

MUNDO CP
CORPORATIVO PROFESIONAL



JURÍDICO

Por derecho del trabajo se entiende aquel que regula la conducta entre empresarios y trabajadores, e incluso sus relaciones con el Estado para la protección y tutela del trabajo; por lo que desde los sujetos que participan en lo individual, hasta aquellos que se reconocen en su ámbito colectivo como las coaliciones, asociaciones o sindicatos, tienen injerencia en esta rama del derecho.

DERECHOS DE LOS PATRONES

Los elementos de la relación de trabajo emanan de la definición contenida en la propia Ley Federal del Trabajo (LFT), particularmente en su artículo 20, en donde el trabajador y el patrón forman parte de los elementos subjetivos, teniendo como elementos objetivos aquellos que se refieren esencialmente a la subordinación y el salario.



En esta ocasión haremos referencia al patrón cuya definición según el artículo 10 de la LFT reza en el tenor siguiente: Artículo 10. Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

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

Es muy común que al hablar del patrón se hace referencia al empresario, por lo que es importante aclarar que un patrón no siempre es un empresario, pues en todo caso este último es quien organiza los factores de la producción. El patrón, por su parte, puede ser una persona física o moral que organiza esos factores de la producción, pero también puede ser una persona que carezca de ese carácter.

Por lo anterior, al hablar de empresa se refiere a un vínculo directo con el patrón como sujeto del derecho laboral, por lo que en este punto es necesario remitirnos a la concepción regulada a través del artículo 16 de la ley en comento, que señala lo siguiente:

Artículo 16. Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

En el caso de empresas laborales se han acuñado diversas clasificaciones:

1. Conforme al artículo 132, por el número de relaciones de trabajo.
2. Por la duración de las relaciones de trabajo.
3. Por la naturaleza jurídica del empresario titular de las relaciones de trabajo.

Como sabemos, el patrón como persona moral o colectiva se manifiesta en organizaciones llamadas sociedades, las que se clasifican como sigue:

1. Civiles:
 - Asociación civil.
 - Sociedad civil.
2. Mercantiles
 - Sociedad en nombre colectivo;
 - Sociedad en comandita simple;
 - Sociedad de responsabilidad limitada;
 - Sociedad anónima;
 - Sociedad en comandita por acciones;
 - Sociedad cooperativa;
 - Sociedad por acciones simplificada.

En este punto, es importante precisar que estas sociedades actúan a través de su representante legal, que en todo caso, será quien al firmar el contrato individual de trabajo asumirá en todos los casos la figura de la responsabilidad solidaria patronal.

De esta manera, el patrón interviene en los derechos individuales y colectivos de las relaciones de trabajo de conformidad con el artículo 20 de la LFT que establece lo siguiente:

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

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

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.



Del artículo transcrito se concluye que el vínculo de derechos y obligaciones que son impuestos por la propia norma es determinado por las relaciones de trabajo.

Por otra parte, el mismo artículo, al definir el contrato individual de trabajo, precisa que la forma escrita no sea un requisito sin el cual no se pueda configurar una relación de trabajo, lo que se confirma en términos del artículo 26: “La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará el patrón la falta de esa formalidad.”

En conclusión, no se piense que la falta de contrato escrito o documento que establezca las condiciones de trabajo implica una limitante para que el trabajador disfrute de las prestaciones que se encuentran reguladas por la propia ley, y la falta de esta formalidad será en todo caso imputable al patrón, y a quien le correspondiera la carga probatoria.

Asimismo, es necesario tener en cuenta que mediante la ley se establecen algunas disposiciones que bajo ningún motivo pueden ser trastocadas por los patrones, y que de ser el caso, no producirían efecto legal alguno, a saber:

1. Jornada mayor a la permitida por la LFT.
2. Jornadas excesivas.
3. Salario inferior al mínimo.
4. Retención del salario por conceptos de multas.
5. Irrenunciabilidad por parte del trabajador de cualquiera de los derechos consignados en la propia ley.

Considerando lo anterior, enfocaremos nuestra atención en los derechos y obligaciones de los patrones en el ámbito de las relaciones individuales de trabajo; nos apoyaremos en las prerrogativas que analiza Roberto Muñoz, siendo las siguientes:

Derecho de gestión

El patrón/empresario, tiene facultades para administrar y dirigir la prestación de trabajo subordinado, por lo que tiene el derecho a clasificar los puestos de trabajo requeridos, así como las actividades y responsabilidades de estos; definir el número de trabajadores que requiera para cumplir con sus fines; precisar la integración y funcionamiento de las comisiones mixtas; y definir los procedimientos para imponer sanciones disciplinarias, entre otras.



Deber de lealtad recíproca

Consiste en el reconocimiento de los derechos y deberes que nacen por la relación de trabajo, en los que se aplican valores como el de la honestidad, probidad y por supuesto, la lealtad en el cumplimiento de las obligaciones y deberes de las partes.

En particular, el trabajador está obligado a lo siguiente:

1. Guardar los secretos de la empresa.
2. Abstenerse de actos de competencia.
3. Trabajar eficientemente.
4. Actuar con honestidad.

Derecho a formar parte de las comisiones mixtas

Un punto que considero importante por destacar es el de las comisiones mixtas, ya que si bien la intención es acercarnos a los derechos de los patrones, ello no impide enfatizar un poco en sus obligaciones. De ahí que entre tales obligaciones está conformar las comisiones, las cuales, según mi experiencia,

pocas veces se llevan a la práctica como tal y la displicencia provoca la imputación de diversas sanciones, por lo que para que se tenga presente y se pongan manos a la obra, los conmino a verificar si se cumplen las siguientes comisiones:

1. Comisión mixta para determinar la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.
2. Comisión mixta de capacitación y adiestramiento.
3. Comisión mixta para determinar la antigüedad de los trabajadores.
4. Comisión mixta de seguridad e higiene.
5. Comisión mixta para formular el reglamento interior de trabajo.

En conclusión, debemos alimentar una cultura de información de los derechos laborales básicos tanto del trabajador como del patrón; en la actualidad mucho se habla de los derechos de los trabajadores,

pero no de los patrones. Por lo anterior, es necesario identificar perfectamente las obligaciones del trabajador, lo cual nos permitirá conocer los derechos del patrón, de entre los cuales se encuentra la exigencia en el cumplimiento de los mismos. Algunas de esas obligaciones son las siguientes:

1. Hacer el trabajo convenido.
2. Cumplir con las normas de trabajo.
3. Observar las medidas de higiene y seguridad.
4. Desempeñar el servicio bajo la orden del patrón.
5. Realizar el trabajo con diligencia y esmero.
6. Efectuar el trabajo en la forma, tiempo y lugar convenidos.
7. Dar aviso cuando no pueda asistir a laborar.
8. Restituir al patrón los materiales no usados.
9. Observar buenas costumbres.
10. Prestar auxilio en caso de siniestro.
11. Someterse a los exámenes médicos previstos en el reglamento.
12. Poner del conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas.
13. No revelar fórmulas de la empresa.

