

*nuestros
derechos*

Derechos de los patrones

JUAN JOSÉ RÍOS ESTAVILLO



CÁMARA DE DIPUTADOS. LVIII LEGISLATURA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO



JUAN JOSÉ RÍOS ESTAVILLO

Licenciado en derecho por la Escuela Libre de Derecho; doctor en derecho por la División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Derecho de la UNAM.

Ha sido profesor visitante en las divisiones de estudios de posgrado en derecho de diversas universidades del interior del país y de la UNAM; es profesor en la Escuela Libre de Derecho desde 1993.

Actualmente se desempeña como investigador de tiempo completo del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Es miembro del Sistema Nacional de Investigadores.

Es autor de los libros *Legislación, 1997* y *Derecho e informática en México. Informática jurídica y derecho de la informática, 1997* y coautor de dieciocho obras colectivas, así como de varios artículos y obras relacionadas con el derecho del trabajo, derecho e informática, derecho administrativo y derecho constitucional.

DERECHOS DE LOS PATRONES

*nuestros
derechos*

DERECHOS DE LOS PATRONES

JUAN JOSÉ RÍOS ESTAVILLO



CÁMARA DE DIPUTADOS, LXVIII LEGISLATURA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
México, 2000

Colección Nuestros Derechos

Coordinadora: Marcia Muñoz de Alba Medrano

Coordinador editorial: Raúl Márquez Romero

Diseño de portada y coordinación

de ilustradores: Eduardo Antonio Chávez Silva

Cuidado de la edición y formación en computadora: Isidro Saucedo

Ilustraciones: Jorge Chuey Salazar

Primera edición: 2000

Primera reimpresión: octubre de 2000

DR © 2000. Universidad Nacional Autónoma de México

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS

Circuito Maestro Mario de la Cueva s/n

Ciudad Universitaria, México, D. F., C. P. 04510

Impreso y hecho en México

ISBN 968-36-8240-5

CONTENIDO

PRIMERA PARTE CONCEPTO DE DERECHOS DE LOS PATRONES

I. Introducción	3
II. Concepto en el marco del derecho nacional	4
1. Sobre el término “patrón”	11
2. La empresa y el establecimiento como vínculo directo al sujeto “patrón”	14
3. Representantes del patrón	18
4. Sindicato de patrones	19
III. Concepto en el marco del derecho internacional	20

SEGUNDA PARTE
EJERCICIO DEL DERECHO

IV. Marco general	27
V. Participación de los patrones en materia de derechos y obligaciones	28
1. La posición del patrón en las relaciones de trabajo	28
2. Características del contrato de trabajo	29
3. Principios generales laborales a cargo del patrón basados en la LFT	31
4. Derechos y deberes particulares de los patrones	39
5. Disolución de la relación de trabajo	66
Bibliografía	83

PRIMERA PARTE

CONCEPTO DE DERECHOS
DE LOS PATRONES

I. INTRODUCCIÓN

El derecho del trabajo está conceptualizado por un sector de la doctrina nacional como el

conjunto de normas que estructuran el trabajo subordinado y que regulan, ordenando hacia la justicia social, armónicamente las relaciones derivadas de su prestación y la proporcional distribución de los beneficios alcanzados por su desarrollo.

Las definiciones sobre la materia han variado. Sin embargo, gran parte de ellas coincide en identificar los elementos: "normas jurídicas" cuyo objetivo y fin es regular cuestiones de trabajo; los "sujetos" que participan en las relaciones tanto desde la perspectiva individual "trabajador", "patrón", "autoridad", como en su ámbito colectivo "trabajadores", "coalición", "asociación", "sindicato", entre otros; incorporan también algunas de ellas al "Estado", otras al "gobierno"; o bien, encontramos el elemento "finalidad de la relación de trabajo" como participación definitoria o conformadora de la conceptualización de la materia o disciplina jurídica antes expresada.

Lo importante desde nuestra perspectiva, que para los fines de este trabajo se busca, es la de identificar que esta rama del derecho participa de manera constante en el desenvolvimiento y ratificación de principios jurídicos via-

NUESTROS DERECHOS

bles en México, así como en la aplicación de un Estado de derecho en nuestro país.

Sin embargo, es importante precisar los alcances, contenidos y peculiaridades de la participación del patrón en las normas laborales, partiendo del entendimiento de que bajo los principios que guardan las garantías sociales en nuestro país, no puede existir un trato igual a los desiguales.

II. CONCEPTO EN EL MARCO DEL DERECHO NACIONAL

Entre los elementos de identificación propios, es importante señalar la gran dirección que el último Constituyente de nuestro país, formador de nuestra Constitución Política de 1917, condujo al campo de la justicia social.

La justicia social, en el campo del derecho del trabajo, consiste en la armonía de las relaciones obrero-patronales así como en la proporcional distribución de los bienes producidos por esas relaciones; armonía y proporcionalidad que son alcanzadas mediante una serie de principios.

Estos principios, base estructural y funcional del derecho del trabajo en nuestro país, se fundamentan por la existencia y necesidad de planteamientos de armonía a las relaciones entre grupos desiguales, a la conformación normativa de un orden que conlleve como finalidad establecer los lineamientos a la proporcionalidad de lo que señalamos con anterioridad: la distribución de los bienes produ-

cidos o formados por las relaciones entre los trabajadores y los patrones.

Tales principios han sido catalogados y explicados por la doctrina nacional en los siguientes términos:

- el principio de *preeminencia*, el hombre es la fuente, centro y fin de las normas laborales;
- de *dignidad*, los hombres son personas con inteligencia, voluntad y fines propios que deben cumplir por sí mismos;
- de *vitalidad*, conservación y desarrollo de la vida de los trabajadores;
- de *libertad*, los trabajadores y patrones son libres para elegir ocupación y para asociarse;
- de *dotación*, acceso de los trabajadores a la propiedad;
- de *igualdad*, equiparación de los patrones y trabajadores, y de éstos entre sí, en lo que son iguales;
- de *desigualdad*, distinción de los patrones y trabajadores, y de éstos entre sí, en lo que son desiguales;
- de *nivelación*, equilibrio de las fuerzas de las clases sociales;
- de *producción*, rendimiento del trabajo;
- de *protección*, tutela de los trabajadores; y
- de *participación*, distribución de los beneficios entre trabajadores y patrones.

De lo señalado, podemos concluir que entre los sujetos o actores importantes en las relaciones laborales en el plano de aplicación de la justicia social, se identifican tanto al trabajador como al patrón, participantes estructurales, formales, materiales y vinculatorios de las relaciones que emanan de la disciplina jurídica laboral.

NUESTROS DERECHOS

Por otro lado, es necesario resaltar que casi la totalidad de las disposiciones que en materia laboral se contienen en el texto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en las leyes reglamentarias o secundarias, están formuladas en tanto derechos reconocidos a los sujetos de las relaciones de trabajo o como mandatos a las autoridades que intervienen en este ámbito de la vida social.

Así, encontramos que en tal orden predominan las disposiciones consistentes en condiciones de trabajo; trabajo de menores; trabajo de mujeres; salarios mínimos; participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; fondo nacional de vivienda; capacitación y adiestramiento; riesgos profesionales; prevención de riesgos profesionales; formación de sindicatos; huelgas y paros; tribunales de trabajo; responsabilidad de los patrones por inadmisión de arbitrajes o laudos; responsabilidades del patrón por despido o separación de trabajadores; créditos como deudas de los trabajadores; agencias de colocación; contratos de trabajo con empresarios extranjeros; condiciones nulas de los contratos de trabajo; patrimonio de familia; seguro social; competencia de las autoridades en la aplicación de las leyes de trabajo.

Este es el contenido general que nuestro Constituyente ha querido darle a las garantías de carácter social inspiradoras del derecho del trabajo mexicano; sin embargo, es necesario reconocer que tales normas no constituyen únicamente el marco de inspiración específica del ordenamiento laboral. Las normas constitucionales en materia de regulación económica, como bases del sistema económico, influyen de manera importante en la configuración de nuestra disciplina de estudio.

Sabemos perfectamente que en circunstancias de trabajo, entre el sujeto que presta el servicio y el que lo recibe

se establece una relación. Roberto Muñoz señala que si por un momento prescindimos mentalmente de la existencia del orden jurídico positivo, advertiremos que la mencionada relación se reduce a una relación de poder a poder.

El poder, también identificado por la doctrina, es la capacidad de un sujeto de llevar a la práctica su voluntad, incluso en contra de otros sujetos. Entre los medios más importantes con que cuenta el hombre para ejercer el poder y lograr el sometimiento de otros hombres, encontramos los económicos.

Es un hecho reconocido que, en la relación de poder a poder, el sujeto que recibe el servicio es quien posee los medios económicos; así se ha entendido generalmente durante el desarrollo de los pueblos.

Ahora bien, por esos medios identificados como económicos, la relación de poder a poder entre el sujeto que presta el servicio y el que lo recibe, trae como resultado final el sometimiento de aquél a la voluntad arbitraria y caprichosa de éste.

El orden jurídico normativo, para evitar tal dominio absoluto, busca mantener un equilibrio entre los sujetos de la relación, creando, en lugar de la relación de poder a poder, una relación jurídica entre ellos.

En función de esta relación jurídica es que otorga e impone, define y circunscribe, los derechos y deberes de los sujetos de esa relación.

Roberto Muñoz precisa que el orden jurídico, a través de los citados derechos y deberes, estructura dos formas

NUESTROS DERECHOS

de prestación de un servicio: una *independiente* y otra *subordinada*.

La esfera de poder económico del sujeto que presta el servicio, sin la existencia del orden jurídico, es la determinante de su autonomía o de su subordinación. Un sujeto sin poder económico, por la naturaleza o influencia de una necesidad, necesariamente llega a ser sometido por la persona que recibe su servicio; la relación entre el detentador del poder económico y el sujeto que presta el servicio no es una relación jurídica sino es un mero hecho de dominación.

Las formas de independencia y subordinación estructuradas por el orden jurídico, se fundan en factores distintos del poder económico de los sujetos.

El fundamento y límites de la autonomía y de la subordinación dependen de los derechos y deberes del sujeto que presta el servicio y de quien lo recibe, y no del poderío económico de éstos.

Simplemente para ejemplificar más al respecto, y para determinar la importancia jurídica de lo tratado hasta el momento, podemos decir que una de las peculiaridades en el trabajo autónomo es que el trabajador puede disponer plenamente sobre el modo de ejecución de su trabajo.

Dicho de otra manera: en el trabajo autónomo no encontramos como condicionante la fuerza efectiva, material y formal, de limitantes jurídicos para su realización; esto es, el trabajador autónomo puede hacer su labor como quiera, no existe intervención directa del empleador para determinar modos de ejecución.

Al hablar del trabajo dependiente o subordinado, resulta conveniente determinar precisamente los diversos matices que tales términos, "dependencia" y "subordinación", acarrearán en la variabilidad del contexto jurídico laboral en que son tratados.

Así encontramos, como se precisaba al inicio de este trabajo, que en la mayoría de la normatividad laboral jurídica, cuando se habla del objeto regulador del derecho del trabajo nos encontramos con el trabajo dependiente o subordinado.

En un principio, el concepto jurídico de dependencia se concebía como la estricta sumisión del trabajador al empresario en orden al tiempo, lugar y modo de la prestación laboral, de tal manera que se entendía que había dependencia cuando el trabajo se realizaba exclusivamente para un solo empleador, sometido a jornada determinada o sujeto a determinados niveles retributivos.

Posteriormente se flexibilizaría esta noción de dependencia en el sentido de considerar a ésta como la posición pasiva de los poderes de mando del empleador.

La dependencia es, por consiguiente, requisito definidor del trabajo objeto del derecho del trabajo, siempre que sea concebida como el sometimiento del trabajador a los poderes del empresario (el poder general de mando, dentro del cual se distinguen los poderes directivo, reglamentario y disciplinario).

Para el caso de la normatividad laboral mexicana, estas características de dependencia las podemos clasificar desde un punto de vista general y particular.

La consideración de generalidad la tenemos en el poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia de parte de quien realiza el servicio; fundamento de esto lo encontramos en la Ley Federal del Trabajo (LFT) en su artículo 134 fracción III, entre otros.

NUESTROS DERECHOS

Las particularidades se pueden concebir en materia de dependencia en tiempo, esto es, independientemente del tipo de prestación o contratación laboral, ésta siempre debe ser permanente; dependencia económica, en el sentido del deber de recibir un salario y, por último, en la dependencia hacia la jerarquización estructural del empleador en el orden de que si el trabajador no encuadra en tal, consecuentemente no será trabajador y no se delimitará por lo tanto la dependencia.

Así, podemos considerar que una de las grandes aportaciones que el derecho del trabajo, como elemento normativo de relaciones sociales da a nuestra esfera de trabajo, es precisamente circunscribir en su "orden jurídico" elementos de existencia a elementos como "forma subordinada de prestación de servicios"; es decir, la nota de subordinación jurídica no la encontramos por la naturaleza real y material de una relación de trabajo la cual puede estar influenciada por otras áreas o disciplinas, sino que tal término es influenciado y constituido por el orden jurídico. Y al atender a este orden jurídico, encontramos normativamente hablando, sujetos como el trabajador y el patrón. Este último consecuentemente se constituye como pieza elemental de las relaciones de trabajo, y si consideramos que su presencia se debe a matices de regulación jurídica, se explica entonces que este sujeto deba ser tratado también jurídicamente.

De ahí que conceptos como subordinación y relación de trabajo den pauta a su existencia laboral jurídica: el patrón existe por coexistir una relación social y participativa de trabajo humano; los elementos que identifican su "actuar jurídico como patrón" son conformados por normas jurídicas "especializadas" por lo que consecuentemente, sus derechos y obligaciones, deban también ser identificadas por un marco jurídico normativo. Esto lo pretenderemos explicar en el transcurso del presente estudio.

1. Sobre el término "patrón"

Se precisó en el punto anterior que en las relaciones de trabajo y como elemento referencial encontramos a los sujetos de vinculación laboral o sujetos laborales; éstos son catalogados como las personas, ya sean físicas o morales, que son titulares de derechos y obligaciones o deberes jurídicos de índole laboral.

Conforme a nuestra Constitución (artículo 123) y a la Ley Federal del Trabajo, los sujetos titulares de facultades y obligaciones laborales son las siguientes personas: trabajador (artículo 8o.), patrón (artículo 10), sindicato de trabajadores (artículo 356), y sindicato de patrones (artículo 356).

El término patrón ha variado dependiendo del marco jurídico regulatorio como del ámbito de aplicación espacial correspondiente; es decir, en ciertos países se le denomina "empresario", "patrono", "acreedor de servicios", "acreedor de trabajo", "dador de trabajo", "empleador", entre otros. Se ha afirmado que peculiarmente desde un punto de vista netamente jurídico, la de acreedor de trabajo sea la de perfil más correcto, y con valor similar pueda entenderse la de dador de trabajo.

La de patrono, actualmente en práctico desuso, parece aludir aún a una directriz excesivamente protectora, de poca vigencia en la actualidad. Por otro lado, la expresión empleador es más bien un galicismo extendido en algunos países como traducción excesivamente literal del término francés *employeur*.

NUESTROS DERECHOS

Lo importante y significativo, sin embargo, es repetir que la naturaleza de la prestación y contraprestación de las partes que se inmiscuyen en una relación de trabajo (trabajador y patrón) es esencialmente jurídica y representa la concreción de una figura típica de las relaciones de derecho.

Así, la situación del acreedor de trabajo no es sino la correspondiente a la del trabajador en cuanto deudor de esa misma prestación; hay una objetiva interdependencia entre ambos sujetos, que adquiere valor dentro de la concreta relación jurídica que la relación de trabajo pretende resolver.

La definición de este sujeto laboral resulta muchas veces determinada por la contraposición en que éste debe estar con respecto al trabajador.

En términos generales la doctrina laboralista ha reconocido que el empleador o patrón es la persona que ocupa a uno o varios trabajadores.

Empleador (patrón) puede ser toda persona física o moral (en algunos sistemas se le llama a ésta "jurídica"), sea ésta de derecho privado o público. En algunos países se reconoce y regula (como es el caso mexicano) al empleador, que es al mismo tiempo trabajador de otro patrón.

Bien, se ha precisado que no es necesario que el empleador o patrón sea también "empresario", esto es, que explote o tenga una empresa, por ejemplo el propietario de una casa que es patrón frente al trabajador doméstico, pero no es, frente a éste, "empresario".

El empresario como tal no es “sujeto” del derecho del trabajo, pero la calidad de empresario no deja por eso de ser importante en el ámbito de las normas jurídicas de trabajo.

Respecto al caso mexicano, se ha señalado con anterioridad que el proyecto de Ley Federal del Trabajo de 1970 utilizaba, como en la Ley de 1931, el término de “patrono”. Sin embargo, las Comisiones Unidas de Trabajo y Estudios Legislativos de la Cámara de Diputados en su dictamen propusieron sustituir —y el Congreso de la Unión así lo hizo— por una mejor connotación, el término de “patrono” por el de “patrón”.

Entre los argumentos que se dieron fue el de señalar que patrono es el que patrocina a una persona o institución, o bien, gestiona en su nombre.

Consecuentemente, en México el término que nuestra Ley Federal del Trabajo reconoce es el de “patrón”, aun cuando guarda una correlación fuertemente estrecha con un sentido paternalista, ya que este vocablo, desde sus orígenes, trae a la mente el recuerdo de las obligaciones solícitas, del afecto abrigador, del trato cordial del padre, por la etimología de la palabra que deriva del latín *pater*.

Bajo estos argumentos y características, la doctrina nacional ha concebido la figura de patrón como “la persona, física o moral, que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos, prestados libre y personalmente, mediante una retribución, por un trabajador”.

En términos de la Ley Federal del Trabajo, su artículo 10 define al patrón como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

NUESTROS DERECHOS



Se ha dicho que para el caso de nuestro país, en virtud de las normas jurídicas sobre la materia, existe un peculiar elemento de identificación en aquellos supuestos en que el patrón esté constituido como empresario, siendo éste el de participar con un importante derecho, el de gestión.

Se explica que el derecho de gestión del patrón empresario consiste en el "conjunto de facultades que tiene para administrar (planear y organizar) y para dirigir (mandar y controlar) la prestación del trabajo subordinado y los bienes empresariales".

2. La empresa y el establecimiento como vínculo directo al sujeto "patrón"

Señalamos que para el caso mexicano, el término patrón no se identifica única y exclusivamente con la institución "empresa" o el término "empresario", al considerar

además que una persona moral pueda ser patrón (por ejemplo un sindicato, que al ser una persona moral, pero no así una empresa, puede constituirse como patrón).

Es entonces, que el concepto empresa, por alusión directa a instituciones laboristas comparadas, muchas veces es confundido con el término patrón, y así consideramos erróneamente que todo patrón debe ser una empresa.

Ante la posibilidad de confusión, nuestro legislador señaló expresamente en el artículo 16 de la LFT qué es lo que debe entenderse, para los efectos de las normas de trabajo, tanto por empresa como por establecimiento. Precisó:

se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

De acuerdo con Roberto Muñoz, desde un punto de vista estructural jurídico apuntado hacia las normas de trabajo, la empresa

consiste en 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 para obtener utilidades.

Laboralmente, la empresa es un conjunto unificado de relaciones jurídicas de trabajo.

Esto es así, ya que entre otros elementos, lo jurídico de la empresa radica en las relaciones jurídicas (cúmulo de de-

NUESTROS DERECHOS

rechos y deberes) que vinculan de manera personal y comunitaria a los sujetos (patrón y trabajadores) de esa comunidad de trabajo.

Las relaciones jurídicas que forma la empresa vinculan tanto al patrón y a los trabajadores como a éstos entre sí.

Se trata de relaciones integradas por derechos y deberes *personales*, como los del patrón y los trabajadores de guardarse lealtad recíproca, fidelidad y previsión; por derechos y deberes *comunitarios*, como el derecho de gestión o los derechos y deberes de los trabajadores y patrones de formar parte de las comisiones mixtas, de participar en las utilidades, de capacitarse y adiestrarse, entre otros.

Por otro lado, las relaciones jurídicas personales comunitarias integrantes de la empresa no son generadas por el contrato de trabajo ni por la incorporación a la empresa, sino por la prestación del trabajo subordinado.

Además de esto, las relaciones de trabajo que se integran y generan en la empresa laboral, son unificadas por la propia prestación del trabajo subordinado.

Se sigue explicando que cuando la unificación de las relaciones jurídicas que adecuan a la empresa laboral es dada por el hombre, la ley reconoce esa unidad y la protege en contra de la disgregación de sus componentes.

De conformidad con fuentes doctrinales, en nuestro país las empresas laborales se pueden clasificar desde diversos puntos de vista.

- Por el número de relaciones de trabajo que las integran; ya que de acuerdo con el artículo 132, fracción XIV de la LFT, se dispone que cuando se empleen más de 100 y menos de 1,000 trabajadores, los patrones están obligados a otorgar una beca a uno de sus trabajadores o a un hijo de éstos; y cuando se empleen más de 1,000, tres becas.

Así se clasifican a las empresas en *chicas*, que cuentan con hasta 100 relaciones de trabajo; empresas *medianas*, con más de 100 y menos de 1,000 relaciones de trabajo; y empresas *grandes*, con más de 1,000 relaciones de trabajo.

- Por la duración de las relaciones de trabajo que las forman; ya que con base en el artículo 35 de la LFT, las empresas pueden ser por *tiempo indefinido*, por *obra determinada* así como las empresas por *tiempo determinado*.
- Por la naturaleza jurídica del empresario titular de las relaciones de trabajo, ya que en términos del artículo 10 citado, puede haber empresas con persona física de titular, empresas con persona moral de titular, o bien, empresas con uno, dos o más titulares "morales".

Respecto al establecimiento, podemos señalar que la finalidad o tratamiento que nuestro legislador da a la persona moral así denominada por la LFT, es la de ser una agencia, sucursal o unidades semejantes respecto a la empresa.

Su caracterización se da por entenderse independientes las unas con las otras a pesar de guardar las mismas finalidades de producción o distribución de bienes o servicios, ya que esas unidades técnicas son, formalmente, parte integrante de la misma empresa.

NUESTROS DERECHOS

3. *Representantes del patrón*

Dadas las características peculiares que guarda el derecho del trabajo en México, nuestra LFT, para evitar la falsa identificación de las personas que actúan en nombre o representación de una persona moral o física que actúa como si fuera el patrón, ha pretendido circunscribir por tres elementos primordiales las características de la propia representación; de ahí que para el caso mexicano, sea importante hablar de los “representantes del poder”.

De estos elementos, los dos primeros se circunscriben por mandato de Ley, el tercero por disposición de un mandato.

Estos tres elementos son:

- consideración de ser representante por el cargo que desempeña (directores, administradores y gerentes);
- consideración de ser representante por las funciones o actividades que lleva a cabo (personas que ejercen funciones de administración), y
- consideración de ser representante por los poderes otorgados para tal efecto, ante un notario público, en el que generalmente se explicará alguna de las consideraciones que se dan por mandato de ley.

La objetividad que deriva por ser representante del patrón en términos de Ley, se da por dos finalidades muy precisas:

1a. Sus actos obligan al patrón en las relaciones de éste con los trabajadores y viceversa (entre otras, las causales de rescisión que se fundamentan en las fracciones II, IV, XI del artículo 47; como la fracción II del artículo 51), y

2a. Obligan al patrón en sus relaciones con la Junta de Conciliación y Arbitraje (por ejemplo, el artículo 787).

Por lo tanto, y según lo que dispone el artículo 11 sobre la noción de derecho de gestión, los representantes del patrón son aquellos sujetos que administran (planean y organizan) y dirigen (mandan y controlan) las actividades laborales de los trabajadores y los bienes empresariales.

4. *Sindicato de patronos*

Señalamos párrafos arriba, que los patronos como sujetos laborales también pueden constituir sindicatos.

En efecto, en términos del artículo 364 de la LFT, para constituir un sindicato de patronos, se requieren por lo menos tres de ellos.

Para los efectos de su registro, éste deberá hacerse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de patronos de competencia federal; y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local (artículo 365).

Por las particularidades de nuestra práctica laboral como del ejercicio en las relaciones obrero-patronales, es más fácil encontrar constituidas asociaciones de patronos conformadas en cámaras patronales, asociaciones, confederaciones, entre otras, que sindicatos.

NUESTROS DERECHOS

III. CONCEPTO EN EL MARCO DEL DERECHO INTERNACIONAL

La internacionalización de las leyes del trabajo ha sido considerada desde hace tiempo como una condición indispensable para el progreso de la justicia social.

Como elemento de formación estructural y orgánico ante tal fenómeno, en 1919 surge la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Este organismo se constituye asociado a la Liga de las Naciones, por lo cual funcionó durante muchos años bajo su égida. Sin embargo, entre 1945 y 1946 en respectivas conferencias internacionales se modificaron las bases de la Organización y se puso fin a los vínculos que la unían a la Liga de las Naciones.

A fines de la Segunda Guerra Mundial, surge como remplazo de la Liga de las Naciones, la Organización de las Naciones Unidas, por lo que la suerte de la OIT también se ve modificada.

La OIT está integrada por la Conferencia General; el Consejo de Administración, así como por la Oficina Internacional del Trabajo.

Al establecer que la delegación de cada país debe estar integrada por dos representantes del gobierno, uno de los patrones y otro de los obreros, la Constitución de la OIT busca establecer un equilibrio entre el interés privado y el público, dando a los gobiernos el mismo número de delegados que en conjunto concede al interés privado.

Se ha señalado que la coexistencia de tres órganos o grupos: el gubernamental, el obrero y el patronal, hace que la Conferencia participe de la naturaleza tripartita que

caracteriza, en general, a los órganos del derecho del trabajo, como los consejos de salarios, tribunales arbitrales, tribunales de conciliación, etcétera.

Al estar conformados bajo estos parámetros, la Conferencia persigue los fines de paz social, de acercamiento y colaboración de las fuerzas antagónicas del capital y el trabajo y el entendimiento directo entre ellas y el poder público. Para alcanzar tales fines reúne anualmente en un gran parlamento universal a los delegados gubernamentales y a los representantes de los patrones y de los trabajadores y, en una misma mesa, los hace deliberar sobre las cuestiones de interés común en vista de la obtención de fórmulas de pacificación social, cuya generalización intenta lograr mediante los procedimientos de la ratificación de los convenios.

Derivados del actuar de la OIT han surgido una serie de convenios, los cuales para efectos de nuestro sistema jurídico, y en atención a la consecución de los fines que guarda nuestra norma constitucional, son considerados *tratados, convenios o acuerdos internacionales*.

Nuestro país, desde 1952 ha ratificado algunos de ellos; a la fecha forman parte de nuestro derecho interno 73 convenios de la OIT.

En otro orden, también resulta importante establecer algunos puntos sobre la Comisión para la Cooperación Laboral, el cual es un organismo internacional nuevo, creado por Canadá, México y Estados Unidos, de conformidad con el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN). Junto con un acuerdo de cooperación am-

NUESTROS DERECHOS

biental, el ACLAN es uno de los dos acuerdos “paralelos” o “suplementarios” del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLC). El TLC y los dos acuerdos paralelos entraron en vigencia el día 1o. de enero de 1994.

El ACLAN propone “objetivos” que incluyen la promoción de principios laborales básicos, como el fomento de la cooperación internacional, la mejora de las condiciones de trabajo y de los niveles de vida y la garantía del efectivo cumplimiento de las leyes de trabajo.

Como consecuencia de esos objetivos, los países del ACLAN convinieron en un conjunto de “obligaciones” que se relacionan específicamente con la aplicación efectiva de la legislación laboral.

Los principios laborales del ACLAN delimitan el campo de aplicación del acuerdo. Los países se comprometen a fomentar estos principios, que comprenden casi todos los aspectos de los derechos y normas laborales de cada país, pero que no establecen reglas o normas comunes para los mismos. Sin embargo, los países han acordado estar dispuestos a realizar consultas y revisiones entre sí sobre todos los asuntos laborales que estén dentro del acuerdo.

El ACLAN es el primer acuerdo laboral internacional que está vinculado a un tratado de comercio. El acuerdo establece un régimen disciplinario internacional respecto a la aplicación de la legislación laboral nacional, lo que constituye una novedad importante en los asuntos laborales internacionales.

Además de las revisiones y consultas, las obligaciones de los países en cuanto a la aplicación efectiva de la legis-

DERECHOS DE LOS PATRONES

lación laboral también están sujetas a “evaluaciones” a cargo de un comité de expertos independientes y, bajo ciertas circunstancias, a la “solución de controversias” por un panel de arbitraje independiente.

Los parámetros de formación de estos órganos internacionales, dan las pautas suficientes para determinar que la vinculación del término “patrón” se identifica en todos los cauces; tan es así, que en el ánimo de conformación —por ejemplo de la OIT—, se integra ante sus órganos internos representantes de este sector laboral. Respecto al ACLAN, si bien su integración es por representantes de gobiernos, de manera primordial toman en consideración para efectos de sus estudios, análisis, etcétera, los planteamientos formulados por los sujetos denominados patronos. En ambos casos, se diferencia e integra a la vez, el concepto de patrón.

SEGUNDA PARTE

EJERCICIO DEL DERECHO

IV. MARCO GENERAL

A continuación señalamos algunas de las peculiaridades prácticas que en materia de derechos y obligaciones de los patrones se contienen en las normas de trabajo.

El marco general está basado en la participación del patrón en la relación de trabajo; en precisar la intervención o las características en las que interviene este sujeto en la contratación laboral.

Como punto primordial, se constituye la conformación de los principios generales que señala la LFT, en la primera parte de la misma, respecto a la participación del patrón en el ámbito del derecho del trabajo mexicano.

El patrón, como sujeto de la relación laboral, interviene en una serie de derechos individuales y colectivos que es necesario distinguir. La mayoría de ellos, al aplicarse de manera conjunta y sistematizada, confluyen en el ánimo del derecho.

Por tal, y atendiendo a las finalidades de este trabajo, solamente señalaremos aquellos derechos y deberes que parten de la relación individual, aunque algunos de estos traspasen al ámbito de las relaciones colectivas. Lo importante es considerar la parte del todo. Por lo cual precisamos un apartado sobre los derechos y deberes particulares que coinciden en la "generalidad" de los patrones.

NUESTROS DERECHOS

V. PARTICIPACIÓN DE LOS PATRONES EN MATERIA DE DERECHOS Y OBLIGACIONES

1. *La posición del patrón en las relaciones de trabajo*

Conforme a la LFT y a la doctrina mexicana, se ha considerado que

una relación de trabajo consiste en la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Bajo tales explicaciones se afirma que la prestación del trabajo no sólo es un hecho real sino es, a su vez, una especie peculiar de relación jurídica: es el punto de partida de la relación de trabajo.

Al ser calificada tal relación bajo una configuración jurídica, resulta entonces necesario partir del estudio del precepto jurídico conforme a los contenidos armonizados y normativos de tal concepto.

De tal manera, la relación de trabajo, como cualquier fenómeno normativo y jurídico, resulta constituida por la formación de contenidos materiales y sociales, pero el elemento formal que hará la calificación de tal efecto derivará única y exclusivamente del ordenamiento jurídico.

Lo importante de calificar una relación de trabajo no serán los sujetos (trabajador y patrón) que la conforman, sino los derechos y las obligaciones que enlazan y correlacionan a tales sujetos.

Y así encontramos que lo que jurídicamente da vida a una relación de trabajo serán, entre otros, el derecho de gestión, el deber de prestar el trabajo, el derecho a una

jornada de trabajo limitada, el derecho a descansar, el derecho a recibir salario, el deber de lealtad recíproca, entre otros.

Con esto concluimos que el primordial y más importante de los derechos que todo patrón tiene en el ámbito de una relación de trabajo será el referente a ese derecho de gestión y administración del que hemos hablado párrafos arriba.

De tal manera que el vínculo de derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales con motivo de la prestación del trabajo subordinado, recíprocamente, al patrón y a los trabajadores, y a éstos entre sí, serán la determinación jurídica de las relaciones de trabajo.

2. Características del contrato de trabajo

La LFT define al contrato individual de trabajo en su artículo 20, como

cualquiera que sea su forma o denominación, aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

El artículo 24 de la misma Ley dispone que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos de trabajo aplicables. Por lo que respecta a sus efectos, la LFT aplica los mismos tanto a la existencia o prestación de una relación de trabajo que al mismo contrato celebrado.

NUESTROS DERECHOS

El escrito en que consten las condiciones de trabajo, deberá contener:

- nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
- si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;
- el servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- el lugar o los lugares donde debe prestarse el trabajo;
- la duración de la jornada;
- la forma y el monto del salario;
- el día y el lugar de pago del salario;
- la indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y
- otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

La falta de escrito de condiciones de trabajo, con base en el artículo 26 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

De los artículos mencionados, podemos considerar que la forma escrita no es requisito exigido por la ley para iniciar la prestación del trabajo, sino que sólo tiene como objeto que se determinen las condiciones de trabajo.

En resumen, la falta del contrato o del documento que lo contenga, no es limitante para que el trabajador disfrute de las prestaciones conferidas por la Ley y por la prestación de su trabajo. La falta del contrato será imputable al patrón, por lo que en un caso conflictual cuya causa sea la determinación de las condiciones de trabajo, a éste le corresponderá la carga probatoria.

3. Principios generales laborales a cargo del patrón basados en la LFT

- El patrón, como participante de la relación laboral, tenderá también a constituirse bajo los esquemas de equilibrio y justicia social que como finalidades se buscan y persiguen en las normas de trabajo (artículo 2o.).



NUESTROS DERECHOS

- El patrón no podrá establecer distinciones entre sus trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social (artículo 3o.).
- Como punto de identificación en el ámbito de las normas laborales, el patrón participa del interés social que como planteamiento particular se regula en las mismas, por tal, es copartícipe de tal interés al promover y vigilar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores (artículo 3o.).
- El derecho del trabajo, con base en las normas constitucionales, establece límites a las participaciones laborales. Una de éstas se formaliza con la vigilancia que en términos de un interés social y colectivo, se guardan en normas que se han formalizado atendiendo al respeto y salvaguarda de las garantías constitucionales. La consistente en la libertad de trabajo debe de ser sobrepuesta a intereses particulares; o bien, a actitudes jurídicas que ataquen los derechos de terceros o afecten los derechos de la sociedad.

Ante estas peculiaridades, los patrones, como sujetos de las relaciones laborales y como actores de las finalidades que se persiguen y deben guardar bajo un esquema regulatorio constitucional y laboral, participan en el mantenimiento, control y acatamiento a los mandatos que rigen la libertad de trabajo.

Por tal hecho, un patrón no deberá atacar, ni activa ni pasivamente, los derechos de tercero bajo las siguientes circunstancias:

- al tratar de sustituir o sustituya definitivamente a un trabajador que haya sido separado sin haberse resuelto el caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje;

DERECHOS DE LOS PATRONES

- cuando el patrón niegue el derecho de un trabajador a ocupar su mismo puesto cuando éste haya sido separado de sus labores por causa de enfermedad o de fuerza mayor, o con permiso, al presentarse nuevamente a sus labores, y
- en aquellos casos en que las leyes así lo señalen expresamente.

Tampoco podrá atacar ni activa o pasivamente los derechos de la sociedad tomando como marco los siguientes supuestos:

- cuando declarada una huelga, se trate de sustituir o se sustituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo los supuestos señalados en los artículos 466, 935 y 936 de la LFT;
- cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar las labores o siga trabajando, y
- en aquellos casos en que las leyes así lo señalen expresamente (artículo 4o.).

Las disposiciones legislativas contenidas en la LFT son de orden público. Y, a su vez, la determinación de orden público se ha considerado desde dos vertientes; por un lado, la conformación o incorporación de tal sentido en las disposiciones jurídicas normativas ya sean de carácter legislativo o jurisprudencial; por otro, como lo ha señalado Paul Bernard,

en el estado de coexistencia pacífica entre los miembros de una comunidad... Esta idea está asociada con la noción de

NUESTROS DERECHOS

paz pública, objetivo específico de las medidas de gobierno y policía.

Desde la perspectiva del mandato normativo que se aplica en disposiciones legislativas, la especificación de "orden público" se refiere a elementos de irrenunciabilidad, al cumplimiento estricto del orden normativo por parte de la autoridad sin posibilidad de afectación de intereses fundamentales de la sociedad, así como al cumplimiento que ésta debe dar a tal tipo de normas; esto es,

un límite omnipresente para cualquier actividad que se desarrolle en el campo del derecho; pero, como puede observarse, un límite indeterminado e indeterminante *a priori* (ya que) corresponderá a las instituciones aplicadoras del derecho señalar qué actos afectan el interés público.

Por consecuencia, y en atención a los principios generales que rigen al derecho del trabajo, existen una serie de instituciones laborales que si se llegaran a estipular por los patrones, no producirían efecto legal alguno, ni impedirían el goce y ejercicio de los derechos, ya sea que éstos se pactasen de manera escrita o verbal.

Estas instituciones son:

En materia de trabajo de menores:

- Trabajos para niños menores de catorce años.
- Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años.
- Trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años.

En materia de jornada de trabajo:

- Una jornada mayor que la permitida por la LFT.
- Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En materia de salario:

- Un salario inferior al mínimo.
- Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros.
- Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos.
- La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa.
- Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad.

En materia de imposiciones en comercio:

- La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado.

En materia de irrenunciabilidad de derechos:

- Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo (artículo 5o.).

NUESTROS DERECHOS

- El patrón, con acotación de que pueden existir leyes o tratados internacionales que se encuentren vigentes en nuestro país y que sean supletoriamente aplicables a las normas laborales, tiene la obligación de conocerlos, ya que tales normas podrán ser aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador.

Aunque esta consideración se dicta en términos del artículo 6o. en relación con el artículo 18, ambos de la LFT, el Poder Judicial de la Federación ha establecido el criterio de que tal interpretación se hará sobre los principios laborales pero no así en materia jurisdiccional específicamente en supuestos de valoración de pruebas.

En materia de contratación de trabajadores extranjeros o nacionales, la LFT dicta las siguientes reglas que deberán ser obedecidas por los patrones:

- El patrón que tenga una empresa o establecimiento, deberá emplear 90% de trabajadores mexicanos, por lo menos.
- En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del 10% de los de la especialidad.
- El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate.
- Los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos.

- Los directores, administradores o gerentes generales podrán ser extranjeros (artículo 7o.).
- El patrón podrá contar con directores, administradores, gerentes o demás personal que ejerza funciones de dirección o administración. Éstos serán considerados como representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores (artículo 11).

Una figura legal que algunas ocasiones se confunde con la del patrón es la del intermediario. En términos de la LFT, ésta es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

El intermediario puede ser una persona física o una persona moral.

Como elemento peculiar en cuestiones relacionadas con la contratación por intermediarios, la LFT establece que un patrón podrá utilizar a tales personas para la contratación de trabajadores, sin embargo, si esto llegare a suceder, el patrón que utilice estos servicios será responsable de las obligaciones que deriven de la LFT como de los servicios prestados.

Cuando un trabajador es contratado por vía de intermediario, tal trabajador tiene reconocidos expresamente los siguientes derechos: prestará sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrá los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento; y además se determina como prohibición a los intermediarios, que éstos

NUESTROS DERECHOS

no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

Como principio general en materia de trabajo, el artículo 19 de la LFT precisa que “todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno”.

Sin embargo, nuestro Poder Judicial de la Federación, a través de los órganos que dictan jurisprudencia obligatoria, ha sentado criterios jurisprudenciales en materia de impuestos relacionados con instituciones laborales, citaremos sólo dos de ellos:

Impuesto Sobre Productos del Trabajo. Retención por los patrones del. Es facultad patronal el poder retener de las percepciones obtenidas por el trabajador, la cantidad correspondiente al Impuesto Sobre Producto del Trabajo para enterarla a la autoridad que corresponda, salvo que el patrón haya pactado erogar por su cuenta tal carga fiscal. Apéndice al *Semanario Judicial de la Federación 1917-1995*, tomo V, materia del trabajo, tesis número 233.

Nóminas. El artículo 178 del Código Financiero del Distrito Federal que define el objeto del impuesto sobre ellas, no es violatorio del principio de legalidad tributaria. Siguiendo el criterio establecido por esta Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver sobre la constitucionalidad de los artículos 45 G a 45 I de la Ley de Hacienda del Departamento del Distrito...

... Federal, debe decirse que el artículo 178 del Código Financiero del Distrito Federal, no viola el principio de legalidad tributaria establecido por el artículo 31, fracción IV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, toda vez que el objeto del impuesto se encuentra claramente definido en él, ya que determina que el mismo consiste en las erogaciones en dinero o en especie que se realicen para remunerar el trabajo subordinado de una persona como contraprestación por sus servicios, la cual se encuentra prevista por los artículos 82 y 84 de la Ley Federal del Trabajo. *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, novena época, tomo III, abril de 1996.

4. *Derechos y deberes particulares de los patrones*

Como se ha precisado, la relación de trabajo entre trabajadores y patrones está catalogada en principio por el conjunto de normas jurídicas que las reconocen. Como su finalidad es jurídica, quedó señalado que tal relación estará formada por la suma de derechos y obligaciones que las normas laborales les imponen con motivo de la prestación del trabajo subordinado. Tanto estas imposiciones como reconocimientos recíprocos se dan entre los patrones y trabajadores, pero también entre estos últimos.

Considerando lo anterior, analicemos algunos de estos derechos y deberes que guardan los patrones en el ámbito de las relaciones individuales de trabajo.

Algunas de estas prerrogativas, continuando de acuerdo con Roberto Muñoz, son:

NUESTROS DERECHOS

- Derecho de gestión.
- Deberes que se derivan de las condiciones de trabajo.
- Deber de lealtad recíproca.
- Deberes por un trato desigual.
- Derecho a formar parte de las comisiones mixtas (en ellas se analizará de manera breve cada una de las instituciones que las conforman).
- Derecho a sancionar.
- Otros derechos y deberes.

Particularicemos cada uno de estos derechos y deberes.

A. *Derecho de gestión*

Como ya se precisó, este derecho consiste en las facultades que el patrón-empresario tiene para administrar, tanto en el ámbito de la planeación y organización; así como para dirigir, ya sea mandando o controlando, la prestación del trabajo subordinado y los bienes empresariales.

Sin embargo, y a pesar de que en tal conceptualización se implica solamente al patrón-empresario, también es cierto que en el ámbito de las relaciones laborales de carácter individual, también pueden participar los trabajadores con el patrón, o aquéllos solamente en el ejercicio de los derechos de gestión.

Cuando nos encontramos frente a que el titular del derecho de gestión es el patrón, se habla de un sistema de gestión propiamente dicho; cuando el titular del mismo derecho son tanto el patrón como los trabajadores, se habla de un sistema de cogestión; pero cuando el titular son exclusivamente los trabajadores, se está en presencia del sistema de autogestión.

El ejemplo típico del sistema de gestión patronal-empresarial como sinónimo de planeación y organización está en la institución correspondiente al ámbito del reparto de las utilidades de las empresas. En esta figura, el artículo 131 de la Ley dispone que el participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la administración y dirección de las empresas, con lo cual se reconoce el sistema de gestión en el que el titular de dichas facultades de administración y dirección corresponden únicamente al empresario.

Como en el ámbito de la gestión aparecen correlacionadas algunas funciones como la de administrar, planear, organizar, dirigir, mandar o controlar; obvio es señalar que para lo referente a tales actos, y atendiendo a las peculiaridades que todo riesgo empresarial o patronal implica, tales decisiones determinarán también las posibilidades de libertad que el riesgo presume para sus titulares, consecuentemente nos encontramos frente a la libertad de ejercicios jurídicos implícitos que les son permitidos a los patrones.

Así, consideramos entonces que para tales manifestaciones, el patrón tendrá el derecho de planear u organizar su "riesgo empresarial o patronal", lo que implicará algunos efectos secundarios y administrativos como son:

- el derecho a clasificar los puestos de trabajo requeridos;
- actividades y responsabilidades de tales puestos de trabajo;
- número de trabajadores que necesitará para cumplir con los fines que guarda su actividad;
- algunas peculiaridades que derivan de las condiciones de trabajo, como son elegir el lugar donde se

NUESTROS DERECHOS

prestará el servicio, jornadas de trabajo, horarios, descansos, salarios, entre otros;

- también podrá el patrón precisar cuestiones relacionadas con las previsiones de su actividad;
- la integración y funcionamiento de las comisiones mixtas;
- procedimientos para imponer sanciones disciplinarias;
- cúmulos en prestaciones; etcétera.

Hacemos la aclaración que tales características precisarán también del marco regulatorio jurídico; sin embargo, muchas de estas características implican una libertad en materia de gestión o administración. Por ello, la naturaleza del mandato jurídico corresponderá al cumplimiento del mandato legal.

El patrón también precisa de un derecho a mandar. Este se basa en los términos de la fracción III, del artículo 134 (LFT), el cual fundamenta los términos en que el patrón puede dar órdenes respecto a la prestación del trabajo subordinado.

Este derecho a mandar implica la atribución de dar órdenes tanto por el patrón como por aquella persona facultada para dictarlas. Deben dictarse tratando al trabajador con los respetos y consideraciones a su dignidad humana.

B. *Deberes que se derivan de las condiciones de trabajo*

Respecto a la jornada de trabajo, en términos de la LFT se reconocen algunas clases de jornadas: la *máxima legal*; la *reducida*; la *ordinaria*; la *incompleta*; la *continua*, así como la *discontinua*.

El patrón tendrá todo el derecho de acordar con sus trabajadores el tipo de jornada a desarrollar en el centro

de trabajo. Para estos efectos, simplemente señalamos de acuerdo a cada una de estas jornadas lo siguiente:

Desprendiendo la clasificación legal de la *jornada máxima*, ésta puede ser:

- *diurna* (es la comprendida entre las 6 y las 20 horas con una duración máxima de 8 horas);
- *nocturna* (es la comprendida entre las 20 y las 6 horas con una duración máxima de 7 horas), o
- *mixta* (es aquella que tiene una duración máxima de siete horas y media y comprende periodos de tiempo de la jornada diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media).

La jornada *reducida* es aquella constituida por un lapso menor del que comprenden las jornadas máximas legales. A su vez, la reducción de la jornada puede ser por convenio o arreglo de las partes (artículos 25, fracción V; 391, fracción V y 442 fracción II); o por mandato de Ley (artículos 5o., fracción III; 177, 223 y 224).

La jornada *ordinaria* es la máxima legal o reducida en la que los trabajadores deben prestar sus servicios. Los artículos 66 y 67 de la LFT disponen respecto a la jornada ordinaria, que ésta puede prolongarse por circunstancias extraordinarias sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana, debiéndose pagar estas horas extraordinarias con 100% más del salario que corresponde a las horas de la jornada ordinaria.

El artículo 71 dispone, con relación a la jornada ordinaria, que la prima dominical se calculará sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Respecto a la jornada *incompleta* es aquella en la que el trabajador presta sus servicios en un lapso menor del que corresponde a la jornada ordinaria.

NUESTROS DERECHOS

Por lo que hace a la jornada *continua*, la LFT en sus artículos 63 y 64 dispone que es aquella en la cual durante su transcurso, sólo se concede al trabajador un periodo intermedio para que, dentro del lugar donde presta sus servicios, repose y tome sus alimentos.

En contrasentido, será *discontinua* aquella jornada que se interrumpe durante un periodo intermedio para que el trabajador, fuera del lugar donde presta sus servicios, repose y tome sus alimentos.

Por lo que refiere al cómputo de la jornada de trabajo y en términos de los artículos 58, 64 y 423, fracción II; los sistemas aplicables en nuestro derecho serán tanto el de disponibilidad para trabajar como el de permanencia en el lugar de trabajo; es decir, aplicamos tanto el referente al tiempo en el que el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo, así como el correspondiente a aquel en el que las partes pueden pactar que la jornada de



trabajo inicie y termine al ingresar y salir el trabajador de las instalaciones del patrón.

Ahora, respecto al horario de trabajo debemos señalar que en ninguno de los artículos de la LFT se dispone expresamente determinación alguna sobre el mismo; por tal, podemos señalar que la LFT deja al acuerdo del patrón y de los trabajadores los términos en que decidirán respecto a tales periodos. Sin embargo, deberán ajustarse a algún tipo de jornada de trabajo reconocido por la ley.

Por otro lado, la jornada de trabajo puede prolongarse. Como señala el artículo 66, existe la posibilidad que, por causas extraordinarias, la jornada ordinaria de trabajo pueda prolongarse.

En relación con las causas extraordinarias, podemos decir que por su naturaleza, éstas solamente podrán ser temporales; asimismo, el trabajo por tiempo extraordinario deberá ser de la misma índole del que se venía prestando en la jornada ordinaria que tuvo que prolongarse.

Una gran interrogante que los patrones se pueden formular, es la de si existe obligación por parte del trabajador para laborar tiempo extraordinario. Respecto a tal cuestionamiento, podemos decir que no existe artículo expreso en la Ley que imponga al trabajador la obligación de trabajar en tiempo extraordinario.

De donde se concluye que

el trabajo bajo tiempo extraordinario está permitido pero con las limitaciones establecidas por la Ley, consecuentemente el patrón tendrá el derecho a solicitar su cumplimiento por parte de los trabajadores que estén obligados a laborarlo.

NUESTROS DERECHOS

Si este fuera el caso, corresponderá al patrón, en términos del artículo 784 de la LFT, probar procesalmente habiendo, la duración de la jornada de trabajo cuando exista controversia sobre ella.

Al precisar que existe un tiempo durante el cual el trabajador desempeña un esfuerzo físico e intelectual para cumplir con finalidades laborales, es necesario determinar que —también para los efectos normativos laborales— un patrón debe dejar descansar a sus trabajadores.

Bajo estos efectos, la LFT contempla varios tipos de descanso. Éstos son:

- descanso durante la jornada;
- descanso entre dos jornadas;
- descanso semanal;
- descanso anual por vacaciones;
- descanso por días conmemorativos o festivos;
- descanso por permisos.

En otro orden, también resulta importante destacar uno de los primordiales deberes que están a cargo del patrón en una relación individual de trabajo; la misma consiste en retribuir a los trabajadores por sus actividades laborales. Esta retribución se da a través del salario.

Con base en la LFT, nuestro legislador definió al salario como “la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

Respecto al salario, es importante determinar las diferentes clases de salario que nuestra Ley reconoce, para tales efectos la doctrina los ha precisado:

- Desde el punto de vista de su sistema de valuación:
 - a) unidad de tiempo;
 - b) unidad de obra;

- c) comisión; y
- d) a precio alzado.
- Desde el punto de vista de la naturaleza de los factores que lo integran:
 - a) en efectivo;
 - b) en especie; y
 - c) mixto.
- Desde el punto de vista de la periodicidad de su pago:
 - a) semanal;
 - b) quincenal;
 - c) mensual; y
 - d) anual.
- Desde el punto de vista de su monto:
 - a) mínimo general;
 - b) mínimo profesional; y
 - c) remunerador.
- Desde el punto de vista de la jornada en que se genera:
 - a) ordinario; y
 - b) extraordinario.
- Desde el punto de vista de los elementos que lo componen:
 - a) tabulado;
 - b) por cuota diaria;
 - c) integrado; y
 - d) para el cálculo de prestaciones.

C. *Deber de lealtad recíproca*

Como señala Muñoz Ramón, la prestación del trabajo subordinado coloca a los trabajadores y patrones en una relación jurídica personal comunitaria en la que, precisamente por su naturaleza personal comunitaria, debe coexistir la lealtad recíproca entre el patrón y los trabajadores y de éstos entre sí.

NUESTROS DERECHOS



Los derechos y deberes laborales tienen que ejercitarse y cumplirse con lealtad, probidad y honradez. Más allá de la “rectitud de ánimo, de la hombría de bien y de la integridad en el obrar”, el acto del ejercicio o cumplimiento de los derechos y deberes se torna reprobable y resulta anti-jurídico (artículos 47, fracción II, y 51, fracción II).

La lealtad recíproca, como forma proba y honrada de ejercitar los derechos y cumplir los deberes, consiste, en síntesis, en la honestidad y escrúpulo, en el reconocimiento de los derechos y deberes generados, expresa o implícitamente, por la prestación del trabajo y de la intensidad, cuidado y esmero apropiados de los trabajadores y patrones en el ejercicio y cumplimiento de sus respectivas facultades y obligaciones.

Como una peculiaridad del deber de lealtad recíproca que corresponde a los patrones, existe un deber de previsión que se debe manifestar en el ámbito de la lealtad para

el trabajo. Entre las disposiciones que la LFT señala al respecto, tenemos:

- El patrón está obligado a instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes.
- Los patrones están obligados a actuar diligentemente para no comprometer la seguridad del establecimiento o de las personas (trabajadores o terceros) que se encuentren en él (artículo 51).
- También están obligados los patrones a tratar con probidad y honradez a los trabajadores (artículo 51).
- Otro deber de previsión a cargo del patrón consiste en afiliar oportunamente a sus trabajadores al Instituto Mexicano del Seguro Social (Ley del Seguro Social).
- Están obligados también a proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios (artículo 132).
- Tampoco podrán causar perjuicio en las herramientas o útiles de labor de sus trabajadores (artículo 51).

D. *Deberes por un trato desigual*

En razón de la maternidad y de la edad, la LFT estipula reglamentaciones peculiares de desigualdad de trato en aquellas relaciones individuales de trabajo en que existan

NUESTROS DERECHOS

mujeres embarazadas y menores de edad; la finalidad es proporcionar una mayor protección y beneficios a tales sujetos de la relación.

Respecto al trabajo por maternidad, la LFT diferencia las condiciones de trabajo por maternidad así como la suspensión de la relación de trabajo por maternidad.

En términos de la primera diferenciación, la LFT plantea algunas condicionantes en sus artículos 166, 167, 170, 171 y 172.

Con lo referente al segundo de los supuestos, encontramos disposiciones sobre tales en las fracciones II, III y IV del artículo 170.

En cuanto al trabajo de menores, se imponen las siguientes cargas al patrón:

Respecto a los menores de 14 años: El patrón no podrá contratar trabajadores menores de 14 años.

Respecto a los menores de entre 14 y 16 años: Tiene prohibido contratar a menores de entre catorce y dieciséis años que no hayan terminado su educación obligatoria (primaria y secundaria), salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente (Junta de Conciliación y Arbitraje en términos del artículo 988 de la LFT) en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

El trabajo de estos menores queda sujeto a la vigilancia y protección especial de la Inspección del Trabajo.

DERECHOS DE LOS PATRONES

Estos menores deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo. Sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.

Su jornada de trabajo no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en periodos máximos de tres horas. Entre los distintos periodos de la jornada, disfrutará de reposos de una hora por lo menos.

Los patrones que tengan a su servicio menores de dieciséis años están obligados a:

- exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo;
- llevar un registro de inspección especial, con indicación de la fecha de su nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo;
- distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares;
- proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de la LFT; y,
- proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten.

En materia de trabajadores de los buques, queda prohibido utilizar a menores de dieciocho años en calidad de pañoleros o fogoneros.

Por otro lado, en cuanto a la capacidad de los menores de dieciséis años para comparecer a juicio, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante.

NUESTROS DERECHOS

***Respecto a los menores de entre 16 y 18 años:
Los mayores de dieciséis años pueden prestar
libremente sus servicios con las limitaciones
establecidas en la LFT.***

Queda prohibida la utilización de los menores de dieciocho años para la prestación de servicios fuera de la república, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y, en general, de trabajadores especializados.

Queda prohibida la utilización de menores de 18 años en trabajos nocturnos industriales.

Si el patrón llegase a violar algunas de las normas que rigen el trabajo de menores, se le impondrá una multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general, calculado en los términos del artículo 992.

E. Derecho a formar parte de las comisiones mixtas

De conformidad a las peculiaridades que las relaciones de trabajo representan, sobre todo en las coparticipaciones de los sujetos primordiales de las mismas, la LFT establece la necesidad de correlacionar fuerzas para el efectivo cumplimiento de las normas de trabajo.

En virtud de ser esta correlación compuesta y a la vez participativa, se ha contemplado la necesidad de que grupos representativos de las partes obrero-patronales, constituyan grupos de interés mutuo.

Así, la LFT contempla la posibilidad de constituir "comisiones" las cuales deberán funcionar en cada centro de trabajo, especialmente con patrones que estén constituidos como empresas.

Las comisiones que se pueden constituir son las siguientes:

- comisiones mixtas para determinar la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas;
- comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento;
- comisiones mixtas para determinar la antigüedad de los trabajadores;
- comisiones mixtas de seguridad e higiene;
- comisiones mixtas para formular el reglamento interior de trabajo.

Por otro lado, es importante señalar que dadas las finalidades que pueden guardar las correlaciones obrero-patronales, la LFT dejó abierta la posibilidad de que atendiendo al contenido de los contratos colectivos de trabajo y en atención a las peculiaridades tanto sociales y económicas, se establece la posibilidad que en materia de negociación colectiva se puedan considerar en tales acuerdos la constitución de “otras” comisiones mixtas (artículo 392).

Sobre este asunto en particular, la Suprema Corte de Justicia ha conformado jurisprudencia definida explicando un poco los alcances de este tipo de comisiones, sobre tales ha señalado que

las comisiones formadas contractualmente sólo podrán ocuparse de funciones económicas y sociales, y solamente en estos casos las Juntas de Conciliación y Arbitraje ejecutarán las resoluciones que las partes declaren obligatorias. De lo anterior se concluye que las comisiones mixtas carecen en lo absoluto de funciones jurisdiccionales para decidir sobre los conflictos o litigios habidos entre las partes y, por lo tanto, cuando se ocupen de asuntos jurisdiccionales, lo resuelto por ellas carece de todo valor legal, puesto que las únicas autoridades jurisdiccionales para dirimir los conflictos obrero-pa-

NUESTROS DERECHOS

tronales son las Juntas de Conciliación y Arbitraje (*Semanario Judicial de la Federación*, séptima época, vols. 151-156, 5a. parte).

En cuanto a los principios generales que la LFT dicta en esta materia, tenemos que

la integración de comisiones mixtas se planea con igual número de representantes (véase los artículos 125, fracción I, 153-I y 509).

Por las características que se conforman en los trabajadores de confianza, el artículo 183 de la LFT dispone expresamente que éstos no podrán integrar las comisiones actuando como representantes de los trabajadores.

Los patrones y los trabajadores están obligados no sólo a designar sus representantes en las comisiones mixtas sino también a participar en su integración y funcionamiento.

Los integrantes de las comisiones mixtas desarrollarán sus actividades como representantes de las partes de manera gratuita y dentro de la jornada de trabajo.

Los integrantes deberán reunir una serie de requisitos para poder conformar las comisiones.

En caso de que alguno de ellos no pueda integrarlas, existe la posibilidad de sustitución.

a. Comisión mixta para determinar la participación en las utilidades de la empresa

Se ha considerado por la LFT que para fijar la parte de utilidades que individualmente corresponde a cada trabajador, se debe prever la integración de una comisión mixta

(artículo 125). Ésta deberá integrarse en cada ocasión en que se vaya a efectuar un reparto, con igual número de representantes de los trabajadores y patrón.

Entre las funciones primordiales que corresponden a esta comisión, tenemos:

- Formular el proyecto de la parte de utilidades que le corresponden a cada trabajador.
- Fijar el citado proyecto en lugar visible del centro de trabajo.
- Resolver, dentro de un término de quince días, las objeciones que en relación al proyecto planteen los trabajadores.
- Adoptar las medidas convenientes para citar a cobrar su participación a los trabajadores de la industria de la construcción.

b. *Comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento*

En términos del artículo 132 de la LFT se conforma la obligación de los patrones a proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.

Se ha pretendido distinguir entre capacitación y adiestramiento, y se explica que

capacitar es proporcionar al trabajador tanto en teoría como en la práctica elementos para que en vía de promoción pueda ocupar una vacante superior al puesto que desempeña. Y adiestrar en actualizar los conocimientos y habilidades del trabajador en el puesto que desempeña.

Esto es, la capacitación es para un puesto distinto y el adiestramiento para el mismo puesto que se desempeña.

NUESTROS DERECHOS

En términos del artículo 153-I, se dispuso que en cada empresa se constituirán comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón.

Entre las primordiales funciones de tales comisiones mixtas, tenemos:

- Vigilar la instrumentación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.
- Vigilar la operación del sistema y de los procedimientos de la capacitación y adiestramiento.
- Sugerir las medidas tendentes a perfeccionar el sistema y los procedimientos de capacitación y adiestramiento.
- Autenticar las constancias que expidan las entidades instructoras respecto a los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación y adiestramiento.
- Practicar exámenes a los trabajadores que tengan constancias de habilidades laborales, si en la empresa existen varias especialidades o niveles en relación con el puesto a que la constancia se refiere.

Se ha precisado también que aquellos casos en que se pueden constituir dos o más comisiones mixtas, son los siguientes:

- existen dos o más sindicatos;
- tiene dos o más establecimientos;
- los trabajos que se realizan son muy complejos y sumamente especializados que no los pueden abarcar los integrantes de una sola comisión;
- una comisión mixta para trabajadores sindicalizados y otra para trabajadores de confianza.



c. Comisiones mixtas para determinar la antigüedad de los trabajadores

Con base en lo dispuesto por los artículos 156 y 158 de la LFT, se dispone que los trabajadores de planta y los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de planta, prestan sus servicios en una empresa o establecimiento supliendo las vacantes transitorias o temporales, o en trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa, tienen derecho a que se les determine su antigüedad en la empresa o establecimiento respectivo.

Con objeto de que se pueda determinar la antigüedad de los trabajadores mencionados, el artículo 158 precisa que es deber constituir una comisión mixta integrada por representantes de los trabajadores y del patrón, la cual desarrollará las siguientes actividades:

NUESTROS DERECHOS

- Formular el cuadro general de antigüedades de los trabajadores de planta, trabajadores suplentes y eventuales.
- Distribuir, en el cuadro general de antigüedades, por categorías de cada profesión u oficio a los trabajadores a los que se les está determinando su antigüedad.
- Ordenar se dé publicidad al cuadro general de antigüedades.

En caso de existir inconformidad por parte de los trabajadores respecto a la antigüedad que se les hubiese asignado, podrán formular sus objeciones ante la comisión respectiva.

Si al continuar la inconformidad respecto a la resolución dictada por la comisión, se podrá demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente y siguiendo lo dispuesto por los artículos 892 al 899 mediante un procedimiento especial.

d. Comisiones mixtas de seguridad e higiene

En términos de la LFT, y particularmente en su artículo 509, se dicta que en cada empresa o establecimiento se organizarán las comisiones de seguridad e higiene que se juzgue necesarias, compuestas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón. Están reguladas en el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo de 1997.

El objeto de este Reglamento es establecer las medidas necesarias de prevención de los accidentes y enfermedades de trabajo, tendentes a lograr que la prestación del trabajo se desarrolle en condiciones de seguridad, higiene y medio ambiente adecuados para los trabajadores, conforme a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo y los

tratados internacionales celebrados y ratificados por los Estados Unidos Mexicanos en dichas materias.

En cuanto al cumplimiento y vigilancia de lo señalado por este Reglamento, se precisa que las disposiciones en él contenidas

deberán ser cumplidas en cada centro de trabajo por los patrones o sus representantes y los trabajadores, de acuerdo a la naturaleza de la actividad económica, los procesos de trabajo y el grado de riesgo de cada empresa o establecimiento y constituyan un peligro para la vida, salud o integridad física de las personas o bien, para las propias instalaciones.

Los integrantes de las comisiones de seguridad e higiene de los centros de trabajo, los encargados y supervisores de la seguridad y los médicos de las empresas, promoverán la observancia del presente Reglamento, dentro de las actividades que tengan asignadas, de conformidad con la normatividad que les sea aplicable.

Respecto a la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo a que se refiere el artículo 512-A de la LFT, se dispone que

estará integrada por dos representantes de la Secretaría, dos de la Secretaría de Salud y dos del Instituto Mexicano del Seguro Social, así como por seis representantes de las organizaciones nacionales de trabajadores y seis de las organizaciones nacionales de patrones, que designen a convocatoria que les formule la Secretaría. Por cada miembro propietario se designará un suplente. En dicha convocatoria la Secretaría tomará en cuenta la representatividad de las organizaciones. El titular de la Secretaría tendrá el carácter de presidente de la citada comisión.

La comisión contará con un secretariado técnico que estará a cargo de la Secretaría, al cual corresponderá elaborar estu-

NUESTROS DERECHOS

dios, recabar la información y realizar las demás acciones que requiera la comisión para cumplir con sus objetivos.

La Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, tiene las atribuciones siguientes:

- emitir opinión sobre los anteproyectos de normas, cuando así se lo solicite la Secretaría; proponer los anteproyectos de normas que juzgue convenientes, así como la modificación o cancelación de las que estén en vigor;
- practicar estudios en materia de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo y someterlos a la consideración de la Secretaría;
- proponer a la Secretaría reformas y adiciones reglamentarias en la materia;
- coordinar, evaluar y presentar a la Secretaría, en su caso, las propuestas de anteproyectos de normas formuladas por las comisiones consultivas estatales y del Distrito Federal de Seguridad e Higiene en el Trabajo;
- estudiar y proponer medidas preventivas de riesgos de trabajo y contribuir a su difusión;
- elaborar su programa anual de actividades, y
- expedir su reglamento interior, el que establecerá su organización y funcionamiento.

El Reglamento que se analiza, así como la LFT contemplan a las comisiones consultivas estatales y del Distrito Federal de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Respecto a éstas se precisa que serán presididas por los gobernadores de las entidades federativas y por el titular del gobierno del Distrito Federal, según corresponda. En su integración participarán también un representante de la

DERECHOS DE LOS PATRONES

Secretaría, de la Secretaría de Salud y del Instituto Mexicano del Seguro Social, así como dos representantes designados por cada uno de los sectores obrero y patronal. Por cada miembro propietario se designará un suplente.

Entre las atribuciones y funciones de estas Comisiones locales, están:

- presentar a la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, propuestas de anteproyectos de normas, así como de modificación o cancelación de las que estén en vigor;
- promover estudios en materia de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo y someterlos a la consideración de la Comisión Consultiva Nacional;
- proponer a la Comisión Consultiva Nacional las reformas y adiciones reglamentarias en la materia, para que ésta, en su caso, las presente a la Secretaría;
- estudiar y proponer medidas preventivas de riesgos de trabajo y contribuir a su difusión;
- elaborar su programa anual de actividades, y
- elaborar su reglamento interior, el que establecerá su organización y funcionamiento.

Referente a las comisiones de seguridad e higiene en los centros de trabajo, el Reglamento dispone que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con el auxilio de las autoridades del trabajo de las entidades federativas y del Distrito Federal, así como con la participación de los patrones, de los trabajadores o sus representantes, promoverá la integración y funcionamiento de las mismas.

Tanto la LFT como el Reglamento respectivo señalan que entre las primordiales funciones que los integrantes de estas comisiones tienen, son:

NUESTROS DERECHOS

- investigar las causas de los accidentes y enfermedades;
- proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan;
- investigar las causas de los accidentes y enfermedades de trabajo, de acuerdo a los elementos que les proporcione el patrón y otros que estimen necesarios;
- vigilar el cumplimiento de las disposiciones de este Reglamento, de las normas aplicables y de las relacionadas con aspectos de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo, que se encuentren establecidas en los reglamentos interiores de trabajo, y hacer constar en las actas de recorrido respectivas las violaciones que en su caso existan;



- proponer al patrón medidas preventivas de seguridad e higiene en el trabajo, basadas en la normatividad y en experiencias operativas en la materia, y
- las demás que establezca la norma correspondiente.

e. Comisiones mixtas para formular el reglamento interior de trabajo

De acuerdo con el artículo 422 de la LFT, el Reglamento Interior de Trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos de una empresa o establecimiento.

La peculiaridad de este tipo de acuerdos consiste en que en el mismo se contienen las disposiciones o medidas disciplinarias y procedimientos para que éstas se apliquen.

Para la elaboración de este reglamento, la LFT dispone que se efectuará por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón.

Las funciones de esta comisión consisten en:

- formular el proyecto de las normas integrantes del reglamento;
- examinar y discutir el proyecto;
- aprobar, en su caso, las mencionadas normas;
- firmar el documento en que conste el reglamento interior de trabajo;
- depositarlo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

F. Derecho a sancionar

De conformidad con Roberto Muñoz, "el derecho de sancionar es la facultad del patrón de disciplinar y premiar

NUESTROS DERECHOS

a los trabajadores para fortalecer y fomentar el cumplimiento de sus obligaciones”.

El derecho a sancionar se orienta a fortalecer y fomentar el cumplimiento de las obligaciones por parte de los trabajadores no solamente por la amenaza de un castigo, sino también por el estímulo de un premio.

Se ha precisado que el derecho de dirigir, ya sea mandando y controlando, corresponde al patrón, por lo que consecuentemente el derecho a sancionar también le corresponde a este sujeto por tratarse de un derecho instrumental para hacer eficaces los mandos y controles.

En el punto anterior precisábamos que la finalidad específica del Reglamento Interior de Trabajo es establecer o disponer las medidas disciplinarias en el centro de trabajo; por tal, no pueden quedar al arbitrio del patrón las imposiciones ya sean para sancionar o para premiar a los trabajadores, sino que de acuerdo con los límites y procedimientos que conformen las partes en el Reglamento señalado, se deberán ajustar tales derechos a lo precisado en el mismo.

La doctrina ha señalado de acuerdo con la norma legislativa y jurisprudencial, que las medidas disciplinarias son los castigos que se imponen a los trabajadores por la inobservancia de sus obligaciones con el fin de fortalecer y fomentar su cumplimiento.

Las medidas disciplinarias que puede imponer el patrón, como ya hemos visto, no quedan al arbitrio del patrón, sino que están limitadas a las que la propia Ley determina.

La LFT solamente admite como medida disciplinaria la suspensión en el trabajo, sin goce de sueldo, hasta por 8 días (artículo 423, fracción X).

Con atención al texto de la Ley, ni el patrón ni los trabajadores podrán imponer como medida disciplinaria en su centro de trabajo, una sanción o suspensión superior a los 8 días de trabajo sin goce de sueldo, ya que éste es el máximo permitido por la Ley; lo que sí podrán hacer ambas partes, es fijar sanciones menores o inferiores a la mencionada suspensión.

Se entiende que la medida disciplinaria impuesta deberá ser proporcional al grado de afectación o incumplimiento provocado por el trabajador.

Las medidas disciplinarias sólo pueden aplicarse consecuentemente en términos de lo reglamentado de manera expresa.

En caso de inconformidad con la medida aplicada, el trabajador podrá acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, a efecto de que ésta determine y juzgue tanto la procedencia como el grado de la medida impuesta.

Es conveniente señalar que nuestro máximo tribunal jurisdiccional ha sostenido que la suspensión del trabajo, sin goce de sueldo, por tiempo indefinido, se equipara a un despido.

Asimismo, en tópicos como el derecho colectivo del trabajo, se configuran actividades patronales que es necesario delimitar para efectos de entender o conocer tales funcionamientos. Así, encontramos figuras como la negociación colectiva, las suspensiones colectivas de las relaciones de trabajo, el ejercicio del derecho a la huelga, los conflictos colectivos de naturaleza económica, etcétera.

NUESTROS DERECHOS

Sin embargo, como la finalidad de este trabajo es señalar de manera breve algunos tópicos relacionados con el derecho de los patrones, no queremos dejar de apuntar un tema que, bajo nuestra perspectiva, se circunscribe en casi la mayoría de los intereses de los patrones.

5. *Disolución de la relación de trabajo*

El tema de la disolución de la relación de trabajo implica la ruptura del vínculo laboral; es decir, se plantea la extinción de los efectos que se producen a consecuencia de la relación laboral.

Se considera que son tres los actos que pueden producir la disolución de la relación de trabajo: el despido, el retiro y la terminación.

A. *El despido*

Por el efecto que pueden producir las actividades en sentido positivo o negativo que llevan a cabo los trabajadores, sobre todo cuando se ven implicados en algún incumplimiento grave a sus obligaciones, lo que a su vez puede producir una insostenible continuación en las relaciones de trabajo, el patrón puede sancionar tales actos mediante el despido.

Nuestra legislación, particularmente la LFT, presenta un catálogo de causales descriptivas de aquellos actos que pueden provocar un despido, sin responsabilidad para el patrón, además de dejar abiertas otro tipo de causas por la figura de la analogía.

Entre las causas de despido que encontramos en el artículo 47 de nuestro ordenamiento laboral, están:

Engaño respecto de las cualidades del trabajador:

Esta causal de despido tiene dos elementos: 1) un engaño del trabajador o del sindicato que lo propone atribuyéndole capacidad, aptitudes o facultades que carece; y 2) que se haga por medio de certificados o referencias falsos.

El engaño consiste en la actividad de los trabajadores o del sindicato por medio de la cual cambian o alteran la verdad, atribuyendo al trabajador que va a ingresar pretendidas cualidades relativas a habilidades, destreza, competencia o preparación de las que en realidad carece. Los instrumentos para el engaño deben ser certificados o referencias falsos.



NUESTROS DERECHOS

Los elementos constitutivos de esta causal de despido son los siguientes: 1) incurrir el trabajador en faltas de probidad y honradez o malos tratos; 2) que se incurra en esas faltas durante o fuera de las labores; y 3) que sean en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo.

Las faltas de probidad u honradez de los trabajadores pueden quedar tipificadas, en primer lugar, como delitos contra de la empresa en su patrimonio, por ejemplo: robo genérico, despojo, abuso de confianza, fraude, etcétera.

Encontramos, en segundo lugar, faltas de probidad y honradez de los trabajadores que, aun cuando son en contra de la empresa en su patrimonio, no son delictivas pero sí son causales de despido. Por ejemplo, dormirse durante las horas de labores; usar para su beneficio personal bienes del patrón; cobrar salario sin trabajar; retener bienes del patrón; retrasar el pago de facturas habiendo recibido su importe para tal fin; usar un vehículo de la empresa con fines particulares, entre otras.

Lo determinante de la falta de probidad u honradez no es el monto de lo dispuesto indebidamente, sino el hecho en sí de disponer de los bienes del patrón, aun cuando su valor sea mínimo.

Respecto al personal administrativo o directivo del patrón, podemos señalar que son aquellos empleados que en su representación ejercen las facultades de administrar y dirigir la prestación del trabajo subordinado y los bienes empresariales.

Faltas de probidad y malos tratos, en el lugar de trabajo, en contra de un compañero:

En esta causal y en las anteriores encontramos una peculiaridad común: se estipula como elemento que el trabajador incurra en faltas de probidad o en malos tratos, pero en la presente encontramos dos elementos distintivos: 1) que las faltas de probidad o malos tratos se cometan en contra de un compañero de trabajo, y 2) que con motivo de las faltas de probidad o malos tratos se altere la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo.

Ocasionar intencionalmente daños materiales. A esta causal se le llama también sabotaje:

El sabotaje como causal de despido se encuentra integrado por los elementos siguientes: 1) ocasionar daños materiales; 2) que los daños se ocasionen intencionalmente; 3) que se ocasionen durante el desempeño o con motivo de las labores en bienes, muebles o inmuebles, relacionados con el trabajo.

Respecto a ocasionar daños materiales, esto consiste en que por procedimientos químicos, mecánicos o físicos se menoscabe una cosa material o se le inhabilita para el uso propio de su naturaleza o para cualquier uso. Respecto a la intención, como elemento subjetivo del sabotaje, consiste en la voluntad del trabajador dirigida deliberadamente a causar un daño en una cosa material.

Por otro lado, no es necesario que los bienes sean propiedad del patrón sino lo que se requiere es que los objetos dañados se encuentren relacionados con el trabajo.

NUESTROS DERECHOS



Ocasionar por negligencia daños materiales graves:

La diferencia entre esta causal y la señalada en el punto que antecede, es que en la presente se requiere que los daños materiales sean graves ocasionados únicamente por negligencia del trabajador.

Las acciones u omisiones negligentes son todas las actividades o abstenciones de los trabajadores desarrolladas u omitidas de manera imprudente, imprevisor, descuidada o irreflexiva.

La conducta negligente, por sí sola, debe ser la que produzca, por su propia naturaleza, el resultado dañoso.

Comprometer por negligencia la seguridad de las instalaciones o de las personas que se encuentren en él:

En la causal anterior y la presente, existe una característica común: la conducta (acción u omisión) negligente; pero se distinguen en que la primera es causante de un daño material grave, en tanto que la segunda sólo compromete la seguridad de los bienes o de las personas.

Comprometer la seguridad consiste en la posibilidad inminente (apoyada en hechos reales) de que se produzca un acontecimiento dañoso para el establecimiento (bienes muebles o inmuebles) o para las personas (trabajadores, patrones y terceros) que se encuentren en él.

No es necesario que se actualice el riesgo sino basta que por la conducta negligente del trabajador se coloque a los bienes y a las personas en una situación de peligro inmediato, específicamente determinado.

Cometer actos inmorales:

Dos elementos integran esta causal: la comisión de actos inmorales y que se ejecuten en el centro de trabajo.

Los trabajadores conforme a lo dispuesto por la fracción VIII del artículo 134 de la LFT, están obligados a observar las buenas costumbres (a comportarse moralmente) durante el servicio.

Siendo lo moral un concepto cultural, para determinarlo rige la valoración media ético-social existente en nuestra época y comunidad.

NUESTROS DERECHOS

Revelar secretos derivados de la relación de trabajo:

Esta causal tiene como elementos constitutivos los siguientes:

- revelar secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, y
- que sea con perjuicio del patrón.

Con base en el primer punto, podemos señalar que independientemente de los secretos de fabricación, existen asuntos de carácter reservado (comerciales o administrativos) que son mantenidos celosamente con sigilo por el patrón. Por ejemplo, podemos considerar asuntos comerciales reservados los programas de desarrollo de la actividad comercial, las investigaciones de mercadotecnia, los proyectos de una campaña publicitaria, etcétera. Algunos asuntos administrativos relativos a la planeación, organización, mandos y controles del personal y los bienes del patrón son, también, reservados en sigilo.

La violación de la anterior obligación, que implica una violación al deber de fidelidad, es la integrante del primer elemento de esta causal de despido.

Referente al segundo punto, el perjuicio puede consistir en el menoscabo del patrimonio, en dejar de obtener algunas ganancias, en el descrédito del patrón o en la disminución de la capacidad para obtener beneficios.

Faltas injustificadas:

Cuatro son los elementos constitutivos de esta causal de despido:

- tener el trabajador más de tres faltas de asistencia;

DERECHOS DE LOS PATRONES

- que las faltas de asistencia las tenga en un periodo de treinta días;
- que las faltas sean sin permiso, y
- que las faltas sean sin causa justificada.

Una falta de asistencia consiste en abstenerse el trabajador de presentarse a prestar el servicio en la jornada que tiene asignada.

Pero también son faltas de asistencia, por ejemplo:

- si el trabajador se presenta después de su hora de entrada o después de transcurrida la tolerancia y el patrón le impide ingresar a trabajar;
- si el trabajador tiene una jornada discontinua, se presenta a trabajar en un periodo de la jornada pero se abstiene de presentarse en el otro (faltar a un periodo de la jornada discontinua se computa como media falta que se suma con otras medias faltas u otras faltas enteras para configurar la causal de despido);
- si se convino, en términos del artículo 75 de la LFT, la obligación de los trabajadores, en trabajo continuo, de prestar sus servicios en los días de descanso obligatorio, la ausencia al trabajo en esos días se computa como falta de asistencia.

Es conveniente señalar que

si el trabajador se retira del lugar donde presta sus servicios antes de que concluya su jornada de trabajo y sin autorización, no se encuentra frente a una falta de asistencia, sino ante un caso de abandono de trabajo.

Tener "más de tres faltas de asistencia", como se indica en la fracción X del artículo 47, significa que, cualquiera

NUESTROS DERECHOS



que sean las especies de faltas, sumadas den como resultado no tres ni tres y media, sino cuatro o más faltas.

La causal de despido se configura al incurrir el trabajador en la cuarta falta. El momento en que se configura la causal de despido tiene relevancia para los efectos de la prescripción. El derecho de despido surge cuando se comete la cuarta falta y por ello desde entonces empieza a correr el término de prescripción.

Para computar las faltas de asistencia no es necesario que sean continuas, sino basta que el trabajador incurra en ellas durante el periodo de 30 días; asimismo, para hacer su cómputo hay que partir de la última falta hacia atrás para determinar si en ese lapso de 30 días hay cuatro o más.

Desobedecer órdenes respecto al trabajo contratado:

Son tres los elementos que deben configurar esta causal:

- desobedecer órdenes relativas al trabajo contratado;
- que las órdenes sean dadas por el patrón o sus representantes; y
- que no exista causa que justifique la desobediencia.

Las órdenes pueden ir dirigidas a la materia de la prestación del servicio: trabajo principal o trabajos relacionados con la eficiencia, intensidad, cuidado, esmero, cantidad y calidad del trabajo a desarrollar; al lugar o lugares donde debe prestarse el servicio y al tiempo: horario en que se debe iniciar y terminar la jornada.

Por otro lado, aunque la obediencia es la regla general, es comúnmente aceptado que el trabajador no tiene obligación de obedecer las órdenes no razonables o ilícitas, ni tampoco las que siendo lícitas y razonables excedan de los límites de sus deberes contractuales; ni las que la obligan a asumir un riesgo para su persona, salvo que dicho riesgo forme parte del contrato y haya sido previamente aceptado por él.

Negarse a adoptar las medidas de seguridad e higiene:

El patrón tiene la obligación de implantar las medidas de seguridad e higiene y los trabajadores tienen la obligación de observarlas.

Entre las medidas de seguridad e higiene se pueden considerar, por ejemplo, el acondicionamiento de los locales, instalación de equipo, implementos de protección de los trabajadores, sistemas de prestación del trabajo, etcétera, todas ellas tendentes a evitar accidentes o enfermedades.

NUESTROS DERECHOS

Consideramos que la negativa a observar las medidas de seguridad e higiene constituye, en el fondo, una causal de despido por desobediencia a una orden relativa al trabajo contratado.

Concurrir a las labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico:

Un trabajador o cualquier otra persona, se encuentra en estado de ebriedad cuando por haber ingerido bebidas alcohólicas presenta, además de aliento alcohólico, congestión de la cara, dislalia (dificultad en el hablar), *romberg* positivo (tambaleante), incoordinación motora y turbación pasajera de sus facultades mentales.

El presentar sólo aliento alcohólico, sin los demás síntomas, no es encontrarse en estado de ebriedad constitutiva de la causal de despido.

Estar bajo la influencia de una droga enervante consiste en estar sujeto a los efectos estimulantes, calmantes, depresivos o soporíferos, con alteración del sistema nervioso, por el consumo de estupefacientes o sicotrópicos.

Para probar que se está bajo los efectos de una droga enervante sí se requiere, por los síntomas de las mismas, un certificado pericial.

El legislador tuvo presente que en algunas ocasiones por prescripción médica deben consumirse drogas enervantes. En estos casos no es causal de despido, siempre y cuando “antes de iniciar su servicio (dispone la parte final de la fracción XIII) el trabajador ponga el hecho en conocimiento del patrón y presente la prescripción médica”. Si los efectos de la droga pueden poner en peligro al propio trabajador o a las personas que se encuentren en el lugar de trabajo o los bienes empresariales, se deberá suspen-

der su obligación de trabajar hasta que se le retire la prescripción.

Resultar condenado a pena de prisión:

La pena de prisión consiste en la privación de la libertad, en una cárcel o colonia penitenciaria, impuesta por una sentencia judicial condenatoria, como retribución por la comisión de un delito.

La pena de prisión para ser causal de despido debe reunir dos condiciones: que haya sido impuesta por sentencia ejecutoriada y que le impida al trabajador el cumplimiento de la relación de trabajo.

La sentencia ejecutoriada es aquella resolución dictada de manera definitiva que pone fin al proceso penal y que ya no es impugnabile por recurso o juicio de amparo alguno.

Consideramos que lo que genera el derecho de despido no es salir condenado por sentencia ejecutoriada a pena de prisión, sino que esta pena le impida el cumplimiento de la relación de trabajo. El impedimento puede ser físico por encontrarse encarcelado o jurídico para seguir ejerciendo determinadas profesiones o actividades.

Por causas análogas:

Son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, las análogas a las examinadas con anterioridad, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

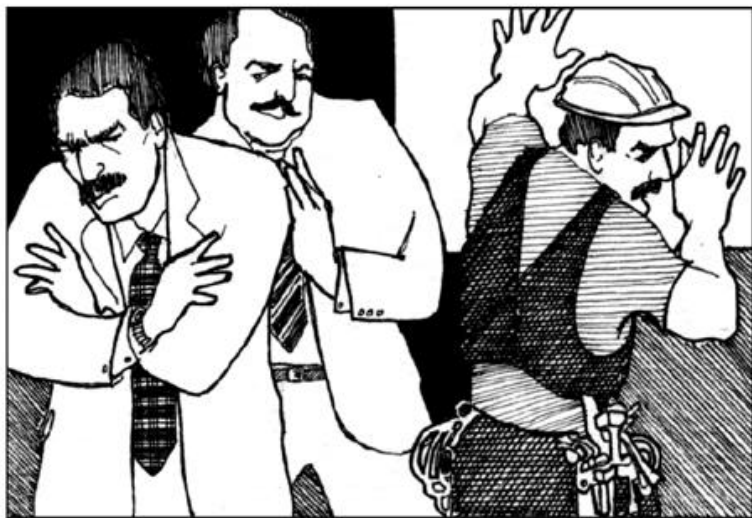
B. El retiro

Se ha considerado que el retiro se circunscribe por la rescisión que justificadamente lleva a cabo el trabajador sin su responsabilidad por causas imputables al patrón.

NUESTROS DERECHOS

Entre las causas generales de retiro, encontramos las siguientes:

- engaño respecto de las condiciones de trabajo;
- faltas de probidad, dentro del servicio, en contra del trabajador;
- malos tratos, dentro del servicio, en contra del trabajador;
- faltas de probidad y malos tratos, fuera del servicio, en contra del trabajador;
- reducción del salario;
- pagar el salario en lugar y fecha distintos;
- causar maliciosamente daños en los útiles de trabajo;
- existencia de un peligro grave por carecer de medidas de higiene y seguridad;
- comprometer el patrón por negligencia la seguridad;
- causas análogas.



Cuando un patrón incurre en alguna o algunas causales de rescisión, contempladas en el artículo 51 de la LFT, el trabajador tiene derecho a separarse justificadamente del puesto que desempeñe. O en otros términos, la comisión de las causales de rescisión generan a favor del trabajador el derecho de retiro.

C. La terminación

Como ha quedado señalado, la terminación conjuntamente con el despido y el retiro son las tres figuras jurídicas que, con base en nuestra legislación, originan la disolución de la relación de trabajo.

Se considera que terminación es la disolución de la relación de trabajo originada por cualquier causa distinta al despido o al retiro.

Tanto en el despido como en el retiro, se encuentra un incumplimiento grave de las obligaciones por parte del trabajador o del patrón; en cambio, en la terminación no existe incumplimiento alguno de los sujetos de la relación laboral.

Entre las causas de terminación de la relación laboral consideradas en la LFT, se encuentran:

- mutuo consentimiento (artículo 53, fracción I);
- separación voluntaria del trabajador (artículo 162, fracción III);
- eximirse el patrón a reinstalar (artículo 49);
- muerte del trabajador (artículo 53, fracción II);
- reconocimiento de la temporalidad, ya sea obra o tiempo determinados (artículo 53, fracción III);
- incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo (artículo 53, fracción IV);

NUESTROS DERECHOS

- incapacidad total permanente del trabajador (artículo 495);
- fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la terminación de los trabajos (artículo 434, fracción I);
- incapacidad física o mental o muerte del patrón que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la terminación de los trabajos (artículo 434, fracción I);
- incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación (artículo 434, fracción II);
- agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva (artículo 434, fracción III);
- conclusión del capital invertido para la explotación de minas (artículo 53, fracción III y 434, fracción V);
- el concurso o quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de los trabajos (artículo 434, fracción VI);
- implantación de nueva maquinaria (artículo 439);
- implantación de nuevos procedimientos de trabajo (artículo 439);
- cláusula de exclusión por dejar de pertenecer al sindicato (artículo 395);
- participar en una huelga ilícita (artículo 934);
- abstenerse de regresar a reanudar labores dentro de las 24 horas después de haberse declarado inexistente una huelga (artículo 932, fracciones I y II);
- negativa del patrón a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado en los conflictos colectivos de naturaleza económica (artículo 947, fracción I);

- negativa del trabajador a aceptar el laudo que condena a reinstalar (artículos 948 y 519).

No queremos dejar de apuntar que la disolución de la relación de trabajo por terminación trae como consecuencia fundamental la extinción de los derechos y obligaciones que se conforman en la relación laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- BUEN L., Néstor de, *Derecho del trabajo*, 7a. ed., México, Porrúa, 1987.
- COMISIÓN PARA LA COOPERACIÓN LABORAL, ACUERDO PARA LA COOPERACIÓN LABORAL DE AMÉRICA DEL NORTE, *Cierre de empresas y derechos laborales*, Dallas, Bernan Press, 1997.
- FERRARI, Francisco de, *Derecho del trabajo*, Buenos Aires, Ediciones Depalma, 1976.
- MUÑOZ RAMÓN, Roberto, *Derecho del trabajo*, México, Porrúa, 1983.
- RÍOS ESTAVILLO, Juan José (coord.), *Sistema de Información Jurídico Laboral*, México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, disco compacto, 1999.

Derechos de los patrones, editado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, se terminó de imprimir el 14 de julio de 2000 en los talleres de Alejandro Cruz Ulloa, Editor. En la edición se empleó papel cultural 57 x 87 de 37 kg. para las páginas interiores y cartulina couché de 162 kg. para los forros. Consta de 2000 ejemplares.