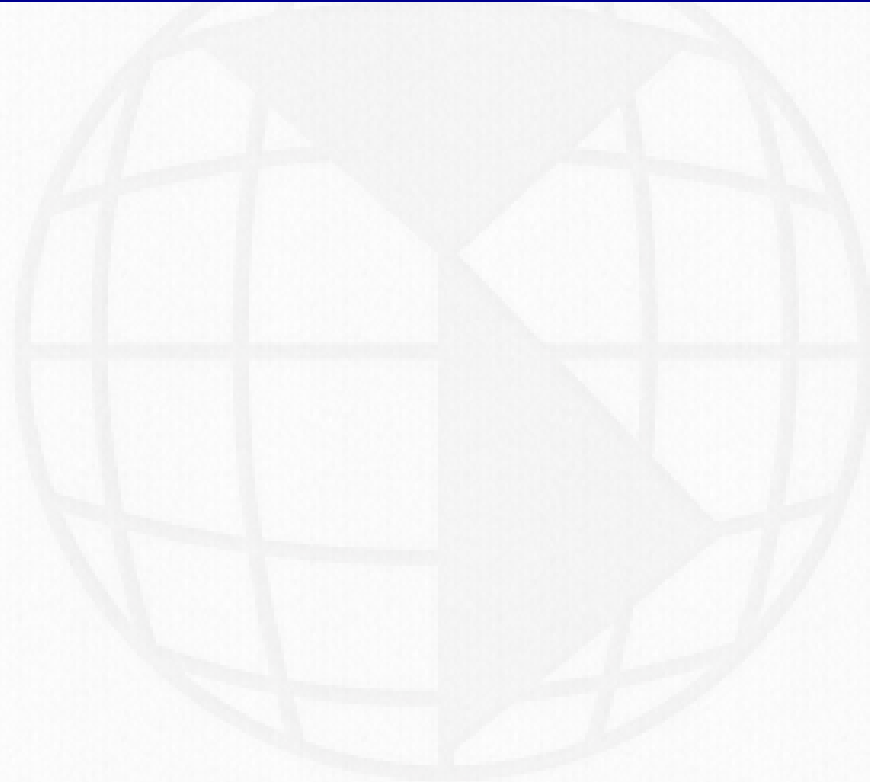




UNID®

UNIVERSIDAD
INTERAMERICANA
PARA EL DESARROLLO

Derecho Laboral



Sesión No. 1

Nombre: Principios generales

Contextualización

¿Cuáles son los aspectos generales del Derecho del Trabajo?

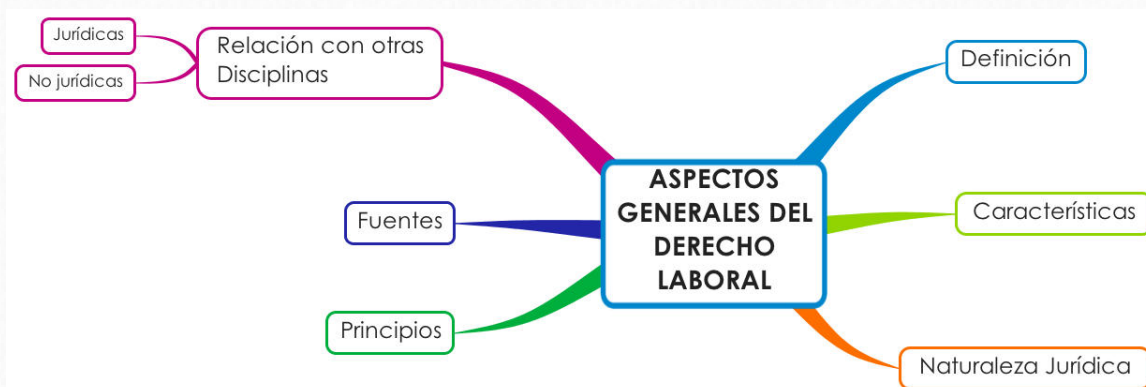
El Derecho Laboral surge como resultado de diversas luchas encabezadas por los trabajadores con la finalidad de obtener mejores condiciones laborales. Las primeras normativas laborales surgieron en Europa en los últimos años del siglo XIX, no obstante, a la fecha existen diversos aspectos por regular para terminar finalmente con la explotación del hombre por el hombre.

Antes de empezar con el estudio del Derecho del Trabajo es necesario comenzar con el análisis de su concepto para conocer los elementos que lo componen y de este modo entender la naturaleza del Derecho Laboral. Como todas las ramas del Derecho el Derecho Laboral se relaciona con otras áreas para el cumplimiento de sus fines, por lo que durante esta sesión se aprenderá cuales son las disciplinas jurídicas y no jurídicas con las que tiene relación el Derecho del Trabajo. Cada área del derecho es diferente, esto atendiendo a lo que intentan regular, aunado a lo anterior, otro aspecto que distingue a cada rama del Derecho son sus características esenciales, las cuales difieren en gran medida entre cada una de sus diferentes ramas, por lo anterior es necesario analizar las características del Derecho Laboral y de este modo conocer su esencia y su función.

¿Cumple el Derecho Laboral con su función de proteger los derechos de los trabajadores?

Introducción al Tema

¿Cuáles son los aspectos generales del Derecho del Trabajo?



La autonomía de las ramas del Derecho se debe en gran medida a sus leyes respectivas, a la jurisprudencia y a la doctrina, todas ellas constituyen a su vez las fuentes del Derecho, es decir, de donde surge o emana. Conocer la Legislación Laboral como fuente del Derecho del Trabajo nos permitirá comprender, que problema relacionado con las relaciones laborales, buscó resolver el legislador al momento de crear determinada Ley Laboral, o cuales fueron los factores históricos relacionados con el trabajo, que determinaron la existencia de esa norma. A medida de que una ley surge para regular determinada conducta las ramas del derecho fortalecen su autonomía, más con el surgimiento

Existen casos en donde la Ley de una rama del Derecho no es competente para regular un caso concreto, por lo que se tiene que recurrir a normas de otras áreas del Derecho, por ejemplo, si derivado de una relación laboral surge un delito, este no podrá investigarse a la luz de la Ley del Trabajo y más aún no podrán conocer los Tribunales Laborales de la conducta delictiva, por lo que será necesario recurrir al Derecho Penal para que sea la que se aplique al caso concreto. Así también, el patrón deberá acudir a las normas de Derecho Fiscal para determinar el porcentaje de impuestos que deberá de retener al trabajador como consecuencia de su relación laboral.

Explicación

Naturaleza del Derecho del Trabajo

¿Cuál es el concepto del Derecho del Trabajo?

Para Trueba Urbina (citado por Borrel, 2006) el derecho del trabajo es "...el conjunto de normas, principios e instituciones que protegen, tutelan y reivindican a los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales con el propósito de lograr su destino histórico: socializar la vida humana". (p.3).

Por su parte, Mario de la Cueva (2007) dice que el derecho del trabajo es "...la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital". (p.85).

¿Cuáles son las características del Derecho del Trabajo?

Además de las características de Derecho imperativo y Derecho inconcluso, Borrel (2006) considera las siguientes:

- **Equidad**, lo que se traduce en resolver o fallar las controversias laborales de acuerdo al señalamiento del deber, la conciencia o la moral, atendiendo a éstos más que a la literalidad de la Ley.
- **Justicia social**, entendida como una doctrina ideológica que lucha por un mejor y más generoso trato y retribuciones para los trabajadores.
- **Equilibrio entre los dos factores de la producción**, pues pretende armonizar los intereses del capital y el trabajo.
- **Protección especial al obrero** por ser la parte más débil de la relación laboral, al grado de darse la llamada suplencia de la queja.
- **Irrenunciabilidad de los derechos laborales**, porque los trabajadores no pueden renunciar a sus derechos laborales concedidos por la Constitución y la Ley del Federal del Trabajo, así cualquier convenio en contrario será nulo.
- **Derecho en constante expansión**, extiende su ámbito de aplicación y protección a nuevos grupos de laborantes.
- **No priva o reconoce la voluntad de las partes** en las convenciones y contratos colectivos o individuales de trabajo ni en los llamados contratos-ley, ya que no pueden las partes interesadas desconocer ni reducir las condiciones de trabajo o los mínimos señalados en la Constitución y en la Ley Laboral.

¿Cuál es la naturaleza del Derecho del Trabajo?

Mario de la Cueva (2007) señala que la naturaleza del derecho del trabajo: ... ya no puede ser concebido como normas reguladoras de un intercambio de prestaciones patrimoniales, sino como el estatuto que la clase trabajadora impuso en la Constitución para definir su posición frente al capital y fijar los beneficios mínimos que deben corresponderle por la prestación de sus servicios. Un estatuto de y para el trabajador." (p.85).

¿Qué relación tiene el Derecho del Trabajo con otras disciplinas?

Los autores (Borrel, 2006; Cavazos, 2004) coinciden en señalar que el derecho laboral, pese a su autonomía, se vincula con otras ramas del derecho como lo son:

- **Derecho constitucional.** El derecho laboral tiene su origen en el artículo 123, apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual da vida a la Ley Federal del Trabajo. Además, como dice Cavazos Flores (2004) "Del Derecho Constitucional el Derecho del trabajo adquiere la garantía máxima de su cumplimiento". (p.36).
- **Derecho a la Seguridad Social.** Por contener normas que protegen a la clase trabajadora, otorgándole acceso a la salud y demás elementos de la seguridad social.
- **Derecho Civil y Procesal Civil.** Puesto que actúan como derechos supletorios al derecho del trabajo, así lo afirma Cavazos (2004):

...también existen íntimos puntos de contacto. Los principios y reglas que gobiernan el Derecho Procesal General se aplican supletoriamente al Derecho procesal del trabajo. Sin embargo, resulta pertinente aclarar que por nuestra parte consideramos que cada día son más acentuadas las diferencias entre estas dos ramas del Derecho". (p.36).

- **Derecho Mercantil.** Porque reconoce, aunque con otra connotación, instituciones y figuras jurídicas de ésta rama del derecho, tales como "empresa", "empresario" "comisionistas", "agentes de comercio", etc., dándoles la categoría de patrón o trabajador, según sea el caso.
- **Derecho Internacional Público.** Pues repercute constantemente en el Derecho laboral al prescribir por conducto de la Organización Internacional del Trabajo convenciones de carácter general, al ser incluso creador del Código Internacional del Trabajo. (Borrel, 2006; Cavazos, 2004).
- **Derecho Internacional Privado.** Encargado de velar y regular los derechos laborales de los mexicanos que trabajan en el extranjero y de los extranjeros que laboran en nuestro territorio nacional. (Borrel, 2006; Cavazos, 2004).
- **Derecho Administrativo.** Pérez Paton, (citado por Cavazos, 2004) señala que "el régimen de trabajo y la fiel observancia de las leyes sociales se hayan bajo el control de organismos especiales de la administración pública, como ministerios, inspectorías, oficinas y departamentos, tribunales conciliatorios... etc.". (p.36).
- **Derecho Fiscal.** Por los impuestos, derechos y contribuciones de carácter fiscal relacionados con el trabajo.
- **Derecho Penal.** Toda vez que sanciona las violaciones y omisiones a las ciertas normas laborales, por ejemplo: pagar un salario menor al mínimo general. Añade Cavazos (2004) que los delitos laborales "...pueden tipificarse en huelgas, o paros ilícitos, ataques contra la libertad del trabajo, (...)". (p.36).

¿Cuáles son los principios del Derecho del Trabajo?

Para Mario de la Cueva (2007) los principios del Derecho del trabajo son los siguientes:

- **La idea del trabajo como un derecho y un deber sociales.** Se basa en la idea de la reciprocidad de derechos y obligaciones que existen entre la sociedad y el individuo, entendiéndolo como un ente productivo y a la sociedad como creadora de las condiciones que le permitan al primero acceder a un trabajo, para su desarrollo personal

y de la sociedad en que se desenvuelve. Pero a su vez la sociedad tiene el derecho de exigir del individuo el cumplir con su deber de trabajar.

- **La idea de libertad y el derecho del trabajo.** Con la Declaración de Derechos de la Constitución Francesa, en el mundo concibe la idea de libertad de trabajo, derecho que en México está consagrado constitucionalmente en el artículo 5, el cual a la letra dice:

Artículo 5o.- A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

Como explica Mario de la Cueva (2007) "...la libertad del hombre no sufre ni puede sufrir restricción alguna por y durante la prestación de su trabajo. (...) se encuentra obligado a entregar su energía de trabajo en los términos y condiciones convenidos, pero su persona y su libertad son intocables". (p.110).

- **Principio de igualdad y el derecho del trabajo.** Fue el principio que motivó la lucha por el reconocimiento de los derechos del trabajador, éste principio va de la mano de la libertad, libertad para trabajar e igualdad, pues para un trabajo igual debe corresponder un salario igual, de la misma forma igualdad de trato para todos los trabajadores en lo que concierne a su trabajo.
- **La idea de la dignidad humana.** Según explica Mario de la Cueva (2007) "...la dignidad humana consiste en los atributos que corresponden al hombre por el solo hecho de ser hombre, el primero de todos de que es un ser idéntico a los demás, (...) el trabajador tiene el indiscutible derecho de que se le trate con la misma consideración que pretenda el empresario se le guarde." (p.112).
- **La idea de una existencia decorosa.** Puesto que la finalidad del trabajo es otorgar a los trabajadores una existencia decorosa en sentido económico, la misma sólo puede darse cuando el hombre está en condiciones de satisfacer sus necesidades materiales y las de su familia.

La Constitución Política de 1917 y el artículo 123

¿Cuál es el antecedente constitucional del derecho del trabajo en nuestro país?

Debemos apuntar que el origen del derecho del trabajo en México es el resultado de su propia historia, en ese sentido, debemos comenzar indicando que el artículo 123 de la Constitución es consecuencia de una serie de acontecimientos históricos y sociales que acontecieron en nuestro país.

Asimismo, es fundamental comentar que los mexicanos fuimos los primeros en crear un catálogo de derechos y obligaciones de trabajadores y patrones y otorgarles el grado de garantía social en la Constitución.

Por lo anterior, es menester indicar una breve evolución del derecho del trabajo en México, para que alcances a comprender que el artículo 123 constitucionales el

resultado de la historia de nuestro país. Dicha evolución se muestra en la siguiente figura:

ETAPA	CUERPO NORMATIVO	GARANTÍAS DEL TRABAJO
MEXICO PRECOLOMBINO	NINGUNO CONOCIDO	En las comunidades Precolombinas si bien existían funciones y divisiones propias del trabajo que eran desarrolladas por los habitantes de acuerdo a su clase social y económica, <u>no existió ningún interés en regular derechos y obligaciones</u>
ETAPA MEDIEVAL	<u>DERECHO INDIANO:</u> Legislación que se crea en España en 1680 por Carlos II, para el Territorio de Las Indias y para aplicarse en los Feudos, comunas y encomiendas.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Regulación y reducción de la jornada= 8 horas / día 2. Descansos semanales festivos y pago del 7° día 3. Protección al salario y posibilidad de que se pague en efectivo o en especie a decisión del empleador. 4. Protección especial para las trabajadoras embarazadas y para los menores de edad. 5. Protección de todos los trabajadores, evitando labores insalubres y peligrosas. 6. Atención médica de los trabajadores accidentados.
ETAPA INDEPENDIENTE (SIGLO XIX)	ESTATUTO DEL PRIMER IMPERIO DE GOBIERNO (1821) DE AGUSTÍN DE ITURBIDE	Todos los ciudadanos tenían derecho a un empleo, sin otra distinción más que sus méritos y virtudes.
	CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1857: ARTÍCULOS 4° Y 5°. (Constitución propiamente liberal)	Se establecen las garantías de igualdad laboral, libertad de trabajar, libertad de no trabajar y pago del salario por el trabajo.
SEGUNDA INTERVENCIÓN FRANCESA (1864)	ESTATUTO DEL SEGUNDO IMPERIO DE GOBIERNO (1864) DE MAXIMILIANO DE HESBURGO	Se reconocen las garantías señaladas en el derecho indiano, pero se agregan: <ol style="list-style-type: none"> 1. Pago por accidentes de trabajo. 2. Inspección del Trabajo. 3. Sanciones por el incumplimiento. 4. Regulación de las deudas de los campesinos.

Figura 1. Principales derechos laborales en las leyes de nuestro país: evolución histórica.

Sin embargo fue hasta la época del Porfiriato (1877-1910), que se dio el movimiento llamado la Revolución Industrial Mexicana, en donde se gestaron las siguientes consecuencias:

- Industrialización de México, por medio de la inversión extranjera, en distintas áreas de la producción nacional:
 - Textil
 - Minera
 - Petrolera
 - Sombrerera
 - Ferrocarrilera
 - Vitivinícola
 - Construcción e inmobiliaria
- Nacimiento de la clase obrera (hombres, mujeres y niños) y consolidación de la burguesía porfiriana.
- Creación de los centros urbanos mexicanos de trabajo, en donde se concentraban trabajadores y sus familias alrededor de las fábricas.
- Economía sólida y fuerte nacional e internacionalmente.
- Política de reelección (GOBIERNO CENTRAL Y AUTORITARIO).
- Incremento en la economía, consolidación de nuestro país como un gobierno industrializado y en progreso.

Estas consecuencias en la industrialización y por el poder concentrado de Porfirio Díaz generaron una serie de problemas que fueron las causas fundamentales del inicio de la Revolución Mexicana en el siglo xx (1910):

PROBLEMA	DE
Problema político	Poder concentrado y política de reelección
Problema económico	Economía dual, mientras ciertos sectores de la población estaban al 100% industrializados, el resto de México vivía en extrema pobreza y además se vivía una economía del 20.80 y 80.20 (80% de la población tenía el 20% de la riqueza, - campesinos, artesanos obreros- , y el 20% de la Población: Nobleza Porfiriana, tenía concentrada el 80% de la riqueza).
Problema social	Existían clases sociales muy demarcadas por la economía del Porfiriato: <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>La nobleza porfiriana</u>: Los burgueses (altos funcionarios, caciques, terratenientes), el ejército, el clero. 2. <u>Los pobres</u>, el 80% de la población nacional (obreros, campesinos, artesanos).
Problema agrario	Terminar con el sistema de haciendas (feudalismo) y lograr una repartición equitativa y justa de la tierra.
Problemas laborales	Movimientos sociales de HUELGAS <u>Cananea y Río Blanco</u> , los cuales se caracterizaron por: <ol style="list-style-type: none"> 1) Ser movimientos organizados por la clase obrera, para la exigencia de los derechos laborales básicos. 2) Generar la conciencia obrera de que el trabajo es un derecho que les pertenece. 3) Reconocer social y nacionalmente a la clase obrera como clase revolucionaria. 4) Ser el origen de las instituciones y autoridades laborales que formarán parte del artículo 123 de la constitución de 1917.

Figura 2 Problemas del Porfiriato.

La lucha revolucionaria y social logró que en 1916 se convocara a un Congreso Constituyente que tuvo como objetivo el generar las nuevas bases gubernamentales del Estado Mexicano y la nueva situación política, económica y social. En dicho Congreso Constituyente, se formó una Comisión del Derecho del Trabajo que tuvo la tarea de crear un aparato legal que respondiera a las nuevas demandas sociales y del trabajo.

El resultado de dicha Comisión fue la formación del artículo 123 de la Constitución, el cual se reguló en un título especial denominado “DEL TRABAJO Y LA PREVISIÓN SOCIAL”, el cual incluyó el catálogo de derechos y obligaciones para trabajadores y patrones en todo tipo de relación laboral, agrupando en 5 rubros las siguientes garantías, que se muestran en esta figura:

GARANTIAS	DESCRIPCIÓN
1. Garantías del derecho individual del trabajo	Que regulan los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones, establecidas en prestaciones y derechos mínimos.
2. Garantías del derecho colectivo del trabajo	Que regulan los derechos de asociación profesional y defensa de intereses comunes mediante la huelga y el paro.
3. Garantías del derecho procesal laboral	Que establecen las autoridades y las formalidades esenciales del proceso para resolver conflictos en materia laboral.
4. Garantías de seguridad social	Que establece el sistema de seguros que cubren a los trabajadores y sus familias de los riesgos previsibles.
5. Garantías de previsión social	Que establecen las prestaciones mínimas con las que el trabajador incrementará su patrimonio, y con ello su calidad de vida y la de su familia.

Figura 3. Garantías laborales señaladas en la Constitución de 1917.

Conclusión histórica

El artículo 123 de la constitución es resultado de la historia de nuestro país. Hoy en día, el artículo 123 de la Constitución tiene dos apartados los cuales incluyen las anteriores garantías constitucionales. Dichos apartados son diferentes porque regulan distintas relaciones jurídicas en materia laboral.

En la siguiente tabla, se observa de manera general lo que regula cada apartado, su ley reglamentaria y las autoridades encargadas de resolver los conflictos en materia laboral.

ARTÍCULO 123:	REGULA	LEY REGLAMENTARIA	AUTORIDADES QUE RESUELVEN CONTROVERSIAS
APARTADO A	Relaciones de trabajo entre	Ley Federal del Trabajo	Juntas de Conciliación y Arbitraje.
APARTADO B	Relaciones de trabajo entre los poderes de la unión, el gobierno del D.F. y sus trabajadores.	Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado	Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Consejo de la Judicatura Federal. Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Figura 4. Regulación vigente y autoridades del trabajo del acuerdo a la Constitución de 1917.

La Ley Federal del Trabajo y sus postulados

¿Cuáles son los postulados de la Ley Federal del Trabajo?

La ley Federal del Trabajo nace tras un proceso de federalización de la ley laboral, ya que en el año de 1929 se reforma el artículo 123 Constitucional y sólo se deja al Congreso de la Unión la facultad de crear leyes del trabajo.

Es por ello que en el año de 1931 se promulga la primera Ley Federal del Trabajo, la cual desglosaba los principios constitucionales laborales con certeza, incluso llegó a ser prototipo para legislaciones en Iberoamérica.

Esa ley de 1931 como era de esperarse sufrió varias reformas al irse adaptando a las nuevas condiciones laborales, fue por ello que, con el interés de tener un cuerpo laboral más pertinente a la sociedad mexicana, en el año de 1970 se abroga la anterior ley, y se crea un nuevo cuerpo normativo organizado y concentrado.

Por lo anterior, la Ley Federal del Trabajo vigente que nos rige en las relaciones jurídicas de trabajadores y patrones en el sector privado es la de 1970.

El cuerpo normativo e integración de esta lft se encuentra concentrada en los siguientes títulos que consagran las garantías, derechos y obligaciones de trabajadores y patrones en sus relaciones de trabajo, mismos que se observan en la siguiente figura:

TÍTULO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	DESCRIPCIÓN DE SU REGULACIÓN Y POSTULADOS
TÍTULO PRIMERO.- PRINCIPIOS GENERALES	Aborda la parte general del Derecho Laboral indicando sus bases legales y principios rectores.
TÍTULO SEGUNDO.- RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO	Regula los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, en sus relaciones y contratos de trabajo.
TÍTULO TERCERO.- CONDICIONES DE TRABAJO	Establece el catálogo de prestaciones y condiciones de trabajo que todo trabajador debe tener en sus relaciones laborales.
TÍTULO CUARTO.- DERECHOS Y OBLIGACIONES DE TRABAJADORES Y PATRONES	Indica los derechos y obligaciones específicas para trabajadores y patrones en su relación de trabajo.
TÍTULO QUINTO.- TRABAJO DE LAS MUJERES	Regula los derechos fundamentales de las trabajadoras embarazadas.
TÍTULO QUINTO BIS.- TRABAJO DE LOS MENORES	Establece las garantías de protección de los trabajadores menores de edad.
TÍTULO SEXTO.- TRABAJOS ESPECIALES	Regula a los trabajos especiales del derecho laboral mexicano.
TÍTULO SÉPTIMO.- RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO	Establece los derechos de sindicalización y derechos colectivos de trabajadores y patrones.
TÍTULO OCTAVO.- HUELGAS	Indica las reglas generales y procesales del derecho de huelga.
TÍTULO NOVENO.- RIESGOS DE TRABAJO	Regula los derechos que se generan por los accidentes y enfermedades de trabajo.

TÍTULO DÉCIMO AL DÉCIMO SEXTO.- DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO	Estableces los principios y reglas para la solución de las controversias en materia laboral.
---	--

Figura 5. Postulados principales de la Ley Federal del Trabajo.

No debes olvidar que la lft es la Ley Reglamentaria al artículo 123, Apartado A de la Constitución, por ello regula las relaciones individuales y colectivas del sector privado.

Conceptos de trabajo, trabajador, patrón, empresa y representantes del patrón

¿Cuáles son los conceptos elementales del derecho del trabajo?

Estos conceptos se refieren a los sujetos del derecho del trabajo y los analizaremos considerando evidentemente nuestra lft.

Trabajo

El artículo 8° de la LFT define trabajo como “toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”. De esta definición podemos concluir lo siguiente:

- Sólo las personas físicas pueden ser consideradas en nuestro derecho como “trabajadores”, en ese sentido se excluyen del término a las personas morales.
- El trabajador puede realizar actividades materiales (obreros, campesinos, entre otros) o trabajos intelectuales.
- Para ser considerado trabajador basta con que realices una actividad humana, no importa el grado de preparación técnica, es decir, no importan los títulos, grados profesionales para considerarte trabajador.

Trabajador

El mismo artículo 8° de la LFT define trabajador como: “persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado”.

Esta definición describe las características del trabajo:

- Debe ser realizado por persona física.
- Debe ser personal, ya que se contrata trabajadores considerando sus habilidades, conocimientos y aptitudes personales.

Conceptos del derecho laboral

- Está subordinado a las instrucciones y dirección de su patrón. Por lo tanto existe un deber de obediencia.

La LFT, en su artículo 9° hace una clasificación de los trabajadores considerando sus funciones:

a) **Trabajador de base:** Son aquellos que no realizan funciones de confianza.

b) Trabajador de confianza: La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones que realice el trabajador y no de la designación que se dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, siempre que tengan carácter general (será empleado de confianza cuando sus funciones impacten a la generalidad de la empresa, establecimiento o patrón al que le trabajen). Son áreas de confianza: recursos humanos, contabilidad y finanzas, administración, jurídico, sistemas y seguridad. Son también empleados de confianza aquellos que realicen o se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento, por ejemplo: mensajeros, secretarias, choferes, asistente personal, entre otros. Sin embargo, hay otra clasificación de los trabajadores pero ésta atiende al hecho de estar asociados en un Sindicato.

c) Trabajador sindicalizado: Es aquel que se asocia a un sindicato. De acuerdo a la LFT la sindicalización es el ejercicio de un derecho que le corresponde a cualquier tipo de trabajador.

Patrón

La LFT define al patrón en su artículo 10 como “la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.

De este concepto podemos concluir que:

- Pueden ser patronos las personas físicas y morales.
- Patrón es aquél que se beneficie directa o indirectamente de los trabajos de sus trabajadores.

La LFT hace una clasificación de los Patronos en sus artículos 12, 13, 14, 15 y 41, por lo que observaremos sus definiciones legales:

a) Patrón intermediario: Es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón. Será patrón intermediario aquel que cuente con elementos propios y suficientes para hacerse responsable de las obligaciones laborales.

b) Patrón subsidiario: Es la empresa que ejecuta obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra y no disponen de elementos propios o suficientes (son las conocidas empresas filiales).

En los casos anteriores los trabajadores colocados por un intermediario o los trabajadores que laboren en empresas filiales, gozarán de los mismos derechos y tendrán las mismas obligaciones que los trabajadores del patrón principal y beneficiario.

c) Patrón sustituto: La sustitución patronal, es la transmisión de propiedad de una empresa o establecimiento en virtud de la cual el adquirente adquiere la categoría de nuevo patrón con todos los derechos y obligaciones laborales que hayan nacido de las relaciones de trabajo, son actos traslativos de dominio en los que existe sustitución

patronal, los siguientes: compraventa de la empresa, la fusión, escisión, donación, herencia o legado.

El patrón sustituto debe garantizar lo siguiente:

1. La sustitución patronal no implica jamás la terminación de las relaciones de trabajo.
2. Los derechos de los trabajadores jamás se verán vulnerados en una sustitución patronal.
3. El patrón está obligado a dar aviso de la sustitución a sus trabajadores, de lo contrario seguirá siendo patrón para todos los efectos legales.
4. El patrón sustituido será responsable de las obligaciones laborales adquiridas con anterioridad a la fecha de la sustitución y hasta por un periodo de seis meses posteriores a la fecha de sustitución, ya que a partir de este momento el patrón sustituto será el directamente obligado.

Representante del patrón

El artículo 11 de la LFT define que todas aquellas personas que realicen funciones de dirección y administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto, obliga al patrón, en sus relaciones de trabajo.

Empresa o establecimiento

La LFT en el artículo 16 hace una diferenciación de lo que debemos entender por Empresa y establecimiento en las relaciones de trabajo:

- a) Empresa:** Unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.
- b) Establecimiento:** Unidad técnica, que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

Lo anterior, es muy importante, porque si un trabajador labora en una sucursal y llega a tener algún problema, la responsable será la empresa.

Conclusión

A lo largo de la historia ha existido en todo el mundo una distribución inequitativa de la riqueza, lo que trae como consecuencia que ciertos individuos que tienen el poder, derivado de la acumulación de riqueza, recurran al trabajo de la clase económicamente débil para hacer crecer su riqueza. ¿Serían tal ricos Bill Gates y Carlos Slim sin la ayuda de la clase trabajadora? Sin embargo, a pesar de que los trabajadores son parte importante en el éxito económico de una empresa, estos solamente reciben un porcentaje mínimo de las ganancias, pues es bien sabido que los patrones buscan a toda costa pagar un salario justo a sus trabajadores, lo que incluso en algunos casos consideran pérdidas para la empresa.

Por eso es importante la existencia de un área del derecho que proteja a los trabajadores de los abusos que pudieran cometer los patrones. No obstante, el Derecho del Trabajo es relativamente nuevo, como se ha dicho, es resultado de constantes luchas por parte de la clase trabajadora, con el fin de obtener un mínimo bienestar que le permita acceder a una vida digna.

Ya se ha iniciado con el estudio del Derecho Laboral, sin embargo, todavía existen aspectos por conocer, por ejemplo:

¿Cuáles son los elementos de la relación de trabajo?

¿Cuál es el concepto de contrato de trabajo?

¿Cuáles son las reglas de los contratos de trabajo?

¿Cuál debe ser el contenido del contrato de trabajo?

La respuestas a las preguntas anteriores las conocerás en la siguiente sesión.

Para aprender más

¿Cuál es la naturaleza del Derecho del Trabajo?

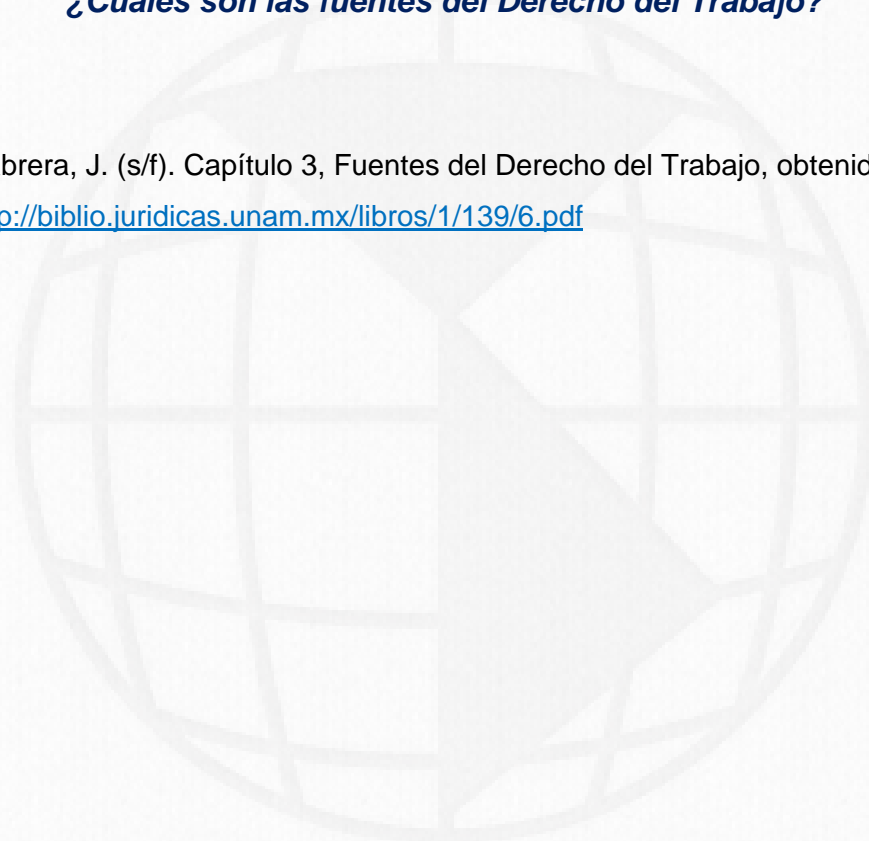
- Escamilla, J. (s/f). Naturaleza del derecho del trabajo, según Mario de la Cueva, obtenido de:

<http://www.azc.uam.mx/publicaciones/alegatos/pdfs/7/7-04.pdf>

¿Cuáles son las fuentes del Derecho del Trabajo?

- Cabrera, J. (s/f). Capítulo 3, Fuentes del Derecho del Trabajo, obtenido de:

<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/139/6.pdf>



Actividad de Aprendizaje

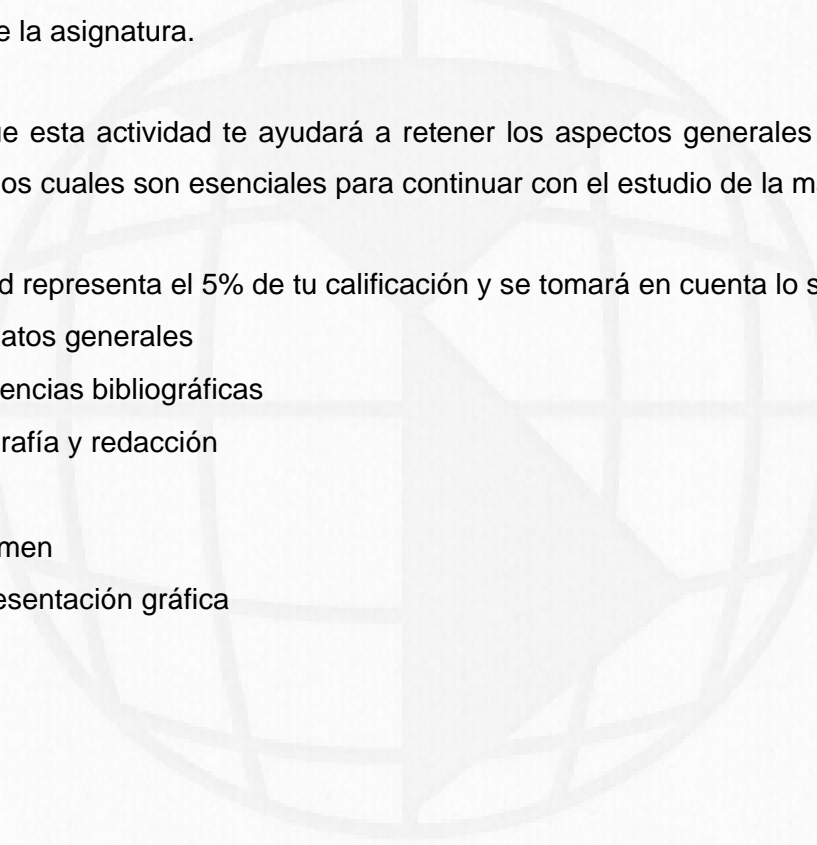
Instrucciones:

Con la finalidad de reforzar los conocimientos adquiridos a lo largo de esta sesión, ahora tendrás que realizar una actividad en la cual a través de un mapa mental describas los aspectos generales del Derecho del Trabajo.

Puedes realizarlo en cualquier programa especializado en mapas mentales, al final tendrás que guardarlo como imagen en formato JPG, con la finalidad de subirlo a la plataforma de la asignatura.

Recuerda que esta actividad te ayudará a retener los aspectos generales del Derecho del Trabajo, los cuales son esenciales para continuar con el estudio de la materia.

Esta actividad representa el 5% de tu calificación y se tomará en cuenta lo siguiente:

- Tus datos generales
 - Referencias bibliográficas
 - Ortografía y redacción
 - Título
 - Resumen
 - Representación gráfica
- 

Bibliografía

- Bermúdez Cisneros, M. (2000). Derecho del Trabajo. México: Oxford University.
 - Borrel, M. (2006). Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. México: Sista.
 - Cavazos, B. (2004). 40 Lecciones de Derecho Laboral. México: Trillas.
 - Climent Beltrán, J. B. (2001). Ley Federal del Trabajo, comentarios y jurisprudencia. México: Esfinge.
 - De la Cueva, M. (2007). El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. México: Porrúa.
- 