencionó, la Ley otorga el derecho a los trabajadores de constituir sindicatos al reconocerles el derecho de coalición; definiendo a los sindicatos como asociaciones constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores y patrones.

Existen varios tipos de sindicatos: que pueden ser gremiales, de empresa, industriales, nacionales de industria y de oficios varios.

Los gremiales, están formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.

De empresa, se encuentran formados por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa.

Industriales, se encuentran formados por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial.

Los nacionales de industria, formados por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en

⁴² Leal, Juan Felipe y Otros. Organización y Sindicalismo. Instituto de Investigaciones Sociales. Editorial Siglo XXI. México, 1965. págs. 9-14

dos o más entidades federativas.

Los de oficios varios, formados por trabajadores de diversas profesiones en municipios en que el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

Los sindicatos de trabajadores se pueden formar cuando en un establecimiento existen 20 trabajadores activos mayores de 14 años de edad o cuando 20 trabajadores de distintos establecimientos decidan agruparse.

Pueden constituir federaciones y confederaciones que reúnan a varios sindicatos o varias federaciones respectivamente, para representar los intereses de los trabajadores en forma más eficiente.

Deben registrarse ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social cuando son de competencia federal, es decir cuando pertenezcan a las siguientes ramas de la producción, como son: la textil, la hulera, azucarera, petroquímica, eléctrica, cinematográfica, siderúrgica, minera, hidrocarburos, cemento, ferrocarriles, automotriz, farmacéutica, celulosa y papel, aceites y grasas vegetales, empacadoras y enlatadoras de alimentos, empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal o empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas, empresas que ejecuten trabajos en zonas federales, como puertos y aguas territoriales.

Cuando los sindicatos no pertenecen a esas ramas de la producción deben registrarse en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje que funcionen en todos los Estados de la República.

En lo que se refiere a derechos de sindicalización de los trabajadores al servicio del Estado, se debe comentar que en el Apartado B del artículo 123 Constitucional, en la fracción X se menciona que estos trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes.

La fracción XII establece que los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal de Conciliación y Arbitraje,

integrado según lo prevenido en la Ley reglamentaria.

Otra diferencia se refleja en algunos beneficios sociales otorgados por organismos diferentes a cada tipo de trabajadores, como el I.S.S.T.E. y el I.M.S.S.

La existencia de los trabajadores del Estado como un sector organizado distinto del resto de los trabajadores, da al Estado un canal de acción directa en los asuntos laborales a nivel Nacional al darle la posibilidad de iniciar políticas en este sector para que, después, éstas se generalicen en el resto de la clase trabajadora del país.

En tercer lugar existen los sindicatos de patronos que se forman cuando existen tres patronos dispuestos a ello en una o varias ramas de la producción en una o varias entidades federativas.

Los sindicatos patronales pueden formar federaciones y confederaciones.

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

1. Copia autorizada del Acta de la Asamblea Constitutiva.
2. Una lista con el número, nombre y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patronos, empresas o establecimientos en los que prestan los servicios.
3. Copia autorizada de los estatutos; y, copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiere elegido a la directiva

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán

autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

Una vez satisfechos los requisitos anteriores, ninguna autoridad competente puede negar el registro de un sindicato; no obstante tal registro puede ser cancelado en caso de que no se reúnan los requisitos del artículo 366.

Cabe hacer notar, que aunque la Ley no especifica los requisitos que deben cumplir los patrones para la aceptación y actuación de sus sindicatos, sin duda que deben ser los mismos que se marcan para los sindicatos de trabajadores.

La estructura y el funcionamiento formal de los sindicatos prácticamente son dejados a la libre decisión de sus miembros; en su artículo 371, la Ley establece que los estatutos de un sindicato deben contener: la denominación del sindicato, que lo distinga de los demás; su domicilio; su objeto; su duración; las condiciones de admisión de sus miembros; las obligaciones y derechos de los asociados y los motivos y procedimientos de expulsión y las correcciones disciplinarias.

El artículo 377 puntualiza una serie de obligaciones que deben cumplir los sindicatos con las autoridades del trabajo; consistiendo en proporcionar a éstas, los informes que soliciten siempre que se refieran a su actuación como sindicatos y en comunicar los cambios de mesa directiva y las modificaciones hechas a los estatutos, así como informar cada 3 meses, de altas y bajas de sus miembros.

La actuación de los sindicatos se encuentra limitada por el artículo 378, que les prohíbe intervenir en asuntos religiosos y ejercer el comercio con afán de lucro.

La Ley prevé la posibilidad de que los sindicatos se agrupen en federaciones y confederaciones, debiendo ser conforme al artículo 382 absolutamente voluntaria y los miembros de las federaciones o confederaciones podrán retirarse de ellas en cualquier tiempo aunque exista

pacto en contrario.

De acuerdo a ésto el ingreso y la separación a un organismo sindical por parte de los trabajadores o patrones, se consideran derechos sociales absolutos.

Es preciso dejar asentado que no obstante que nuestra legislación prevee la posibilidad de que se formen sindicatos de trabajadores y de patrones, lo cierto es que en la práctica nacional únicamente se ha concretado el ejercicio de este derecho a los primeros.

La organización patronal en México se ha encauzado por otros medios, ya sea formando Cámaras que se agrupan en confederaciones o por medio de centros patronales o de asociaciones civiles.

3.4. LAS AGRUPACIONES PATRONALES.

Después de dejar asentado el hecho de la facultad legal que tienen los patrones para coaligarse, se hace necesario realizar un breve estudio relacionado con sus agrupaciones.

A la vista del desarrollo económico y político de México, las organizaciones patronales han fijado puntos de vista sobre su actuación en el eno económico y definen el papel que les corresponde y las atribuciones a los intereses que representan.

En el caso de la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX), se rige por la siguiente reglamentación:

1. Nace al amparo de la Constitución General de la República el 26 de Septiembre de 1929.

2. Actua de acuerdo a lo establecido en el artículo 123 Constitucional fracción XVI y su Ley reglamentaria, Ley Federal del Trabajo.

3. La Ley Federal del Trabajo de 1931, reglamentó el Derecho a la libre sindicalización en sus artículos del 232 al 257.

4. La Ley vigente establece los derechos anteriores en sus artículos del 356 al 385.

5. La reglamentación básica la constituyen los artículos 356, 357, 364 y 381 de la Ley Federal del Trabajo.

La COPARMEX es una confederación de sindicatos patronales, de afiliación voluntaria. Es una institución privada, su organización y funcionamiento no se hayan sujetos a la reglamentación del Estado, salvo los requisitos propios para todo sindicato.

Existen otros tipos de agrupaciones patronales denominados CONCANACO, CONCAMIN y CANACINTRA, que son Instituciones públicas con personalidad jurídica propia y órganos de consulta del Estado, con duración indefinida y su finalidad consiste en representar a los intereses del comercio nacional y se rigen por la Ley de las Camaras de Comercio y de las Industrias.

A diferencia de éstas, la COPARMEX presenta una mayor independencia frente al Estado por no haber surgido por iniciativa estatal y por no estar sujeta a la Ley de Cámaras.

Se puede afirmar que su diseño de sindicato patronal fue producto de la necesidad empresarial de contar con una organización similar a la de los trabajadores y poder negociar en igualdad de circunstancias y, principalmente, para evitar la injerencia estatal en la organización.

3.4.1. SU SURGIMIENTO.

Los sindicatos patronales, surgen como consecuencia de la lucha

armada y de la Constitución de 1917, que provocan tres fenómenos en el panorama del país.

1. En lo político, la aparición de un grupo fuerte compuesto por la clase militar, que difícilmente permite la incorporación de grupos ajenos, pues sólo la fuerza de las armas puede mantener en principio el control.

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

3. Un marco legal, que en este lapso (1917- 1929), busca ser dinámico y por tanto requiere implementarse, es así como en diciembre de 1917, se incorpora a la Secretaría de Industria y Comercio, la Oficina del Trabajo. Aunado a esto; las inquietudes que hacen ver las necesidades de una reglamentación del artículo 123 Constitucional, tales como los proyectos de Luis N. Morones en 1925 y el proyecto de Portes Gil en 1929, la creación de la Junta de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal, y la carencia lógica de juristas especializados en Derecho Laboral.

Estos tres factores descritos, son los que habrán de influir en el espíritu empresarial para convocar a la Convención de Camaras Industriales que se celebró el 26 de septiembre de 1929, y que por iniciativa de Luis G. Sada deciden formar la Confederación Patronal de la República Mexicana

Entre sus objetivos se destacaba el de crear un organismo totalmente independiente del poder público que con absoluta libertad, sin influencia ni presiones de ninguna especie, pudiera realizar sus labores en beneficio de sus asociados.

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

fin de producir bienes y servicios útiles.

Asimismo, se proponía dar a esta agrupación el carácter sindical, con el fin de poder equipararse mejor a los sindicatos obreros, tanto para fines de coordinación, como para la defensa de sus intereses.

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

3.4.2. SU DESARROLLO.

Aclarando que en especial se hace referencia a la Confederación Patronal de la República Mexicana porque, como ya se indicó, es la única agrupación que se rige por la Ley Laboral y su actividad central fue y es la defensa jurídica de los patrones en el campo de las relaciones laborales.

Posteriormente ha procurado orientar su actividad hacia aspectos más técnicos del ejercicio patronal y empezó a visualizar problemas como la administración empresarial, la productividad y el manejo de personal y buscó dar una formación profesional a sus asociados.

Se estima necesaria la remisión al artículo 4 de sus Estatutos, en el que se señala que sus objetivos específicos son el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus agremiados a través del cumplimiento de sus fines; señalando como fines:

I.SERVIR: La COPARMEX busca servir a México promoviendo la armonía y la justicia en las relaciones sociales, específicamente en las obrero patronales. Igualmente ofrecer los servicios que sus agremiados u otros empresarios necesiten: asesorías, cursos de capacitación, seminarios, etc, y que no puedan procurarse por sí mismos.

II. UNIR. Promover la unión de los empresarios para participar en la construcción, en alianza con otros sectores, de un orden social cuyo rango distintivo sea la libertad de empresa.

III. FORMAR. " Contribuir a la formación integral de los empresarios, sobre la base de sus deberes y derechos empresariales y de su doctrina social, contenida en la Declaración de Principios de COPARMEX ". Asimismo, se encargará de analizar los principales problemas socioeconómicos del país con el fin de proponer soluciones congruentes con su doctrina social y busca desarrollar el profesionalismo de la dirección de empresas en todas sus áreas y contribuir a la formación integral, capacitación y adiestramiento de los trabajadores en las empresas.

IV. COMUNICAR. La COPARMEX buscará enaltecer, dignificar y difundir el concepto, razón de ser y necesidad de la libre empresa y el papel de ésta en el desarrollo económico y social del país, utilizando todos los medios de comunicación.

V. REPRESENTAR. A sus agremiados, promoviendo la expedición de leyes, reglamentos, decretos y demás disposiciones legales o administrativas que consideren necesarias y convenientes o en su caso, impugnando las que sean inconvenientes.

VI. DEFENDER. Defender la libre empresa y promover el marco jurídico, económico y social apto para el ejercicio responsable de todas las libertades y propicio para su desarrollo.

Si bien estos objetivos presentan, lógicamente principios como la promoción de la armonía y la justicia en las relaciones obrero-patronales, también presentan gran énfasis en la defensa y promoción de la libre empresa, reflejo de los enfrentamientos entre el Estado y los empresarios y de su inconformidad con la participación del Estado en la economía.

Orgánicamente la COPARMEX se integra de la siguiente manera:

1. De una Asamblea General, que es la máxima autoridad, que se encuentra constituida por todos los socios, se reúne semestralmente.

2. El Consejo Directivo. Formado por representantes de los patrones, elegidos directamente por la Asamblea General, buscando la representación

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

de todos los sectores de la organización, es decir, que estén representadas todas las actividades, tanto primarias como secundarias.

Conforme con lo dispuesto en el artículo 43 de los Estatutos de la COPARMEX, el Consejo Directivo tiene como funciones: representar a la COPARMEX; procurar la realización de sus fines; coordinar las labores de los socios; cooperar con los socios en el estudio y defensa de su doctrina social; nombrar y remover al Director General ; promover la formación de federaciones y centros patronales; supervisar el funcionamiento de sus socios para que se sujeten a los Estatutos; formar comisiones para el cumplimiento de sus fines y, las demás que deriven de los Estatutos.

La Comisión Ejecutiva es el órgano permanente de gobierno, jerárquicamente inferior a los órganos mencionados. Es el órgano responsable de las finanzas de la COPARMEX ; se integra por 24 personas, 12 del área metropolitana y 12 del interior de la República. La máxima autoridad es el presidente, le siguen en orden jerárquico los vicepresidentes, el tesorero y los vocales, que pueden reelegirse indefinidamente.

Por su parte, el Director General y demás directores y funcionarios de la COPARMEX, considerados la burocracia profesional, tendrán a su cargo el manejo de los asuntos administrativos, legales y sociales de la misma y de la ejecución de los acuerdos que la Asamblea Nacional, el Consejo Directivo o la Comisión Ejecutiva les encomienden.

Las Comisiones Consultivas se encuentran presididas por un funcionario de la COPARMEX y su personal esté formado por empresarios y ejecutivos tanto de los centros patronales como de las empresas socias. Se encuentran bajo la autoridad del Presidente de la institución y se dividen en las siguientes:

a). De desarrollo de Recursos Humanos. Realiza estudios sobre administración de personal, proporcionando asesoría a los patrones socios que lo solicitan, en aspectos de: reclutamiento, selección y capacitación de personal, administración de sueldos y salarios y aspectos relativos a higiene y seguridad.

b). Asuntos laborales. Realiza estudios específicos acerca de conflictos colectivos en las empresas afiliadas. Estudia esta Comisión todo lo relativo a relaciones colectivas de trabajo.

c). Asuntos Tributarios. Realiza estudios a fin de asesorar a los agremiados en todo lo relativo a las Leyes fiscales, haciendo estudios que presenta el presidente de la Organización a las autoridades gubernamentales.

d). Publicaciones. Coordina con todas las Comisiones de la COPARMEX, la publicación de boletines extraordinarios o periódicos que contengan información importante para los afiliados.

e). Finanzas. Realiza los estudios relativos a la situación financiera de la organización.

f). Centros Patronales. Estudian los problemas específicos a los que se enfrentan los centros patronales, además de buscar la afiliación de aquellos centros que aún no pertenecen a la Confederación.

g). De relaciones políticas. Busca fortalecer e incrementar los contactos con funcionarios públicos y, en general, con todas aquellas personas que puedan influir en la toma de decisiones.

h). Medios de comunicación. Busca la difusión de una mejor imagen del sector privado.

Además de las anteriores, cuenta con las comisiones de Relaciones Internacionales, Educación, Formación, Metropolitana, Infonavit, Reparto de utilidades y de Asociaciones.

En vista de lo anterior, se puede afirmar que la estructura de la COPARMEX esté diseñada para proporcionar servicios a sus miembros y para ampliar la influencia sociopolítica de la COPARMEX.

El artículo 5 de sus Estatutos establece la existencia de diversas categorías de miembro: federaciones de centros patronales o empresariales;

centros patronales o empresariales; coaliciones patronales o empresariales asociadas; coaliciones patronales, empresariales o profesionales solidarias; socios directos, patronos o empresarios de la ciudad de México o donde no exista algún centro patronal o empresarial, y socios mediatos (los que pertenezcan a una federación o centro patronal).

La afiliación puede ser individual o corporativa, pero en todo caso, siempre será voluntaria..

También cuenta con una serie de Departamentos que coadyuvan en la labor de esta organización. ⁴³

En los últimos años se ha incrementado sustancialmente el número de los miembros de la COPARMEX, por considerarse el instrumento principal para la defensa de los sectores patronales y el canal de expresión política de los empresarios en momentos de conflicto.

La Confederación Patronal persigue promover el establecimiento de una legislación laboral adecuada a sus intereses y mantener relaciones estrechas con el Estado.

Sin embargo, debe considerarse a la COPARMEX como la organización patronal mas beligerante frente al Estado y, por lo tanto , es necesario para concluir este capítulo hacer referencia a sus principios doctrinales, en especial a los que no concuerdan con la práctica de los gobiernos postrevolucionarios y, en tal virtud, fuentes potenciales de conflicto con el Estado mexicano.

Esta Confederación , al igual que el resto del empresariado, tienen sus principales fuentes ideológicas en el liberalismo económico y en la doctrina social de la iglesia.

La COPARMEX considera :

- Al individuo como eje del orden económico, político y social, y titular de derechos (naturales) humanos universales, irrenunciables e inalienables que el Estado debe proteger, respetar y promover; por lo tanto, ninguna legislación

⁴³ Alcázar, Marco Antonio. Las Agrupaciones Patronales en México. Editorial Colegio de México México 1970. págs. 20-31

o acto del Estado puede abrogarlos.

- Al bien común como fin de la sociedad, entendido como un orden de libertad absoluta que permite a cada hombre alcanzar su perfección personal en el mejor logro de sus fines.

- Que el Estado tiene como razón fundamental de ser, preservar el ejercicio de la libertad total del individuo, manifestada a través de múltiples libertades como son : libertad de emprender, libertad de educación, libertad de iniciativa económica, libertad de competir, libertad de asociación, libertad política y libertad religiosa.

- Que para que el Estado se justifique debe existir la división de poderes y el respeto a las garantías individuales consagradas en la Constitución. ⁴⁴

De la lectura y comprensión de estos principios, se desprende la base del conflicto Estado-COPARMEX; porque si bien el Estado establece constitucionalmente el respeto a las garantías individuales, también lo es que otorga preeminencia a los intereses generales, sujetando a reglamentación los derechos del individuo.

En cuanto a la noción bien común, en la práctica el Estado la ha definido, no como orden de libertad absoluta, sino como reformas sociales a favor de los sectores más desprotegidos.

Por su parte, a la libertad económica se ha contrapuesto la elevación de la rectoría económica del Estado a principio constitucional. Y, a la división de poderes, el presidencialismo.

Se puede considerar la afiliación voluntaria en COPARMEX como una manifestación de mayor politización, ya que han decidido por iniciativa propia , integrarse a una organización para defender y promover sus intereses.

Esta mayor politización ha llevado al sector privado a modificar su papel dentro de la vida política de nuestro país, no conformándose, como antes, a aprobar o criticar las políticas gubernamentales, sino que interviene en la

⁴⁴ Confederación Patronal de la República Mexicana. Declaración de Principios México 1989 pág. 3-14

definición de esas políticas.

Se considera que la existencia de las agrupaciones patronales en su función de defensa empresarial, se encuentra justificada desde el momento mismo en que al avance de los sindicatos obreros agrupados en confederaciones y al avance por otro lado de la legislación laboral, los patronos habían quedado aislados dentro de las diferentes etapas de desarrollo que vivía el país, de ésta manera y en búsqueda del equilibrio tuvieron que agruparse para responder a sus necesidades y obligados por las circunstancias históricas que se presentaban.

En tal virtud y haciendo uso del derecho que les confiere la fracción XVI del Artículo 123 Constitucional se unen en la defensa de sus intereses comunes. Junto a este derecho se consagra en la fracción XVIII del artículo indicado, el paro patronal, no como un instrumento de autodefensa en contrapartida de la huelga, sino como una acción sometida a conflictos de índole económico.

La palabra paro trae a nuestra mente la idea del trabajador asalariado que es dejado a las puertas de la empresa impidiéndosele el acceso a la misma.

En sus inicios el paro patronal se presentó como contrapartida de la huelga. Un ejemplo de esto fue el paro nacional de la industria de hilados y tejidos que decretaron los industriales, en el año de 1906, como medida para contrarrestar la solidaridad impartida a los trabajadores huelguistas de los Estados de Puebla y Atlixco. Este paro considerado el primero y más importante de la República, desencadenó los trágicos acontecimientos de Río Blanco

La fracción XIX del artículo 123 Constitucional suprimió la función ofensiva del paro, su carácter de instrumento represor de los intereses de los trabajadores, quedando reducido simplemente, a un procedimiento técnico que debe ventilarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje con el fin exclusivo de mantener el índice de precios en un nivel costea-ble.

El paro fue definido en el artículo 277 de la Ley de 1931 como "La suspensión temporal, parcial o total del trabajo, como resultado de una coalición de patrones".

Esta Ley consideró al paro como un derecho colectivo propio de las coaliciones patronales, lo que excluyó su ejercicio individual. Y al igual que la Constitución limitó su licitud a aquellos casos en que era necesario para mantener los precios en un límite costeable, exigiendo la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje. En otros casos correspondía aplicar sanciones, sin perjuicio de que los patrones tenían la obligación de reanudar las actividades y pagar a los trabajadores los salarios del tiempo del paro.

En la Ley vigente el paro fue desplazado por considerársele una figura jurídica obsoleta, sin embargo no se excluye la posibilidad jurídica de que los patrones lo ejerciten dentro de los límites constitucionales.

El artículo 427 de la Ley en su fracción III, si bien no hace referencia a la palabra paro, hace referencia a la suspensión de las relaciones de trabajo de las empresas o establecimientos por el exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado.

Sobre estos paros existe Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, contenida en la página 162 del Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965 del Semanario Judicial de la Federación, 4a. Sala, en el sentido de que:

"Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, de modo que la empresa que pretenda decretar un paro, debe ante todo, solicitar el permiso correspondiente de la citada Junta, rindiendo las pruebas relativas al exceso de producción con citación de los trabajadores afectados por el paro".

Aun cuando se le ha querido equiparar a la huelga, lo cierto es que esta suspensión llevada a cabo por una empresa, es para evitar su deterioro económico y por consiguiente el desempleo de los trabajadores que laboren en

ella, por otro lado, el empresario tiene que reunir ciertos requisitos ante la autoridad para que pueda ser debidamente justificado.

3.5.EL ESTADO PATRON.

El Derecho del trabajo, no es norma exclusiva de lo que concierne a obreros y patrones, sino también hace referencia a los servidores públicos, que prestan sus servicios en la administración pública federal y por lo tanto sitúa al Estado como patrono y de ésta manera corresponde al Poder Ejecutivo Federal, actuar para la protección de sus trabajadores, dictando los reglamentos para el mejoramiento y reivindicación de los mismos.

El artículo 2o. de la Ley Federal del Trabajo de 1931 dispuso que las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las Leyes del Servicio Civil que se expidieran.

Este antecedente se une al Acuerdo sobre Organizaciones y Funcionamiento del Servicio Civil que se expidió en el año de 1934.

Por su parte el Presidente Lázaro Cárdenas, en el año de 1938 envió al Congreso Federal una Ley que se conoce con el nombre de Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, posteriormente hacia 1944 se introdujeron importantes reformas al Estatuto, pero aún así, los trabajadores públicos carecían de una protección Constitucional.

Finalmente, en el año de 1959, el presidente López Mateos envió una iniciativa de adiciones a la Constitución en la que sugería se anexara al artículo 123 un Apartado B, que contuviera la declaración de derechos sociales de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y de los Gobiernos del Distrito y Territorios Federales. La adición quedó aprobada en el año de 1960 y tres años después se promulgó la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

De esta manera conforme al artículo 123 Apartado B se impone la

aplicación de los principios jurídicos de justicia social, que:

"No sólo son protectores sino reivindicatorios en las relaciones de producción y en todos los casos en que interviene en cuestiones sociales a través de sus representantes, administrativos y jurisdiccionales, o sean los organismos sociales del Gobierno que intervienen en las Comisiones del Salario Mínimo y del Reparto de Utilidades, así como en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, por medio del cual los trabajadores tienen derecho a recurrir en demanda de justicia".⁴⁵

El Estado como toda persona jurídica colectiva, necesita de la participación del individuo o persona física, para que realice en particular sus tareas o cometidos, para ejercitar los derechos y cumplir las obligaciones que le corresponden.

La regulación de las relaciones de trabajo entre el Estado y sus servidores, como lo observamos anteriormente, es relativamente reciente, y desde luego no tienen la misma problemática que los trabajadores comunes, al servicio de patrones particulares, en virtud de que el Estado como patrón no obtiene lucro ni utilidades, sin embargo el Estado como patrón debe otorgar a sus trabajadores todos los derechos y prestaciones que sean compatibles con su capacidad.

En la práctica el Estado limita ciertos aspectos de la relación laboral con sus trabajadores, como son la cláusula de exclusión y las causas por las cuales procede el derecho de huelga, en virtud de que una huelga de sus trabajadores podría paralizar las actividades del mismo Estado.

La relación laboral que se da entre el Estado y sus trabajadores, es denominado servicio público, función pública, servicio civil o derecho del trabajo.

Estas relaciones se encuentran reguladas por el artículo 123, Apartado B de la Constitución y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que rige para los trabajadores de base al servicio de los Poderes de la Unión, incluidos los del Departamento del Distrito Federal.

⁴⁵ Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Torno I. 2a Edición, Editorial Porrúa S.A. México, 1979 pág. 42-47.

En cuanto a lo relativo a la seguridad social, se rige por la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Los servidores públicos que prestan sus servicios al Estado encuentran su fundamento en el artículo 5o. Constitucional, el cual establece que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo en los casos del servicio militar nacional, los jurados populares, los cargos consejiles de elección popular y aquél impuesto como pena por la autoridad judicial.

El nombramiento hecho por autoridad competente, origina una relación laboral y se debe distinguir dentro de las categorías de empleados a los de base y a los de confianza.

Y además dentro de los Estatutos que rigen la relación del Estado con sus trabajadores, existen una serie de estatutos particulares que se refieren a organismos públicos descentralizados que forman parte de la estructura de la administración pública federal, como : Petróleos Mexicanos, Ferrocarriles Nacionales de México. Instituto Mexicano del Seguro Social ,etc., cuya importancia político-económica, es evidente y de los cuales dependen trabajadores que prestan sus servicios al Estado.

CAPITULO IV.

LA EMPRESA Y EL DERECHO DEL TRABAJO.

- 4.1. EL CONCEPTO DE "EMPRESA" EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
- 4.2. EL CONCEPTO DE "EMPRESA" EN LA DOCTRINA.
- 4.3. EL CONCEPTO ECONOMICO DE "EMPRESA".
- 4.4. LA EMPRESA PUBLICA Y LA EMPRESA PRIVADA.
- 4.5. LOS ELEMENTOS PRINCIPALES DE LA "EMPRESA".
- 4.6. DIFERENTES ACTIVIDADES DE LAS EMPRESAS PUBLICAS Y PRIVADAS Y SU RELACION CON EL DERECHO LABORAL.

TEMA IV. LA EMPRESA Y EL DERECHO DEL TRABAJO.

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

La nueva Ley Federal del Trabajo, vigente en México, en sus principales aspectos introdujo importantes reformas al Derecho Laboral mexicano, procurando mejorar de manera directa el nivel económico de los trabajadores, con el ánimo de que se reduzcan las diferencias que separan a los trabajadores amparados sólo por la Ley, de aquellos que gozan del privilegio de contratos colectivos de trabajo de alto nivel.

Por otro lado el Derecho del Trabajo intenta cubrir algunas relaciones que antes pasaban por comerciales o civiles y que actualmente se enmarcan de tal manera que crean responsabilidades patrimoniales que sustituyen a las personales, con objeto de equilibrar a los sujetos de las relaciones laborales.

La problemática que plantea la Ley respecto al concepto de empresa afecta directamente al sujeto de la relación laboral que en este caso es el patrón.

En la Exposición de Motivos de la Ley se trata de justificar la inclusión del artículo 16, en los siguientes términos:

" El crecimiento de la industria moderna obliga a numerosas empresas a crear sucursales, agencias, u otras unidades semejantes, independientes las unas de las otras, pero sujetas a la administración general. Esta división ha impuesto en la vida moderna la necesidad de distinguir entre empresa y establecimiento."

Indicándose en dicho artículo que se entiende por empresa a la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios; en tanto que el establecimiento es una unidad técnica que como sucursal, agencia u otra semejante, disfruta de autonomía técnica, no obstante lo cual forma parte y contribuye a la realización de los fines de la empresa, considerada como la

unidad superior.

La idea de distinguir a la empresa del establecimiento es interesante desde el punto de vista del proceso lógico de producción y existen criterios de autores referentes a la distinción jurídica que éstos dos conceptos representan.

Para Baltazar Cavazos, el término empresa, en el artículo 16, se personaliza a la unidad económica para fines del Derecho Laboral y no en las personas morales en los términos del Código Civil y de las Leyes mercantiles.

El autor Trueba Urbina, señala que aun cuando los conceptos de empresa y establecimiento generalmente se habían definido como ideas sinónimas, actualmente, en la nueva Ley ya se hace una distinción que sino es muy técnica, si sirve para diferenciarlos. La empresa ha dejado de ser un patrimonio exclusivo, porque en ella participan trabajadores y empresarios y establece la responsabilidad de la misma frente a los propios trabajadores de acuerdo con los contratos y con la Ley, independientemente que la empresa pueda contraer obligaciones de otra índole que no sean laborales, más el conjunto de bienes de la misma responde directamente a los trabajadores.

El autor Nestor de Buen Lozano, concluye que la consecuencia más importante que deriva del artículo 16 es que "la atención del sujeto patronal de la relación laboral se desplaza de la persona al patrimonio". Por lo tanto, no importa tanto la existencia de una persona responsable, sino que exista un patrimonio destinado a la producción o distribución de bienes o servicios. Además, que se supera el concepto mercantil de la empresa porque la disocia de la finalidad lucrativa.⁴⁶

Por su parte el maestro Muñoz Ramón, considera que la noción empresa que establece el artículo 16 es incompleta, porque no señala la necesidad de la existencia de trabajadores y en la práctica es común que existan empresas en las que el empresario se encarga, sin la necesidad de trabajadores, tanto de la producción como de la distribución de bienes o servicios. Concluye indicando que debe entenderse por empresa para los efectos de las normas de trabajo "la unidad económica en la que intervienen el empresario y los trabajadores para la producción o distribución de bienes o

⁴⁶ De Buen Lozano, Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo I. 8ª Edición. Editorial Porrúa S.A. México. 1991. pág. 492-496.

servicios ".⁴⁷

Si bien la Ley Federal del Trabajo no habla de los elementos que constituyen la empresa económica, se mencionara al autor Nestor de Buen Lozano quien considera que la empresa es un fenómeno del capitalismo y como tal presume la existencia de la lucha de clases. Por lo tanto, en toda empresa habrá una clase detentadora de los medios de producción y una clase que presta su fuerza de trabajo, ésto lo lleva a señalar los elementos esenciales de la empresa. Uno de ellas necesariamente humano, los trabajadores y el otro, que puede adoptar formas variadas como una o varias personas jurídico-colectivas, o inclusive a un patrimonio sin sujeto, o a la combinación de algunos de todos los mencionados, a manera de ejemplo del patrimonio sin sujeto, se puede hablar de un fideicomiso o de una fundación, que en el autor que nos ocupa lo denomina el elemento subjetivo de la empresa.⁴⁸

Los trabajadores estan vinculados con el patrón por una relación económico-jurídica que implica la subordinación del trabajador al patrón, regulada por el Derecho Laboral.

Como elementos objetivos considera al capital, la fuerza de trabajo, organización, dirección o poder de mando y deber de obediencia . Como elemento teleológico, el fin común.

"La empresa tiene el capital como elemento económico, del cual su titular puede ser una o varias personas o constituir un patrimonio sin sujeto, en cuyo caso el titular será el fin a que se destinó. Este elemento tiene dos fines; uno inmediato que es la producción o distribución de bienes o servicios, que son de la incumbencia del Derecho del Trabajo, y un fin mediato, o sea obtener beneficios y la realización de determinados objetivos."⁴⁹

La organización y dirección deben estar encaminadas a la consecución de un fin común, que será la realización del proceso de producción y distribución de bienes o servicios, desde el punto de vista laboral, lo que constituye su esencia.

⁴⁷ Muñoz Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa S.A. México 1983, pág. 68

⁴⁸ De Buen Lozano, Nestor. El Concepto de Empresa en la Nueva Ley Federal del Trabajo Mexicana. Revista de la Facultad de Derecho. U.N.A.M. Tomo XXI. Enero-Junio. núm. 81-82. pág. 74-77.

⁴⁹ Davalos, José. Derecho del Trabajo I. 2a edición. Editorial Porrúa S.A. México. 1988. pág. 103

Por otra parte los elementos accidentales son aquellos que presumen la existencia física de la empresa, entre los más importantes están: el domicilio común, el nombre comercial, la explotación de una misma marca y la comunidad de propietarios; estos aspectos de conformación y de existencia van a ser reguladas tanto por el Derecho Mercantil, como el Derecho de propiedad industrial.

Concretando, cuando se habla de empresa en materia laboral se relaciona con la relación individual o colectiva de trabajo porque al Derecho del Trabajo no le interesa la regulación de empresas unipersonales; siguiendo esta concepción, la empresa es una unidad de producción o distribución de bienes en la que se combinan diversos factores, como son los humanos y los materiales.

Tocando al Derecho del Trabajo regular la problemática que nace de esas relaciones.

4.2. CONCEPTO DOCTRINARIO DE LA EMPRESA.

En la historia de la empresa capitalista se señala un primer momento a finales del siglo XVIII y gran parte del siglo XIX, como la era de apogeo del capitalismo liberal. En esa etapa, el empresario fue el heredero legítimo del señor feudal de la Edad Media; su fábrica era su castillo, al que no podía penetrar el rey, porque sus murallas eran el *laissez-faire*, *laissez-passer* del liberalismo pero tampoco la persona humana, porque entre ella y el patrono se introducía el Derecho Civil con su tesis del trabajo mercancía.

En esos tiempos, el empresario era el titular de la soberanía, la que adquirió no por concesión, sino por derecho propio, el empresario era el dueño absoluto de todas las cosas que se hallasen dentro de ella, incluido el trabajo, ejercía su poder omnimodo, del que dependían la vida y la acción y las condiciones de trabajo; y era también, como soberano absoluto, el único que recibía los beneficios de la producción.

En esa empresa, el trabajador carecía de derechos, no era conocido el principio de la autonomía de la voluntad y le faltaban al trabajador la oportunidad y el derecho de discutir las condiciones de trabajo, puesto que la reglamentación de las fábricas eran normas imperativas a las que debían someterse.

Otro momento se inicia con la lucha del proletariado con objeto de que se le reconozca como uno de los elementos de la producción y de la empresa, es decir igualar las fuerzas del trabajo y del capital, para que el derecho de las relaciones individuales de trabajo fuera creado mediante una contratación colectiva.

Con estas luchas puede decirse que en la empresa desapareció la idea de la soberanía, la que queda sustituida por un régimen constitucional, en el cual, el poder legislativo para la regulación de las relaciones entre el trabajo y el capital, corresponde por igual a estos dos elementos, por su parte el poder ejecutivo, pertenece al empresario en todo lo concerniente a la actividad de la empresa, si bien sujeto a las disposiciones de los contratos colectivos y de los reglamentos de trabajo, en este orden el poder judicial se ejerce por las Juntas de Conciliación y Arbitraje. ⁵⁰

Actualmente se vive una tercera etapa, en la que el hecho principal consiste en la participación del Estado en la vida económica, mediante formulas de economía dirigida e intervenida, en la que se aplican los principios de la división de poderes antes indicada.

De lo anterior se desprende que se está ante la creación de una nueva empresa y que el Derecho del Trabajo ha sido su fuerza transformadora la cual ha tenido como destino el servicio del hombre, a cuyo efecto se proponen dos finalidades inmediatas: la igualdad jurídica del trabajo y el capital y la facultad del primero para fijar, en armonía con el empresario o por medio de la huelga, las condiciones colectivas para las prestaciones individuales de trabajo; y una segunda finalidad se establece en el hecho de liberar al trabajador del peso del Derecho Civil y hacerlo entrar en la doctrina de la relación de trabajo, concebida como una situación jurídica objetiva, creadora, por el hecho simple de la prestación del trabajo, de un conjunto de derechos del trabajador en la

⁵⁰ De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa S.A. 10a Edición. México 1974. págs 163-165.

empresa.

Para el autor Mario de la Cueva, en la empresa liberal " el derecho prominente es el derecho del empresario sobre un conjunto de relaciones jurídicas individuales". Por el contrario, el Derecho del Trabajo colocó frente al derecho de propiedad el derecho de los grupos sociales; este derecho de los grupos sociales, según queda expresado, busca el bienestar humano, esto es, procura realizar el derecho del hombre a una existencia digna y es superior en calidad al derecho de propiedad.

Este concepto coincide con el del autor Trueba Urbina en el sentido de que la empresa juega, así entendida, una función social.

El autor Eugenio Pérez Botija, señala al hablar del concepto empresa una triple dimensión:

- a). Ve a la empresa como una comunidad de trabajo; con un aspecto sociológico que revela cierta tendencia legal;
- b). Como una de las partes contratantes de una relación jurídica; y
- c). La empresa como una organización super individual que desborda las antiguas concepciones privatistas, sin que ello signifique que olvide su primitivo carácter de patrimonio organizado por iniciativa particular.

Por otra parte Pérez Botija destaca que en el derecho español cabe una teoría contractualista y una patrimonialista de la empresa porque la asimila a la condición de patrono, a la persona que contrata al trabajador, o bien, porque equipara al propietario de la empresa con su patrimonio.⁵¹

Admite, también, una teoría laboralista, en cuanto que la concibe en todo centro donde se preste un trabajo, de tal manera que existe la empresa cuando quien tiene montado, contrata los servicios de otra persona y también la hay en los casos en que se es dueño o se dirige por cuenta propia una explotación.

⁵¹ Pérez Botija, Eugenio. El Contrato de Trabajo. 2a Edición. Madrid. 1954. pág. 54.

Concluyendo que el concepto de empresa, ha de fundarse dentro de la teoría patrimonialista, por la necesidad de buscar un fondo patrimonial donde hacer efectiva una serie de deberes que la relación laboral origina.

En el Derecho francés destaca la opinión del autor Jean Rivero, el cual expresa "que la palabra empresa ha sido tomada del lenguaje habitual en el cual su significado carece de rigor; los economistas en primer término han intentado dar una definición científica, sin haber llegado al parecer, a una fórmula unánimemente aceptada; por otra parte, su punto de partida es distinto al de los juristas. Estos, a su vez han utilizado el concepto de empresa; sin embargo, no tiene el mismo significado en Derecho comercial, donde juega un papel importante, y en Derecho Laboral".

Dicho autor define el concepto de empresa, desde el punto de vista del Derecho del Trabajo, implicando tres elementos que caracterizan las relaciones que regula: "Una tarea a ejecutar, una autoridad que dirige la ejecución y un personal que asegura la realización".⁵²

Entonces, se puede decir, que las organizaciones donde haya trabajadores desarrollando una actividad común, bajo la autoridad de un jefe con poder de dirección, están sujetas al Derecho del Trabajo.

El objeto por regla general es de naturaleza económica; la producción o la venta de determinados bienes o la prestación de ciertos servicios.

Para el autor Guillermo Cabanellas, el campo de la economía penetra en el del Derecho, para transformar a éste, en una concepción enteramente nueva acerca de la empresa que sirve para llenar un sensible hueco que en orden a los sujetos que participan en la producción se hacía notar, agregando que los elementos de la empresa se aglutinan con la finalidad de producir bienes materiales que llevar al mercado y que, entendida de esta manera, no cabe calificarla como sujeto del Derecho del Trabajo, confundiendo a ésta con la noción de empresario. El trabajador se encuentra al servicio de la empresa más que al del patrón, y esto, que es tan fácil decirlo, significa la modificación revolucionaria de un viejo criterio ya anticuado.

⁵² Citado por Restor de Buen Lozano. El concepto de empresa en la Nueva Ley Federal del Trabajo Mexicano pág 63fd

A propósito de la diferencia entre empresas y establecimiento afirma Cabanellas que:

" Es necesario no confundir el continente empresa con el contenido explotación, fábrica y establecimiento. La primera nota esencial distintiva está en que la empresa la concibe como unidad económica, en tanto que el establecimiento se califica como unidad técnica. En tal forma el establecimiento es considerado como la base física de la empresa, el puente o lugar donde ésta tiene su asiento, toda empresa puede tener uno o varios establecimientos, pero no todo establecimiento constituye una empresa, siendo nociones distintas ".

Indicando que la empresa en Derecho Laboral es un sujeto de derecho, en cuanto se le concibe individualizada, con una estructura independiente de su titular, pero dirigida por éste, a él sometida.⁵³

En cuanto a la distinción entre empresa y empresario señala, citando a Cesarino Junior, que en la evolución experimentada por el Derecho del Trabajo el patrono no es ya la persona física del propietario de la empresa, sino la propia empresa, esto es, su clientela, el conjunto de bienes, derechos y obligaciones que la integran y que por lo tanto, con su personal constituyen un todo único que puede, como tal, pasar de uno a otro propietario.

Este es el fundamento del principio de la continuidad del contrato de trabajo, en que sin considerar a la empresa como persona jurídica se le concibe como una persona económica.

De acuerdo con el autor Muñoz Ramón, son dos las tesis auténticamente jurídicas que buscan explicar la noción de empresa: las que afirman que la empresa es un sujeto de derecho y los que la consideran objeto jurídico.

Cesarino Junior señala que "el patrón no es la persona jurídica del propietario de la empresa, sino la propia empresa". Y como sujeto de derecho, persona jurídica, debe tener una nacionalidad, un nombre, un patrimonio y un titular de derechos y obligaciones.

⁵³ Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo X Editorial Driskill, S A Buenos Aires 1989 pág 58-61

En contra de lo que este autor señala se postulan diversos autores, entre ellos Muñoz Ramón, quien considera que no se cumplen esos supuestos en la empresa laboral porque quien tiene los atributos de nacionalidad o domicilio es el empresario y no la empresa.

Por otra parte, considera que no es relevante que la empresa tenga nombre para ser considerada sujeto de derecho, porque la Ley reconoce el nombre tanto en las personas como en las cosas.

Además, la empresa no tiene un patrimonio porque cuando se transmiten sus bienes de uno a otro empresario, subsiste entre ellos una obligación solidaria a través de la que el que transmite aunque ya no tenga los bienes de la empresa, sigue respondiendo durante seis meses con sus demás bienes y el adquirente responde de las obligaciones laborales, no sólo con los bienes de la empresa adquirida, sino con todos sus otros bienes.

Concluyendo que la empresa desde el punto de vista del Derecho del Trabajo " es un conjunto unitario de relaciones jurídicas personales comunitarias, generadas y unificadas por la prestación del trabajo subordinado aplicado a la producción o distribución de bienes o servicios".⁵⁴

4.3. LA EMPRESA DESDE EL PUNTO DE VISTA ECONOMICO.

El comerciante, mediante el ejercicio del comercio, realiza la función de aportar al mercado general bienes o servicios, con fines de lucro. Esta actividad es realizada por el comerciante a través de la organización de los elementos que en su conjunto integran su empresa.

La empresa es, pues, la organización de una actividad económica que se dirige a la producción o al intercambio de bienes o servicios para el mercado.

Para el Código de Comercio, se entiende por empresa o negociación

⁵⁴ Muñoz Ramón, Roberto Op Cit pág. 78

mercantil al conjunto de trabajo, de elementos materiales y de valores incorpóreos coordinados para ofrecer, con propósito de lucro y de manera sistemática, bienes o servicios.

El autor De Pina Vara nos señala los elementos de la empresa mercantil

El empresario. La empresa puede ser ejercida en su conjunto por una persona física (comerciante individual) o por una sociedad mercantil (comerciante social); se habla, según el caso, de empresario individual y de empresario social. El empresario es el dueño de la empresa, el que la ejerce y organiza con fines de lucro.⁵⁵

La empresa desde el punto de vista doctrinario económico se establece como un centro de integración de actividades personales; supone un conjunto de personas que colaboran en la consecución de sus fines.

La organización personal de la empresa está en relación directa con su fuerza y cuanto más se extiende en el espacio, más tiene que rodearse de personal activo.

El empresario es el primer servidor de la empresa y es el primero en aportar su trabajo, porque es el principal interesado de la actividad de la empresa.

Económicamente tratado el empresario, es aquel a quien corresponde el trabajo de organización y de creación de la empresa, y quien jurídicamente soporta el riesgo de la misma, de manera que con ella puede enriquecer o empobrecer, según que su resultado económico, sea próspero o adverso.

En este sentido, quien es comerciante según el Derecho mercantil, resulta ser el patrono del Derecho del Trabajo y el empresario, desde el punto de vista económico.

Y así, desde el punto de vista económico las actividades de un empresario son variadas y se pueden resumir de la siguiente manera:

⁵⁵ De Pina Vara, Rafael Elementos de Derecho Mercantil Mexicano. Editorial Porrúa, S.A. 13a Edición México 1980 pág. 28-29

- a). Afrontar los riesgos que implica la producción.
- b). Asegurar la unidad de la empresa, si ésta comprende varios emplazamientos y unidades técnicas, diversos y aislados unos de otros.
- c). Competir ventajosamente en el mercado, para lo cual tiene que buscar la mejor combinación de los factores productivos y sus precios.
- d). Asegurar la unión entre los mercados de factores y de productos.
- e). Vender los bienes y servicios producidos de acuerdo a la demanda, al mejor precio para obtener la mayor ganancia posible.

En función de estos caracteres se puede definir a la empresa " como una forma de producción por medio de la cual, en el seno de un mismo patrimonio, se combinan los precios de los factores de la producción, trazados por sujetos distintos al propietario de la empresa, en vista de vender una producción en el mercado, un bien o un servicio y obtener una renta monetaria igual a la diferencia entre dos series de precios".⁵⁶

A través del tiempo la empresa ha ido evolucionando y es grande el desarrollo de varias industrias que se han ido expandiendo en forma muy importante

La empresa desde el punto de vista económico organiza los medios de producción que son : el capital y el trabajo, que se someten a reglas previamente determinadas, además estos factores no se agrupan de forma mecánica, sino que se coordinan de acuerdo a un plan.

La función económica del empresario es la de organizar los elementos de la producción para disciplinar las actividades económicas.

Además el empresario asume los riesgos inherentes a la organización de la empresa, de tal manera que las eventuales pérdidas y ganancias de la actividad empresarial recaen sobre él .

⁵⁶ Gomez Granillo, Moises Teoría Económica. Editorial Esfinge. S.A. 2a Edición México 1984. pág 128-139

Otro de los elementos de la empresa es la hacienda o patrimonio, constituido por el conjunto de bienes materiales, organizados por el empresario, para el ejercicio de la actividad mercantil.

El trabajo. Está representado por el personal al servicio de la misma. La situación y relaciones de este personal se rigen por la Ley Federal del Trabajo.

La finalidad propia de la empresa económica es atender la satisfacción de las necesidades económicas del hombre, cumpliendo esta finalidad mediante la producción y distribución de bienes y servicios, pretendiendo con esto crear riqueza al satisfacer la demanda de bienes y servicios.

El desarrollo de la empresa es sin duda debido a la planificación económica y de este modo se sustrae a las reglas de libre formación de los precios en el mercado.

De esta manera la empresa es concebida y evoluciona en un sistema económico de libre competencia, esto es en un sistema en el que todos los empresarios determinan libremente sus planes económicos, los cuales se coordinan en el mercado para la imposición de precios.

4.4. LA EMPRESA PUBLICA Y LA EMPRESA PRIVADA.

Actualmente la economía de varios países, incluyendo al nuestro se divide en dos sectores; el privado y el público. Mientras la empresa que pertenece al sector privado se caracteriza tanto por la presencia de la propiedad privada de los medios productivos, como por la libertad en la actividad económica la que no es totalmente absoluta, la empresa pública pertenece al Estado total o parcialmente, y por lo tanto su gestión.

La empresa privada busca en sí la máxima ganancia. La pública no siempre debido a que ésta se crea para cubrir ciertos campos que económicamente no interesan a la empresa privada. Y su función es atender intereses generales o sociales, aunque ello la lleve a obtener ganancias monetarias limitadas, e inclusive a operar con pérdidas las cuales en determinados casos se justifican.

En sus inicios la empresa privada fue de una sola persona que aportaba un dinero propio o tomado en préstamo para su operación y es hasta fines del siglo pasado, en donde se observa un desarrollo considerable de la empresa comercial.

La empresa individual había cumplido su misión histórica; y ocuparía su lugar la sociedad anónima que ha resultado ser un instrumento de alta eficacia para promover el ahorro, con lo cual la empresa moderna puede disponer de los grandes capitales que requiere.

Las relaciones civiles, comerciales e industriales se han extendido a la vez que se desarrolla la población industrial por lo que, esa actividad requiere de múltiples formas jurídicas para el debido aprovechamiento de las energías y recursos de que dispone la sociedad y el Estado.

La actividad privada es compleja y reviste formas variadas de organización, unas simples y otras complejas en las que se persiguen finalidades variables.

Las formas de organización de la empresa privada se pueden considerar de la siguiente manera:

1. Por empresa privada se pueden considerar las asociaciones, sociedades e instituciones estrictamente privadas, por lo común con propósito de lucro y gobernadas en forma exclusiva por normas de Derecho privado civiles o mercantiles sin ninguna injerencia del Estado; salvo el derecho que tiene el Estado de intervenir en las actividades de las empresas privadas, estableciendo normas y procedimientos para proteger el interés general y en particular, la protección del público, como es el caso de la fijación de los precios por las autoridades administrativas.

2. Empresas privadas de interés público, son las denominadas también empresas de economía mixta que resguardan intereses públicos o finalidades de interés general, bajo el control y fomento del Estado.

3. Instituciones o empresas privadas de interés social. Son las asociaciones o sociedades privadas altruistas o de servicio social, que persiguen fines que benefician a la sociedad.⁵⁷

Dentro de las características especiales de la empresa privada a mayor abundamiento señalaré que:

a). Las personas propietarias actúan en forma independiente, con objeto de resolver los problemas inherentes a la empresa, tales como:

1. Producir eficientemente.
2. Determinar la cantidad y clase óptima de bienes a producir.
3. Elegir las mejores técnicas.
4. Localizar los mejores lugares para la producción
5. Escoger vías de distribución adecuadas.
6. Obtener la mayor renta posible. Las rentas altas normalmente son signo de una fuerte demanda de la mercancía, hecho que se convierte en estímulo para producir más; la baja de precios y ganancias desalientan la producción e indican que los recursos rendirían más si se aplicaran a otros

⁵⁷ Serra Rojas, Andrés. Derecho Administrativo. Tomo I. 14ª Edición. Editorial Porrúa S.A. México 1988. pág. 842

campos productivos.

En cuanto a las empresas públicas o establecimientos públicos, aparecen en nuestro país en el momento en que el Estado vió la necesidad de intervenir en áreas determinadas de la producción y por otra parte fue administrando aquellas empresas privadas que ante su inminente quiebra, traerían consigo el desempleo, bien en una rama de la industria o una zona económica del país.

De esta manera el área de la empresa pública fue creciendo en forma más bien desordenada, pero como ya se mencionó con fines sociales y de interés público, pero sin ánimo de lucro.

El Estado no crea a la empresa pública por un acto de autoridad, sino que al igual que cuando se pretende establecer un organismo diferente con formas de sociedad de Derecho privado, es necesario observar el procedimiento y los requisitos de la legislación aplicable.

De acuerdo a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal la estructuración de las empresas públicas se destaca porque la propiedad del Estado es de un cien por ciento; y uno de sus objetivos es que su constitución y existencia deberá ser necesariamente la atención de las áreas prioritarias que tiendan a la satisfacción de los intereses nacionales y de las necesidades populares, en los términos de los artículos 25, 26 y 28 de la Constitución Política.

Las empresas públicas se rigen por la Ley de Entidades Paraestatales, ya que en ella se señalan los principios fundamentales de su estructura, organización, funcionamiento y control.

El órgano de gobierno de las empresas públicas está a cargo de un consejo de administración y sus integrantes, éstos representan la participación de la administración pública, y son designados por el jefe del Ejecutivo, a través de la Secretaría a cuyo sector se encuentran adscritos.

La enajenación, disolución o liquidación de las empresas públicas será

resuelta por el jefe del Ejecutivo Federal cuidando el interés público y los derechos laborales de los servidores públicos de las empresas para que tengan preferencia, en caso de enajenación, y adquieran los títulos representativos del capital de que sea titular el gobierno federal.⁵⁸

Los requisitos que debe presentar la empresa pública se resumen de la siguiente manera:

a). Producir bienes y servicios esenciales para satisfacer necesidades colectivas, lo que no necesariamente implica obtener lucro. A veces resulta difícil precisar cuales han de ser los intereses sociales y cuales las instituciones prestadoras de los servicios, puesto que la situación se presta para especulaciones personales o políticas.

b). Regular las industrias del sector público, tomando en cuenta la opinión pública y los objetivos del partido político en el poder. Algunos países municipalizan los servicios públicos (México parcialmente), mientras que en otros países éstos pertenecen a empresas privadas.

c). Administrar, generalmente, los recursos naturales que Constitucionalmente pertenecen a la Nación, como agua, gas, electricidad, ferrocarriles, petróleo, siderúrgica, , etc. como sucede en nuestro país. La característica común de todas ellas, en cuanto a su magnitud, es que se trata de empresas gigantescas, con mucho equipo, gran especialización y muchos trabajadores.

d). Tomar en cuenta aspectos económicos tales como control de precios, limitación de ganancia, administración directa por el Estado, entre otros, para que cumpla con su objetivo

4.5. LOS ELEMENTOS PRINCIPALES DE LA EMPRESA.

La importancia de la empresa como unidad de producción independiente, se manifiesta en la tendencia a convertir esta materia en un

⁵⁸ Delgadillo Gutierrez, Luis. Elementos de Derecho Administrativo. Editorial Limusa. S.A. México 1986. pág. 126-128

conocimiento especializado de la ciencia económica.

Como ya se mencionó, la empresa privada se distingue de la empresa pública por diferentes aspectos; la empresa privada se forma con capitales de los particulares y la empresa pública con bienes del Estado.

En tanto que la empresa privada es organizada y dirigida por los particulares, la empresa pública por elementos técnicos del Estado.

La empresa privada por su propia naturaleza, persigue un propósito de lucro y además se desenvuelve con sus propios elementos.

De esta manera las clases de elementos que contienen las empresas se pueden clasificar de la siguiente manera:

1. Bienes materiales.
2. Recursos humanos.
3. Sistemas.

Los bienes materiales, a su vez comprenden:

a). Sus edificios, las instalaciones que en éstos se realizan para adaptarlos a la labor productiva, la maquinaria que tiene por objeto multiplicar la capacidad productiva del trabajo humano, y los equipos, o sea, todos aquellos instrumentos o herramientas que complementan y aplican más al detalle la acción de la maquinaria.

b). Las materias primas, o sea, aquellas que han de ser transformadas en los productos : madera, hierro y otros; las materias auxiliares, es decir aquellas que, aunque no forman parte del producto, son necesarias para la producción, por ejemplo combustibles, lubricantes, abrasivos, etc. Los productos terminados aunque normalmente se trata de venderlos cuanto antes, es indiscutible que a veces existe imposibilidad y aun conveniencia de no hacerlo.

c). Dinero: toda empresa necesita cierto efectivo, que es lo que se tiene como disponible para pagos diarios, urgentes, etc. y un capital constituido por valores, acciones, obligaciones, etc.

Los recursos humanos están considerados el elemento activo de la empresa y, desde luego el de máxima dignidad:

a). Existen ante todo trabajadores, ya sea que realicen un trabajo eminentemente manual, calificado o no calificado, según que requieran tener conocimientos o pericias especiales antes de ingresar a su puesto, o bien que realicen un trabajo más intelectual y de servicio, y pueden ser también calificados y no calificados.

b). Existen supervisores, cuya función fundamental es regular el cumplimiento exacto de los planes y órdenes señalados.

c). Los técnicos son las personas que, en base a un conjunto de reglas o principios, buscan crear nuevos diseños de producción, sistemas administrativos, métodos y controles.

d). Los altos ejecutivos, son aquellos en quienes predomina la función administrativa sobre la técnica.

e). Los directores, cuya función básica es la de fijar los grandes objetivos o políticas, aprobar los planes más generales de la empresa y revisar los resultados finales.

Los sistemas, son los bienes inmateriales de la empresa; es decir son las relaciones estables en que deben coordinarse las diversas cosas y las diversas personas, los principales sistemas se pueden clasificar

a). En sistemas de producción, que serían las fórmulas, patentes, los métodos, etc.

b) Los sistemas de ventas, que pueden ser el autoservicio, la venta a

crédito, etc.

c). Los sistemas de organización y administración que consisten en la forma como debe estar estructurada la empresa, es decir, su separación de funciones, sus niveles jerárquicos, etc.

Se ha mencionado que los recursos humanos de una empresa están integrados: por obreros, empleados, técnicos, supervisores, altos ejecutivos y directores, principalmente; mismos que se pueden clasificar en dos categorías: personal directivo y personal operativo.

Estas dos categorías dentro de las empresas, son las que forman el campo propicio para que se desarrollen las relaciones laborales y estos nexos podrán ser no sólo individuales sino colectivas. Estas relaciones deberán desarrollarse de acuerdo con las leyes laborales y las políticas laborales, consideradas éstas como las bases generales de conducta que deben establecerse en las empresas con el fin de alcanzar sus objetivos.

En cuanto a los elementos de la empresa pública, son semejantes en cuanto a la actividad económica a que se dedique ya sea de carácter comercial, industrial o de servicio, con la diferencia de que el Estado va a desempeñar un papel diferente en el desarrollo de las relaciones laborales ya que su actuación se va a manifestar de diversas maneras: puesto que va a intervenir como legislador, como promotor de la política laboral, en calidad de patrón y, sobre todo, no tiene un propósito lucrativo preponderante.

4.6. DIFERENTES ACTIVIDADES DE LAS EMPRESAS PUBLICAS Y PRIVADAS Y SU RELACION CON EL DERECHO LABORAL.

Determinar la naturaleza de la empresa pública es problemático en virtud de la actividad económica a que se dedique y a las formas y modalidades que exige su propio desenvolvimiento.

Dentro de las características de la empresa pública en México existe un

régimen jurídico permanente o estatuto de derecho público que las rige, además de contar con personalidad jurídica y finalidad reconocida o establecida por el Estado.

La dirección de las empresas se realiza por parte del Estado a través del nombramiento de los altos cargos directivos.

Se podría tomar como característica el hecho que desde el punto de vista teórico las empresas del Estado son intransferibles a los particulares, esto quiere decir que no debía existir concurrencia de particulares en la constitución del capital social de la empresa pública. Sin embargo a últimas fechas se ha notado, debido a la crisis económica que subsiste en el país, que empresas reconocidas como estratégicas en el sector económico mexicano por las Leyes Constitucionales han pasado a capitales particulares, tal es el caso de la empresa minera Cananea.

Pero si bien es cierto que dado el problema que reviste el sector económico, es importante seguir un orden dentro de la clasificación de las actividades industriales y mercantiles de las empresas públicas, de esta manera se dividen de la siguiente forma:

a). Empresas públicas de fomento, las cuales están encaminadas al desarrollo de la actividad pública.

b). Empresas de servicios administrativos generales, llamadas también asistenciales, que constituyen la actividad que corresponde a las Secretarías y Departamentos de Estado.

c). Empresas de servicios públicos; prestados directamente por la administración pública o bajo la forma de concesión administrativa.

d). Empresas de actividad industrial y mercantil para la producción de bienes, las cuales revisten formas jurídicas diversas:

1. Empresas públicas bajo la forma de organismos administrativos descentralizados: establecimiento público, concesión, etc., por ejemplo

PEMEX, Ferrocarriles Nacionales de México, Lotería Nacional.

2. La empresa pública en forma de sociedades anónimas.

3. Las empresas semipúblicas o de economía mixta o empresas de participación estatal, en los diversos casos a los que alude la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

4. Fideicomisos.

En tal virtud, la producción o distribución de bienes o servicios puede efectuarla el Estado por medio de su organización centralizada (Casa de Moneda), descentralizada (PEMEX), desconcentrados (Servicios de Navegación en el Espacio Aéreo), empresas de participación estatal (Sidermex S.A. de C.V.), o fideicomisos (FONATUR).

Es necesario indicar que la actividad industrial, comercial y mercantil del Estado mexicano, que es a través de entidades públicas, está sometida a diversos regímenes jurídicos, en unos casos nos encontramos con organismos públicos sometidos al Derecho Público, como Petróleos Mexicanos y los Ferrocarriles Nacionales de México, que se rigen por su propia Ley Orgánica; en otros casos se encuentran sometidas las actividades a un régimen mixto de Derecho Público y Derecho Privado, esto es en cuanto a que hay participación del capital tanto de particulares como del Estado.

En cuanto a su control por parte del Estado todas las empresas, tanto públicas como semipúblicas están sujetas al régimen de Derecho Público que establece la Ley de Organismos Descentralizados y Empresas de Participación Estatal, o legislación especializada como es el caso de la Ley Orgánica de PEMEX o de la Lotería Nacional.

La empresa pública en México, señala la intervención del Estado en el proceso económico, excluyendo en determinados casos a los particulares (los señalados en el artículo 28 párrafos 4 y 5 de la Constitución) o participando en forma concurrente con ellos en empresas mixtas (artículo 28 párrafo 6 de la Constitución).

La empresa pública se clasifica por lo general en dos grupos :

- a). Empresas de producción de bienes, y
- b). Empresas de servicio.

En el primer grupo el Estado gestiona directamente la actividad económica. En el segundo grupo el Estado crea un establecimiento público ya sea en forma exclusiva o en concurrencia con los intereses de la iniciativa privada.⁵⁹

La empresa pública se justifica en vista de que se supone persigue beneficios para la colectividad, o se trata de algunas actividades que se consideran básicas desde el punto de vista económico, como pueden ser las industrias petrolera, petroquímica, metalúrgica. Estas empresas suelen constituir verdaderos monopolios, en los cuales corresponde al Estado tomar las decisiones.

Por su parte la empresa privada es una unidad económica que se caracteriza por la organización, el riesgo, patrimonio independiente, por el espíritu de lucro derivado de la inversión y por ello se afirma que quien corre un riesgo tiene derecho a recibir los beneficios o ganancias de su actividad.

El concepto de empresa se entiende como la actividad que se realiza para alcanzar un fin determinado y en esta acepción se comprenden todas las actividades, incluyendo la actividad empresarial que se desenvuelve en empresas civiles y mercantiles, y aún genéricamente las actividades sin propósito de lucro.

Las características de la empresa privada se conforman de la siguiente manera:

- a). Se rigen por ramas del Derecho Privado.
- b). La empresa privada se forma con capitales de los particulares.

⁵⁹ Serra Rojas, Andrés. Derecho Administrativo. Tomo I Editorial Porrúa, S.A. 12a Edición. México 1988 pág 786-787

c). La empresa privada es organizada y dirigida por los particulares.

d). La empresa privada se desenvuelve con sus propios elementos, pero en ocasiones el Estado apoya a la empresa privada con subsidios, exención de impuestos, financiamientos.

e). La empresa privada por su propia naturaleza persigue el propósito de adquirir una ganancia y evoluciona para cumplir ciertas finalidades sociales.

En el régimen de empresas de economía mixta se puede recurrir al Derecho Privado, cuando así lo dispone la Ley y su régimen estrictamente comercial.

La empresa privada desaparece por un acto voluntario de sus socios, que no viole los derechos de sus trabajadores, por quiebra o suspensión de pagos.

Concluyendo:

En cuanto a la diferencia entre empresa pública y privada se puede advertir que las dos tienen un régimen jurídico diverso.

Por otra parte la empresa privada se conforma con bienes de los particulares y la empresa pública con bienes del Estado.

En tanto que la empresa pública es dirigida por elementos técnicos del Estado, la privada es a través de técnicos contratados por particulares.

La empresa pública es apoyada por el gobierno con los recursos propios del Estado, proporcionándoles recursos suficientes para su desarrollo, haciendo uso del crédito externo si fuere necesario, sin embargo, la empresa privada se desenvuelve con sus propios recursos.

La empresa pública persigue un interés general desarrollando una política económica de grandes masas; alimentación, vivienda, medicinas,

vestido, con objeto de combatir especulaciones excesivas y puede desaparecer por un acto del Estado, al derogar la Ley o Decreto que las creó mediante el consiguiente proceso de liquidación.

El Derecho del Trabajo, como norma exclusiva de obreros o trabajadores y empleados públicos, transformó las antiguas funciones de la administración pública, obligándola no sólo a cumplir con el artículo 123 Constitucional, sino que le impuso al Estado una orientación típicamente social en función de proteger a los trabajadores en los reglamentos que dicte, impulsando sus actos para que se encaminen hacia el mejoramiento y reivindicación de sus servidores públicos.

El artículo 123 obliga a las empresas públicas a aplicar los principios jurídicos de justicia social, que no sólo son protectores sino reivindicatorios en las relaciones de producción y en todos los casos en que intervienen en cuestiones sociales a través de sus representantes, en aspectos administrativos en cuanto a la realización de la función de estas empresas.

Por otra parte en las relaciones entre el Estado-patrón y sus servidores rige el Apartado B del artículo 123 y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, debiéndose aplicar supletoriamente la Ley Federal del Trabajo en función unificadora a la Ley Laboral.

La relación de las empresas privadas y el derecho laboral, se establece en el sentido de limitar la explotación de los trabajadores en las relaciones laborales e inclusive en el reparto de utilidades, y también le prohíbe a los trabajadores intervenir en la dirección y administración de las empresas, impidiéndose de este modo que los trabajadores tengan participación directa en el manejo de las empresas.

No sólo el artículo 123 y sus leyes reglamentarias se aplican en la administración de la empresa privada, protegiendo la vida del trabajador, sino los reglamentos administrativos y los estatutos sindicales, establecen la previsión de riesgos profesionales, accidentes y enfermedades. Asimismo, estos ordenamientos vigilan el cumplimiento de las leyes sociales e imponen sanciones cuando se falta al cumplimiento de determinadas obligaciones

laborales previstas en ellos, por ejemplo, cuando el patrón no obedezca sus obligaciones legales se le sanciona con multas en los artículos 992 a 1004 de la Ley tendientes a imponer los mandamientos de la misma y para hacer efectivas las obligaciones contraídas por los empresarios.

Actualmente en nuestro país se vive una etapa de privatización, en vías de modernizar al Estado, tendiente a reducir el gasto público, buscar una mayor eficiencia en el Estado y, a la vez, otorgar un mayor apoyo al programa de Solidaridad.

La privatización trata de corregir errores del pasado que tuvieron como resultado el crecimiento desordenado del sector paraestatal, creándose organismos descentralizados y empresas públicas o mixtas que, sin desempeñar actividades prioritarias de desarrollo, sí significaban una carga para el Estado, en vista de que su ineficiencia, fallas y pérdidas financieras representaban un enorme gasto público.

Por lo tanto, se considera conveniente la privatización de los organismos descentralizados y las empresas de participación estatal que no desempeñen actividades en áreas estratégicas o prioritarias, salvaguardando siempre los derechos de los trabajadores que en ellas labores, lo que será un estímulo para la inversión de capitales y traerá como consecuencia la creación de nuevos empleos y la disminución de la crisis económica que atraviesa el país.

CAPITULO V.

LOS DERECHOS PATRONALES.

5.1. DISPOSICIONES CONSTITUCIONALES DE LOS DERECHOS PATRONALES.

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

5.3. COMENTARIOS AL RESPECTO DE LOS DERECHOS PATRONALES.

5.1. DISPOSICIONES CONSTITUCIONALES DE LOS DERECHOS PATRONALES.

Los derechos patronales, si bien como ya se dijo no aparecen exactamente detallados en disposiciones constitucionales, sí existe implícitamente una relación a ellos, cuando en la Constitución Política se garantiza escoger al hombre su propio trabajo o actividad que le acomode; lo que justifica que no sólo se trata de proteger al hombre como ser humano, sino de salvaguardar su propia libertad de decisión ya sea como trabajador o patrón.

En los artículos Constitucionales llamados de economía nacional, por vez primera se habla de tres sectores que forman la comunidad mexicana; el público, el social y el privado; correspondiendo al Estado como motor del desarrollo nacional, conjuntar, promover y estimular a estos tres sectores; de aquí que el Estado como impulsor de la actividad económica y vigilante del aprovechamiento útil y racional de los recursos, actúe como patrón de sus propias empresas; asimismo, el sector privado actúa como patrón, bien de sus propias empresas en forma individual o en sociedad con el Estado; o bien impulsado por éste, lo que significa que al tratarse de empresas de diversas actividades deben darse como consecuencia lógica las relaciones laborales que implican un trato real y de subordinación entre trabajador y patrón.

Por otro lado se debe estar de acuerdo que las disposiciones constitucionales son de orden público o interés colectivo y, por lo mismo, establecen normas y principios que deben acatarse para buscar una armonía equilibrada entre las partes.

En tal virtud, en el Artículo 123 Constitucional se comprenden dos partes: en la primera se reglamentan las relaciones laborales entre trabajadores y patrones y en la segunda, Apartado B, se refiere a esas mismas relaciones cuando se establecen entre los Poderes de la Unión o el Gobierno del Distrito Federal y los servidores públicos.

Independientemente de esta introducción, en cada artículo

Constitucional se hará un comentario al respecto, que como si bien ya se indicó no se referirán exactamente a los derechos patronales, se tratará de buscar la relación entre éstos y las disposiciones constitucionales que de alguna manera los protegen.

El artículo 5o. Constitucional menciona al respecto que "... a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícito. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen derechos de terceros, o por resolución gubernamental dictada en los términos que marque la Ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La Ley determinará en cada Estado cuales son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123 ...".

Por su parte el párrafo quinto del propio artículo menciona "... el estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso..." .

"...tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la Ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

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

En materia de libertad de trabajo, se entiende tal artículo que un contrato de trabajo sólo podrá obligar al individuo a la prestación del servicio que haya sido convenido entre dos partes, de manera libre y expresa, lo que este precepto tiene como objetivo es impedir al trabajador que en ejercicio de su libertad se obligue a la realización permanente de un trabajo o aceptar una determinada conducta social, ya sea por motivos religiosos o educativos, por que de ocurrir ésto lo que en realidad representaría sería la renuncia de derechos que por su naturaleza son irrenunciables.

La duración del contrato de trabajo, no podrá exceder del término de un año sea cual fuere la obligación contraída por el trabajador. Esto significa que la duración del contrato de trabajo puede ser variable, esto es por tiempo indefinido y en lo que corresponde a los derechos de los patrones se destaca el hecho de que el patrono pueda llevar a cabo un contrato por tiempo fijo o por obra determinada, tal como lo señala la Ley del Trabajo.

La obligación que subsiste para los trabajadores y que a la vez repercute en ser un derecho de los patrones es la proveniente de la responsabilidad civil que hubiere contraído, cuyo cumplimiento si podrá exigirlo el patrón por los medios legales que procedan, aun cuando no podrá ejercer coacción sobre su persona.

Esta garantía de igualdad, con referencia a los derechos patronales, significa que el patrón tiene facultad para realizar cualquier actividad ; que le permita, la utilización de los servicios de uno o varios trabajadores, así como determinar junto con ellos la forma de su prestación, desde luego, con el acatamiento de la Ley Laboral y con la vigilancia de las autoridades laborales

Por su parte el artículo 28 Constitucional, fija las bases para que el Estado ejerza de manera exclusiva las áreas estratégicas . acuñación de moneda, correos, telégrafos, radiotelegrafía y la comunicación via satélite;

emisión de billete por un sólo banco, organismos descentralizados del Gobierno Federal, petróleo y los demás hidrocarburos, petroquímica básica, minerales radioactivos y generación de energía nuclear, electricidad, ferrocarriles, y demás actividades que expresamente señalan las Leyes expedidas por el Congreso de la Unión.

El Estado también contará con los organismos y empresas que requiera para el eficaz manejo de las áreas estratégicas a su cargo y en las actividades de carácter prioritario donde, de acuerdo con las leyes, participe por sí o con los sectores social y privado.

Asimismo manifiesta que no constituyen monopolio las asociaciones de trabajadores formadas para proteger sus propios intereses y las asociaciones o sociedades cooperativas de productores para que, en defensa de sus intereses o del interés general, vendan directamente a los mercados extranjeros los productos nacionales o industriales que sean la principal fuente de riqueza de la región en que se produzcan o que no sean artículo de primera necesidad, siempre que dichas asociaciones estén bajo vigilancia o amparo del Gobierno Federal o de los Estados y previa autorización que al efecto se obtenga de las legislaturas respectivas en cada caso.

Este artículo se encuentra considerado como económico, junto con el 25 y 26, en virtud de que señala las áreas estratégicas en que el Estado actúa en razón de su rectoría, también lo señala como ejerciendo actividades de patrón; ya que requiere de organismos y de empresas, que cuenten con el elemento trabajador para realizar sus actividades y, por lo tanto, se establecen relaciones de trabajo.

Por otro lado, pueden participar con el Estado en las actividades propias de él, capital social y privado; de acuerdo con el porcentaje que intervenga podrán ser, junto con el Estado, patrones que contarán con derechos que marquen el buen funcionamiento de las empresas.

El artículo 73 Constitucional referente a las facultades del Congreso, en su fracción X, manifiesta: que el Congreso de la Unión tiene facultades para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria

cinematográfica, comercio, juegos con apuesta y sorteos, servicios de banca y crédito, energía eléctrica y nuclear; para establecer el Banco de Emisión Único en los términos del artículo 28 y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 Constitucional.

Este artículo se refiere a la reglamentación relativa a los derechos de trabajo y previsión social referente a las relaciones laborales, la que no podrían ser eficaces sin las leyes que permitan su aplicación a casos concretos.

La facultad legislativa, que la Constitución le otorga al Congreso de la Unión, es para que al llevar a cabo la elaboración de normas, tome en cuenta las iniciativas de todos los sectores sociales, incluyendo el empresarial, como vías de participación directa de todos los ciudadanos, para que sean sometidas las leyes y reglamentos a su aprobación a través de sus representantes.

El artículo 123 Constitucional guarda relación con las fracciones IV y VIII, del artículo 3o. en donde se perfilan las modalidades de la educación de los obreros. Y con el 4o. en lo que se refiere a la igualdad jurídica del varón y la mujer.

Con el 25 y en relación con el fomento del crecimiento económico y el empleo y una justa distribución del ingreso y la riqueza; con la conjunción del sector social en el desarrollo económico nacional, la participación del propio sector social en el impulso y organización de áreas prioritarias del desarrollo; con la creación de empresas pertenecientes al sector social apoyadas por el sector público.

Con el artículo 26 en cuanto a la participación de los diversos sectores sociales en la planeación democrática.

Con el artículo 27 en cuanto al régimen de propiedad privada

Con el artículo 115, fracción IX, en cuanto a que las relaciones de trabajo entre los Estados y sus trabajadores se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de las propias entidades federativas con base en lo dispuesto por el artículo 123 y sus disposiciones reglamentarias, asimismo, la

vinculación queda claramente establecida en virtud de que los Municipios observarán las mismas reglas para la normación de las relaciones con sus trabajadores.

La fracción IX del artículo 115 es de nueva creación por virtud de las reformas del 3 de febrero 1983; se refiere a las relaciones de trabajo entre el Estado y sus trabajadores, indicando que los municipios observarán también las reglas que al efecto establezcan las legislaturas estatales, considerando que por eso en las entidades federativas se dictan Leyes del serviciocivil en que se regulan de muy diversas formas la relación de trabajo con sus servidores, pero en base a los principios generales establecidos en el artículo 123 Constitucional.

Por último tiene relación con el artículo 13 transitorio, en virtud de que declaró extinguidas de pleno derecho las deudas que por razón de trabajo hubieran sido contraídas por los trabajadores con los patronos, sus familiares o intermediarios, hasta la fecha de promulgación y vigencia de la Constitución.

El artículo 123 Constitucional creador del Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, originó el nacimiento del Derecho Social valorándose como un estatuto exclusivo de la clase trabajadora; lo que implica la posibilidad del establecimiento de normas niveladoras en las relaciones de trabajo de los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo.

El artículo 123 Constitucional actúa para dar nacimiento a la relación laboral, en la que intervienen los sujetos que son tanto el trabajador como el patrón y es preciso entender una serie de disposiciones que van a implicar sus obligaciones y derechos; aún cuando de estos últimos no se hace referencia directa en ninguna parte de la Ley, en lo que se refiere a los patronos; realizando una interpretación del artículo 123 se puede deducir que:

El patrón tiene el derecho de intervenir en la fijación del salario mínimo, porque va a formar parte, a través de sus representantes, de la comisión tripartita que lo fija.

El patrón tiene derecho a solicitar que se modifiquen las condiciones de trabajo cuando concurren circunstancias económicas que lo justifiquen.

El patrón tiene derecho a extender la jornada ordinaria de trabajo, cuando las necesidades de la empresa lo requiera.

El patrón tiene derecho a retener el pago de las cuotas del INFONÁVIT.

El patrón tiene derecho a formar sindicatos y a promover paros. (Remitirse al Capítulo III)

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

Antes de entrar al análisis de los que considero derechos patronales existentes en la Ley Federal del Trabajo, se hará referencia a un concepto ético universal como es el de la equidad.

Aristóteles, señaló el problema de la equidad e igualmente lo hicieron en su momento los romanos y Santo Tomás de Aquino.

Sosteniendo que " la equidad es la justicia del caso concreto; por eso siendo justo, lo equitativo es mejor que lo justo, resumiendo el pensamiento filosófico de Aristóteles, la equidad sirve para corregir a la justicia, pero corregir no significa modificar la justicia, sino adaptarla; por lo que lo justo y lo equitativo no son términos opuestos porque la equidad no es un principio ni una fórmula general derivada de la idea de justicia, sino un resultado "⁶⁰

Aristóteles sugiere la idea de que el derecho debe ser constantemente humano, que no se debe conformar con fórmulas teóricas, sino que exige consideración de los casos particulares.

⁶⁰ Petit, Eugene. Tratado Elemental de Derecho Romano. pág. 19

El patrón tiene derecho a solicitar que se modifiquen las condiciones de trabajo cuando concurren circunstancias económicas que lo justifiquen.

El patrón tiene derecho a extender la jornada ordinaria de trabajo, cuando las necesidades de la empresa lo requiera

El patrón tiene derecho a retener el pago de las cuotas del INFONÁVIT.

El patrón tiene derecho a formar sindicatos y a promover paros. (Remitirse al Capítulo III)

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

Antes de entrar al análisis de los que considero derechos patronales existentes en la Ley Federal del Trabajo, se hará referencia a un concepto ético universal como es el de la equidad.

Aristóteles, señaló el problema de la equidad e igualmente lo hicieron en su momento los romanos y Santo Tomás de Aquino.

Sosteniendo que " la equidad es la justicia del caso concreto; por eso siendo justo, lo equitativo es mejor que lo justo, resumiendo el pensamiento filosófico de Aristóteles, la equidad sirve para corregir a la justicia, pero corregir no significa modificar la justicia, sino adaptarla; por lo que lo justo y lo equitativo no son términos opuestos porque la equidad no es un principio ni una fórmula general derivada de la idea de justicia, sino un resultado " ⁶⁰

Aristóteles sugiere la idea de que el derecho debe ser constantemente humano, que no se debe conformar con fórmulas teóricas, sino que exige consideración de los casos particulares.

⁶⁰ Petit, Eugene. Tratado Elemental de Derecho Romano, pág. 19.

Sin embargo, en la actualidad pareciera ser que estos principios Aristotélicos no son aplicables y el pensamiento de equidad y de justicia, que es un principio general, debía ser adaptado al derecho según las circunstancias.

De tal manera que se debe considerar a la equidad una función importante dentro del Derecho del Trabajo, en donde se procura la protección de los derechos de los trabajadores de manera significativa, en tal virtud la Ley Federal del Trabajo no se debe encargar únicamente de estudiar las necesidades particulares de los trabajadores, sino en forma equitativa e interpretando al derecho debe servir para aclarar y adaptar las condiciones y derechos de los patrones y las empresas. Porque cuando el artículo 123 Constitucional habla de buscar el equilibrio entre los factores de la producción, se busca que la normatividad que regula las relaciones del capital y del trabajo se obtenga con la ayuda de la equidad.

Los derechos que yo considero como garantías en beneficio de los patrones; se encuentran en la parte sustantiva de la Ley Federal del Trabajo, relacionándolos de la siguiente manera:

1. Artículo 2o. Este artículo se refiere a la integración de la relación laboral y al derecho de los patrones que les concede el artículo 123 Constitucional para equilibrar esa relación.
2. Artículo 4o. El patrón tiene derecho a dedicarse a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos.
3. Artículo 9o. El patrón tiene derecho a emplear trabajadores de confianza que se relacionen con trabajos personales de él o de la empresa.

A este respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido las tesis AD 1606/78, AD 5974/81, AD 4600/80 y AD 8032/82, que aún no integran jurisprudencia, en el sentido de que el patrón tiene libertad para seleccionar al trabajador que lo va a representar y cuyos actos van a representar directamente en su perjuicio o beneficio, atendiendo para ello el grado de confianza que le merezcan los candidatos, por eso no basta contar

con las mejores calificaciones en los cursos de capacitación ni el hecho de contar con la mayor antigüedad.

4. Artículo 10. El patrón tiene el derecho de utilizar los servicios de uno o varios trabajadores.

5. Artículo 11. El patrón tiene derecho a designar representantes y los trabajadores la obligación de prestar el servicio bajos sus ordenes.

6. Artículo 12. El patrón tiene derecho a designar intermediarios para que contraten trabajadores en su nombre.

7. Artículo 20. El patrón tiene derecho a que el trabajo se le preste personalmente, bajo sus órdenes y dirección.

Este artículo hace referencia al concepto de subordinación del que la Suprema Corte ha indicado que significa por parte del patrón un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio ,en todo lo concerniente al trabajo. AD 461/79, AD 2621/77, AD 7061/77, AD 744/79 y AD 4611/78.

9. Artículo 25 fracción III , IV y IX. El patrón tiene derecho a determinar el servicio o servicios que deban prestarse y el lugar o lugares en que deban prestarse, días de descanso y vacaciones

Las condiciones de trabajo pactadas no pueden ser alteradas unilateralmente por el trabajador.

10. Artículo 32. Tiene derecho a que el trabajador cumpla con las normas de trabajo, y en caso de incumplimiento, da lugar a su responsabilidad civil.

11. Artículo 34, fracción III Tiene derecho a reducir los trabajos mediante convenio con el sindicato

12. El patrón tiene derecho a que el trabajador le preste sus servicios

hasta por un año.

13.- Artículo 42. El patrón tiene derecho a suspender temporalmente la relación de trabajo, sin obligación para él de pagar el salario, en los siguientes casos: cuando el trabajador tenga una enfermedad contagiosa; la incapacidad temporal del trabajador por accidente o enfermedad que no constituya riesgo de trabajo; por prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria; por arresto del trabajador; la falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador; cuando los trabajadores sean nombrados para ocupar cargos de jurados, consejos, censales, alistarse a la Guardia Nacional, (esto relacionado con el artículo 45 Constitucional); y cuando los trabajadores sean designados para integrar los organismos laborales.

14.- Artículo 45. El patrón tiene derecho a que el trabajador reinicie la prestación de los servicios el día siguiente hábil o dentro de los 15 días siguientes, según el caso, al que termine la causa de suspensión.

15.- Artículo 46. Tiene derecho a rescindir la relación de trabajo por causa justificada.

16.- Artículo 47. El patrón tiene derecho a rescindir la relación laboral, por:

I. Engaño del trabajador o del sindicato que lo propone para obtener del patrón la contratación, con certificados falsos o referencias en las que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca.

Para que proceda esta causal se requiere que se presente el engaño al patrón y que él la ejercite durante los primeros treinta días de la prestación servicios.

Aunque la Ley no permite los contratos a prueba, en el caso de operarios con un alto grado de calificación es factible celebrar contratos por tiempo indefinido y establecer un periodo de prueba razonable

II. Faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias, malos tratamientos dentro del servicio, en contra del patrón, familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa.

Por probidad debe entenderse la rectitud de ánimo, la hombría de bien, integridad y la honradez en el obrar.

La Corte ha sostenido en diversas ejecutorias, dictadas en amparos directos que la falta de probidad puede comprender:

-AD 5771/70, AD 1391/72, AD971/73, 5288/73 y AD 4127/74. Disponer de bienes del patrón cualquiera que sea su valor.

-AD 4127/70, AD 26/71, AD 2086/72, AD 2021/70, AD 5346/76. Destinar el trabajador vehículo del patrón para fines particulares.

-AD 2656/66, AD 4930/ 66, AD 5996/65 y AD 6254/65. Dormirse el trabajador durante la jornada de trabajo.

-AD 1844/83 Y 6038/ 74. Abandono de trabajo habiendo marcado la tarjeta respectiva.

Otras causas de faltas de probidad del trabajador son: la competencia desleal, vender productos a un precio superior al autorizado, repartir propaganda en horas de trabajo, no rendir cuentas de operaciones realizadas, checar la tarjeta de otro trabajado, trabajar en un mismo horario para dos patrones.

En cuanto a las injurias conviene señalar que no es necesario que este presente el patrón en el momento en el que se profieran las injurias, pues basta con que un trabajador, aun fuera de sus jornada de trabajo, injurie al patrón o a sus representantes, sin que medie provocación. AD 4286/78.

III. Faltas de probidad u honradez del trabajador, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos, en contra de alguno de sus

compañeros, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo.

IV. Faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos, fuera del servicio, en contra del patrón, sus familiares, personal directivo o administrativo de la empresa.

V. Perjuicios materiales intencionales.

El patrón tiene la posibilidad de exigir la reparación de los daños y perjuicios que se le hubiesen causado y el derecho de ejercitar las acciones penales que correspondan.

VI. Prejuicios materiales por negligencia.

VII. Comprometer por imprudencia o descuido inexcusable la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

- AD 2745/70. Se considera imprudencia o descuido inexcusable que un trabajador fume en un lugar donde existan materiales inflamables.

VIII. Cometer actos inmorales en el lugar de trabajo.

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado.

X. Más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

La Suprema Corte ha sostenido:

- AD 7257/56, 1340/57, AD 1366/61, 3327/62, AD 8056/63. No es necesario que las faltas de asistencia ocurran durante un solo mes calendario.

- AD 5895/70, AD 3731/54, AD 112/63, AD 6097/64 y AD 634/71. El trabajador precisa esperar a que se le conceda el permiso para empezar a

disfrutar del mismo.

- AD 5376/69, AD 2897/66, AD 5553/81, AD 4563/81 y AD 2432/84. Cuando la jornada se desarrolla en etapas discontinuas, la falta de asistencia a una de esas partes debe computarse como media falta, que puede ser sumada a otras medias faltas o con otras enteras, para integrar la causal de rescisión.

Es decir tres faltas y media son causal de rescisión de la relación laboral.

- AD 6827/77 y AD 896/83. No es justificada la rescisión de contrato de un trabajador cuando justifica las faltas con incapacidades expedidas por el IMSS, aunque no sean producto de un riesgo de trabajo.

- AD 2629/56, AD 734/60, AD 4884/60, AD 6416/ 60 y AD 4935/31. El trabajador debe dar aviso al patrón de la causa de las faltas y acreditar cuando vuelva al trabajo, que efectivamente se vió imposibilitado de laborar, de no hacerlo la rescisión del contrato será justificada. Carecerá de eficacia la comprobación posterior de tales faltas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

XI. Desobedecer al patrón o a sus representantes sin causa justificada.

Entendiéndose por representantes conforme al artículo 11 de la Ley a los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento.

AD 4719/81, AD 7499/80, AD 77806/80, AD 5899/80. Basta que un trabajador desobedezca, sin causa justificada las órdenes de un patrón, en relación al trabajo contratado, independientemente que la desobediencia pueda considerarse o no como grave, para que el patrón pueda justificadamente rescindir el contrato.

XII. No utilizar las medidas preventivas y procedimientos para evitar accidentes o enfermedades.

XIII. Concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la

influencia de algún narcótico o droga enervante.

El estado de embriaguez se puede probar por testigos. El aliento alcohólico no es causal de rescisión.

XIV. Sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador pena de prisión.

XV. Causas análogas de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

17.- Artículo 49. El patrón tiene derecho de no reinstalar al trabajador, cuando se trate de un trabajador que tenga una antigüedad menor de un año; cuando se trate de trabajadores que tengan un trato directo y permanente con él; cuando se trate de trabajadores domésticos, trabajadores de confianza, y trabajadores eventuales.

18.- Artículo 53. tiene derecho a dar por terminada la relación de trabajo por la incapacidad física del trabajador o por su inhabilidad manifiesta.

19.- Artículo 57. tiene derecho a pedir la modificación de las condiciones de trabajo cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen.

20.- Artículo 58. tiene derecho a que el trabajador esté a su disposición para prestar el servicio durante la jornada de trabajo.

21.- Artículo 65. Tiene derecho a prolongar la jornada de trabajo por el tiempo estrictamente indispensable, en los casos de siniestro o peligro inminente, en que peligre la vida de los trabajadores, de él mismo o de la existencia de la empresa.

22.- Artículo 67. Tiene derecho a que las horas extraordinarias a que se refiere el artículo anterior, se paguen igual a la que corresponda a las horas de la jornada.

23.- Artículo 94.- Tiene derecho a formar parte, a través de sus representantes, de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y comisiones consultivas.

24.- Artículo 110. El patrón tiene derecho a descontar en los salarios de los trabajadores: las deudas que aquellos hubieran contraído con él por anticipos de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, por errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa; las rentas de las habitaciones que de en arrendamiento a los trabajadores.

25.- Artículo 121 fracción I. Tiene derecho a que los trabajadores no pongan en conocimiento de terceras personas los datos contenidos en la declaración anual y sus anexos.

26.- Artículo 125. El patrón tiene derecho a formar parte de la comisión que determine la participación de las utilidades de cada uno de sus trabajadores.

27.- Artículo 126. tiene derecho a no repartir utilidades en caso de empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento o de empresas dedicadas a la elaboración de un producto nuevo durante los dos primeros años de funcionamiento.

Asimismo tienen ese derecho las empresas de industria extractiva durante el periodo de explotación; así como las instituciones de asistencia privada; el Instituto Mexicano del Seguro Social y las empresas que tengan un capital menor del que fijen las autoridades laborales, previa consulta con la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial.

28.- Artículo 126. Tiene derecho a no pagar utilidades a los trabajadores domésticos.

29.- Artículo 131. El patrón tiene derecho a que los trabajadores no intervengan en la administración o dirección de las empresas.

30.- Artículo 132, fracción XIV. Tiene derecho a que los becarios que

haya sostenido le presten sus servicios por lo menos durante un año.

31.- Artículo 134. El patrón tiene derecho a que los trabajadores:

I. Cumplan las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables.

II. Acaten las medidas preventivas e higiénicas que se les indiquen para su seguridad y protección.

III. Desempeñen el servicio bajo su dirección o de sus representantes.

IV. Ejecuten el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero, apropiados en la forma, tiempo y lugar convenidos.

En base a esta fracción si un trabajador tiene muchos retardos en un mes se le podrá despedir de su empleo justificadamente, relacionandola con la fracción XV del artículo 47.

V. Le restituyan los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos que les haya proporcionado para desempeñar su trabajo.

VI. Le avisen en forma inmediata, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que les impidan asistir a su trabajo.

La fuerza mayor expresa la idea de un hecho debido al hombre. El caso fortuito implica la idea de un hecho que debe su origen a la naturaleza que no se puede prever ni resistir.

VII. Observen buenas costumbres durante el servicio.

VIII. Presten auxilios en cualquier tiempo que senecesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligre las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo.

X. Se sometan a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior de trabajo y demás normas vigentes en la empresa.

XI. Pongan en su conocimiento las enfermedades contagiosas que padezcan.

XII. Le avisen las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños y perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o del patrón.

XIII. Guarden los secretos técnicos, comerciales y de fabricación, así como de los asuntos administrativos cuya divulgación pueda perjudicar a la empresa.

32.- Artículo 135, fracción VI. Tiene derecho a que los trabajadores no porten armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija.

33.- Artículo 146. El patrón tiene derecho a no pagar las aportaciones a que se refiere el artículo 136 (al Fondo Nacional de la Vivienda) por lo que toca a los trabajadores domésticos.

34.- Artículo 138. El patrón tiene derecho a integrar por medio de sus representantes el organismo que administrará los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda.

35.- Artículo 148. El patrón tiene derecho a que el ejecutivo federal establezca modalidades para facilitar la aportación al Fondo Nacional de la Vivienda, cuando se trate de empresas que tengan un capital o un ingreso inferior a los mínimos que el propio ejecutivo determine.

36.- Artículo 151. El patrón tiene derecho cuando dé habitaciones en arrendamiento a los trabajadores: a que le paguen la renta, a que le den aviso de defectos y deterioros; a que desocupen las habitaciones a la terminación de las relaciones de trabajo en un término de 45 días; a que no se usen las habitaciones para fines distintos a los señalados en el Capítulo III del Título

Cuarto de esta Ley y a que no subarrienden las habitaciones.

37.- Artículo 153. El patrón tiene derecho a ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las acciones correspondientes en contra de los trabajadores que incumplan con las obligaciones anteriores.

38.- Artículo 153-H. El patrón tiene derecho a que los trabajadores que acepten asistir a cursos de capacitación y adiestramiento lo hagan puntualmente, atendiendo a las indicaciones de las personas que los impartan, y que, al término del curso, presenten los exámenes de evaluación.

39.- Artículo 153-I. El patrón tiene derecho a formar parte de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

40.- Artículo 153-K. El patrón tiene derecho a intervenir, por medio de sus representantes, en los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.

41.- Artículo 153-X. El patrón tiene derecho a ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas que deriven de la obligación de capacitación y adiestramiento.

42.- Artículo 158.- Tiene derecho a intervenir en la comisión que formule el cuadro general de las antigüedades de sus trabajadores.

43.- Artículo 161. El patrón tiene derecho a imponer al trabajador corrección disciplinaria, siempre y cuando no se haga acreedor a alguna de las causales del artículo 47.

44.- Artículo 162, fracción III. El patrón tiene derecho a no pagar el importe de la prima de antigüedad a los trabajadores que se retiren voluntariamente del servicio y que cuenten con una antigüedad menor de 15 años.

45.- Artículo 162, fracción IV-b y c. El patrón tiene derecho a diferir el pago de la prima de antigüedad a los trabajadores que excedan del 10% del

total de la empresa, que se retiren en un año.

46.- Artículo 163, fracción II. El patrón tiene derecho a la propiedad de la invención y el derecho a la explotación de la patente correspondiente, si el trabajador que la realizó se dedica a trabajos de investigación o de perfeccionamiento de los procedimientos utilizados en la empresa y por cuenta de ésta.

47.- Artículo 163, fracción III. El patrón tiene derecho preferente, en igualdad de circunstancias, al uso exclusivo o a la adquisición de la invención y de sus patentes, en cualquier otro caso.

48.- Artículo 185. El patrón tiene derecho a rescindir la relación de trabajo a los trabajadores de confianza si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza.

49.- Artículo 343. El patrón tiene derecho en el caso del servicio doméstico, a dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad, dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio.

50.- Artículo 354. El patrón tiene derecho a coaligarse.

51.- Artículo 355. El patrón tiene derecho a coaligarse temporalmente para la defensa de sus intereses comunes.

52.- Artículo 356. El patrón tiene derecho a formar sindicatos para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses.

53.- Artículo 357. El patrón tiene derecho a constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa

54.- Artículo 359. Los sindicatos patronales tienen derechos a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente sus representantes, organizar su administración y actividades y su programa de acción

55.- Artículo 361. Los patrones tienen derecho a formar sindicatos de

una o varias ramas de actividades y nacionales de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas.

56.- Artículo 381. Los sindicatos patronales tienen derecho a formar federaciones y confederaciones, las que se regiran por las disposiciones que contiene el capítulo II del Título Séptimo de esta Ley, en lo que sean aplicables.

57.- Artículo 386. El patrón tiene derecho a intervenir en la celebración de los contratos colectivos de trabajo.

58.- Artículo 398, fracción I. El patrón tiene derecho a solicitar la revisión del contrato colectivo.

59.- Artículo 404. El patrón tiene derecho a intervenir en la celebración de contratos-Ley, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarado obligatorio en uno o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional.

60.- Artículo 419, fracción I. El patrón tiene derecho a solicitar la revisión del contrato Ley.

61.- Artículo 422 y 423 fracción X. El patrón tiene derecho a participar en la elaboración del reglamento interior de trabajo y a que en éste se establezcan disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación.

62.- Artículo 424 fracción IV. El patrón tiene derecho a solicitar de la junta de Conciliación y Arbitraje se subsanen las omisiones del reglamento.

63.- Artículo 426. El patrón tiene derecho a solicitar ante la junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o contratos-Ley; cuando existan

circunstancias económicas que lo justifiquen y cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

64.- Artículo 427. El patrón tiene derecho a la suspensión temporal de las relaciones de trabajo en las empresas o establecimientos:

- I. Por fuerza mayor o caso fortuito no imputable a él.
- II. La falta de materia prima no imputable a él.
- III. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado.
- IV. La incosteabilidad de la explotación.
- V. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por él.
- VI. La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquellos sean indispensables.

65.- Artículo 432. El patrón tiene derecho a que los trabajadores suspendidos regresen a sus puestos que ocupaban con anterioridad, dentro del plazo que fije el mismo, que no podrá ser menor de treinta días, contados desde la fecha del último llamamiento.

66.- Artículo 433.- El patrón tiene derecho a dar por terminada la relación de trabajo como consecuencia del cierre de la empresa o establecimiento o la reducción definitiva de sus trabajos.

67.- Artículo 434.- El patrón tiene derecho a la terminación de las relaciones de trabajo por:

- I.- Fuerza mayor o caso fortuito no imputable a él,

- II.- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.
- III.- El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.
- IV.- Los casos del artículo 38 (explotación de minas).

V.- El concurso o la quiebra legalmente declarado si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

68.- Artículo 439. El patrón tiene derecho a reducir los trabajos por implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajos nuevos, por medio de convenio o a falta de éste por autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

69.- Artículo 443. El patrón tiene derecho a que la huelga se limite al mero acto de la suspensión del trabajo.

70.- Artículo 445, fracción I. El patrón tiene derecho a que no se ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades.

71.- Artículo 446. El patrón tiene derecho a que los trabajadores huelguistas continúen prestando los siguientes servicios;

I.- Conducir a sus puntos de destino a los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta.

II.- Continuar la atención de los pacientes reclusos en hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, hasta que puedan ser trasladados a otros.

72.- Artículo 488. El patrón tiene derecho a quedar eximido de las obligaciones de indemnizar por riesgos de trabajo en los casos siguientes:

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

II.- Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de un narcótico o droga enervante.

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

IV.- Si la incapacidad es el resultado de una riña o intento de suicidio.

73.- Artículo 494. Tiene derecho a no pagar una cantidad mayor de la que corresponda a la de la incapacidad permanente total aunque se reúnan más de dos incapacidades.

74.- Artículo 497. Tiene derecho dentro de los dos años siguientes, al en que se hubiere fijado el grado de incapacidad, a solicitar la revisión del grado, si se comprueba una atenuación del grado.

75.- Artículo 505. El patrón tiene derecho a designar a los médicos de la empresa.

76.- Artículo 508. El patrón tiene derecho a designar un médico que presencie la autopsia en caso de muerte por-accidente de trabajo.

77.- Artículo 509. El patrón tiene derecho a participar en la organización de las comisiones de seguridad e higiene, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades de trabajo, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan.

78.- Artículo 512. El patrón tiene derecho a participar, por medio de sus representantes, en la integración de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo que estudiará y propondrá la adopción de medidas preventivas para abatir los riesgos de trabajo.

79.- Artículo 512-B. El patrón tiene derecho a integrar, por medio de sus representantes, la Comisión Consultiva-Estatal de Seguridad e Higiene en

el Trabajo de su entidad federativa.

80.- Artículo 517. El patrón tiene derecho a ejercitar sus acciones para despedir a los trabajadores, disciplinar sus faltas o para efectuar descuentos en sus salarios dentro del mes siguiente a que ocurrieron las faltas. Tiene derecho a que prescriban en un mes las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

81.- Artículos 518 y 519. El patrón tiene derecho a que prescriban en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados de su trabajo; y en dos años las acciones para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo, las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgo de trabajo y para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas y de los Convenios celebrados ante ellas.

82.- Artículo 539-A. Tiene derecho a participar en el Consejo Consultivo de Capacitación y Adiestramiento.

83.- Artículos 554 ,558 y 565. Tiene derecho a participar por medio de sus representante, en las Comisiones Nacional y Estatales de los Salarios Mínimos.

84.- Artículo 575. Tiene derecho a participar, por medio de sus representantes, en la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

85.- Artículos 593,603,605 y 623. Tiene derecho a participar en la integración de las Juntas Locales y Federales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje.

86.- Artículo 1002. Tiene derecho a que se impongan multas al trabajador por violaciones a las normas de trabajo.

5.3. COMENTARIOS AL RESPECTO DE LOS DERECHOS PATRONALES.

El desarrollo del tema de tesis, representó en un determinado momento una gran confusión y decidirme por realizarlo; más aún, en virtud de que, después de tener una formación profesional teórica del Derecho Laboral, en la que por diferentes estudiosos del Derecho, se me grabó en la mente y en la conciencia, que el Derecho del Trabajo es el conjunto de Derechos humanos reconocidos y garantizados por el pueblo en su Constitución, y también contemplado como el conjunto de normas reivindicatorias de los trabajadores, sentía una gran contradicción, llegando a pensar que con este trabajo de tesis probablemente estaría traicionando a la clase trabajadora de mi país; más sin embargo, al analizar al maestro Mario de la Cueva, mis dudas se empezaron a disipar cuando en su obra encontré que: " las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones y ésto establece una distinción entre el equilibrio que necesariamente se da en los factores de la producción, como el presupuesto de toda actividad económica y de la justicia social; estas nociones se encuentran contenidas en el artículo 123 Constitucional, pero el equilibrio que contempla la Ley, no es un status mecánico y ciego, ni el que deriva de la voluntad y de los intereses del capital, sino que, esta es una de las soluciones de la Ley; es un equilibrio entre el trabajo y el capital, es el equilibrio que surge de la justicia social".

De acuerdo a estas consideraciones tomé en cuenta los conceptos equilibrio y justicia social, ya que ambos son desprendidos de la naturaleza humana y regulados por un orden jurídico equitativo; por lo que consideré que debe existir en la Ley Federal del Trabajo definidos los derechos patronales, en base a estos dos supuestos.

Si bien no dejo de considerar la posibilidad de que se me llegue a considerar patronal, o estar en contra de los trabajadores; lo cierto es que se debe tener menos prejuicios en cuanto al estudio y conformación del Derecho, y alejarnos del tabú que significa estudiar o entender los derechos patronales,

pues en la actualidad no solamente se puede hablar de grandes corporaciones patronales, sino se tiene que entender a los dueños de pequeñas y medianas industrias, que no han salido del todo beneficiados en la crisis económica que padece México, como consecuencia de la apertura de las fronteras a productos elaborados provenientes de otros países que afectan tanto la mano de obra trabajadora, como el cierre de empresas y por lo tanto pérdida de capitales productivos.

Ahora bien, como ya quedo expresado, su actuación como patrones y empresas se encuentran establecidos Constitucionalmente en los artículos 5o., 25, 26, 28 y 123; y si desde este punto de vista económico y laboral la Ley les reconoce derechos, sin duda significa que forman parte importante de la actividad productiva de nuestro país.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Los antecedentes históricos del Derecho del Trabajo se plantean, desde una doble perspectiva, al establecer su desarrollo desde el punto de vista de su evolución en los países de Europa, y las características de su formación en nuestro país por diversas etapas de la historia

SEGUNDA. De este panorama se puede observar que el Derecho del Trabajo nace en los países Europeos y en el nuestro como resultado de movimientos revolucionarios de los siglos XIX y XX con una concepción similar que se puede resumir en la búsqueda de las reivindicaciones de la clase trabajadora.

TERCERA. La Constitución de 1917 en su artículo 123, consagró definitivamente en nuestro país el Derecho del Trabajo, que contiene un amplio programa de garantías protectoras y reivindicadoras de la clase trabajadora, que se traducen en jornada laboral y salario justo, vivienda justa, descanso semanal, derecho de coalición, huelga, capacitación profesional, acceso a la cultura y sobre todo a elevar la dignidad del trabajador como persona humana

CUARTA. El Derecho del Trabajo Mexicano reconoce en su esfera de regulación las relaciones obrero-patronales y los bienes producidos por esas relaciones y tiende a conseguir el equilibrio entre éstas armonizando sus intereses.

QUINTA. El fundamento del Derecho del Trabajo es la satisfacción de las necesidades humanas para que el hombre pueda alcanzar una existencia digna.

SEXTA El Derecho del Trabajo, aún cuando se considera una rama del Derecho relativamente nueva, reviste características significativas que lo han hecho que se independice de la división clásica del Derecho, para convertirse en un Derecho autónomo, con fisonomía propia, que representa un medio de

cobertura para proteger a un grupo considerado económicamente débil integrado por la clase trabajadora, que aspira a vivir con decoro y dignidad.

SEPTIMA. El Derecho del Trabajo, como un derecho racional, está encaminado a satisfacer el bienestar social, y su trascendencia radica en que sus normas deben aplicarse al trabajo, entendido como una actividad que conduce a un resultado, (conformado por las relaciones laborales) que debe ser valorado social y jurídicamente, para que se justifiquen sus fines.

OCTAVA. El fin esencial y último del Derecho del Trabajo es la justicia social.

NOVENA. La justicia social tiende a lograr en las relaciones obrero-patronales y en el sistema económico y social actual un equilibrio en esas relaciones y una consiguiente distribución de los bienes producidos por ellas, de acuerdo con un profundo sentido humanitario.

DECIMA. Los patrones como parte de la relación laboral deben cumplir real y absolutamente con las obligaciones y abstenciones que se ordenan en la Ley sin que su substitución pueda afectar tal relación.

DECIMA PRIMERA. Por su parte la Ley les concede el derecho de agruparse en forma de sindicatos.

DECIMA SEGUNDA. Aun cuando el sindicalismo patronal debe cumplir una función de defensa de esa clase social, en México la organización patronal se ha encauzado por otros medios formando Cámaras, Confederaciones, Centros patronales o Asociaciones civiles.

DECIMA TERCERA. Las organizaciones patronales tienen su inicio en la Constitución de 1917, que en su artículo 123 garantiza el derecho de asociación profesional, así se impulsa la formación de COPARMEX en 1929, organismo de tipo sindical cuyos fines primordiales radican en el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los patrones; procurar la armonía en las relaciones entre sí y de estos con los trabajadores. Sus diversas

actividades hacen a esta organización dinámica, adaptable a cambios económicos, sociales y políticos por los que vaya atravesando el país. La COPARMEX nace de la necesidad empresarial de contar con una organización similar a la de los trabajadores y así poder negociar en igualdad de condiciones.

DECIMA Si bien a partir de 1917 los trabajadores han alcanzado en nuestro **CUARTA.** caso mejores condiciones de trabajo, normas más justas y han ido conformando consu lucha el Derecho del Trabajo, no puede dejar de observarse que la empresa como centro productor, ha logrado a través de las nuevas tecnologías, la administración, las ciencias económicas, redefinir la producción, y por tanto las condiciones de trabajo, la organización del trabajo y demás normas que lo rigen, y así como en estos campos, en varios más con el apoyo de diversas ciencias con lo cual se hace evidente el grado de influencia que la empresa ejerce en las normas de trabajo y por tanto en la expresión jurídica de ésta.

DECIMA En nuestro país el Derecho del Trabajo expresa la presencia de **QUINTA.** los otros actores que son los patrones, consignandoles derechos tanto a nivel Constitucional como en la legislación.

DECIMA En el artículo 123 Constitucional se señalan expresamente los **SEXTA.** derechos patronales de asociación profesional y paro. Entendido éste no como contrapartida de la huelga sino como una acción sometida a conflictos de índole económico.

DECIMA La Ley Federal del Trabajo señala en su parte sustantiva un cúmulo **SEPTIMA.** de derechos patronales, aunque no de manera expresa, lo que hace necesaria la interpretación de la Ley para conocerlos.

BIBLIOGRAFIA

- ALCAZAR, MARCO ANTONIO. LAS AGRUPACIONES PATRONALES EN MEXICO. EDITORIAL COLEGIO DE MEXICO, MEXICO. 1970.
- ARAIZA, LUIS. HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO. TOMO II. 2a. EDICION, EDICIONES CASA DEL OBRERO MUNDIAL. MEXICO. 1975.
- BRISEÑO RUIZ, ALBERTO. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO. EDITORIAL HARLA, S.A. MEXICO. 1988.
- COLEGIO DE MEXICO. HISTORIA GENERAL DE MEXICO. TOMO I. EDITORIAL EL COLEGIO DE MEXICO Y HARLA S.A. DE C.V. MEXICO. 1988.
- DAVALOS, JOSE. DERECHO DEL TRABAJO I. 2a EDICION. EDITORIAL PORRUA, S.A. MEXICO 1988.
- DE BUEN, NESTOR. DERECHO DEL TRABAJO. TOMOS I Y II.8a EDICION, EDITORIAL PORRUA S.A. MEXICO 1988.
- DE LA CUEVA, MARIO. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. TOMOS I Y II. 9a EDICION. EDITORIAL PORRUA, S.A. 1966.
- DE LA CUEVA, MARIO. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. 10a EDICION. EDITORIAL PORRUA, S.A. MEXICO 1985.
- DELGADILLO GUTIERREZ, LUIS. ELEMENTOS DE DERECHO ADMINISTRATIVO. EDITORIAL LIMUSA, S.A. MEXICO. 1986.
- DE PINA VARA, RAFAEL. ELEMENTOS DE DERECHO MERCANTIL MEXICANO. 13a. EDICION. EDITORIAL PORRUA, S.A. MEXICO. 1980.
- FLORESCANO, ENRIQUE Y OTROS. DE LA COLONIA AL IMPERIO. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES SOCIALES U.N.A.M. EDITORIAL

SIGLO XXI MEXICO 1980.

- GARCIA MAYNEZ, EDUARDO. INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO. EDITORIAL PORRUA, S.A. MEXICO. 1972.
- GARCIA OVIEDO, CARLOS. TRATADO ELEMENTAL DE DERECHO SOCIAL. MADRID. 1934.
- GOMEZ GRANILLO, MOISES. TEORIA ECONOMICA. 2a. EDICION. EDITORIAL ESFINGE, S.A. MEXICO. 1984.
- GUERRERO, EUQUERIO. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. 13a. EDICION. EDITORIAL PORRUA, S.A. MEXICO. 1983.
- KROTOSCHIN, ERNESTO. INSTITUCIONES DE DERECHO DEL TRABAJO. 2a. EDICION. EDITORIAL DE PALMA. BUENOS AIRES. 1968.
- LEAL, JUAN FELIPE Y OTROS. ORGANIZACION Y SINDICALISMO. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES SOCIALES. U.N.A.M. EDITORIAL SIGLO XXI. MEXICO. 1975.
- MARGADANT S, GUILLERMO. INTRODUCCION A LA HISTORIA DEL DERECHO MEXICANO. 5a. EDICION. EDITORIAL ESFINGE, S.A. MEXICO. 1982.
- MUÑOZ RAMON, ROBERTO. DERECHO DEL TRABAJO. TOMO I. EDITORIAL PORRUA, S.A. MEXICO. 1976.
- MUÑOZ RAMON, ROBERTO. DERECHO DEL TRABAJO. TOMO II. EDITORIAL PORRUA, S.A. MEXICO. 1988.
- OSORIO, MANUEL. DICCIONARIO DE CIENCIAS JURIDICAS. POLITICAS Y SOCIALES. EDITORIAL HELIESTA. ARGENTINA. 1974.
- PETIT, EUGENE. TRATADO ELEMENTAL DE DERECHO ROMANO. 5a.

EDITORIAL PORRUA, S.A. MEXICO. 1984.

- MARX, CARLOS Y ENGELS, FEDERICO. MANIFIESTO COMUNISTA. 8a. EDICION. EDITORIAL QUINTO SOL. MEXICO. 1985.

- SERRA ROJAS, ANDRES. DERECHO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO. TOMO I 9a. EDICION. EDITORIAL PORRUA, S.A. MEXICO. 1988.

- TRUEBA URBINA, ALBERTO. EL DERECHO SOCIAL MEXICANO. EDITORIAL PORRUA, S.A. MEXICO 1978.

- TRUEBA URBINA, ALBERTO. NUEVO DERECHO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO. TOMO I. 2a. EDICION. EDITORIAL PORRUA, S.A. MEXICO. 1979.

- TRUEBA URBINA, ALBERTO. NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. 4a. EDICION. EDITORIAL PORRUA, S.A. MEXICO. 1977.

LEGISLACION CONSULTADA.

- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. COMENTADA POR ALBERTO TRUEBA URBINA, JORGE TRUEBA BARRERA. 55a. EDICION. EDITORIAL PORRUA, S.A. MEXICO 1987.

- LEY ORGANICA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL.

- CONVENIOS DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO RATIFICADOS POR MEXICO. SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. 3a. EDICION. MEXICO. 1984.

OTRAS FUENTES.

- CABANELLAS, GUILLERMO Y OTROS. ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA. TOMO X. EDITORIAL DRISKILL, S.A. BUENOS AIRES. 1989.
- CAMPILLO SAENZ, JOSE. LOS DERECHOS SOCIALES. REVISTA DE LA FACULTAD DE DERECHO U.N.A.M. TOMO I. NUMEROS 1 - 2. ENERO-JUNIO, 1951.
- CONFEDERACION PATRONAL DE LA REPUBLICA MEXICANA. ESTATUTOS. MEXICO. 1989.
- CONFEDERACION PATRONAL DE LA REPUBLICA MEXICANA. DECLARACION DE PRINCIPIOS. MEXICO. 1989.
- DE BUEN LOZANO, NESTOR. EL CONCEPTO DE EMPRESA EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO MEXICANO. REVISTA DE LA FACULTAD DE DERECHO U.N.A.M. TOMO XXI. ENERO-JUNIO. MEXICO. 1971.