

ASPECTOS GENERALES DEL TRABAJO

¿Diga usted si significa lo mismo “justicia” que “equidad”?

La justicia es el género y la equidad la especie. Se puede decir que la equidad es la aplicación de la justicia a caso concretamente.

Desde el punto de vista del Derecho Laboral ¿Qué es la justicia?

Existen tantas definiciones de este concepto, que sería imposible enumerarlas todas, por ejemplo, Ulpiano la definía como *una constante y firme voluntad de dar a cada quien lo que es suyo (justitia est constans et perpetuam voluntas jus suum cuique tribuendi)*. Otros laboristas de tipo revolucionario la definen como *tratar a los iguales como iguales y a los desiguales como desiguales*. Otros más la consideran como *dar a cada quien lo que se merece, o dar a cada cual el producto de su trabajo*.

Mario de la Cueva establece que la justicia es *una idea universal que se expresa en forma general, que su aplicación mecánica siempre conducirá a la injusticia, en virtud de que las fórmulas abstractas no pueden regular las condiciones concretizadas*.

¿Qué es la Justicia-Criterio y qué es la Justicia-Virtud?

Preciado Hernández dice que la *justicia-criterio* es un objeto ideal, y que la *justicia-virtud* es una dicho que se basan la voluntad pero no en la inteligencia.

¿Qué significa la justicia general o legal?

La misma exige todos y cada uno de los miembros de la comunidad, ordenen adecuadamente su conducta en beneficio del bien común.

¿Qué significa Justicia-Distributiva?

Es aquella que regula la participación que corresponde cada miembro de la sociedad en el bien común.

¿Qué es la Justicia Conmutativa?

Es aquella que exige equivalencia entre la prestación de servicios y la contraprestación por esa prestación, sin considerar a las personas.

¿Qué regulan la justicia general y la justicia distributiva versus la justicia conmutativa?

Ambas regulan situaciones de integración y subordinación, en tanto que la justicia conmutativa regula las relaciones de coordinación.

Desde el punto de vista laboral, cuando se afectan los intereses de un trabajador ¿Cómo debe funcionar su interpretación?

En el Derecho del Trabajo, las reglas de hermenéutica o interpretación prescriben el principio general y que, en caso de duda, siempre debe resolverse a favor del trabajador o como se conoce en el medio, darle al trabajador el beneficio de la duda.

Como hemos establecido, en los casos de duda será el beneficio de la misma en favor del trabajador, por tanto, ¿Existe alguna excepción en la que en caso de duda se deba resolver en favor del patrón?

De acuerdo con el maestro Manuel Marván, si la duda recae en la forma de llevar la administración o la dirección del empresa, siempre debe resolverse en favor del patrón, lo cual tiene sentido común.

¿Cuándo una ley tiene aplicación federal y cuándo tiene carácter local?

Nuestro país, México, todo aquello que expresamente no esté concedido a la Federación, se entiende tácitamente reservado a las autoridades locales. Consecuentemente, la LFT como su propio nombre lo indica, es de aplicación

federal, pero también es de aplicación local. Con anterior se despejan muchas dudas en aplicación de la ley en la materia.

¿Cómo puedo saber cuando un problema laboral cae en la esfera federal o bien en la local?

En la fracción XXXI del artículo 123 constitucional nos advierte cuáles son en exclusiva las materias o ramas del orden federal, por otra parte del artículo 1527 de la ley laboral que la reglamenta.

¿Qué artículo constitucional fundamenta la “libertad de trabajo”?

El artículo 4° constitucional establece el derecho del hombre a dedicarse a la profesión, industria, comercio trabajo que le acomode, siempre y cuando sea lícito. El artículo 5° del mismo ordenamiento, indica que nadie puede ser obligado a prestar un servicio personal sin su pleno consentimiento y sin su justa retribución.

¿Los derechos de los trabajadores pueden ser renunciables?

De ninguna manera, basados en el artículo 33 de la ley de la materia, debido a que las disposiciones de la misma son de orden público.

¿Si a usted como Director de Recursos Humanos y Representante Legal de la empresa le solicitan los accionistas contratar a un buen número de extranjeros, qué limitaciones tendría para cumplir dicha orden?

De acuerdo con el artículo 7 de la ley de la materia, en cualquier empresa del patrón deberá emplear cuando menos a 90% de trabajadores mexicanos. Los técnicos y profesionales tienen que ser mexicanos, salvo que no existan en una especialidad determinada en México, en cuyo caso patrón podrá emplear temporalmente a extranjeros en una proporción que no exceda del 10% de los de su especialidad.

Basado en lo anterior ¿Esto incluye a los médicos empresariales? Los médicos al servicio de las empresas siempre deberán ser mexicanos. Los directores, administradores y gerentes generales podrán ser extranjeros.

Basados en la LFT ¿Quién es o cómo se define al “trabajador”?

Con base en el artículo 8 se establece que es la persona física que presta a otra, ya sea también la persona física o bien una persona moral, un trabajo personal subordinado.

¿Qué debe entenderse por “trabajo”?

Para efectos del anterior, por trabajo debe entenderse toda actividad humana, intelectual material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio.

De la definición de trabajador ¿qué elementos se desprenden?



El trabajador siempre tiene que ser una persona física, ya que las empresas o personas morales nunca podrán ser trabajadores.



La prestación de un trabajo personal subordinado.

¿Qué es la subordinación?

Es la base de la relación de trabajo, consistente en la facultad de mandar y en el derecho a ser obedecido.

¿Cuáles son las limitaciones de la facultad de mando?

Dicha facultad de mando tiene dos limitaciones:

- Siempre debe referirse a trabajo estipulado, y
- Ser ejercido durante la jornada de trabajo.

En la vida real, existen muchos casos, en los que habiendo un contrato de trabajo no existe una dirección técnica. En otros más, a pesar de que no hay una dependencia económica, si se da la relación de trabajo, como cuando un trabajador presta sus servicios a varios patrones.

¿Si una persona presta sus servicios y cuenta con sus propios elementos, tiene desde el punto de vista del Derecho Laboral la característica de trabajador?

El servicio siempre tiene que ser prestado en forma personal. Si la persona se encuentra establecida y cuenta con sus propios elementos, aunque preste su servicio en forma personal, no tiene la característica de trabajador.

Si usted quisiera establecer quiénes son trabajadores de a) Planta, b) De Temporada, c) Temporal, d) Eventuales e) Temporales f) De confianza ¿Cuál sería su criterio de clasificación?

- a) El Trabajador del Planta es tal desde el momento preciso en que empieza a prestar sus servicios, a menos que exista disposición expresa en contrario.
- b) El trabajador de temporada es aquél que presta sus servicios en trabajos cíclicos, como la zafra, pizca de algodón y tiene todos los derechos de un trabajador de planta.
- c) El trabajador temporal es aquel que sustituye a otro por un lapso determinado.
- d) El trabajador eventual no es el que presta sus servicios *eventualmente*, sino aquél que presta sus servicios en labores distintas de las que normalmente se dedica la empresa; por ejemplo en una fábrica textil, un trabajador eventual es aquél que engrasa las máquinas, aún cuando tenga muchos años de hacerlo. ¿Cómo clasificaría en estos términos a un policía bancario? A estos policías bancarios no se les puede clasificar como trabajadores, ya que su nombramiento es expedidos por una autoridad; pero si al mismo policía se le utiliza como chofer, puede tener el carácter de trabajador por este concepto y además seguir siendo policía bancario. Esto se asienta con base en la Jurisprudencia XXXVIII, 5ta parte, página 29 y LXXXII 5ta parte, página 28 (véase amp. Dir. 9512/67 de Bancomer). ¿Cómo considera usted a los Gerentes? Deben ser considerados sólo cuando NO formen parte integrante de la empresa y no estén vinculados con los resultados económicos de la actividad misma, pues en este caso, sin duda, tiene el carácter de “patrones”

(tesis de jurisprudencia 311, seminario de 1954). Adicionalmente, el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, con sede en México, D.F., resolvió en el amparo RT16/77 promovido por la Lotería Nacional, los billeteros NO tienen el carácter de trabajadores, en virtud de que no desempeñan un trabajo personal subordinado, lo cual está ratificado en el amparo 6631/80 promovido por la Lotería Nacional, ya que ésta no es una empresa, ni tiene fines de lucro sino de asistencia social. ¿Cómo definiría usted a las personas están en capacitación en el sentido de si son o no trabajadores? A que se les puede considerar como trabajadores, su actividad debe ser lucrativa para el patrón, pues en caso contrario no se puede estimar que se esté dando una relación de trabajo.

- e) El artículo 9° de la ley vigente señala que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones que desempeñe y no de la designación que se le dé al puesto.

¿Cuáles son las funciones de confianza?

Son las:

- ▶ De Dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tenga en el carácter general y
- ▶ Que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento

¿Considera usted que dentro de las funciones de confianza exista algún tipo de contradicción?

Si. Al hablar de dirección, inspección, vigilancia, fiscalización cuando tenga el carácter general es correcto, ya que efectivamente el nombre que se le da a los contratos no determina la naturaleza de los mismos. Esto contradice al que señala que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro del empresa establecimiento, el cual previene que las señaladas funciones tienen el carácter de confianza sólo cuando tengan carácter general, lo cual es totalmente falso. Por ejemplo, si una empresa existen varios licenciados en administración, y no pasamos al expresado en el segundo párrafo, en el sentido de que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro del empresa o establecimiento, ya que sólo sería empleado de confianza el administrador como jefe del departamento y nunca sus auxiliares, lo cual es

totalmente absurdo, máxime que la primera parte del artículo determina que no es el nombre que se le dé al puesto lo que importa para que sea de confianza, sino la naturaleza de las funciones desempeñadas y no importa que los administradores no se les haya designado como generales, ya que siempre desempeñan labores de confianza.

¿Cómo puede usted determinar quién es un verdadero trabajador de confianza?

Para poder determinar quién es un verdadero trabajador de confianza, se necesita una descripción de puestos amplia, a fin de saber cuál es la naturaleza de las funciones que desempeña.

¿Al estudiar la LFT, que limitaciones encuentra usted para los trabajadores de confianza?

La Ley limita injustificadamente los derechos de los trabajadores de confianza, como sigue:

- ✘ En cuanto a su libertad sindical, ya que no se les permite que se sindicalicen en los mismos organismos de los demás trabajadores sindicalizados. Aunque en teoría, dichos trabajadores de confianza si pueden sindicalizados en aras de la garantía de la libre asociación, en la práctica, los trabajadores que se sindicalicen se les despide, basados en la ley no escrita, en donde se parte del supuesto de que el puesto de trabajador de confianza no es congruente con el puesto de carácter sindical.
- ✘ En cuanto a su PTU, la fracción II del artículo 127 de la LFT establece justamente que los trabajadores de confianza sólo pueden participar en las utilidades en un 20% del salario más alto del trabajador sindicalizado.
- ✘ Si hablamos de la reinstalación obligatoria. La fracción III del artículo 49 de la LFT señala que el patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar a los trabajadores de confianza mediante el pago de una indemnización constitucional, y con 20 días por cada año de servicios. En estos casos, es necesario acreditar que el trabajador efectivamente tiene carácter de confianza.

- ✘ Por lo que toca a huelgas, la fracción IV del artículo 931, indica que si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, no se considerarán en ningún momento los votos de los empleados de confianza. Lo anterior por supuesto es inconstitucional, ya que si los trabajadores de confianza resultaran afectados con una huelga, lo que siempre sucede, deben recontar en el mismo, ya que en caso contrario se les viola su garantía de audiencia, ya que no son oídos ni vencidos en juicio.

¿El artículo 123 menciona en algún momento a los trabajadores de confianza?
No, por consecuencia, todo lo que se mencione en la LFT en relación a dichos trabajadores de confianza se convierte en anticonstitucional, porque como ya quedó establecido ninguna ley reglamentaria puede ir más allá de la ley que reglamenta, máxime que cuando nuestra legislación se refiere a dichos trabajadores de confianza sólo es para coartarles sus derechos.

¿A quienes considera la ley como patrones?

Con base en el artículo 10 de la LFT, el patrón es una persona física o bien una persona moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Un connotado especialista, Sánchez Alvarado sostiene que patrón es la persona física, jurídica o colectiva que recibe de otro los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinado. ¿Qué opina usted sobre esta definición de “patrón”?

No estamos de acuerdo con tal criterio, ya que al expresarse que los servicios pueden ser de ambos géneros, se infiere que los mismos pueden ser exclusivamente intelectuales o materiales, lo cual es falso, ya que por más material en apariencia sea un servicio, siempre debe haber algo intelectual. Si interpretamos al pie de la letra la definición de Sánchez Alvarado sería equivalente a equiparar al trabajador con una máquina.

¿Cómo se les considera a los directores, administradores y demás personas como lo son los gerentes, que ejerzan funciones de dirección o administración empresa?

Deberán ser considerados como representantes del patrón y bajo tales circunstancias lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

¿Quiénes son considerados como intermediarios?

De acuerdo con el artículo 12 de la LFT los intermediarios, se define como “la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios al patrón”.

La figura de intermediario tiende a desaparecer, ya que el responsable de las obligaciones laborales será siempre el que reciba los servicios pactados, ya que generalmente los intermediarios son insolventes.

¿En qué momento se dan las obligaciones solidarias en materia laboral?

El artículo 15 determina la responsabilidad solidaria para las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra y que no dispongan de elementos propios suficientes.

Es conveniente señalar que la responsable solidaria solamente se refiere a la ejecución de obras o la prestación de servicios y nunca a las operaciones de compraventa.

¿Qué debe entenderse por empresa?

Existen muchísimas definiciones, e inclusive hay quienes sostienen que empresa es simplemente un “nido de víboras” en donde convergen intereses opuestos y contradictorios. ¿Qué opina usted en materia de Derecho Laboral?

Para nosotros, el concepto de empresa debería ser “un complejo jurídico, económico y social en el que existe una pluralidad de intereses que, al ser en esencia opuestos deben coordinarse para obtener la productividad adecuada”.