

629
28j



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

FALLA DE ORIGEN

LA EMPRESA FAMILIAR EN EL DERECHO
MEXICANO DEL TRABAJO

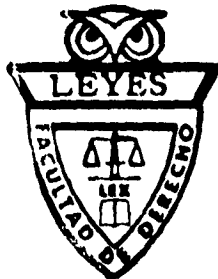
T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

VICTOR MANUEL NAVA GALAN



MEXICO, D. F.

1995



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Esta TESIS fue elaborada en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autonoma de México, siendo Director del mismo el Dr. Hugo - Italo Morales Saldaña; el asesoramiento respectivo correspondió a la lic. Marbella Medrano Hurtado.

A la UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO, nues-
tra Alma Mater, y a la H.
FACULTAD DE DERECHO; les
profeso mi más profunda -
gratitud por haberme otor-
gado los valiosos conoci-
mientos que servirán para
desarrollarme como Profe-
sionista.

Al excelso Dr. JOSE DAVALOS
MORALES y honorable maestro
de nuestra gloriosa Facul-
tad de Derecho; quien me -
alento a desarrollar este -
trabajo.

A la Lic. MARBELLA MEDRANO
HURTADO, quien con su im-
portante colaboración y co-
nocimientos me guio en la
realización de la presente
TESIS.

A mi PADRE, Sr. Javier Nava
García; por su honestidad y
valentía frente a la vida,
cuya presencia es ejemplo -
de entrega y fortaleza. Con
admiración y respeto, como
un poco de lo mucho que de
él he recibido.

A mi MADRE, Sra. Juana Galán Gómez
en quien siempre he encontrado -
amor, bondad y ternura; quien ha -
sido mi guía en el difícil camino
de la vida. Como homenaje a su in-
tegridad y ejemplo.

Un especial reconocimiento a la
compañera de mi vida, Lic. Santa
Emilia Hernández de la Huerta; -
por su inapreciable apoyo, com-
prensión y cariño; sin lo cual -
no habría sido posible culminar
la primera etapa de mi Profesión.
Por todo lo que me has brindado
Gracias.

A mis **HERMANOS**: María Guadalupe, Francisco Javier, Gabriela, Patricia, Juan - Carlos y Oscar; como muestra de afecto por haber hecho suyos mis compromisos.

A todos mis ilustres **PROFESORES**, con profunda gratitud y respeto; por sus enseñanzas que sirvieron para desarrollarme profesionalmente.

A todos mis **Familiares y - Amigos** que me han brindado su apoyo y cariño.

LA EMPRESA FAMILIAR EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

I N D I C E

INTRODUCCION	I
CAPITULO PRIMERO: ANTECEDENTES DE LA EMPRESA FAMILIAR	
1. Concepto General de Empresa	2
1.1 Elementos de la Empresa	21
1.2 Clasificación de las Empresas	22
2. La Empresa Familiar en México	23
3. La Empresa Familiar en la Ley Federal del Trabajo de 1931	46
4. La Empresa Familiar en la Ley Federal del Trabajo de 1970	55
CAPITULO SEGUNDO: NATURALEZA JURIDICA DE LA EMPRESA FAMILIAR	
1. La Familia y los Pupilos	68
2. Concepto de Empresa Familiar	82
3. Fundamento Jurídico de la Relación de Trabajo	97
4. La Relación de Trabajo en la Empresa Familiar	108

**CAPITULO TERCERO: LA OPERANCIA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO
EN LAS EMPRESAS FAMILIARES**

1. La Jornada de Trabajo	124
2. Días de Descanso y Vacaciones	129
3. Salario y Prestaciones Económicas	134
4. Derechos y Obligaciones de los Patrones	142
5. Derechos y Obligaciones de los Trabajadores	152

**CAPITULO CUARTO: ANALISIS Y PERSPECTIVAS DE LA EMPRESA
FAMILIAR**

1. El Trabajo del Menor en la Empresa Familiar	163
2. El Trabajo de la Mujer en la Empresa Familiar	173
3. La Inspección del Trabajo en la Empresa Familiar	179
4. La Seguridad Social en la Empresa Familiar	187
5. Proyecto de Reglamentación de la Empresa Familiar	199

CONCLUSIONES	206
---------------------	------------

BIBLIOGRAFIA	212
---------------------	------------

INTRODUCCION

La elaboración del presente trabajo sobre la empresa familiar, ha sido motivado, por lo que consideramos una situación de flagrante injusticia plasmada en nuestra Ley Federal del Trabajo, en la que de una manera excepcional se les niega a los trabajadores familiares, la posibilidad de demandar el respeto a las garantías laborales a que tienen derecho todos los mexicanos.

Con esta investigación, se pretende asumir la defensa de este especial sector de trabajadores, tratando de establecer una valoración realista de los efectos sociales que traería aparejada su inclusión en el ámbito del Derecho del Trabajo; para lo cual, primeramente establecemos una visión clara de lo que representa para el Derecho Laboral el concepto de empresa, con el fin de demostrar la incierta utilización de los términos Industria y taller, con que se identifica en la Ley, a las unidades familiares de producción.

Presentaremos el proceso evolutivo que ha sufrido la reglamentación de las empresas familiares a través del paso del tiempo. Abordaremos de manera directa, la acepción que aporta el Derecho Familiar de las voces familia y pupilos, vocablos esenciales para la configuración del concepto de empresa familiar que proponemos.

Dentro del capítulo referente a la naturaleza jurídica de la empresa familiar, presentaremos un análisis de la fundamentación jurídica y doctrinaria que tiene toda relación de trabajo, señalando los elementos esenciales que conforman a la misma. Además, demostraremos que nada impide en la realidad, que se produzcan relaciones laborales en las empresas familiares; oponiéndose esta idea con la firmeza de las normas que regulan actualmente a dichas empresas.

Mediante este estudio, penetraremos en el campo de las condiciones de trabajo que contempla la Ley, proponiendo una adecuación de las mismas en aquellas empresas familiares en que existen relaciones de trabajo; condiciones tales como: jornada mínima, días de descanso, salarios y prestaciones económicas; por ser éstas las garantías mínimas a que tienen derecho todos los trabajadores.

Igualmente, argumentaremos la necesidad que existe del reconocimiento de los derechos y obligaciones que deben tener los patrones y los trabajadores de las empresas familiares, en virtud del carácter jurídico laboral que posean. Por otra parte, ofreceremos un estudio de algunos temas, que por su importancia en relación a la empresa familiar, merecen una especial consideración, temas tales como, la intervención que tienen las mujeres y los menores de edad en estos centros de trabajo; haciendo particular mención de la significativa labor de la Inspección del Trabajo y de la trascendencia de la mi-

si3n que tienen los Inspectores en la vigilancia de las empresas familiares.

Mostraremos un somero pan3rama de los t3rminos en que se incluyen a las empresas familiares, dentro de la Seguridad Social; finalmente, ponemos a consideraci3n un proyecto de reglamentaci3n para las Empresas Familiares, con el objetivo de reformar el capitulo referente a la Industria familiar de la actual Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES DE LA EMPRESA FAMILIAR

1. Concepto General de Empresa
 - 1.1 Elementos de la Empresa
 - 1.2 Clasificación de las Empresas
2. La Empresa Familiar en México
3. La Empresa Familiar en la Ley Federal del Trabajo de 1931
4. La Empresa Familiar en la Ley Federal del Trabajo de 1970

CAPITULO PRIMERO
ANTECEDENTES DE LA EMPRESA FAMILIAR

1. Concepto General de Empresa

Desde los tiempos más remotos los hombres se han agrupado coordinadamente aplicando sus esfuerzos en la conquista de un fin común. El hombre por naturaleza es un ser gregario, - no solamente en la convivencia sino también en el trabajo, la diferencia de habilidades y fuerzas entre los miembros de una familia o de una tribu traen como consecuencia el nacimiento de un fenómeno social, que se encuentra en todas las empresas modernas, la división del trabajo. Las grandes obras realizadas por las culturas antiguas demuestran que hubo una organización que permitió una coordinación de sus esfuerzos.

Para poder comprender la importancia que tiene el concepto de empresa en las diferentes áreas del derecho y principalmente en el derecho del trabajo, es necesario conocer su evolución histórica. Si vemos a la empresa desde un punto de vista de la fenomenología sociológica y la consideramos como una organización de los factores de la actividad económica - llegaremos a la conclusión de que desde que apareció el hombre ha existido, solo que a través del tiempo ha ido evolucionando y variando la forma de su organización.

Por los datos que han aportado los historiadores sabemos

que en el período paleolítico de la prehistoria se unían varias familias, las que formaban tribus o clanes en los cuales un jefe asume el mando global para cubrir las necesidades del grupo por medio de la caza organizada colectivamente entre los hombres; mientras las mujeres y los niños realizaban las tareas más delicadas.

La etapa neolítica se caracterizó por una forma de economía más desarrollada por la aparición de la agricultura, lo que es fundamental para el establecimiento de algunas ciudades; la jefatura del poder político y económico pasa a las mujeres. Al convertirse el hombre en sedentario aparecen y subsisten otras actividades, como son: la caza, la recolección, se desarrolla la cerámica y las actividades textiles con tejidos vegetales existiendo un dominio absoluto de la propiedad privada.

Más adelante en la época de los metales; llamada así, por el conocimiento y manejo que el hombre desarrolló sobre éstos permitiendo realizar todas sus actividades con mayor facilidad, se dió una reestructuración y mejor división del trabajo de los pueblos, la fabricación de productos se acerca más al concepto de arte, al realizar los trabajadores todas las etapas en la elaboración de los mismos y por el tamaño de las ciudades solamente se limitaban a cubrir sus necesidades, ajenos a la idea de productividad; al existir excedentes se inició el intercambio o trueque antecedente de lo que hoy co-

nocemos por comercio; como ejemplos podemos mencionar: Las civilizaciones Egipcias, Griegas, Mesopotámicas, Romanas, la cultura China en Asia o la cultura Azteca y Maya en América, que nos ofrecen considerables variantes en el curso de su evolución histórica, nos muestran la forma de como la empresa se - ha ido desarrollando desde la empresa pública a la empresa - privada.

Al paso del tiempo el poder económico y político se fue agrupando en muy pocas manos, lo que trajo consigo la aparición de la esclavitud y el dominio de los señores feudales - que poseían grandes extensiones de tierra y la administraban en beneficio particular.

En la época feudal aparecen los pequeños talleres artesanales como la primera manifestación de esfuerzos coordinados para la obtención de productos que al principio satisfacían - las necesidades de un mercado limitado, con amplias perspectivas de desarrollo por el crecimiento que se iba dando en las ciudades. Los talleres artesanales no tenían una organización bien estructurada; sin embargo, su sistema de producción se - basaba en la disciplina que existía entre maestros y aprendices.

En la Edad Media prevalecieron generalmente dos formas - de producción industrial: la industria familiar y la manorial quienes pagaban sus derechos y rentas con artículos manufacturados; además de los trabajadores domésticos y los del manor

había lo que pudiera denominarse el nacimiento de una clase social, los trabajadores urbanos. El comercio en Europa durante esta etapa quedó cerrado, por lo que los talleres artesanales se desarrollaron poco, más adelante con la guerra de las cruzadas se incrementó el comercio y el intercambio de productos.

En el Siglo XVI se inicia la etapa histórica del renacimiento que trae consigo un considerable aumento en el comercio, lo cual repercutió pronto en el desarrollo de la industria y le suministró los estímulos que le habían faltado, como son; la oportunidad de ingresar a mercados más amplios, la obtención de materias primas y de capital. El contacto con los países orientales no solo introdujo nuevos artículos en Europa, sino que llevó algo más importante; la organización de sus empresas y sus técnicas industriales, no mucho tiempo después los europeos perfeccionaron las técnicas recibidas.

El descubrimiento de América es fundamental en el enriquecimiento y desarrollo de las industrias en Europa y Asia con la llegada de productos novedosos y la mayor circulación de metales preciosos.

Los artesanos se establecieron en Burgos donde fundaron talleres y cofradías, más tarde por la necesidad de mayor producción se instalaron talleres de mayor magnitud, donde la creciente demanda de diversos productos y la evolución de procesos industriales más complicados que crearon una especiali-

zación mayor en los oficios; como consecuencia de esto, los artesanos se convirtieron en trabajadores asalariados.

El aumento en el comercio trajo consigo la construcción de mejores vías de comunicación y hubo un mayor desarrollo tecnológico en el transporte, esto es resultado del nacimiento y consolidación de un gran número de empresas en todo el mundo. Es importante mencionar que se inician los sistemas monetarios, bancarios y de crédito comercial; aparecen los primeros bancos en Europa.

En el Siglo XVII, en Inglaterra tuvo lugar la revolución industrial, por los nuevos métodos de investigación aplicados a la producción y distribución de mercancías. La aparición de las máquinas para la producción en serie fue el despegue del actual concepto de industrialización. Las empresas tuvieron que reestructurarse en su organización, política, procedimientos y métodos, en virtud de haber pasado de la fabricación manual a la producción masiva trayendo consigo un acelerado cambio en la economía mundial.

Durante los Siglos XVIII y XIX se definen las principales estructuras económicas dentro de los sistemas políticos y sociales que imperan en el mundo, básicamente de las corrientes capitalistas o socialistas. El grado de desarrollo industrial que alcanzan algunos países en el contexto mundial determinan el poder político y la influencia ideológica que tienen sobre los países más atrasados industrialmente.

En la época que imperó el liberalismo en el ámbito económico y social, los trabajadores sufrieron una disminución considerable en su calidad de vida dado que, las condiciones de trabajo eran impuestas por el patrón quien ejercía un poder absoluto dentro de su empresa. Recordemos que el estado era un simple observador y no podía intervenir en defensa de los trabajadores, por lo que quedaban totalmente desprotegidos. "En la historia de la empresa capitalista se señala un primer momento, finales de Siglo XVIII y gran parte del XIX, como la era del apogeo del Capitalismo Liberal."(1)

El trabajo estaba considerado como una mercancía y solamente regulado por el Derecho Civil, esto representó un estancamiento en la evolución de la ciencia del derecho al darle el mismo valor al trabajo como un objeto más en el comercio. El poder que ejercía el empresario sin respetar la importancia del trabajador como un elemento necesario de la producción lo convirtió en director de su empresa, provocando con ello, la inminente lucha del proletariado para destruir el desequilibrio extremo que existía entre el trabajo y el capital.

El derecho estableció las normas mínimas para regular las relaciones individuales de trabajo por la presión colectiva de la clase trabajadora transformando a la empresa en un -

1. De la Cueva, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" T. I., 6ª edición, Editorial Porrúa, México, 1988, P. 165.

concepto democrático, al igualar el valor de la fuerza de trabajo con el del capital. La huelga representó un arma estratégica fundamental para alcanzar mejores condiciones de trabajo, salarios y prestaciones, evitando la fijación unilateral e incuestionable por un empresario.

A principios del Siglo XX se inicia un período de renuncia a la doctrina política del liberalismo clásico y comienza la tendencia de los gobiernos a intervenir en la regulación de la vida económica de sus países. El progreso industrial que se da en el mundo entero es proporcional con el crecimiento de la clase trabajadora y de los conflictos de intereses entre el trabajo y el capital.

México, con la Constitución Política de 1917 aporta a la doctrina y a las legislaciones más avanzadas una concepción revolucionaria de los derechos sociales. El artículo 123 representa la dignificación del trabajo y una de sus premisas básicas es el concepto de justicia social, interpretándola no como una supuesta igualdad jurídica, sino como una nueva forma de convivencia, en donde el trabajo está orientado hacia una estabilidad y protección que se vincula directamente a beneficios de carácter económico y de seguridad social para los individuos. En este artículo se "consignan derechos sociales exclusivos de los trabajadores, por la desigualdad que existe entre éstos y sus patrones, y por lo mismo es social y revolu

cionario."(2)

El derecho del trabajo que tiende a regular a todas las personas que realizan un trabajo subordinado para otra persona física o jurídica y su ámbito de aplicación más importante es la empresa, institución en la cual se producen los conflictos entre el capital y el trabajo y donde se han creado nuevos derechos para los trabajadores.

Empresa, del latín in-prehensa, representa a la vez una acción esforzada y conjunta para realizar obras materiales, - negocios, proyectos de importancia, participando en común en los riesgos y en las utilidades; de ahí que se le dé una acepción general de designio, finalidad o intensión; es decir, el término empresa puede ser empleado con diversos propósitos, - por ejemplo se dice que fue una empresa difícil la realizada por Cristobal Colón para el descubrimiento de América.

No existe un concepto de empresa que sea universal y exclusivo para el derecho en general, dada su naturaleza eminentemente económica se ha ido adaptando a las diferentes ramas del derecho.

Para el Derecho Mercantil la empresa representa el objeto principal de su estudio, al considerarla como el centro de las actividades económicas y la unidad fundamental en la que

2. Trueba Urbina, Alberto. " Nuevo Derecho del Trabajo " 6ª edición, Editorial Porrúa, México, 1981, P. 110.

se desarrolla el comercio. "El Derecho Mercantil se convierte en el derecho de las empresas y tiende a regir exclusivamente a éstas y la actividad que con ellas se realiza..."(3)

El término de empresa puede ser empleado en el derecho mercantil para señalar tanto, el despacho de un profesionista, el taller de un artesano, una sociedad mercantil pública o privada, así como el Estado y organismos públicos cuando persigan una finalidad lucrativa.

Hemos querido resaltar la trascendencia e importancia que tiene el concepto de empresa para el derecho mercantil, por ser éste su objeto de estudio, pero también interesa al derecho administrativo, fiscal, económico y laboral; en términos generales es un concepto que tiene repercusión en todas las áreas del derecho.

El concepto de empresa es un tema fundamental en el estudio del derecho del trabajo y consideramos que es la única disciplina que ha aprovechado en su real dimensión el significado de la palabra empresa, dándole una valoración especial y creando una institución a nivel universal del término. Antiguamente los laboristas confundían a la empresa con la persona física del patrón o del empresario y no la concebían como una unidad impersonal.

3. Barrera Graf, Jorge. "Temas de Derecho Mercantil" Editorial UNAM, México, 1993, P.17.

Para el nacimiento de una empresa es indispensable la existencia de personas que impulsadas por su propia iniciativa, asumen responsabilidades y riesgos al reunir los factores de la producción para la obtención de un producto o el ofrecimiento de un servicio, que pondrán a la consideración de un complicado mercado para su venta, con la incertidumbre de no obtener la ganancia esperada o la posibilidad de perderlo todo.

Corresponde al empresario la organización de los elementos técnicos, económicos y humanos que conforman a la empresa como una unidad, con personalidad propia que persigue fines privados y otros de carácter general. El derecho del trabajo representa para la empresa el punto de equilibrio entre los factores de la producción, buscando como finalidad la justicia social.

Son los juristas europeos, principalmente los alemanes e italianos, los que interpretan y describen a la empresa como una comunidad organizada. Desaparece la idea de que la empresa es solamente el patrón y se da una consideración especial a la aportación de los trabajadores.

En el derecho del trabajo y en el lenguaje común se confunden el concepto de empresa, en tres sentidos:

1. como sinónimo de patrón o empresario, quien tiene la obligación de realizar trámites representando a sus trabajadoo

res ante el Seguro Social, Infonavit y otros órganos del Estado; es decir, se entiende a la empresa como el titular de las relaciones laborales y un sujeto con derechos y obligaciones.

2. como el lugar en que se realiza la explotación, el negocio o la obra, diciéndose así que existe una compraventa de empresa, un arrendamiento, embargo; es decir, se considera a la empresa como un objeto.

3. como una entidad o institución que conjunta tanto al empresario como a los trabajadores que prestan sus servicios a un objetivo común. Esta acepción es la más importante para el derecho del trabajo teniendo "modernamente, un concepto - nuevo sobre la empresa, que aparece como institución. Es a ella que el empleado se vincula, a través del contrato individual de trabajo, y no a la persona natural o jurídica del empleador."(4)

El concepto de empresa ha evolucionado de tal manera que el empresario no representa para el derecho del trabajo la figura principal de ésta, gran parte de la doctrina se ha manifestado a favor de una despersonalización patronal; es decir, se establecen responsabilidades de la misma frente a los trabajadores y también con el Estado. "El patrón se ha convertido en uno de los órganos de la empresa y bajo este aspecto se

4. Russomano, Mozart Víctor. et. al. "Derecho del Trabajo" 2ª edición, Editorial Cárdenas, México 1982, P. 133.

ha llegado a hablar de personalidad jurídica de la empresa"(5); esto no significa que el empresario haya dejado de ser el órgano director de la empresa.

Consideramos acertada la definición de empresa que da - nuestra actual Ley Federal del Trabajo en su artículo 16, el cual señala: "para los efectos de las normas de trabajo se en tiende por empresa la unidad económica de producción o distri bución 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."

Creemos, que aunque el sentido del artículo 16 sea eminentemente económico, podemos interpretar que de esta definición se desprenden una serie de consecuencias jurídicas que traen aparejadas obligaciones para la empresa como institución; es acertada la distinción entre establecimiento y empresa, que - realiza el artículo 16, para delimitar las responsabilidades que tiene la empresa frente a los trabajadores y las autoridades laborales.

Fundamentalmente nos interesa establecer el papel tan sobresaliente que juega el concepto de empresa en la relación - jurídica laboral. " La consecuencia más importante que deri-

5. Devali, Mario L. " Derecho del Trabajo ". T.I., 2ª edición, Editorial Alfa, Argentina, 1983, p. 238.

va del artículo 16, consiste en que la atención del sujeto patronal de la relación laboral se desplaza de la persona al patrimonio."(6) Es importante mencionar que la empresa a dejado de ser un patrimonio exclusivo del patrón, ya sea una persona física o jurídica, el patrimonio representa para nuestra Ley la garantía que tienen los trabajadores por el hecho de formar parte de una empresa.

Por la generalización de las empresas de constituirse en sociedades mercantiles y en especial en sociedades anónimas, es fundamental que la Ley comprometa el patrimonio de la empresa, al fungir una persona moral como empresario; es decir, que por este valor impersonal que se da al existir varios patrones se prestaría a ilícitos que perjudicarían a los trabajadores.

Ante esta problemática "la empresa tiene al capital como elemento económico, del cual su titular puede ser una o varias personas o constituir un patrimonio sin sujeto, en cuyo caso el titular será el fin a que se destinó."(7) La existencia de cualquier empresa tiene como objetivo inmediato, el hecho de producir o distribuir bienes o servicios del que participan con interdependencia empresarios y trabajadores, siendo

-
6. De Buen L., Néstor. " Derecho del Trabajo " T.I., 8ª edición, Editorial Porrúa, México, 1991, P. 492.
 7. Dávalos, José. " Derecho del Trabajo " T.I., 3ª edición, Editorial Porrúa, México, 1990, P. 103.

este fin el tema que sirve de fundamento para el derecho del trabajo.

La obtención de beneficios o ganancias, representa un objetivo próximo que puede darse o no, cuya realización implica un mayor riesgo para el empresario; por que los trabajadores tienen como garantía sus salarios o en su defecto el patrimonio de la empresa. Ahora con la definición contenida en el artículo 16 " la empresa queda disociada de la finalidad lucrativa, de tal manera que su condición esencial sea solamente la producción o distribución de bienes o servicios."(8)

El patrón de acuerdo al nuevo concepto de empresa, no es ya la persona física o jurídica propietaria de la empresa, si no la propia institución; esto es porque la Ley establece responsabilidades de la misma frente a los trabajadores, quienes tienen la preferencia con respecto a terceros del conjunto de bienes de la empresa. La empresa como organización también puede contraer obligaciones de diversa índole, pero el patrimonio de la empresa responde directamente a los trabajadores; un reflejo de la concepción institucional de la empresa, son especialmente la participación de los trabajadores en las utilidades y en algunos aspectos de la dirección de la empresa, por medio del sindicato como órgano representante de los intereses de los trabajadores con las aportaciones que hace el de

8. De Buen L., Néstor. op. cit. P. 145.

recho colectivo, como son: el sindicato, la huelga, el contrato ley y el contrato colectivo, que disminuyeron la soberanía empresarial.

El derecho colectivo del trabajo dió una valoración especial y superior del trabajo mismo, superando en cierta medida, el valor del capital.

En el derecho del trabajo sus especialistas han aportado muchas y muy variadas definiciones de la empresa, pero la mayoría de los autores coinciden en señalar que, por sus elementos y características, es ya un concepto institucional, por las consecuencias jurídicas que tiene en la materia laboral. A continuación analizaremos algunas definiciones de empresa:

1. "...complejo jurídico, económico y social en donde - existe pluralidad de intereses que, siendo en esencial opuestos, deben ser coordinados para obtener una productividad adecuada."(9) No concordamos con esta definición en cuanto que asegura, que los intereses que convergen en la empresa, son - esencialmente opuestos; consideramos que el carácter de estos intereses es complementario más que opuesto, si bien es cierto, que el interés de los trabajadores es trabajar menos y obtener un mejor salario, son concientes que al carecer del capital tienen que adecuarse a las condiciones y posibilidades

9. Cavazos Flores, Baltasar. " 35 Lecciones de Derecho Laboral " 4ª edición, Editorial Trillas, México, 1985, - P. 85.

que ofrecen las empresas. Por su parte, el empresario que arriesga su capital desea obtener mayores utilidades, para lograrlo es necesario que utilice los servicios de los trabajadores más preparados, por tal motivo, tiene que ofrecer salarios superiores a los mínimos establecidos por la Ley. El derecho del trabajo tiene la difícil labor de complementar estos intereses para que las empresas se desarrollen armónicamente y que no exista una perpetua lucha de clases.

2. "...aventura de la producción o circulación de bienes para la conquista de los gustos de los hombres y de los mercados."(10) Desde nuestro punto de vista es una concepción más de derecho mercantil que de derecho laboral, siendo necesario profundizar en la obra de este autor para entender su verdadero sentir de lo que representa el concepto de empresa para el derecho del trabajo y concretamente su opinión respecto del artículo 16 de nuestra Ley, refiriéndose a este concepto nos dice: " las condiciones de la empresa nueva pretenden humanizar al capital, porque dejándole su espíritu de aventura, le imponen como deber la consideración del hombre y del trabajo. De ahí que ya no deba continuar siendo una institución de lucro, sino una fuente de vida para la comunidad obrera y de ganancia razonable para el capital."(11)

10. De la Cueva, Mario. op. cit. P. 164.

11. Ibidem, P. 168.

Consideramos contradictorio este razonamiento por la forma tan fría y directa en que define a la empresa este autor; si bien es cierto que comunmente se asocia la idea de lucro con la de empresa, para el derecho del trabajo representa un concepto real con vida e intereses propios que tiene como finalidad el bien común.

3. "...Lugar en que el trabajador presta sus servicios, el patrón aporta su capital y se lleva a cabo la conjugación armónica de esfuerzos para la prestación de servicios o elaboración de bienes; entendido así el concepto aporta interés a nuestra materia: Empresa es el centro de trabajo."⁽¹²⁾ Según nuestra interpretación el autor confunde a la empresa con el lugar o domicilio en el que se conjuntan el capital y el trabajo, sin tomar en consideración que el domicilio es un elemento accidental y no un elemento esencial de la empresa; es decir, el centro de trabajo no solamente es el taller, local, planta industrial o edificio, sino que existen empresas que por su naturaleza no desarrollan sus actividades productivas y de servicios en un sitio determinado y para realizar un servicio u ofrecer bienes, patrón y trabajador se trasladan a los lugares en que han sido contratados o a los mercados donde tienen demanda sus productos, es así como queda demostrado

12. Briceño Ruiz, Alberto. "Derecho Individual del Trabajo" 2ª edición, Editorial Harla, México, 1985, P. 162.

Consideramos contradictorio este razonamiento por la forma - tan fría y directa en que define a la empresa este autor; si bien es cierto que comunmente se asocia la idea de lucro con la de empresa, para el derecho del trabajo representa un concepto real con vida e intereses propios que tiene como finalidad el bien común.

3. "...Lugar en que el trabajador presta sus servicios, el patrón aporta su capital y se lleva a cabo la conjugación armónica de esfuerzos para la prestación de servicios o elaboración de bienes; entendido así el concepto aporta interés a nuestra materia: Empresa es el centro de trabajo."(12) Según nuestra interpretación el autor confunde a la empresa con el lugar o domicilio en el que se conjuntan el capital y el - trabajo, sin tomar en consideración que el domicilio es un - elemento accidental y no un elemento esencial de la empresa; es decir, el centro de trabajo no solamente es el taller, local, planta industrial o edificio, sino que existen empresas que por su naturaleza no desarrollan sus actividades productivas y de servicios en un sitio determinado y para realizar un servicio u ofrecer bienes, patrón y trabajador se trasladan a los lugares en que han sido contratados o a los mercados donde tienen demanda sus productos, es así como queda demostrado

12. Briceño Ruiz, Alberto. "Derecho Individual del Trabajo" 2ª edición, Editorial Harla, México, 1985, P. 162.

que la existencia de una empresa no depende de que las relaciones de trabajo se desarrollen en un sólo lugar.

4. "...actividad humana como tal programada o sometida a plan, encaminada hacia la consecución de un fin económico, mediante la utilización de ciertos medios que suelen denominarse sin más capital y trabajo."(13) En efecto, como toda buena definición es clara y completa por contener todos los elementos necesarios que implican la constitución de una empresa; sin embargo, consideramos que como la mayoría de los especialistas en materia laboral ponen énfasis al señalar que la finalidad de la empresa es económica o lucrativa, sin tomar en cuenta la existencia de empresas con fines altruistas que cumplen con los elementos esenciales de una empresa común. Mención aparte merece el estudio de las empresas públicas, que por su naturaleza misma persiguen diversas finalidades, actuando el estado como patrón o empresario.

Nos atrevemos a pronosticar que en un futuro cercano con los adelantos tecnológicos en materia de computación e informática, así como la construcción de máquinas automáticas y robots, lamentablemente será posible la existencia de una empresa con el único esfuerzo del empresario; es decir, el capital como elemento único de la empresa.

13. Borrajo Dacruz, Efrén. "Introducción al Derecho del Trabajo" 6ª edición, Editorial Tecnos, España 1989, P.106.

5. "...comunidad de hombres ligados por una serie de relaciones jurídicas, pero como institución ha de servir el hombre y no absorverlo."(14) De la unión de trabajadores y patrón o empresario nace un organismo independiente, con personalidad y vida propia. El derecho del trabajo es la disciplina que ha hecho de la empresa una institución con un objetivo principal de justicia, ofreciendo una vida digna a los trabajadores.

Consideramos que al hablar de un concepto de empresa moderna, no debemos dejar de pensar que se trata de una organización jurídica, económica, social y productiva a la vez.

Queremos resaltar el hecho de utilizar el término de empresa, para referirnos a lo que la ley actual define como industria familiar, por ser éste un concepto reconocido y definido por la misma; no así el de "industria" que consideramos limitado para describir de una manera concreta lo que realmente es un centro de trabajo familiar; el cual puede tener la forma de taller, fábrica o negocio, sin negárseles a éstos la calidad de empresa; cosa contraria sucede con el término de industria, el cual solamente se utiliza para describir a ciertas ramas especiales de producción.

14. Bayón Chacón, G. et. al. "Manual de Derecho del Trabajo" Vol. I., 5ª edición, Editorial Marcial Pons, España, 1969, P. 120.

1.1. Elementos de la Empresa

La mayoría de los especialistas del derecho laboral coinciden en señalar que una empresa está conformada de elementos esenciales y accidentales.

Los elementos esenciales son aquellos que tienen un valor fundamental para la existencia de la empresa, de los cuales podemos señalar los siguientes:

a) El patrón o el empresario, puede ser una persona física o moral que tiene mérito de haber creado e iniciado la estructura de la empresa.

b) Los trabajadores, personas que prestan su trabajo e inteligencia para producir bienes o servicios.

c) El capital es el elemento que determina la capacidad de producción y grandeza de una empresa.

d) La organización y dirección son elementos que establecen y deciden el éxito de una empresa, porque es difícil coordinar los elementos subjetivos y objetivos para diferenciar a las empresas prestigiosas de las que no son.

Patrón y trabajadores buscan un fin común, la producción o distribución de bienes o servicios cuya calidad y demanda de los mismos depende de la conjunción de los elementos anteriores.

Los elementos accidentales son aquellos que pueden presentarse o no en la estructura de una empresa, sin embargo no

determinan la existencia de la misma; es decir, que se presumen, salvo prueba en contrario; entre los más usuales están: - un domicilio común en el que se reúnan el trabajo y el capital (no es fundamental para que exista una empresa); así como que tenga la empresa un nombre comercial y la explotación de una misma marca, no importando si hay una coincidencia de funcionarios de alta jerarquía en una empresa.

1.2. Clasificación de las Empresas

Las empresas o industrias pueden clasificarse por:

- | | | |
|--------------|---|---|
| 1. GIRO | { | a) Extractivas
b) Fabriles
c) Comerciales
d) Servicios |
| 2. PROPIEDAD | { | a) Individuales
b) Colectivas o sociales
c) Semi-públicas
d) Públicas |
| 3. OBJETIVOS | { | a) Industriales.- explotación y transformación de las materias primas para el intercambio de sus productos.
b) Comerciales.- venta y distribución de productos naturales o manufacturados.
c) Financieras.- proporcionar tanto a los comerciantes como a los empresarios, los elementos financieros necesarios para su operación y desarrollo.
d) Servicios.- El trabajo es el <u>capital</u> principal, cuando no <u>único</u> en los que la <u>utilidad</u> se <u>fi</u> ja de acuerdo con la calidad y la técnica de trabajo. |
| 4. TAMAÑO | { | a) Grande
b) Mediana
c) Pequeña |

2. La Empresa Familiar en México

En la Historia Universal, México se ha significado por tener una de las culturas más antiguas, fecundas e importantes; además de contar con una gran variedad de regiones y de recursos naturales. Los pueblos indígenas anteriores a la conquista española se caracterizaron por fundar grandes ciudades, basadas en una avanzada organización económica y social. Los pueblos más importantes del México antiguo, por su desarrollo cultural y el número de sus miembros, fueron los Mayas, los Mexicas, los Olmecas y los Toltecas, estas sociedades se distinguían por ser eminentemente agrícolas, pero en cada una de ellas se encuentra presente la producción artesanal con una organización perfecta.

Para hablar de los orígenes de la industria familiar en México, tomaremos como referencia a la Sociedad Azteca desde la fundación de la Gran Tenochtitlán. La economía del México antiguo era en todos sentidos una economía basada en la política, según los cronistas cuatro clases fundamentales conformaban la organización social de los aztecas: la militar y la sacerdotal que constituía a la nobleza y la de los mercaderes y el común del pueblo, que comprendía desde los agricultores hasta los esclavos. Dentro de cada una de las clases fundamentales existían numerosas categorías y subdivisiones.

El gobierno controlaba y reglamentaba los recursos funda

mentales, como son: la tierra y el trabajo; además participaba de manera directa en el proceso de producción y decidía - las líneas generales de la distribución de la riqueza. Podemos hablar de que existía una economía privada, la de la familia del labrador plebeyo que se dedicaba a cultivar la tierra y a la elaboración de artesanías para su propio consumo o para cambios en el mercado; debemos subrayar que las familias campesinas recibían su parcela de tierras comunales llamadas calpullis, eran barrios de gente con un linaje antiguo y constituían la mayor parte de la tierra cultivada. La tierra de estas comunidades estaba a disposición de sus miembros, pero no pertenecía individualmente a cada uno de ellos sino al Calpulli en cuanto a unidad.

Los campesinos aztecas a cambio del uso de la tierra tenían que pagar tributo o dar servicios personales, tanto para trabajos de su comunidad como para la nobleza y sus autoridades superiores; el mercado era un mecanismo importante para la distribución de los productos y artesanías que elaboraban las familias, pero su importancia resultaba limitada para proveer a los grupos dominantes; cada población tenía su plaza de mercado y algunas ciudades populosas poseían dos o más, había uno permanente en cada localidad. El mercado más grande del México antiguo estaba en Tlatelolco y Tenochtitlan, el imperio ejercía su dominio y recaudaba impuestos de las operaciones que se daban en el mismo.

Los comerciantes eran una clase social diferente, llamados en náhuatl "pochtecas", los cuales eran comerciantes viajeros o traficantes que formaban un gremio de naturaleza hereditaria, tenían sus propios jueces, dioses, rangos, privilegios y un determinado nivel social. Fue fundamental la labor de los comerciantes para el crecimiento de los talleres artesanales en todas las ciudades prehispánicas, a ellos se debe la circulación de productos de todas las regiones de lo que era el territorio del México antiguo.

El pueblo azteca tenía una religión basada en la adoración de una multitud de dioses personales, con atribuciones bien definidas en su mayor parte. La religión representaba para las sociedades indígenas un factor fundamental en la vida económica, política y social de sus ciudades, no obstante que el exagerado politeísmo y la práctica en sus ritos de sacrificios humanos representaban el mayor defecto de estas culturas. Los principios religiosos regían todas las actividades de la sociedad azteca, mas sin embargo tenían un sistema jurídico avanzado, el cual se caracterizaba por la rigidez de sus normas y la estricta aplicación de sus penas. La esclavitud y la muerte eran las sanciones más salvajes que les podían ser aplicadas a los transgresores de las reglas establecidas en sus códigos. Las sociedades prehispánicas se distinguieron por ser de las culturas agrícolas más antiguas del mundo entero, aún cuando existía una bien definida división -

social del trabajo que aportaba su perfección para el buen desarrollo de la comunidad, por ello los cronistas hablaban elogiando a estas sociedades, diciendo que en ellas no existía casi el desempleo.

Es importante mencionar que la división sexual del trabajo establecía la base para la cooperación de los miembros como unidad de producción y consumo, a los hombres les correspondía todas las tareas de cultivo y recolección; así como la mayoría de las artesanías que producían. A las mujeres, además de la educación de los hijos y la cocina, tenían a su cargo el hilado y el tejido, cubriendo así cada familia azteca las necesidades de ropa con la producción en su hogar.

El proceso de crecimiento de Tenochtitlan y de las ciudades prehispánicas más importantes obligó a sus habitantes a buscar mayores oportunidades de vida; aún cuando la mayor parte de los primeros artesanos que había trabajaban sus tierras y desempeñaban las funciones sociales que les eran encomendadas, especializándose además en sus oficios. Son dos las causas que van a impulsar la producción artesanal, por una parte la ausencia de una actividad de domesticación de animales y por otra el creciente intercambio comercial. El comercio indígena se basaba en un sistema de trueque, pero poco a poco algunas mercancías adquirieron el carácter de moneda común.

La producción artesanal se vio limitada por un lento desarrollo tecnológico, el cual fue suplido por una constante -

especialización, haciendo de los artesanos verdaderos artistas en el desempeño de sus oficios. La existencia de una gran riqueza de recursos naturales y de una división natural del trabajo, permitió una mayor diversificación de la producción artesanal, hablándose de hasta treinta oficios diferentes. Por mencionar algunos de los oficios más conocidos diremos que habían orfebres, petateros, huaracheros, floristas, - albañiles, plumajeros, carpinteros, cazadores, curtidores, - pescadores, canteros, alfareros, canasteros y recolectores de frutas. Otros oficios tenían una distribución limitada, como los artesanos que trabajaban la obsidiana, los que hacían sal, los que fabricaban papel o los que construían canoas. Se sabe también que los principales grupos artesanales como son - los plumajeros, orfebres, pescadores y otros, tenían sus dioses patronos, cuyo culto particular contribuía a la organización corporativa y a la solidaridad de cada grupo, todos estos oficios aportaban impuestos, tanto en especie como en trabajo; pues el imperio azteca basaba su estabilidad económica en un rígido sistema tributario.

Había una clase especial de artesanos que laboraban en el palacio del emperador denominados en náhuatl "tecpan amantaca" que significaba artista o virtuoso, entre otros oficios que ejercían estaban los que se dedicaban al arte de la plumaría, la lapidaria, el trabajo en metal y piedras preciosas, - los cobreros, floristas, tabaqueros y talladores de madera; -

también eran considerados artesanos los escribanos que hacían libros históricos, religiosos y administrativos.

Las empresas familiares en México tienen su origen más remoto como unidad de producción en los artesanos caseros que había en la gran Tenochtitlan, denominados en náhuatl "calla amantaca", los productos hechos por ellos eran intercambiados por materias primas necesarias para continuar su producción - pero, además de los excedentes obtenían ganancias por lo que se hicieron especialistas de sus oficios, gracias a estos talleres artesanales que eran una gran mayoría, se cubrían las necesidades de productos de la sociedad azteca, la tendencia de estos talleres era la de agruparse en barrios según el oficio que realizaban; por ejemplo los lapidarios eran originarios de Xochimilco, estos talleres familiares circulaban sus productos a través de una estrecha vinculación entre éstos y los comerciantes, dándose una relación de subordinación de los primeros a éstos últimos.

La Conquista de México significó algo más que el encuentro o choque de dos culturas; pues consideramos que representó un cambio violento y destructivo de las culturas indígenas; con el nacimiento de la Nueva España se produjeron cambios radicales en la vida económica, política y social de las grandes ciudades indígenas. Se inicia un período colonial en el que España espera recibir beneficios inmediatos con una explotación brutal de los recursos naturales y humanos, el desarro

llo de la economía mercantilista se fundamenta en la transición y desintegración de las economías prehispánicas de la colonia y nadie logrará contener la declinación primero y más tarde la creciente destrucción de las culturas indígenas.

Los años posteriores a la conquista fueron una violenta y contradictoria transformación, los pueblos indígenas sufrieron alteraciones radicales en sus formas de vida, en sus técnicas y en sus formas de producción; la política que impone España a sus colonias frena su desarrollo y condiciona el crecimiento de sus mercados internos; establece instituciones y costumbres, como el uso de dinero, los ranchos ganaderos, la hacienda, las grandes minas, las plantaciones tropicales, los talleres artesanales y los obrajes entre otras; como consecuencia se incorporaron nuevas técnicas y métodos de producción, de herramientas, materias primas e instrumentos de origen europeo, en todos los oficios existentes en la Nueva España.

La expansión de las relaciones comerciales da lugar a la lenta aparición de los obrajes que eran unidades de producción, pertenecientes a familias españolas y teniendo como trabajadores a los indígenas; sobrevivieron los talleres artesanales familiares, estableciéndose la mayoría de ellos en las zonas rurales, produciendo para los mercados locales artículos elaborados con técnicas indígenas y españolas. Por otra parte, España impuso a los productores urbanos la rígida orga

nización de gremios que imperaba en Europa, limitando por consiguiente el crecimiento de muchos oficios y ramas de la industria, se dedicaron a elaborar productos destinados a la población criolla, mestiza y peninsular.

Los gremios artesanales representaron un freno para el desarrollo industrial y el crecimiento de los talleres familiares; la corporación gremial en la Nueva España estaba integrada por aprendices, oficiales, maestros, alcaldes y veedores; agrupaban a trabajadores especializados en algunos oficios, por ejemplo: sastres, zapateros, sederos, plateros, bordadores y carpinteros; la función de los gremios era la de proteger a sus miembros y limitar el número de sus agremiados, así como prohibir la creación de un gremio semejante, con el fin de reducir la competencia interna. Los gremios eran organizaciones sumamente cerradas teniendo como elementos principales, la limpieza de sangre que excluía a los no españoles de ocupar los rangos superiores jerárquicos y de preservar el secreto de la técnica artesanal. Es trascendental para frenar el desarrollo industrial de la Nueva España, el establecimiento de una legislación prohibitiva y el de monopolios estatales que tenían como objetivo asegurarse el mercado cautivo de la colonia. La industria novohispana producía sólo lo que podía consumirse dentro de determinadas zonas, más allá de las cuales los productos no podían distribuirse por la falta de vías de comunicación, la inseguridad creciente en la trans

portación de las mercancías y los excesivos impuestos de peajes y alcabalas.

Los talleres familiares se vieron imposibilitados de proliferar libremente debido a las prohibiciones de la metrópoli y a los gremios que impedían el libre ejercicio de los oficios, fue así que el clandestinaje fue cobrando importancia y los Municipios fueron impotentes para acabar con el obraje y los talleres familiares denominados "rinconeros" pudiendo ejercer sus oficios con relativa independencia.

Durante la segunda mitad del siglo XVI la producción artesanal pudo desarrollarse hasta convertirse en manufacturas, pero se vió truncado este proceso por las deformaciones que en el ámbito económico y social provocó la dependencia colonial; lo que necesariamente frenaría el crecimiento de las ciudades. Los principales obstáculos para el desarrollo industrial fueron la insuficiente transformación del capital comercial en empresas, la competencia de manufacturas extranjeras y las trabas que enfrentaba el mercado de fuerza de trabajo; ante estas circunstancias la demanda de productos de los mercados locales tuvo que ser abastecida mediante la producción artesanal y las ramas artesanales que ya no tenían demanda, como fue el caso de la plumaria y la lapidaria, fueron cayendo hasta casi desaparecer, mientras que otras iban fortaleciéndose, tal era el caso de la ebanistería, la herrería, la talabartería y la cerería por mencionar algunas. La pro-

ducción de aquellas artesanías destinadas al consumo de la masa trabajadora, se mantuvo casi sin cambiar; como fueron aquellas relacionadas con: textiles, alfarería, cestería y huara-chería entre otras actividades.

En las postrimerías del período colonial los gremios se encontraban en franca decadencia habiendo sido abolidos en - 1789; por su parte los obrajes lentamente habían logrado desarrollarse; su producción se realiza en base a una división - del trabajo más o menos especializada en la explotación de - los indígenas y en la importación de maquinaria traída de Eu-ropa.

Los talleres familiares se multiplican produciendo de - una manera artesanal o industrial e inician su especializa-ción, por ejemplo: en la fabricación de muebles finos, corde-lería, carrocería, ladrillos, vajillas, retablos para Igle-sias, instrumentos musicales, artículos de oro, plata y pie-dras preciosas, panaderías; en fin son innumerables los ofi-cios que se perfeccionaron en estos talleres.

La consumación de la Independencia no significó por sí - misma un cambio radical en la situación que guardaba la econo-mía nacional, pero sí permitió que el proceso de sustitución de las formas mercantiles por los capitalistas, que se venía dando de años atrás, fuera más rápido. Fue la guerra de inde-pendencia una lucha de clases, de intereses económicos, de resentimientos políticos y la culminación violenta de una etapa

histórica de explotación y dominio de un pueblo por otro; la abolición de la esclavitud y de los tributos a los que eran sometidos los indios y mestizos, representó un progreso importante en el nacimiento de México como país independiente.

Los primeros gobiernos mexicanos intentaron apoyar el avance de las relaciones capitalistas y de los inicios de industrialización del país, no obstante por ciertos adelantos no se logró ir más allá de una estructura productiva poco diversificada y débil que además recibía el embate de los nacientes estados capitalistas, como: Estados Unidos, Holanda e Inglaterra por mencionar algunos; seguía predominando la producción artesanal por medio de los talleres familiares y los obrajes que prosiguieron su proceso de evolución para intentar formar las primeras fábricas, pero al término de la independencia el poder económico se encontraba en manos del clero, lo que cerraba las puertas al financiamiento industrial, esta situación provocaría en poco tiempo ajustes históricos que sentarían las bases para un sistema jurídico, político y social del país más avanzado. El gobierno de Anastacio Bustamante adopta medidas proteccionistas, estableciendo aranceles para impedir la competencia de manufacturas extranjeras y crea en 1831 el Banco del Avío que proporcionaría capital para la adquisición de maquinaria y la contratación de asesoría técnica extranjera, para crear los cimientos de una industria nacional. Paralelamente al incremento de las fábricas se man

tuvieron algunas ramas de producción artesanal las que no abandonaron sus procesos de producción, aunque sí tuvieron una organización menos rígida los talleres; ahora bien el desarrollo de la producción manufacturera no alcanzó a tener el vigor que tuvo en otros países, por lo cual la creciente población rural despojada de sus medios de producción no pudo ser absorbida por una industria en rápida expansión, lo que generó condiciones que en nada favorecieron el crecimiento industrial del país que además enfrentaba desestabilidad política interna, aprovechada por algunos países capitalistas.

La Reforma fue una de las etapas históricas de mayor trascendencia para México, su objetivo principal consistía en abatir el feudalismo heredado por la colonia y destruir la influencia del clero en la vida económica, política y cultural del país; por el incremento de la producción manufacturera una gran parte de artesanos que complementaban su producción agrícola con la fabricación de artesanías, al perder sus medios de producción y no poder emplearse como jornaleros en las haciendas emigraron a las ciudades para vender su fuerza de trabajo. La evolución de los talleres artesanales para convertirse en empresas manufactureras se dio de una manera lenta y restrictiva, llevándose a cabo bajo la convivencia de capitales nacionales y extranjeros, los primeros dedicados a las ramas tradicionales en tanto que las nuevas ramas industriales son controladas por capitalistas extranjeros. Los lí

mites de las empresas manufactureras en este período histórico los podemos observar en los datos que proporciona el historiador Ciro Cardoso, que al referirse a la cantidad de manufacturas existentes, señala que "...el número de establecimientos de este tipo que había en 1862, ascendía a 207 frente a 21, 320 talleres artesanales y de éstos los más importantes eran los dedicados a alimentos y bebidas, siguiéndole los textiles e industrias del cuero."(15)

Se inicia en 1877 la dictadura de Porfirio Díaz que significó para el país una época llena de contrastes en todos los ámbitos, se duplicó la estructura industrial debido a la entrada de capitales extranjeros que aportaron maquinaria, equipos y materiales vinculados a sistemas productivos más eficientes; fueron las inversiones de origen inglés, francés y norteamericano fundamentalmente las que explotaron a las ramas industriales más lucrativas, como: ferrocarriles, minería, petróleo, agricultura de exportación y en empresas de bienes de consumo, todo esto determinó que se produjera un desequilibrio en el desarrollo económico del país.

Todos los cambios que se presentan durante el Porfiriato motivaron que la producción artesanal sufriera una desarticulación notable, la disgregación de las comunidades indígenas

15. Cardoso, Ciro. "México en el Siglo XIX, Historia Económica y de la Estructura Social" Editorial Nueva Imagen, México, 1989, P. 147.

llevó aparejada la destrucción de muchos talleres artesanales de los cuales se abastecían y a la incorporación de sus miembros a la fuerza de trabajo asalariada, sin que con ello desaparecieran totalmente; sobrevivieron las manufacturas indígenas en aquellas comarcas del país, en donde las comunidades campesinas no sufrieron el asalto de la nueva economía rural de las haciendas y en general del desarrollo mercantil; pues la riqueza del país seguía concentrada en un grupo exclusivo.

Los talleres familiares que subsistieron con una producción artesanal, fueron los que realizaban sus actividades con procedimientos manuales, algunos de ellos exportando sus productos, podemos mencionar entre los oficios y productos más comunes en esta época: los tejidos de lana y algodón en rebozos, gabanes y zarapes, tejidos de ixtle y lechugilla (reatas, lazos, ayates, aparejos para bestias, etc.), tejidos de palma, talabarterías y zapaterías, dulcerías, licores y amasijos, cererías, velerías, jabonerías, talleres de pirotecnia, carpintería, locería, alfarería, ladrillería, adobería, cantería, herrería, carrocería, jugueterías, joyería y orfebrería, este grupo de artesanías sobrevivieron en el campo y en algunas ciudades, la producción por sus condiciones peculiares no podría ser desplazada, sino muy lentamente por la producción fabril. Existía una gran desigualdad entre las clases marginales, respecto de las clases acomodadas y era la clase campesina la más oprimida en esta dictadura que sufrió el país.

Las contradicciones económicas y políticas que la dictadura de Porfirio Díaz generó para México desembocaron en el estallido revolucionario de 1910, provocando una lucha de clases que buscaba una distribución más equitativa de la riqueza. La revolución trajo muchas consecuencias, entre ellas la destrucción de una gran parte de la producción agrícola y ganadera debido a la movilización de grandes masas de campesinos, la pérdida de muchas vidas humanas que fue lo más lamentable; así como la desaparición de la riqueza acumulada que había en el país.

El conflicto armado casi no tuvo efectos directos en el sector manufacturero, esto se vio reflejado en que la disminución de la actividad en este sector fue relativamente pequeña. Apartir de 1916 la economía mexicana empezó a tener un mayor dinamismo, aunque no dejó de ser lento el proceso de crecimiento, se desarrolló más la minería, se incrementó la producción de petróleo, se crearon nuevas empresas y aumentó el mercado de trabajo. Con la Constitución de 1917 fue coronado el movimiento revolucionario y se sentaron las bases legales para la protección de los trabajadores.

La ampliación del mercado manufacturero propició el establecimiento de nuevas fábricas subsidiadas por empresas norteamericanas que habían cobrado importancia después de la Primera Guerra Mundial; mientras tanto la producción artesanal seguía perdiendo terreno frente a las grandes empresas. "En 1930

de la producción total en la industria manufacturera correspondía ya el 45% a la de tipo industrial, frente al 55% de la producción artesanal y familiar."(16) Era evidente también el desequilibrio que se había venido generando en las diferentes regiones del país; al respecto cabe señalar que el desarrollo de las manufacturas se limitó casi exclusivamente a la zona metropolitana y a las grandes ciudades, así fue que al inicio de los años treinta el Distrito Federal tenía la mayor producción manufacturera.

El debilitamiento de la economía como consecuencia de la depresión de 1930 dio lugar a que el gobierno de Lázaro Cárdenas instrumentara una política económica agresiva que facilitara e impulsara el desarrollo económico del país. Se reforzó la Reforma Agraria estimulando la modernización de la agricultura y el desarrollo del mercado de trabajo, se nacionalizaron recursos naturales, la expropiación petrolera fue una decisión fundamental para que el Estado obtuviera una fuente importante de divisas; también se reformó el sistema monetario, se reorganizó el sistema bancario, se impulsó la educación y se crearon empresas paraestatales que apoyarían y permitirían el desarrollo de la industria. Los cambios que tuvo la estructura socioeconómica durante el régimen cardenista es

16. Reynolds, Clark W. "La Economía Mexicana, su Estructura y Crecimiento en el siglo XX" Editorial UNAM, México, - 1973, P. 270.

tuvieron dirigidos a debilitar la dominación extranjera acabando con el control monopólico que tenían en algunas ramas productivas.

Los principales factores que explican el avance industrial en la década de los cuarentas van a ser: La base productiva creada en los años treinta, la creciente participación del Estado en la economía y las consecuencias que trajo la segunda guerra mundial. De 1950 a 1960 se inició en el país un constante establecimiento de nuevas industrias que significó un importante crecimiento económico no exento de fluctuaciones; las pequeñas y medianas industrias de entre ellas las empresas familiares, son reducidas en un gran porcentaje, sus propietarios y trabajadores no pueden competir con los grandes capitales que controlan los mercados y son asimilados gradualmente a la condición de obreros.

El progreso tecnológico juega un papel fundamental en el desarrollo económico del país y en la transformación de las empresas, la implantación de nuevos procesos de fabricación proporcionaron aumentos considerables en su producción, las empresas familiares no son ajenas a estos cambios y lentamente algunas de ellas abandonan sus sistemas artesanales de producción para adoptar los adelantos tecnológicos e iniciar la fabricación en serie de sus productos, inclusive algunas de estas industrias que modernizaron sus estructuras llegaron a convertirse en grandes empresas; por otra parte se diversifi-

caron las áreas de trabajo para las empresas familiares, dejando de ser exclusivamente manufactureras de bienes de consumo especializándose muchas de estas empresas en la prestación de servicios y en el comercio. De 1960 a 1970 el desarrollo industrial continuó siendo desigual debido a diversos factores, tales como: la dominación de empresas monopólicas, la concentración regional de las empresas, una creciente dependencia extranjera y la mala utilización de los recursos productivos; a pesar de todos estos elementos negativos en este período el aparato productivo tuvo un crecimiento importante.

La década de los setentas está marcada por una característica permanente la inestabilidad y el inicio de una crisis económica con consecuencias profundas en la vida económica del país. La combinación de una política económica errónea por parte del gobierno se mezcló con factores determinantes como el descenso en la producción agrícola y manufacturera, el declive en la captación de los recursos bancarios, el decrecimiento en la inversión extranjera y en las exportaciones; así como la devaluación del peso que fue el detonante de esta crisis. La corrupción que absorbió a los gobiernos de esta década fue el factor que aceleró la caída y estancamiento del país en todas sus áreas.

El desenvolvimiento de la industria en general se dio en condiciones adversas derivadas, además de la situación interna del país y las fluctuaciones en la economía mundial; por -

lo que México tuvo que resolver situaciones derivadas de las bajas constantes en los precios de las materias primas, entre las cuales las disminuciones en el precio del petróleo fueron especialmente perjudiciales; así como la gran deuda externa, que se generó. Las medidas que el Estado adoptó no fueron - las idóneas para contrarrestar esta situación, hacemos referencia a todos estos aspectos económicos porque las empresas familiares al ser parte de la industria y cualquier variación - en la economía nacional le afecta también.

A partir de 1982 el gobierno mexicano inició un proceso de cambio encaminado a transformar la estructura productiva - para aumentar el sector exportador diversificando los productos de exportación para disminuir la dependencia que se tiene de la producción petrolera. El cambio entrañaba el desmantelamiento de estructuras corruptas y llenas de intereses que - se han desarrollado gracias al crecimiento indiscriminado del sector público; a pesar de la política implementada por el licenciado Miguel de la Madrid que intentó salirse de la inercia establecida por los dos sexenios anteriores los resultados no pudieron ser inmediatos por la gravedad de la crisis - estancada en el país; creemos que es notorio el esfuerzo emprendido por el gobierno para sanear las finanzas públicas.

Durante el sexenio de Miguel de la Madrid en el sector - industrial se presentaron cambios en sus ámbitos productivos, tecnológicos, financieros y corporativos con la consecuente -

expansión de algunas empresas y el debilitamiento de otras; -
este crecimiento desigual se hace más evidente a partir de -
1985, año en el que se agudiza la dependencia del exterior; -
ensanchándose así la brecha tecnológica entre el gran capital
y las pequeñas empresas.

En 1986 la economía se caracteriza por una recesión gene-
ralizada afectando al sector industrial, entre otras cosas -
por la disminución de la demanda interna, la adhesión al GATT,
la baja en las inversiones públicas y privadas y en general -
por la política recesiva adoptada por el Estado. Para 1987 -
la inflación alcanzó su nivel más alto en la historia del -
país, el proceso de reconversión industrial para buscar una -
transformación en la estructura productiva, resultando inefi-
caz por errores de la administración pública que al otorgar -
sus apoyos económicos de una manera selectiva no logró descen-
tralizar el aparato productivo; puesto que el empleo de tecno-
logía más avanzada se produce en escala restringida concen-
trándose principalmente en las grandes empresas, en particu-
lar en los monopolios de las ramas industriales más dinámi-
cas y en las zonas más desarrolladas, quedando al margen am-
plias áreas económicas donde se mantienen formas de produc-
ción atrasadas.

La estructura del sector manufacturero se vió fuertemen-
te influenciado por estos factores y son las empresas familia-
res las que sufren los peores estragos de la crisis; además -

de que estas empresas siempre se han tenido que enfrentar a la competencia desleal que representan los productos extranjeros que ingresan al país de forma ilegal, el Estado ha sido incapaz de vigilar y proteger nuestras fronteras de la entrada de estos productos que por sus bajos precios obligan a cerrar a muchas de estas empresas; otro problema grave para el país es la migración de trabajadores rurales hacia las grandes ciudades y a los Estados Unidos, lo que ha ayudado al estancamiento económico y coincidentemente son los trabajadores de las empresas familiares los primeros en abandonarlas, ante la carencia de recursos y de mercados; no obstante los esfuerzos realizados durante el sexenio del Presidente Miguel de la Madrid H. no se obtuvieron los resultados pretendidos en el mejoramiento de la economía del país.

En 1989 después de un oscuro proceso electoral, el Licenciado Carlos Salinas de Gortari es elegido como Presidente de la República; desde el comienzo de su administración, la política económica del país dió un giro de noventa grados, teniendo como estrategia fundamental una marcada ideología capitalista neoliberal que también se reflejó en la política social. Durante este sexenio podemos decir que efectivamente ante la táctica de modernización impuesta por el gobierno, creció la infraestructura del Estado en términos generales; avances en materia de comunicaciones y en la producción del campo, son algunos de los pocos resultados positivos que se pueden -

rescatar.

En el sector industrial, las más favorecidas en este sexenio fueron, las grandes empresas que gracias a la inversión extranjera pudieron crecer y estabilizar su desarrollo; por lo que respecta a las pequeñas y medianas empresas, tuvieron que afrontar muchos problemas técnicos y de financiamiento, - logrando mantener su producción de una manera inestable.

Durante esta administración, muchas empresas familiares tuvieron que desaparecer para incorporar su fuerza de trabajo a los grandes consorcios; cabe hacer mención que el Presidente Salinas de Gortari creó dos programas que se suponía impulsarían a los pequeños inversionistas, estas falacias recibieron los nombres de " Empresas en Solidaridad " y " Procampo ", que en el balance de este sexenio se ha llegado a la conclusión de que solamente fueron utilizados para desviar fondos - públicos. En términos generales el desarrollo económico del país vivió en una permanente apariencia de crecimiento y solidez, demostrando su estado real, en forma trágica, a la conclusión de la gestión de este Presidente.

El año de 1994 pasará a la historia como uno de los años que más han afectado el desarrollo del país, y no hablamos solamente en lo que respecta al plano económico, sino que en lo político y social con el levantamiento en Chiapas y las muertes de importantes personajes públicos que pretendieron transformar el concepto de democracia, que impera en nuestro siste

ma de gobierno, han marcado el destino de México; acelerando con ésto los procesos de cambio en todos los ámbitos.

El Sexenio que inicia el Doctor Ernesto Zedillo Ponce de León hereda un sin número de problemas, que dificultarán en todo momento su labor; las perspectivas son poco alentadoras, nos enfrentamos a una de las peores crisis económicas que haya sufrido nuestro país, como consecuencia de la permanente presencia de corruptelas en todas las administraciones de gobierno. Desempleo, inseguridad, violencia, inflación, falta de planeación y liquidez son algunos de los factores que han estado presentes durante 1995 y que consecuentemente influyen en la inestabilidad que se vive en los ámbitos económicos, políticos y sociales, lo que ha provocado un estancamiento en el crecimiento de esta Nación.

El futuro de las empresas familiares es incierto, ante las constantes presiones económicas que se ejercen sobre ellas las dificultades en su desarrollo son mayores; sin embargo, no dudamos en afirmar que lejos de desaparecer este tipo de organizaciones, cada día surgirán más, como respuesta ante la difícil situación económica y la falta de empleos que sean bien remunerados; México apesar de todos sus problemas es un pueblo con gente emprendedora, por este motivo el gobierno debe alentar y promover la creación de nuevas empresas, si se mantiene esta política de desarrollo, estaremos en el camino indicado para ser autosuficientes.

3. La Empresa Familiar en la Ley Federal del Trabajo de 1931

Como antecedentes directos de la primera Ley Federal del Trabajo encontramos el Proyecto presentado por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo a la Convención Obrero Patronal en noviembre de 1928, el Proyecto de Código Federal del Trabajo de 1929 del licenciado Emilio Portes Gil entonces Presidente de la República y finalmente, la iniciativa que basada en el proyecto antes mencionado se presentó al Congreso de la Unión en 1931 la que después de estudiarse y discutirse ampliamente se convirtió en la Ley Federal del Trabajo.

El nacimiento de la Ley Federal del Trabajo de 1931 es paralela al inicio de la industrialización del país, por lo que la intención de esta Ley fue la de establecer las principales garantías en beneficio de la clase trabajadora sin ser un impedimento al incipiente desarrollo de la industria; por consiguiente es lógico encontrar deficiencias en la composición de algunos capítulos; también se definieron y especificaron con amplitud al igual que los derechos individuales del trabajador, los derechos colectivos de la clase obrera, las disposiciones de previsión y seguridad social; así como los mecanismos de organización y funcionamiento de las autoridades del trabajo.

En la exposición de motivos que hace el Presidente de la

República al Congreso de la Unión sobre el proyecto de Código Federal de Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, la empresa familiar se encontraba reglamentada dentro del Capítulo X con el título de "Las Pequeñas Industrias y del Trabajo a Domicilio", sin embargo para poder comprender mejor la situación jurídica de la empresa familiar y de las pequeñas industrias en general, consideramos necesario transcribir completo este capítulo, así obtendremos un análisis integral que nos permitirá conocer cual era la protección jurídica real que tenían los trabajadores de la empresa familiar.

Capítulo X

"LAS PEQUEÑAS INDUSTRIAS Y EL TRABAJO

A DOMICILIO.

"Artículo 266.- Se consideran pequeñas industrias, las que tuvieren a su servicio hasta seis trabajadores, cuando empleen maquinaria por fuerza motriz, y hasta doce trabajadores, cuando no empleen dicha fuerza.

"Artículo 267.- Trabajo a domicilio es el que desempeña toda persona a quien se entreguen artículos de fabricación o materias primas para que sean confeccionados, limpiados, lavados, modificados, adornados, acabados, reparados o acondicionados

para la venta, sea en su propio domicilio o en cualquier otro lugar, fuera del control o de la dirección inmediatos de la persona que ha proporcionado las materias primas o artículos de fabricación.

"Artículo 268.- Se consideran talleres familiares, aquellos cuyos obreros sean exclusivamente hijos o descendientes o pupilos del patrón.

Artículo 269.- Los pequeños industriales tendrán las mismas obligaciones que los patrones; pero en materia de responsabilidades pecuniarias por causa de riesgos profesionales o por otros motivos, excepción hecha del salario, la autoridad de trabajo que conozca de la reclamación está facultada para fijar el monto de la indemnización, teniendo en cuenta el daño causado y la posibilidad económica del pequeño industrial.

"Artículo 270.- Los talleres familiares, las pequeñas industrias y el trabajo a domicilio, estarán bajo la vigilancia de Inspectores de Trabajo y observarán todas las disposiciones relativas a salubridad

e higiene.

"Artículo 271.- Los inspectores, bajo su más estricta responsabilidad, vigilarán - de manera especial, que la remuneración - que deban percibir los obreros que ejecuten trabajo a domicilio, en ningún caso - sea inferior a la que percibieren por - igual rendimiento trabajando en el taller. El obrero tendrá derecho de exigir al patrón el pago de la diferencia hasta por - los tres meses anteriores, entre los que éste le pague y lo que le corresponda por su trabajo.

"Artículo 272.- Cuando un Inspector descubra que un obrero que trabaja a domicilio no percibe la debida remuneración, levantará el acta correspondiente que firmará el obrero y el patrón si quiere hacerlo, y la remitirá a la autoridad de trabajo respectivo, la que procederá a exigir al patrón el pago de la diferencia en los - términos del artículo anterior.

"Artículo 273.- Todo empresario de pequeña industria o patrón que dé trabajo para que se ejecute a domicilio, informará men

sualmente a la autoridad de trabajo respectiva, de los nombres de los trabajadores que ocupe, sexo y edad de cada uno de ellos, y del domicilio donde se hiciere el trabajo.

"Artículo 274.- Serán facultades y obligaciones de los inspectores:

I.- Llevar un registro que conservará la autoridad de trabajo respectiva, de las pequeñas industrias y trabajos a domicilio que funcionen en cada Municipio;

II.- Formar una relación de los obreros que trabajen en las pequeñas industrias, talleres familiares y a domicilio, conforme a los datos que mensualmente den los patrones, o que ellos adquieran;

III.- Visitar periódicamente los talleres y cuidar de que en ellos se cumplan las disposiciones de esta Ley, consignando las infracciones a la autoridad de trabajo respectiva."(17)

Consideramos los siguientes como los puntos más sobresa-

17. Santibáñez, Felipe. "Ley Federal del Trabajo de 1931, -
Compilada." Editorial Información Aduanera de México, -
México, 1937, P. 17.

lientes que tratan e influyen directamente en la regulación de la empresa familiar. Creemos que es errónea la definición que da este capítulo a la empresa familiar o taller familiar como lo denomina en el artículo 268; al abarcar como trabajadores familiares sólo a los hijos, descendientes o pupilos del patrón; dicha definición no menciona al cónyuge, hermanos, ni ascendientes del patrón como trabajadores familiares, lo que consideramos es una equivocación; ya que históricamente en una industria familiar es normal que laboren todos sus miembros e inclusive en muchos casos también son trabajadores familiares los parientes por afinidad del patrón como más adelante expondremos en el capítulo referente al concepto de empresa familiar.

Estimamos acertada la disposición que establece que los talleres familiares estarán bajo la vigilancia de Inspectores de Trabajo y que observarán todo lo referente a la salubridad e higiene. Además resulta interesante mencionar la importancia del artículo 274 que señala las facultades y obligaciones de los inspectores de trabajo que establece en su fracción segunda la disposición de hacer una relación de los trabajadores familiares por los datos que mensualmente aportarán los patronos o de la información que adquiera la autoridad laboral. Es adecuada la fracción tercera en que se ordena la visita periódica a los talleres familiares para cerciorarse del cumplimiento de la Ley; así como consignar las infracciones

que se cometan, pensamos que es una función indispensable de las autoridades laborales para conocer la situación laboral de este tipo de empresas y para impartir una justicia social más oportuna.

Consideramos que es confuso este Capítulo Décimo denominado, "De las Pequeñas Industrias y del Trabajo a Domicilio", desde el título excluye y resta importancia a la empresa familiar al no mencionarla; por otra parte estimamos totalmente erróneo que en un mismo capítulo se regulen trabajos especiales con características diferentes.

Creemos que se debió de reglamentar por separado a la industria familiar para darle una mayor claridad a los derechos que tienen los trabajadores familiares; puesto que muchos talleres familiares reunían todos los requisitos para ser clasificados como pequeñas industrias y por consiguiente en materia de responsabilidades pecuniarias tendrían también una norma específica aplicable a los trabajadores familiares.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 sí protege y considera los derechos laborales de los trabajadores familiares y de los trabajadores en general de las pequeñas industrias, siendo justa al considerar la situación especial a la que se enfrenta el pequeño industrial, acorde también a los inicios del país en la industrialización. Esta tendencia se refleja en la exposición de motivos que hace el C. Presidente de la República al H. Congreso de la Unión en un párrafo denominado

"Pequeñas Industrias" en que se señala lo siguiente:

"La pequeña industria, dado los beneficios que trae consigo, ha merecido de todos los gobiernos atenciones especiales de tal manera que no era posible que el Código del Trabajo no le diera el lugar que merece.

"Todas las disposiciones del Capítulo tienden a hacerla posible, procurando no lesionar los derechos de los trabajadores, pero merecen especial mención las disposiciones que establecen que los pequeños industriales tendrán las mismas obligaciones que los patrones en general; más en responsabilidades pecuniarias o riesgos profesionales realizados o por otros motivos, excepción hecha del salario, está facultada la autoridad del trabajo que conozca de la reclamación, teniendo en cuenta el daño causado y la capacidad económica del pequeño industrial y que cuando su capital es menor de \$20,000.00 no está obligada a pagar las vacaciones anuales.

"La razón de estas disposiciones es manifiesta, toda vez que si se imponen a la

pequeña industria las mismas responsabilidades que a la industria en general, se le haría desaparecer."

Consideramos que son convincentes las razones manifestadas en la exposición de motivos en lo referente a la pequeña industria en general, dada la incipiente entrada del país a la industrialización no quisieron los legisladores entorpecer el desarrollo de las empresas con normas más estrictas que pudieran desanimar el ímpetu de nuevos empresarios. Es un acierto de la Ley de 1931 el establecer que los patrones de pequeñas industrias tienen las mismas obligaciones que los patrones en general, pero la gran diferencia es que en responsabilidades pecuniarias o en materia de riesgos de trabajo los trabajadores de estas industrias tienen garantizada una indemnización con un carácter proporcional; al ser ésta determinada por la autoridad laboral en base a un análisis del daño causado y de la situación económica de la pequeña empresa, lo que nos parece es una impartición realista de lo que debe ser la justicia social.

No cabe duda, la legislación laboral que regulaba la problemática de las pequeñas empresas en nuestro país en los años treintas, era justa y acorde a la realidad e incentivaba a las familias emprendedoras a crear nuevas fuentes de trabajo; sin embargo, esto no significó un impedimento para no reconocerles a los trabajadores sus derechos laborales.

4. La Empresa Familiar en la Ley Federal del Trabajo de 1970

Diversas fueron las causas para que la Ley de 1931 se revisara profundamente en 1970, ejemplo de ellas son: el cambio de nuestra situación socioeconómica; el fortalecimiento de las organizaciones de trabajadores, sindicatos, federaciones y confederaciones; así como, la jurisprudencia y sobre todo el resurgimiento de los principios de justicia social.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 es una ampliación del espíritu de justicia social del artículo 123 Constitucional, al exaltar al hombre y a la mujer como familia y como parte de la sociedad, otorgándoles la protección y garantías en el trabajo para tener una vida digna en el presente y creando normas de previsión social e instituciones para asegurar el futuro.

La nueva legislación introdujo importantes avances en materia de seguridad social y riesgos de trabajo, dando a las prestaciones consecuentes no sólo el objetivo de reparar el daño causado al trabajador, sino también la de que éste pueda rehacer su vida posteriormente a la lesión; asimismo la nueva Ley aclara los conceptos de enfermedades y accidentes de trabajo a que están expuestos los trabajadores en el ejercicio o con motivo del mismo. En el ámbito de las autoridades del trabajo la Ley de 1970 tiene entre otras las si-

guientes modalidades: se crea una institución de servicio público de empleo cuya función es la de buscar soluciones factibles a corto y mediano plazo al problema del desempleo y del subempleo; por otra parte se dispone que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social organice el Instituto del Trabajo para elevar el nivel de preparación del personal al que compete la aplicación de las normas laborales, y se fijan las atribuciones y funcionamiento de la Inspección del Trabajo para una correcta aplicación y vigilancia de la legislación laboral.

La nueva Ley considera al trabajo como un derecho y un deber social que tiende a la dignificación del trabajador; por lo que se elevan a rango de derecho público las garantías y derechos de la clase trabajadora y las convierte en irrenunciables, pero la nueva Ley no solamente trajo consigo reformas benéficas para la vida laboral del país; puesto que algunos capítulos fueron afectados en esencia por las reformas, como fue el caso de las pequeñas industrias.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970 la empresa familiar y las pequeñas industrias en general reciben una reglamentación totalmente distinta de la que tenían en la Ley de 1931, baste mencionar que en la actual Ley no se definen ni se regulan de una manera especial a las pequeñas industrias. La Industria Familiar se encuentra regulada en el Capítulo XV dentro del Título Sexto denominado de los trabajos espe-

ciales, el cual transcribiremos a continuación:

Capítulo XV

" INDUSTRIA FAMILIAR

" Artículo 351.- Son talleres familiares - aquellos en los que exclusivamente trabajan los cónyuges, sus ascendientes, descendientes y pupilos.

" Artículo 352.- No se aplican a los talleres familiares las disposiciones de esta Ley con excepción de las normas relativas a higiene y seguridad.

" Artículo 353.- La Inspección del Trabajo vigilará el cumplimiento de las normas a - que se refiere el artículo anterior."

En la nueva Ley la Industria Familiar deja de ser regulada en conjunto con las Pequeñas Industrias y el Trabajo a Domicilio, siendo considerada como un trabajo especial; pero estimamos que es un error el tratamiento que se le da en la Ley actual, al no existir un progreso real en los derechos de los trabajadores familiares y sí un retroceso en los mismos; pensamos que de los aspectos positivos de la Ley de 1931 que no fueron aprovechados para estructurar el nuevo capítulo de la Empresa Familiar, son los siguientes:

Creemos que se pudo adicionar al Capítulo XV de la Industria Familiar las fracciones II y III del artículo 274 de

la Ley de 1931 el cual establece las facultades y obligaciones que tienen los Inspectores de Trabajo como vigilantes de los derechos laborales que tienen los trabajadores de la Industria Familiar; ya que, señalaban la obligación de:

" II.- Formar una relación de los obreros que trabajen en las pequeñas industrias, talleres familiares y a domicilio conforme a los datos que mensualmente den los patrones, o que ellos adquieran;

" III.- Visitar periódicamente los talleres y cuidar de que en ellos se cumplan las disposiciones de esta Ley, consignando las infracciones a la autoridad de trabajo respectiva."

Es fundamental la labor que desempeñan los Inspectores del Trabajo para cuidar el cumplimiento de las disposiciones de la Legislación Laboral para que sean respetadas las garantías mínimas que tienen todos los trabajadores no importando el tamaño de las empresas; debemos considerar que lo mismo son violados los derechos de los trabajadores en las grandes empresas, que no sucederá, en las industrias pequeñas o más aún en los talleres. Es de vital importancia para que los trabajadores reciban la protección jurídica a que tienen derecho, que existan organismos de vigilancia eficientes, tanto del gobierno federal como de las entidades federativas y

que se complementen con la información los institutos públicos de seguridad social que existen en el país para detectar y corregir las irregularidades que se presenten en todos los centros de trabajo.

Es necesario que las autoridades laborales tengan una relación exacta de todas las empresas existentes en el país, tanto de las micro, pequeñas, medianas y grandes; así como un registro de sus trabajadores con sus datos generales y que continuamente se actualice dicha relación como lo establecía el artículo 274 de la Ley de 1931, puesto que en esta época existía un mayor control y vigilancia del cumplimiento de la Ley en relación a las pequeñas industrias.

La Industria Familiar pierde con la Ley actual, la disposición expresa que faculta a la Inspección del Trabajo para realizar un padrón de este tipo de empresas y más importante aún, el hecho de que exista un registro de trabajadores familiares para conocer la problemática a la que se enfrentan.

En la fracción tercera del artículo 274 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se establecía la obligación para los inspectores de Trabajo de realizar visitas periódicas a los talleres familiares para vigilar que se cumplieran las disposiciones de la misma y además se consignarán las infracciones que se cometieran en perjuicio de los trabajadores familiares a la autoridad laboral correspondiente. En la Ley

Federal del Trabajo de 1970 no se realizó un estudio coherente de los antecedentes legislativos que regulaban a la Industria Familiar, por el contrario los ignora y los suprime; no solo desconoce la fracción tercera del artículo 274 de la Ley anterior, sino que expresamente les niega a los trabajadores familiares los derechos y garantías establecidas en el artículo 123 Constitucional, en vista de que en el artículo 352 de la Ley vigente se establece que: " No se aplican a los talleres familiares las disposiciones de esta Ley, con excepción de las normas relativas a higiene y seguridad. " Consideramos que este precepto es anticonstitucional al ser contrario a los fines del derecho y la justicia social, siendo además una laguna de la Ley el hecho de ubicar a la Industria Familiar dentro de un apartado de trabajos especiales para establecer solamente que estará obligada a cumplir con reglas relativas a la seguridad e higiene; permitiendo con esto el abuso de empresarios sin escrúpulos que por el simple hecho de registrar ante las autoridades a sus pequeñas empresas o talleres, con la categoría de "familiar", la propia Ley les autoriza a desconocer sus disposiciones generales limitándose a que cumplan las reglas de seguridad e higiene.

Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera en su "Ley Federal del Trabajo, Comentada" al referirse al artículo 352 señalan en su crítica que, "el precepto propicia la explotación en el seno del hogar, con el bálsamo de la higiene y la

seguridad social."(18) Estamos de acuerdo con estos autores que son especialistas en derecho del trabajo, en el sentido de que la regulación que tiene la empresa familiar propicia la explotación en el núcleo familiar; lo cual, es comprensible si pensamos en las especiales circunstancias que se dan al existir una relación de trabajo en una familia, se fusiona en una empresa la autoridad patronal con la autoridad familiar, lo que puede resultar contraproducente para los trabajadores familiares.

Baltasar Cavazos Flores al referirse a este precepto declara que, " el artículo 352, en forma por demás sorprendente, previene que no se apliquen a los talleres familiares las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, salvo las relativas a higiene y seguridad; entonces ¿ para qué se consigna la "Industria Familiar" en nuestra Ley Laboral?."(19) Concordamos con el cuestionamiento de este autor, ya que el contenido de las normas que regulan a la Industria Familiar, demuestran la falta de interés y desconocimiento de los legisladores para reconocer que los trabajadores familiares tie-

18. Trueba Urbina, Alberto y Jorge Trueba Barrera. "Ley Federal del Trabajo, comentada". 59ª edición, Editorial Porrúa, México, 1990, P. 167.

19. Cavazos Flores, Baltasar. "Las Técnicas de Administración Científica y los Trabajos Atípicos". Editorial Trillas, México, 1986, P. 224.

nen derechos laborales, sin embargo, la razón fundamental para realizar este estudio es la idea de crear una reglamentación integral que contemple las garantías mínimas para protección de estos trabajadores.

Para hacer realidad la impartición de la anhelada justicia social, debemos considerar que la característica más importante del Derecho del Trabajo es la de ser un derecho dinámico con el objetivo de velar y proteger a la clase trabajadora en general. El hecho de dejar a los trabajadores familiares en total estado de indefensión como lo está haciendo la Ley actual, es ir en contra del espíritu del artículo 123 Constitucional y de la misma Ley Federal del Trabajo. - Para llegar a alcanzar los fines del derecho, es necesario que el Estado asuma y comprenda su deber de rectoría para reformar las normas contrarias al derecho.

En la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970 al referirse a la reglamentación de los Trabajos Especiales señala lo siguiente: " Para redactar esta disposición y las reglamentaciones especiales se tomaron en consideración dos circunstancias principales: primeramente, existen trabajos de tal manera especiales, que las disposiciones generales de la Ley no son suficientes para su reglamentación; - en segundo lugar, se consideró la solicitud de los trabajadores y aún la de las empresas, para que se incluyeran en la Ley de las normas fundamentales sobre esos trabajos especia-

les."

Consideramos que la Empresa Familiar representa la más clara excepción dentro de la regulación de los trabajos especiales, al ser contrarias sus normas a las intenciones y razones manifestadas en la exposición de motivos. En primer término señalaremos que en la regulación de la empresa familiar no se establecieron "normas fundamentales", que realmente crearan los derechos mínimos que deben tener los trabajadores familiares o que previeran situaciones irregulares que se pudiesen presentar dentro de una relación laboral con características tan especiales, al ser la familia el posible centro de un conflicto de trabajo.

Resulta ilógica la posición que adoptan los legisladores al ignorar el artículo 181 de la Ley vigente que excluye arbitrariamente a la Industria Familiar de las disposiciones generales que establece dicho precepto para todos los trabajos especiales, al señalar este artículo que, " los trabajos especiales se rigen por las normas de este título y por las generales de esta ley en cuanto no las contraríen ", no obstante para la Empresa Familiar es tajante y contradictorio el artículo 352, al disponer que no se apliquen a los talleres familiares las disposiciones de esta Ley con excepción de las normas relativas a higiene y seguridad, esto rompe y cuestiona el sentido de reglamentar a los trabajadores especiales; lo que nos parece más grave es que se le niegue a

los trabajadores de la Industria Familiar, la posibilidad de recurrir supletoriamente a las disposiciones generales de la Ley que es una oportunidad que se les da a los restantes trabajadores especiales.

El propósito de reglamentar algunos trabajos específicos, es el de dar una protección más efectiva a sus trabajadores que por su particular naturaleza de labor requieren de garantías especiales.

Una demostración más de que el tema de la Industria Familiar no fué importante para los legisladores de la Ley Federal del Trabajo actual, es que no fue hecho comentario alguno en la exposición de motivos de dicha Ley; sin embargo, de los restantes trabajos especiales sí se dieron razones para su regulación.

Las Empresas Familiares representan para la economía del país una fuente importante de ingresos y de empleos, es característico que en todas las actividades importantes que desarrollan las Industrias Familiares participen el total de sus componentes; los niños desde sus primeros años aprenden los oficios de sus padres y abuelos, pasando de generación en generación sus conocimientos y técnicas; por otra parte, el trabajo de la mujer es importante en la Industria Familiar de producción artesanal, esto por la sensibilidad y aportación artística que poseen; cabe mencionar que algunos oficios artesanales son exclusivos de las mujeres. En la pro

vincia de nuestro país, es muy común encontrar a familias - completas dedicadas a la producción agrícola, ganadera y artesanal, con fines lucrativos, en las cuales son obligados - los menores de edad a trabajar jornadas extenuantes y en muchas ocasiones son forzados a abandonar sus estudios, impidiendo con ello el desarrollo integral de muchos menores; recordemos que en un pueblo sin educación es más propicio que se presenten situaciones de injusticia en todos sus extractos sociales, por lo que consideramos que en muchas unidades de producción familiar, aún hoy en día, se dan ciertos casos de esclavitud.

Estamos en total desacuerdo con la afirmación del especialista en derecho del trabajo J. Jesús Castorena en el sentido de que: " en los talleres familiares prevalecen, sobre la potestad y protección del Estado, las del jefe de la familia; consecuentemente las disposiciones aplicables de la Ley son las relativas a higiene y seguridad."(20) Creemos que - el considerar al paterfamilias como la máxima autoridad en la Industria Familiar, es una idea anticuada y solamente entendible en el derecho romano; actualmente por el avance y - progreso del derecho, resulta indispensable que los legisladores periódicamente revisen las probables lagunas existentes en la Ley, para corregir y reconocer con esto los más elemen

20. Castorena, J. Jesús. "Manual de Derecho Obrero" 6ª edición, Editorial Fuentes, México, 1973. P.217.

tales principios de seguridad para que sea respetada la dignidad de toda la clase trabajadora.

No puede ser posible que la Ley actual solamente obligue a los patrones de las Empresas Familiares a cumplir con las normas de seguridad e higiene, aunque sabemos que esto - en realidad no se da en la práctica, puesto que los empresarios no se preocupan por inscribir a sus trabajadores en el Seguro Social, ni tampoco tiene los conocimientos técnicos - para cumplir con las medidas que conforme a los instructivos del Reglamento de Seguridad e Higiene, deben de cumplir todas las Empresas sin excepción alguna.

Los legisladores de la Ley de 1970 que hicieron el capítulo referente a la Industria Familiar, no se preocuparon en realizar un análisis serio de los aspectos históricos, económicos y sociales que convergieron en el nacimiento y desarrollo de las Empresas Familiares, ni previeron la creación de normas equitativas para hacer factible a todos la obtención de la anhelada justicia social, incluyendo a los trabajadores familiares.

CAPITULO SEGUNDO

NATURALEZA JURIDICA DE LA EMPRESA FAMILIAR

1. La Familia y los Pupilos
2. Concepto de Empresa Familiar
3. Fundamento Jurídico de la Relación de Trabajo en la Empresa Familiar
4. La Relación de Trabajo en la Empresa Familiar

CAPITULO SEGUNDO
NATURALEZA JURIDICA DE LA EMPRESA
FAMILIAR

1. La Familia y los Pupilos.

Una de las características principales del hombre es la necesidad de vivir en sociedad; el ser humano para cumplir con sus requerimientos biológicos, psicológicos y sociales precisa ser parte y desplazarse dentro de diversos grupos en su vida cotidiana. Desde que nacemos hasta que morimos llevamos a cabo todas nuestras actividades dentro de conglomerados como la familia, la escuela, la empresa o el equipo deportivo, puesto que para realizar todas nuestras actividades necesitamos de la participación directa o indirecta de muchas personas; es imprescindible para el buen funcionamiento de la estructura social en que vivimos que exista una interrelación y dependencia entre los hombres.

La Familia es la primer forma de organización a la que se adaptaron los hombres primitivos, encontraron en ella la unión necesaria para cubrir todas sus necesidades y desarrollar sus funciones sociales; la conformación de una familia en los pueblos primitivos era generalmente establecida por un varón y una o más mujeres e hijos y a veces por algunos parientes que se incorporaban al grupo a cambio de recibir la

protección del jefe familiar colaboraban en sus actividades. Del hecho biológico de la procreación surgió inicialmente como grupo social la familia, sin embargo fueron los principios religiosos y morales lo que hicieron de la familia la institución más importante de las que conforman la compleja estructura de una nación.

La Religión significó un factor determinante para la evolución de la familia como institución social; las diferentes corrientes religiosas hicieron del matrimonio un acto fundamental reglamentándolo de acuerdo a sus doctrinas y principios, señalando los requisitos para contraer matrimonio y estableciendo las obligaciones que conlleva la formación de una familia. Por poner un ejemplo diremos que en la religión cristiana la familia representa una base principal dentro de su doctrina e intenta hacer de la misma una institución perfecta; la religión vino a complementar los aspectos biológicos, económicos y jurídicos, estrechando los lazos de parentesco y estableciendo los principios de respeto y obediencia que son necesarios para una buena convivencia familiar.

La familia en el transcurso de la historia ha evolucionado y se ha manifestado de diversas formas, las cuales han sido adoptadas de acuerdo a la cultura del país o región del mundo de que se trate. Las siguientes son las formas generales y más comunes de familia:

a) Universal.- ésta es la forma más simple de la familia

humana, es universal en la especie y se agrupan en ramas de parentesco amplias y complejas.

b) Extensa.- es el grupo social constituido por varias familias emparentadas entre sí, especialmente las integradas entre las familias de un hombre y las de sus hijos que habitan en una vivienda común de gran tamaño o en un grupo de viviendas más pequeñas.

c) Monogámica.- está conformada por una pareja, se caracteriza porque la figura preponderante es la del padre, quien representa el centro de las actividades económicas, religiosas y políticas. Su fin expreso es de procrear hijos cuya paternidad sea indiscutible y esta responsabilidad es requerida por la religión, la moral y el derecho. Además se exige porque los hijos, en calidad de herederos directos han de entrar algún día en posesión de los bienes de su padre. Debemos mencionar que en algunas culturas la madre representa la figura principal de la familia monogámica.

d) Poligámica.- esta forma de familia es más compleja y se divide en poliándrica, en la que una mujer tiene varios maridos y en poligínica que es la familia en que un hombre tiene varias esposas.

El tipo de familia más generalizado en todo el mundo es el de la familia monogámica que ha demostrado ser la forma ideal de una familia; ya que permite desarrollar armónicamente a todos sus miembros en los aspectos educativos, afectivos

y económicos. Para todos los Estados la familia representa la institución social más importante, por esta razón a través de normas jurídicas la protegen y reconocen en ella el papel estratégico que tiene en la educación y formación de sus miembros. El buen funcionamiento de una familia se revierte en resultados directos en la buena marcha de toda una sociedad en general, es por lo tanto la tarea prioritaria del Estado contribuir en la solidez de la familia.

La Familia ha sido definida por las múltiples disciplinas del pensamiento a lo largo de la historia, teniendo cada ciencia una noción diferente del concepto de familia; mencionaremos a continuación las definiciones que dan de ella la Biología y la Sociología, para darnos cuenta de la diferencia de enfoques que existen entre estas ciencias con la noción jurídica de familia que aporta la ciencia del Derecho.

La Biología analiza a la familia a partir de la unión sexual que se da entre un hombre y una mujer; así como todo lo que significa el proceso de procreación y la define como un hecho biológico que comprende a aquellos individuos que por el hecho de descender unos de los otros o de un progenitor común, generan entre sí lazos de sangre y consecuencias físicas hereditarias.

Para la Sociología, la familia representa la institución social básica y más importante de las que conforman una sociedad. El concepto sociológico de familia es la organización -

social formada por los miembros vinculados por lazos sanguíneos y los individuos unidos a ellos por intereses económicos, religiosos o de ayuda recíproca, además es indispensable la familia, por la importante tarea de socializar a los hijos de las personas que la forman.

Consideramos indispensable presentar un amplio panorama jurídico de la familia para comprender integralmente el objeto de estudio de este trabajo como lo es la empresa familiar. Para la Ciencia del Derecho la familia representa uno de los temas de estudio y de regulación jurídica más trascendentes - por la vital función y finalidad que tiene la familia en la sociedad, aunque la noción de familia se basa en los conceptos biológicos y sociológicos, en nuestro sistema jurídico es considerada como el origen de una infinidad de relaciones jurídicas.

El Estado Mexicano como rector del desarrollo integral del país ha basado su política interna en la protección y el progreso de la familia, lo que está fundamentado en todas sus leyes y códigos; la Constitución Política reconoce a la familia el lugar preponderante que tiene dentro de la sociedad mexicana, dicho reconocimiento está plasmado en diversos preceptos constitucionales que expresan la tendencia socializadora de los constituyentes de 1917.

Es tal la importancia que tiene la Familia para el Derecho en general, que existe una materia especializada en este

tema, hablamos del Derecho Familiar que es una rama del Derecho Civil. El Derecho Familiar es el conjunto de normas jurídicas que regulan lo relativo al matrimonio, concubinato, filiación, parentesco, patria potestad, divorcio, patrimonio familiar o tutela. Las normas jurídicas que regulan las relaciones familiares se caracterizan por su naturaleza imperativa e irrenunciable, manteniendo siempre una orientación proteccionista para los menores y la unidad de la familia en general; es decir, ya no existe el poder absoluto que ejercían los padres sobre los hijos en el pasado; hoy en día el Estado limita a través del derecho la potestad que se tiene sobre los hijos obligando a los padres a educar y formar a los menores conforme a lo que establecen las leyes, el Código Civil es la ley especializada en la que se concentran las normas que regulan a la familia.

El Código Civil no establece una definición de la familia, se limita a señalar los tipos, líneas y grados de parentesco; así como los derechos y obligaciones que crea el matrimonio, la adopción, la tutela y el divorcio; consideramos importante resaltar para los fines que persigue este estudio, que no existe norma alguna que establezca una limitación para considerar donde termina una familia en particular.

Analizaremos algunas definiciones de familia que aportan especialistas del Derecho Familiar para tener una visión más amplia de la noción jurídica de la familia; aunque no exista

unificación de criterios para determinar un concepto único da da la riqueza intrínseca que tiene la palabra familia. Podemos mencionar que para el maestro Ignacio Galindo Garfias, - "La Familia es el conjunto de personas, en un sentido amplio parientes que proceden de un progenitor o tronco común; sus fuentes son el matrimonio, la filiación legítima o natural y en casos excepcionales la adopción."(21) Pensamos que esta definición no es lo precisa que exige el derecho que sea; - pues si bien es cierto que todo aquel que desciende de un mismo progenitor o tronco común pertenece a una familia, solamente existen derechos y obligaciones, que establece la Ley para que las cumplan los familiares o parientes hasta un cierto grado de parentesco; como es por ejemplo la obligación de suministrar alimentos que tiene un familiar a otro pariente, solamente es exigible a parientes colaterales dentro del cuarto grado.

Para la especialista en Derecho Familiar, Sara Montero Duhalt "La Familia es el grupo humano primario, natural e irreductible, que se forma por la unión de la pareja hombre y mujer."(22) Estimamos que es un concepto que no está fundamentado ni aporta elementos jurídicos, es una definición limita-

21. Galindo Garfias, Ignacio. "Derecho Civil" 11ª edición, Editorial Porrúa, México, 1991, P. 427.

22. Montero Duhalt, Sara. "Derecho Familiar" 4ª edición, - Editorial Porrúa, México, 1990, P. 2.

da solamente a los aspectos sociológicos y biológicos; de tal manera que creemos no es un concepto adecuado para definir a la familia.

El Dr. Julián Guitrón Fuentevilla, al definir a la familia establece, "podemos considerar a la familia como la institución social permanente y natural, compuesta por un grupo de personas ligadas por vínculos jurídicos emergentes de la relación intersexual y de la filiación..." agregando "...también se considera actualmente a la familia como núcleo jurídico o económico."(23) Juzgamos que es una definición clara que aunque no expresa los tipos de filiación que contempla la Ley; como son el parentesco por consanguinidad, afinidad y el civil, si se puede interpretar en términos generales que contiene los elementos jurídicos necesarios para tener una noción completa de lo que es la familia. Por otra parte estamos de acuerdo con la idea de que la familia es, según desde el punto de vista en que se estudie, un núcleo jurídico o económico.

La familia representa para la economía como unidad un centro productor o consumidor, que es el parámetro más importante para saber cual es el nivel económico de un país, por este motivo consideramos interesante abordar el tema de la empresa familiar; puesto que se trata de analizar a la familia que

23. Guitrón Fuentevilla, Julián. "Derecho Familiar" 2ª edición, Editorial UNACH, México, 1988, P. 47.

trabaja y produce, desde el aspecto jurídico sin olvidar que también es una unidad económica. En nuestros días miles de familias cumplen con la importante función económica de ser unidades de producción autónomas, generadoras y reproductoras de fuerza de trabajo; por esta razón coincidimos con este autor al aseverar que la familia debe ser considerada también como un núcleo económico.

Después de estudiar algunas definiciones de familia, estimamos que el concepto más apropiado y conciso de familia es el que presentan los autores Edgard Baqueiro Rojas y Rosalía Buenrostro Báez, del cual establecen que "...en nuestro derecho el concepto jurídico de familia sólo la considera a partir de la pareja, sus descendientes y ascendientes y, cuando descienden del mismo progenitor, incluye a sus parientes colaterales hasta el cuarto grado."(24) A diferencia de la mayoría de los especialistas en Derecho Familiar, estos autores fundamentan su definición en el estudio que hacen de las normas que regulan al parentesco en el Código Civil; ya hemos mencionado que existen obligaciones y derechos directos para los familiares, hasta un cierto grado es decir, esta definición establece un límite para considerar a un pariente dentro de una familia, lo que no hacen en la mayoría de las defini-

24. Baqueiro Rojas, Edgard y Rosalía Buenrostro Báez. "Derecho de Familia y Sucesiones" Editorial Harla, México, 1990, P. 9.

ciones que hablan de la familia como un concepto indeterminado.

Queremos demostrar con el análisis anterior que los legisladores que hicieron el capítulo referente a la industria familiar en la Ley Federal del Trabajo, basaron su estudio en una concepción equivocada de lo que es la familia y lo comprueba el artículo 351 que define a la industria familiar de la siguiente manera, "Son talleres familiares aquellos en los que exclusivamente trabajan los cónyuges, sus ascendientes, descendientes y pupilos." Es evidente que este concepto de industria familiar no concuerda con la noción de familia que basada en el parentesco establece el Código Civil; por lo que respecta al concepto de empresa familiar, lo trataremos con amplitud en el inciso referente a este tema.

Consideramos oportuno analizar de una manera especial la figura del pupilo, por ser parte fundamental del concepto de industria familiar y ser además un concepto jurídico interesante e importante dentro del Derecho en general.

Al igual que el término de familia no existe norma específica alguna que defina a los pupilos; esto ha provocado una serie de discrepancias entre los especialistas en Derecho del Trabajo que se han preocupado por analizar a la empresa familiar; cada uno de ellos aporta una interpretación particular del concepto de pupilo y al no existir unificación de criterios entre los conocedores hace muy difícil determinar la

significación que quisieron dar los legisladores al término de pupilos en el concepto de empresa familiar.

El maestro J. Jesús Castorena al analizar la definición de empresa familiar, refiriéndose a los pupilos señala que: "... el empleo del término pupilos, después de la expresión descendientes, alude a los menores que se acogen a un hogar o que son acogidos por él; se trata de una adopción de hecho, común entre nosotros. Pupilo es el menor que recibe asistencia en un establecimiento público. No puede la Ley referirse a este concepto; debemos tener entendido que se trata del menor que recibe asistencia en un hogar."(25) Opinamos que la interpretación que hace este autor del término pupilo es totalmente errónea; pues si bien es cierto que en el pasado era común que se dieran las adopciones de hecho y que quizás hoy en día todavía existan para el Derecho Civil es una situación ilegal al no cumplirse con los requisitos y formalidades que exige la Ley para la adopción de un menor; es decir, la afirmación que hace este autor carece de fundamentación jurídica suficiente que permita establecer que el menor que es recogido por una familia tenga la obligación de trabajar para la misma si ésta tiene una empresa. Por otra parte, J. Jesús Castorena reconoce como única y oficial, la definición que es

25. Castorena, J. Jesús. op. cit. P. 217.

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

79

tablece que pupilo es el menor que recibe asistencia en un establecimiento público; esto no puede asegurarse tajantemente, porque sabemos que se trata solamente de una más de las acepciones que tiene la palabra pupilo.

El licenciado Miguel Cantón Moller al referirse a la definición que tiene la palabra pupilo señala que: "...Según la definición del diccionario, pupilo es aquél que está alojado en el seno de una familia por un precio.", complementa la idea diciendo el autor que, "Quizá el precio en este caso sería la prestación del trabajo y en esa situación ya se trataría de una explotación injusta."(26) Coincidimos con este autor en la injusticia que sería el que un menor sea obligado a trabajar para la empresa familiar en que se le ha acogido como huésped, siendo esto una explotación totalmente inhumana. Por otra parte no creemos que los legisladores que crearon este capítulo hayan querido agregar el término de pupilos en el sentido de mencionarlos como a los huéspedes que son alojados en una familia por un precio.

No obstante pensamos que Miguel Cantón Moller comete el mismo error que el autor anterior al realizar su análisis del pupilo basado solamente en una interpretación del término pupilo dándola como indiscutible; ya que como hemos dicho el con-

26. Cantón Moller, Miguel. "Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana" Editorial Cárdenas, México, 1977, P. 196.

cepto de pupilo es muy extenso y por lo tanto, no se puede - afirmar que los diccionarios manejen una sola interpretación.

Para esclarecer cuales son los significados que tiene la palabra pupilo transcribiremos la explicación que da del término el maestro Guillermo Cabanellas: "PUPILO. El huérfano - menor de edad, en relación con su tutor (v). Huésped que abo - na hospedaje en casa particular. II Colegial interno en un - establecimiento de enseñanza elemental o secundaria. Antigua - mente, pupilo significaba niño de corta edad, y comprendía en general a todos los impúberes."⁽²⁷⁾ Consideramos que la expo - sición que hace este autor es concreta y concisa; al contener todas las acepciones e interpretaciones que se le dan comun - mente al término pupilo, queremos resaltar que para este au - tor el principal significado de la palabra pupilo es, el huér - fano menor de edad en relación con su tutor, hacemos hincápie en ésto porque, ninguno de los pocos especialistas en dere - cho laboral que se han preocupado por opinar en torno a la fi - gura del pupilo dentro del concepto de empresa familiar lo - han analizado tomando como base esta definición. Resulta iló - gico a nuestro parecer que ninguno de los estudiosos del dere - cho del trabajo haya interpretado el término de pupilo funda - mentados en la acepción que le dan los especialistas en dere -

27. Cabanellas, Guillermo. "Diccionario Enciclopédico de Dere - cho Usual" T. IV. 14ª edición, Editorial Heliasta, - Argentina, 1979, P. 520.

cho civil; éstos inmediatamente asocian el concepto de pupilo con la institución civil de la Tutela.

La Tutela es la institución del derecho civil que tiene por objeto la representación, protección y asistencia de los menores de edad no sometidos a la patria potestad ni emancipados o de los mayores de edad incapacitados. Sara Montero Duhalt señala que "...tutelar significa por lo tanto, cuidar, - proteger, y ésta es cabalmente una de las misiones más importantes que debe cumplir el tutor: proteger los intereses del pupilo, tanto personales como patrimoniales."(28)

Nosotros pensamos que la interpretación que debemos darle al término de pupilo en relación con el concepto de empresa familiar, es considerarlo como al menor de edad o mayor de edad incapacitado respecto de su tutor que en este caso es a su vez el patrón; estamos seguros que es ésta la interpretación de pupilo a que se quisieron referir los legisladores que crearon el concepto de industria familiar, de tal manera que no concordamos con el autor Baltasar Cavazos Flores, al afirmar en relación a este tema que, "En nuestra opinión, el término 'pupilo' es verdaderamente desconcertante. Cada quien puede darle la connotación que estime pertinente."(29)

28. Montero Duhalt, Sara. op. cit. P. 360.

29. Cavazos Flores, Baltasar. op. cit. P. 224.

2. Concepto de Empresa Familiar

Para entender el concepto de la empresa familiar como tal, se expuso anteriormente un breve esbozo sobre los conceptos de empresa y familia, por ser los elementos principales en la formación de este tipo de entidades y además, por la riqueza interpretativa que tienen cada uno de estos conceptos; lo que hace difícil encontrar una definición única e indiscutible de lo que es una empresa familiar. Pocos especialistas en el Derecho del Trabajo se han preocupado por analizar de una manera profunda los conceptos de industria familiar que han aportado tanto la Ley de 1931, como el que establece la Ley actual.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 no menciona el término industria familiar y en su artículo 268 la define de la siguiente manera: "Se consideran talleres familiares, aquellos cuyos obreros sean exclusivamente hijos o descendientes o pupilos del patrón." Como mencionamos con anterioridad creemos que es una definición incorrecta e incompleta; en vista de que los legisladores que crearon este concepto no previeron la existencia de diversos factores y circunstancias que concurren en este tipo de trabajo que es tan especial por los elementos que lo integran. Como primera crítica pensamos que no es correcto que se utilice el término de "talleres" para nombrar a todas las empresas familiares en general; tal vez

los legisladores no imaginaron que algún día un taller de este tipo podría convertirse en una empresa bien organizada. - Por otra parte, esta definición restringe la calidad de trabajadores familiares solamente para los hijos, descendientes o pupilos del patrón de la empresa. Opinamos que no es posible que los legisladores no tomaran en cuenta que históricamente en este tipo de empresa, además de los descendientes trabajan en ellas en primer término la cónyuge del patrón; así como - sus ascendientes y hermanos del mismo. Los legisladores que elaboraron este concepto se basaron en una falsa creencia tradicionalista al pensar que en estas industrias solamente trabajan el padre de familia y sus hijos, sin contemplar que en muchos casos también colaboran con su trabajo la esposa y los ascendientes, puesto que estas empresas pasan de generación - en generación, siendo los abuelos los encargados de transmitir sus conocimientos y técnicas de producción.

Ya hemos hablado que la Ley de 1931 reconoce y protege - los derechos mínimos de los trabajadores familiares por lo - que apreciamos que es muy significativo que en esta definición se califique como "obreros" a los hijos, descendientes o pupilos del patrón de la empresa familiar; esto nos confirma que los legisladores que hicieron este concepto no tenían duda alguna de que los familiares reúnen todas las características de los trabajadores en general.

Con la Ley Federal del Trabajo de 1970 fueron reformados

en su totalidad los artículos que regulaban a los "talleres familiares" en la Ley de 1931, los Legisladores encargados de "mejorar y actualizar" los derechos de los trabajadores crearon el Capítulo XV denominado: Industria Familiar. El concepto anterior de taller familiar fue reformado por el artículo 351 quedando de la siguiente manera:

"Artículo 351.- Son talleres familiares aquellos en los que exclusivamente trabajan los cónyuges, sus ascendientes, descendientes y pupilos."

La primera contradicción que a nuestro juicio incurren los legisladores que reformaron la reglamentación precedente de las industrias familiares, es precisamente titular este capítulo industria familiar y al mismo tiempo definirla como: talleres familiares, no existe similitud alguna entre ambos términos y al no ser sinónimos resulta ilógico utilizar los dos, además desde los años treinta muchas familias que trabajaban en sus propios talleres fueron creciendo hasta convertirse en pequeñas empresas, los legisladores reconocen este avance económico al catalogar a estas unidades como industrias, pero cometen el grave error de definirlas como "talleres". Si bien es cierto que aún hoy en día la gran mayoría de las empresas familiares que producen en el país laborando en sus propias casas con todas las deficiencias de infraestructura que esto implica; existe por el contrario un diminuto porcentaje de industrias familiares que trabajan en locales perfectamente equipados y con sistemas de producción simi

lares a los de las grandes empresas. En términos económicos y administrativos, actualmente a las industrias familiares se les ubica en un estrato pequeño denominado "microindustrias" o "microempresas".

El artículo 268 de la Ley de 1931 señalaba que eran trabajadores familiares "...Exclusivamente los hijos o descendientes o pupilos del patrón." Los legisladores que crearon el nuevo concepto trataron de corregir la clara equivocación de considerar como trabajadores familiares únicamente a los hijos, nietos y pupilos del dueño de la empresa; pensaron que complementando la definición con la adición de los términos de cónyuges y ascendientes, quedaría un concepto íntegro de lo que es una empresa familiar, a nuestro parecer los legisladores no realizaron un análisis profundo de hasta que grado familiar trabajan los parientes en la mayoría de estas empresas. Esta definición excluye entre otros familiares a los hermanos de los cónyuges, es una situación que no sucede en la realidad; siendo habitual que también participen los primos y algunos parientes por afinidad, lo que nos confirma la equivocación de los legisladores al estructurar esta definición partiendo de la base que un matrimonio funda una empresa, dándoles trabajo a sus ascendientes y descendientes, la costumbre nos muestra que por el contrario, la regla es que las industrias familiares son edificadas por los abuelos para heredarlas a sus hijos y nietos, lo que no refleja la defini-

ción actual.

Consideramos que es ilógico y radical el cambio de criterio jurídico que tuvieron los especialistas encargados de realizar las reformas de la industria familiar respecto de los ideales jurídicos de los legisladores de 1931, pues no entendemos que si en la Ley anterior eran calificados como "obrer^{os}" a los trabajadores familiares y se les reconocían derechos, los legisladores reformistas nieguen que puedan ser considerados como trabajadores estas personas y lo que estimamos más grave es el hecho de excluir expresamente a estos trabajadores de las garantías laborales mínimas que establece el artículo 123 constitucional; contraviniendo a nuestra Ley máxima, los legisladores disponen en el artículo 352 que, "No se aplican a los talleres familiares las disposiciones de esta Ley..." Basados en esta visión jurídica que tenían los legisladores es lógico pensar que no les importó realizar una investigación de lo que es una empresa y una familia, por lo que opinamos hicieron una definición incorrecta de la industria familiar dejando con ésto un capítulo confuso en la Ley.

A continuación analizaremos algunas definiciones de empresa familiar que aportan los estudiosos de la Administración y la Economía; lamentablemente para nuestra investigación no encontramos alguna propuesta del concepto por parte de los especialistas en el campo del Derecho Laboral.

Para Robert G. Donelli "Una organización puede conside-

rarse como empresa familiar, cuando ha estado íntimamente - identificada por lo menos dos generaciones con una familia y cuando esta relación ha ejercido una influencia mutua sobre - las políticas de la entidad y también sobre los intereses y - objetivos de la familia."(30) Estimamos que no puede esta- blecerse como requisito para ser considerada como empresa fa- miliar, el hecho de que forzosamente haya tenido que pasar - por el trabajo de dos generaciones; basta que laboren en ella sólo familiares y que haya sido registrada ante las autorida- des como tal. Tiene razón este autor al establecer que en - una industria familiar se reflejan económicamente hablando - las características de la familia y su estilo de vida.

Alberto Calva Maldonado, menciona que: " El término de - empresa familiar se utiliza para representar a las entidades que muestran una organización administrativa informal, pudien- do ser manejadas por una familia o no." agrega que, " por el contrario existen empresas manejadas por una familia que pu- dieran ser clasificadas como una organización profesional."(31) No puede asegurar este autor que las empresas familiares pue- den ser administradas por una familia o no; creemos que neces- sariamente para ser calificada como tal, deben ser manejadas

30. Donelli, G. Robert. "La Empresa Familiar" Editorial Pu- blicaciones ejecutivas de México, México, 1974, P. 21

31. Calva Maldonado, Roberto. "La Empresa Familiar" Revista Investigación Económica, No. 93, Editorial UNAM, México 1972, P. 89.

totalmente por una familia, de no ser así se trataría de empresas comunes; también se contradice al generalizar que este tipo de empresas tienen una organización informal y luego señalar que existen empresas familiares altamente profesionales.

Otra definición es la que aporta Salo Grabinsky en su obra " El Perfil del Empresario ", en la que establece: "Existen las empresas llamadas familiares, donde sólo hay una o dos personas especializadas, generalmente técnicos, mientras que los demás son miembros directos o son compadres del dueño" añade " claro está que al crecer la empresa empieza a haber una variedad de empleados y trabajadores sin parentesco, aunque el dueño tiene colocados a sus parientes en puestos de confianza. "(32) Concordamos con este autor en el sentido de que uno de los principales problemas que tienen las empresas familiares, es la mala capacitación técnica de la mayoría de sus trabajadores, generalmente dedicadas a la rama industrial manufacturera de bienes de consumo cuya producción se destina principalmente a los mercados de estratos de menores recursos; aunque existen empresas familiares que rompen esta regla, pensamos que este autor le resta importancia al concepto de familia en su definición, lo que la hace confusa al incluir el término de "compadres" y además no puede considerar que una -

32. Grabinsky, Salo. " El Perfil del Empresario " 2ª edición, Editorial Edicol, México, 1988, P. 30.

empresa sigue siendo familiar cuando la misma ha crecido y la boran en ella personas sin ningún parentesco con los dueños; esto, resulta ser un vicio generalizado en las sociedades que por desconocimiento cometen el grave error de considerar que una empresa familiar lo sigue siendo por ser pequeña en número de trabajadores, así como, de la clandestinidad en que tra bajan propiciando la incorporación de estas personas.

Es verdad que al llegar a una determinada fase de su desarrollo la empresa familiar no tiene más remedio que crecer y derribar las barreras que obstaculizan su desenvolvimiento en el amplio campo de competencias con las grandes empresas, esto no debe implicar la violación e incumplimiento de las normas laborales; sin embargo dada la nula protección que tie nen los trabajadores familiares sirve para que se aprovechen de la figura jurídica de la industria familiar algunos patrones que contratan a trabajadores sin ningún parentesco con ellos, a sabiendas de que no se ejerce sobre ellos vigilancia por parte de las autoridades laborales. ¿ Si en una empresa familiar se explota a los trabajadores familiares, qué no pasará con los trabajadores sin parentesco, quienes se ven obli gados a adaptarse al sistema de producción que se establece en la familia?

Francisco Giner de los Ríos economista, reafirma lo ante rior al señalar que "...dentro de los tipos de microindustria, la empresa familiar se encuentra en dos formas básicas a sa-

ber: La empresa familiar pura, donde el trabajo proviene de la misma unidad doméstica y ésta es a la vez dueña de los medios de producción." Agrega que "...existe la empresa familiar en transición, donde una parte de los trabajadores proviene de una misma unidad doméstica y la otra es asalariada y libre."(33) Es un hecho indudable que actualmente existen muchas empresas familiares "en transición" como lo afirma este autor y esta posibilidad no fue tomada en cuenta por los legisladores que hicieron el capítulo referente a la industria familiar, no previeron que muchos patrones de estas empresas aprovechando su exclusión de la aplicación de la Ley y a sabiendas de que no existe vigilancia sobre ellas, hacen de estos centros de trabajo cuando crecen lugares de explotación tanto para los trabajadores familiares como a los que no son parientes del dueño. Consideramos que se debe establecer una disposición expresa que señale la aplicación de una sanción administrativa para aquel patrón de una empresa familiar que se descubra tener contratados como trabajadores a personas sin ningún parentesco con él: esto servirá para que los empresarios tengan una advertencia seria de que cometeran un delito, si no respetan el objetivo de dar una reglamentación especial de la empresa familiar.

33. Giner de los Ríos, Francisco. et. al. "Grupos Domésticos y Reproducción Cotidiana.", "Microindustria y Unidad Doméstica." Editorial UNAM, México, 1988, P. 220.

Debemos desmitificar la idea generalizada de que las industrias familiares están dedicadas exclusivamente a la manufactura y producción de artesanías; ya que en la actualidad son diversas las actividades industriales y de servicios, en las que se han cimentado estas empresas. Diremos para ejemplificar que: debido al crecimiento industrial constante que ha tenido el país en los últimos años, muchas son las empresas familiares que se dedican principalmente al abastecimiento y fabricación de insumos para las grandes empresas; esta sociedad que se ha formado es porque siempre van a existir segmentos o actividades productivas que no van a ser cubiertas por las grandes industrias debido a diversas causas, como serían los intervalos económicos de tiempo y de perfección manual.

Para poder fundamentar nuestra propuesta del concepto jurídico de empresa familiar; consideramos interesante incluir una muestra comparativa de los conceptos que se manejan en algunos países europeos y que nos presentan los juristas españoles G. Bayón Chacón y Eugenio Pérez Botija, en su obra Manual de Derecho del Trabajo que transcribiremos a continuación:

"Legislación externa.- En la Ley Alemana - de 1951 se considera como taller familiar, el que utiliza el máximo de dos asalariados. En el Código Francés no pueden exceder de más de uno y la Legislación Italia

na exige apartir del R. D. de 1935 que el vínculo de afinidad o consanguinidad no supere el tercer grado. Ese mismo límite se ha fijado para la inclusión en seguro de accidentes.

"En el Derecho Inglés, la jurisprudencia exige que los que trabajen en el taller estén en el grado de parentesco que obliga a la prestación de alimentos según el Common Law, debiendo estimarse a los demás como asalariados.

"España: el artículo 116 define el taller de familia como el formado por personas pertenecientes a ésta y parientes del jefe de la misma o de su mujer dentro del tercer grado de consanguinidad y que además trabajen en la casa morada de dicho jefe." (34)

La sinopsis que nos presentan estos autores de los diferentes conceptos jurídicos en que se encuentra reglamentada la industria familiar, nos demuestra que no existe uniformidad de criterio para definir a estas empresas, aún en los paí

34. Bayón Chacón, G. y Eugenio Pérez Botija. "Manual de Derecho del Trabajo" 5ª edición Vol. II. Editorial Marcial Pons, Madrid, 1964, P. 650.

ses con las legislaciones laborales más avanzadas, como lo son Alemania y Francia, vemos que se tiene una reglamentación más flexible, permitiendo inclusive la contratación de un número límite de trabajadores asalariados.

Mención aparte merece el avance jurídico que se da en la conceptualización de la empresa familiar en países como Italia, Inglaterra y España, en los que de una manera clara y realista se complementan con los objetivos que persigue el Derecho Laboral y en este caso es el de precisar hasta que grado será considerado a una persona como trabajador familiar; todo esto de acuerdo a la normatividad de cada país.

No hemos estimado necesario hacer un estudio comparativo de los conceptos de empresas familiares que existen en las legislaciones laborales de los países latinoamericanos; debido a que en estos Estados, al igual que en el nuestro, se le ha restado importancia a la defensa de los derechos de los trabajadores familiares. El hecho de que formemos parte del sector de naciones en vías de desarrollo no debe ser justificante para que en aras del ansiado desarrollo industrial se incentive el nacimiento de empresas, descuidando e ignorando los derechos laborales de las personas; desde nuestro punto de vista, todos los seres humanos son perceptibles de convertirse en trabajadores y en consecuencia los Estados no pueden de manera definitiva excluir a nadie para tener derechos sociales.

Estamos absolutamente convencidos de que el actual concepto de Industria Familiar reglamentado en el artículo 351 - de nuestra Ley, debe ser reformado totalmente, por ser un concepto injusto e irreal al no explicar la verdadera composición de estas entidades por lo cual resulta ser una falacia. El - nuevo concepto debe dar una descripción real de lo que es una empresa familiar en nuestro país; teniendo además la obligación que se produce entre el Derecho Civil y el Derecho del - Trabajo, dado que son la empresa y la familia, las dos entidades que conforman un solo concepto.

Ya se ha explicado con anterioridad el porqué, aún siendo sinónimas las palabras industria y empresa, resulta más - adecuado utilizar el segundo término, básicamente porque la - empresa se encuentra definida expresamente por la Ley en el - artículo 16; mientras que no existe precepto alguno que defina a la industria, además de que en la actualidad tiene una - mayor utilización el concepto de empresa en todas las áreas - económicas, jurídicas y sociales; a diferencia del término de industria que solamente es utilizado para referirse a ciertas ramas productivas. En cuanto al concepto de familia que es - parte esencial de la definición de empresa familiar; creemos que éste debe ser claro y preciso, que no se preste a confusión alguna, debe estar basado estrictamente en lo que dispone nuestro Código Civil en referencia a las normas existentes que limitan las obligaciones nacidas por el parentesco.

Una vez examinado lo anterior, consideramos que el nuevo concepto de empresa familiar debe ser, el siguiente:

Artículo 351.- Son empresas familiares aquellas en las que exclusivamente trabajan los cónyuges y sus familiares, cuyo parentesco no rebase el cuarto grado; así como los menores e incapacitados de los que sean tutores.

Como la mayoría de los conceptos jurídicos son perfectibles de ser mejorados, en el caso de las empresas familiares no es fácil, en pocas palabras, dar una definición exacta. - Trataremos de explicar algunos puntos de esta redacción para hacer más entendibles los objetivos que buscamos. En primer término, nos referiremos a la expresión ..."en las que exclusivamente trabajan los cónyuges y sus familiares...", con esta frase se establece que serán considerados como trabajadores familiares tanto los parientes del patrón de la empresa - como los de su cónyuge; esto nos da una interpretación más amplia y realista, se pueden incluir a las personas que normalmente trabajan en estas empresas, cosa que no permitía el concepto anterior, como tomar en cuenta a los hermanos, cuñados o primos de los patrones.

Sin negar la influencia que tuvimos de la legislación europea, con la expresión ..."cuyo parentesco no rebase el cuarto grado...", hemos tomado la idea básica de los conceptos extranjeros de establecer un límite para considerar cuando una persona todavía será contemplada como trabajador familiar. Se

ha estimado que sea hasta el cuarto grado de parentesco debido a que para el Derecho Civil Mexicano se establece este límite para obligar a los familiares a proporcionar los alimentos a un pariente y creemos que es un buen límite para circunscribir el concepto de familia; además al no especificar de que tipo de parentesco se trata, queremos que se interprete en general que nos referimos a los tres tipos de parentesco que reconoce nuestro Derecho; como son el parentesco por consanguinidad, por afinidad y el civil, así queda cubierta también la situación que se da con los hijos adoptados que trabajan en la empresa familiar. Pensamos que con el establecimiento de este límite, permite mostrar la real composición de estas empresas, lo que hace al concepto ser más justo.

Respetando del concepto anterior la disposición de mantener a los pupilos como trabajadores de la empresa familiar y siendo ésta la única excepción en la que alguna persona sin parentesco con la familia dueña de la empresa pueda ser considerada como trabajador de la misma, por lo que hemos sustituido el controversial término de los pupilos, por la frase "...así como, los menores e incapacitados de los que sean tutores...", convencidos como ya se ha explicado anteriormente de que es ésta la interpretación jurídica adecuada; por lo tanto los dueños de la empresa deben cumplir con los requisitos legales para ser considerados como tutores de estas personas.

3. Fundamento Jurídico de la Relación de Trabajo

Antes de presentar y defender nuestra Tesis, de que en las empresas familiares también existen relaciones laborales, analizaremos brevemente cual es el significado; tanto para la doctrina como para la Ley de la naturaleza jurídica de las relaciones de trabajo. Como punto de partida diremos que toda relación de trabajo es una relación jurídica; es decir, entre el trabajador y el patrón se produce un acuerdo de voluntades y este consentimiento hace que las personas adquieran derechos y obligaciones recíprocas; en consecuencia con este principio y el nacimiento del Derecho del Trabajo, se han suscitado controversias entre los estudiosos del derecho, a fin de determinar la naturaleza jurídica de la relación laboral, dividiéndose básicamente en dos teorías: la contractualista y la relacionista.

Todavía a principios de nuestro siglo las relaciones de trabajo eran reguladas en todos los países por el Derecho Civil y la Teoría Contractualista nace por la defensa a ultranza que hacen los civilistas de los contratos de trabajo; la esencia de esta teoría es que necesariamente deben de ser respetados los principios de igualdad de las partes y de autonomía de la voluntad en el vínculo que se origina entre el trabajador y el patrón. Los defensores de esta teoría no alcan-

zaron a ponerse de acuerdo en cual era la institución del derecho civil a la que se equiparaba el contrato de trabajo; hubo cuatro hipótesis en las que buscaron encontrar la naturaleza jurídica de este contrato, se sostuvo que la relación de trabajo era un arrendamiento de servicios, una compraventa de fuerza de trabajo, un contrato de sociedad o un mandato, ninguna de estas teorías fue convincente para respaldar la idea contractualista.

El acelerado desarrollo industrial que se vivió en muchos países se combinó con el despertar de conciencia de la clase obrera que iniciaba una decidida lucha por la dignificación de las relaciones laborales, todos estos factores influyeron en los juristas para preocuparse y analizar de una manera más seria y profunda el amplio campo de la materia laboral. Se empezó a dar en todos los ámbitos un verdadero reconocimiento y revalorización de los trabajadores.

Pocos son los autores que aun hoy en día se orientan hacia la defensa de la teoría contractualista, otorgándole un valor fundamental a los contratos de trabajo para la existencia de una relación laboral. Uno de estos autores es Víctor Mozart Russomano, que al referirse a la relación de trabajo señala: "...podemos definirla diciendo que es el vínculo obligatorio que liga al empleado al empleador, resultante del contrato individual de trabajo."(35) Consideramos que resulta ya obsoleto sostener esta teoría; al no poderse negar la

existencia de un vínculo de trabajo, por la falta de un requisito meramente formal.

Con la evolución del Derecho del Trabajo y con la aparición en el mundo de leyes laborales especializadas, surge en contraparte la Teoría Relacionista que consiste básicamente - en la idea de que una relación de trabajo existe por sí misma y no como consecuencia de un contrato; es decir dada la importancia que tienen las relaciones laborales para las sociedades, la Ley adoptó una posición imperativa, estableciendo las condiciones mínimas y no permitiendo más que sean producto de un acuerdo particular de voluntades. Esta teoría encuentra en el Derecho Mexicano del Trabajo su consolidación debido a la visión protectora de nuestros grandes juristas, que plasman en sus obras y en las leyes laborales una interpretación revolucionaria de las relaciones de trabajo. La Constitución de 1917 aportó una dimensión especial al significado de justicia social, reafirmando en el artículo 123 la misión de dar protección a los sectores débiles, en este caso a los trabajadores que se han encontrado siempre en una situación de desventaja.

El maestro Mario de la Cueva, principal exponente de esta teoría, define a la relación de trabajo como la "...situa-

35. Russomano, Mozart Víctor y Miguel Bermúdez C. op. cit. P. 119.

ción jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud del cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias."(36) Esta definición sintetiza el fundamento de la Teoría Relacionista, dejando en claro que una vez iniciada una relación de trabajo, tendrá ésta una existencia autónoma porque la Ley le ha otorgado un reconocimiento expreso.

Estamos de acuerdo con el maestro Euquerio Guerrero en que "Las Relaciones Laborales trascienden del campo solamente jurídico y van dando nacimiento a una serie de principios y procedimientos que, basándose en la ley, tratan de buscar un mejor cumplimiento de aquélla, no por el carácter coactivo propio de la norma jurídica, sino por el convencimiento derivado de una finalidad común que beneficia a los dos sectores de la producción."(37) Es verdad, el trabajo debe ser valorizado como un atributo de la dignidad de las personas y no co-

36. De la Cueva, Mario. op. cit. P. 185.

37. Guerrero, Euquerio. "Relaciones Laborales" Editorial Porrúa, México 1971, P. 11.

mo un componente más, dentro de los sistemas de producción o de la economía de un país.

Nuestra Ley laboral actual define en el artículo 20 tanto a la relación laboral como al contrato de trabajo de la siguiente forma:

"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 - aquél 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."

Los legisladores optaron por incluir en la redacción de este precepto las dos teorías que maneja la doctrina y que ya hemos explicado anteriormente; creemos que se realizó una buena definición, dado que se le reconoce de igual manera a la - relación de trabajo como al contrato, por lo que ambos producen los mismos efectos jurídicos. Al patrón y trabajador se

les da la misma posibilidad de comprobar, el primero deberá - demostrar que la actividad de la persona es resultado de un - contrato o de una relación de trabajo y el segundo deberá probar que existía subordinación en las actividades que realizaba. Esto es cuando exista duda de la existencia de una relación laboral.

Ahora bien, consideramos necesario revisar brevemente - los elementos que conforman a la relación de trabajo, a efecto de explicar, respaldados en nuestra Ley Federal del Trabajo, el fundamento jurídico de la misma; existe consenso entre los especialistas al señalar como elementos esenciales en toda relación laboral, los siguientes:

- a) Los Sujetos de la relación, una persona con carácter de patrón y otra de trabajador.
- b) La Prestación de trabajo.
- c) La Subordinación.
- d) El Salario.

Los cuales se detallan a continuación.

a) SUJETOS DE LA RELACION. La relación se establece entre dos sujetos, un trabajador y un patrón. El primero es definido por nuestra Ley, de la siguiente forma: "Artículo 82.- Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de -

preparación técnica requerido por cada profesión u oficio." - Ya hemos hablado de la importancia fundamental que tiene la figura del trabajador dentro de las empresas y por consiguiente dentro de la relación laboral, juzgamos que debe ser considerada siempre su función en un plano de igualdad. Solamente queremos agregar que por la crítica situación, tanto económica como social que vive el país, la realidad ha rebasado las limitaciones legales para reconocerle a una persona la calidad de trabajador; por lo que consideramos que la legislación debe reglamentar que cualquier persona, no importando su sexo o edad, puede reunir los requisitos que exige la Ley para ser parte de una relación laboral.

Por lo que respecta al significado que tiene la figura del patrón, nuestra Ley lo define en el siguiente precepto, - "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 indudable que el patrono es el elemento laboral más complejo dentro de la relación de trabajo, sus obligaciones nacen desde el momento de recibir los servicios prestados por el trabajador y estas obligaciones son con el trabajador y con el Estado.

b) LA PRESTACION DE TRABAJO. El hecho que da nacimiento a la relación laboral, es la prestación en sí y desde el mo-

mento de su ejercicio producen efectos jurídicos que son inmediatamente protegidos por las normas laborales y sus instituciones. Interesante es la apreciación que hace Miguel Cantón Moler al señalar que: "...la simple prestación del servicio - crea la recíproca obligación del pago del salario, constituye una fuente de obligaciones que en todo es sustitutiva del contrato de trabajo."(38) Queda fundamentada la afirmación de este autor, por lo que establece el siguiente precepto: Artículo 21.- "Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe." Esta norma beneficia a los trabajadores, ya que a efecto de probar la relación, resulta imputable al patrón la falta del contrato por escrito; por lo que el trabajador solamente deberá probar que hizo su trabajo, para exigir les sean pagadas las contraprestaciones a que tiene derecho.

En cuanto a la naturaleza de la prestación de trabajo, - las actividades que realicen los trabajadores deberán ser las que les fueron encomendadas al momento de su contratación, pero para evitar situaciones de explotación la Ley a previsto - esta posibilidad, estableciendo lo siguiente: Artículo 27.- - "Si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el

38. Cantón Moller, Miguel. op. cit. P. 171.

trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que forman el objeto de la empresa o establecimiento." No se puede permitir a un patrón que cambie a su capricho las funciones de sus trabajadores.

La duración de las relaciones de trabajo de acuerdo con la Ley será por obra o tiempo determinado y a falta de estipulaciones expresas lo usual es que se lleven a cabo por tiempo indeterminado; esto da mayor seguridad para los trabajadores y con respecto a la duración de la jornada diaria de trabajo es opción fijar ésta, pero no deberá rebasar los máximos legales. Las relaciones de trabajo pueden ser suspendidas de manera temporal, pueden rescindirse o darse por terminadas, con la posible responsabilidad de alguna de las partes.

c) LA SUBORDINACION. Requisito indispensable para que exista una relación de trabajo, es la subordinación; esto es para que el Derecho del Trabajo pueda intervenir en la protección de los trabajadores, es forzoso que exista este elemento. La subordinación en términos generales, es la relación jurídica que se produce entre el trabajador y el patrón, en virtud de la cual se obliga el primero en la prestación de su trabajo a cumplir con sus obligaciones y las instrucciones que le dé el patrón para el mejor desarrollo de su labor en el proceso de producción de la empresa.

Para el trabajador la subordinación implica la existen-

cia de una dependencia económica y jerárquica, basada en el orden que establece el patrón dentro de la empresa, por el derecho que tiene al pagarle al trabajador el salario por los servicios que le presta. Nos parece acertado el comentario que hace al respecto el maestro Néstor de Buen L., que señala "Debe entenderse la subordinación en su auténtica dimensión. El poder de mando y el deber de obediencia que la constituyen no operan de manera permanente e ilimitada. Existen sólo mediante el tiempo de duración de la relación laboral, se entiende, durante la jornada de trabajo y exclusivamente respecto de lo que suele llamarse 'el trabajo contratado'." (39) Resulta oportuna la aclaración que hace este autor, pues no se puede llevar a los extremos el elemento de la subordinación.

d) EL SALARIO. la principal obligación que tiene el patrón en una relación de trabajo consiste en el pago de un salario, que es la retribución en dinero que entrega el patrón al trabajador por las actividades que les son encomendadas en la empresa. Por tratarse de un elemento fundamental para que exista una relación laboral, nos referimos a este tema de una manera más profunda en el capítulo siguiente.

Basta que se conjunten los elementos anteriormente mencionados para que hablemos de la existencia de una relación laboral; es decir, nuestra máxima Ley reglamenta el hecho ob-

39. De Buen L., Néstor. op. cit. P. 550.

jetivo del trabajo en sí y ésto queda plasmado en el apartado A del artículo 123 constitucional al establecer que: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la Ley.

"El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales registrarán:

"A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo..."

Creemos que el fundamento jurídico de toda relación laboral no debe concretarse a lo que determine la Ley Federal del Trabajo, sino que siempre estaremos obligados a remontarnos y basarnos en nuestra Constitución como máxima Ley; por ser ésta el origen de cualquier norma.

Resulta indispensable, corregir toda aquella norma que actualmente pueda ser utilizada para explotar a la clase trabajadora en general, a nadie se le puede excluir de la protección de la Ley, todas las personas son susceptibles de intervenir como trabajadores en una relación laboral. La Sociedad Mexicana exige, no solamente la creación de nuevas normas, sino también que éstas se adecuen a las necesidades de los sujetos a las que van dirigidas; siendo éste un reclamo popular permanente.

4. La Relación de Trabajo en la Empresa Familiar

La sociedad ha evolucionado vertiginosamente en todos - sus ámbitos, no obstante sigue siendo más que significativo - el número de familias que viven del trabajo exclusivo de sus miembros, aplicando su trabajo a una actividad productiva en una empresa de su propiedad. La importancia de las empresas familiares en la economía nacional es evidente; aunque muchos expertos den como un hecho la pronta extinción de éstas, nos_o tros estamos plenamente convencidos de que pasarán muchos - años para que lleguen a desaparecer, por lo que consideramos urgente que se dé una reglamentación adecuada para los trabaja_o jadores familiares.

Ya hemos expuesto la existencia de una contradicción muy seria, que se produce entre los legisladores de la ley de - 1931 y los legisladores que hicieron la Ley actual, los prime_o ros sí reconocían y reglamentaban las relaciones laborales en_o tre familiares; mientras que los segundos no sólo no las reco_o nocen, sino que expresamente les niegan a los trabajadores fa_o miliares toda posibilidad de defensa, esta paradoja se encuen_o tra plasmada en el artículo 352 que establece: "No se aplican a los talleres familiares las disposiciones de esta Ley, con - excepción de las normas relativas a higiene y seguridad." Con este precepto queda entendido claramente que para la Ley ac-

tual no existen relaciones de trabajo en las empresas familiares; debemos reconocer que la presencia de esta laguna en la Ley no es privativa de México, también se presenta en otros países; muchos especialistas en Derecho del Trabajo definen esta situación como parte de una serie de "casos dudosos", "zonas grises o zonas oscuras" de las relaciones laborales. Al respecto señalan G. Bayón Chacón y E. Pérez Botija que: "Existen algunas categorías especiales de trabajadores de difícil clasificación, respecto de la cual las legislaciones se pronuncian en diversos sentidos e incluso dentro del mismo Estado..., y añaden que: "...Se ofrecen también en relación con los aparceros, medieros, socios industriales, trabajadores a domicilio y diversas formas de trabajo autónomo, artesano y en familia."(40) Estamos de acuerdo con estos autores en el sentido de que no sólo el caso de las empresas familiares es una situación "oscura" y difícil de reglamentar.

La gran mayoría de especialistas en Derecho del Trabajo en el mundo entero, han preferido ignorar el tema de las empresas familiares, pero afortunadamente existe un reducido grupo que sí se ha preocupado por analizar este tema; dentro de este limitado sector de la doctrina se produce una división entre los que niegan la existencia de relaciones de trabajo en estas empresas y por otra parte los que sostienen con

40. Bayón Chacón, G. y E. Pérez Botija. op. cit. P. 324.

firmeza lo contrario.

A continuación se analizará brevemente algunos comentarios de autores que defienden la no reglamentación de los trabajadores familiares en las leyes laborales.

Interesante resulta el análisis que hacen de las empresas familiares los laboristas G. Bayón Chacón y E. Pérez Botija, que al respecto señalan: "Tipo especialísimo de trabajo - es el taller familiar, que goza de una especial configuración para el Derecho, ya que la base de la relación jurídica que - entre el titular de la empresa se establece y los que trabajan en ella no es un vínculo propiamente laboral, sino que se origina por una doble razón de parentesco y casi siempre de - convivencia. El trabajo familiar entre adultos no está conformado como un contrato de trabajo, ya que la prestación económica del jefe de la familia no consiste normalmente en un - salario, ni está regulada por las bases de éste, sino que muchas veces se destina el beneficio íntegro a la satisfacción de las necesidades comunes y de la propia industria. De otro lado la prestación de trabajo no se realiza por cuenta ajena, sino para la unidad familiar; en la obediencia a las instrucciones del jefe hay más de respeto y consideración que de dependencia y aparece informada no por un animus contrahendi, - sino por una affectioni velbenevolentia causa. Pero aún en - el supuesto de que se fijen y establezcan unas bases de reparto de ganancia la base contractual es más del tipo de socie-

dad que del laboral, en tanto a la pequeña empresa reviste no un carácter dominical, sino estructural orgánico. No se trata en el taller familiar de una propiedad del jefe de la familia, sino una organización de trabajo familiar."(41) Consideramos que son cuestionables todas estas ideas al establecer - mitos que no concuerdan con la realidad; actualmente la estructura y las relaciones de trabajo en las pequeñas empresas familiares, han evolucionado de una manera más compleja. No obstante esto, creemos que es necesario comentar algunos razonamientos de estos autores; diremos en primer término que no se puede asegurar categóricamente que no existe posibilidad alguna de que el dueño de una empresa familiar formalice un vínculo laboral con sus propios hijos o parientes, ya sea por medio de un contrato de trabajo o verbalmente, no siempre - iban a ser el parentesco y la convivencia familiar las únicas bases de las relaciones jurídicas que se producen en estas empresas; es decir, cualquier persona capaz puede ejercer un animus contrahendi con otra persona no importando que sean familiares, el parentesco no debe ser un freno para el derecho del trabajo. Además aun cuando entre los trabajadores familiares exista un reparto de ganancias no hay porque desconocer la existencia del pago de salarios en la mayoría de estas empresas; en contra de la opinión de estos autores en la rea-

41. Bayón Chacón, G. et. al. op. cit. P. 649.

lidad no todos los familiares tienen la categoría de socios, puesto que para un patrón es preferible a veces pagar un salario mínimo que compartir sus ganancias, por lo que no todas estas empresas se pueden comparar con la estructura jurídica de una sociedad, consideramos definitivamente que la visión que tienen estos laboristas, es una concepción medieval de lo que es una empresa familiar.

El licenciado Miguel Bermúdez Cisneros, al referirse a las industrias familiares señala que: "Especial condición guardan las relaciones que se produzcan en ese medio, con relación al Derecho del Trabajo y a ella haremos una breve referencia. Si la familia es el conjunto de personas que descendiendo de un tronco común se hallan unidas por lazos de parentesco, es de resultar lógico, que las relaciones que en el seno de la misma se generen, nunca podrían llegarse a considerar "obrero-patronales" porque ello sería tanto como atentar en contra de elemental institución."⁽⁴²⁾ Definitivamente no concordamos con la afirmación de este autor y estamos convencidos de que la situación que realmente atenta contra la familia, es precisamente el hecho de que no existan garantías laborales mínimas que protejan a los miembros de la institución social más importante cuando laboren en una empresa familiar,

42. Bermúdez Cisneros, Miguel. "Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo" 2ª edición, Editorial Cárdenas, México, 1989, P. 144.

esta falta de normas jurídicas es inadmisibile por encontrar-nos en una etapa histórica determinante para el desarrollo - del país. Es el momento ideal para reivindicar los más ele- mentales derechos del hombre, labor que el Estado debe asumir sin temores; no podemos olvidar que uno de los objetivos prin- cipales del mismo es el de fortalecer la unidad y seguridad - de la familia por la vital importancia que tiene esta institu- ción para la sociedad.

Otro autor que también es radical en su análisis, respec- to de las relaciones de trabajo en las empresas familiares, - es el maestro J. Jesús Castorena, que al igual que el anterior no admite la intromisión en la familia de ninguna otra autori- dad que no sea la del jefe de la casa; ésto queda claro en la siguiente apreciación, "En los Talleres Familiares prevalecen, sobre la potestad y protección del Estado, las del jefe de la familia..."(43) Anteriormente hemos manifestado nuestra posi- ción en el sentido de que no puede existir una potestad supe- rior a la del Estado y más aún cuando se pretendan delegar - funciones diferentes de las que creemos deben tener los jefes de una unidad familiar; es decir, se debe diferenciar total- mente de los ámbitos que conforman las relaciones familiares y cuando éstas dejan de serlo para convertirse en laborales. Resulta peligroso que una persona dueña de una empresa fami-

43.Castorena, J. Jesús op. cit. P. 217.

liar decida si sus parientes tienen derecho a un salario mínimo, a una jornada legal o a tener seguridad social; por poner algunos ejemplos, una cosa es el derecho y la obligación que se tiene de educar y orientar a los hijos como lo decida el jefe de familia, sin que exista intromisión alguna por parte del Estado y otra muy diferente es cuando la persona además de tener lazos familiares tiene la función de un patrón dueño de una empresa.

Consideramos que la futura existencia de una reglamentación del trabajo en las empresas familiares no debilitaría la autoridad que tienen los padres sobre sus descendientes; porque no estamos juzgando a estas personas como sujetos del Derecho Familiar desde el momento en que una u otra persona tenga la calidad de patrón o trabajador, se convierte en una situación jurídica laboral que se fundamenta en el artículo 123 Constitucional y por ende faculta la intervención del Derecho del trabajo.

Para los maestros Guillermo Cabanellas de Torres y Luis Alcalá Zamora y Castillo, la llamada "Industria Familiar", donde el concepto familiar tiene la extensión gramatical que a la palabra se da, señala las relaciones que no constituyen patronato; no se producen diferencias de lucro a favor del jefe de la industria, por razón de que los beneficios se incorporan al patrimonio familiar. Por esa causa, la legislación laboral como norma, no aborda los problemas derivados de la industria familiar... Estamos en contra de estas apreciaciones.

nes al estar basadas en una interpretación obsoleta y creemos que no se puede afirmar categóricamente que los empresarios - fundadores de este tipo de unidades de producción no tengan - al lucro como un elemento básico para el progreso de su empresa. Además resulta temerario asegurar que el Derecho Laboral tiene como norma general no reglamentar el trabajo de los empresarios familiares, esto va en contra de una de las características principales que tiene el Derecho del Trabajo y es su flexibilidad y evolución que conforme se modernizan las instituciones laborales de la sociedad lo hacen sus normas.

En cuanto a la existencia de relaciones laborales en este tipo de empresas establecen que: "Los miembros de una familia que cooperan con el jefe de ella en la actividad profesional de éste, no se consideran ligados a él por una relación - de dependencia contractual, lo cual los sitúa fuera de los - servicios que regula el Derecho Laboral y del sector humano a que se dirige la Política Laboral también...". Estos autores fundamentan su hipótesis en el sentido de que "Tanto el hijo que trabaja con el padre y también la mujer que ayuda al marido, por estimarse que en la prestación filial y en la conyugal prevalecen el afecto y las colaboraciones familiares..."- Basados en estos fundamentos defienden una regla que parece - inflexible, pero más adelante cambian y establecen una excepción al señalar que: "Ahora bien nada impide que entre los parientes más íntimos pueda estipularse un contrato de trabajo,

en que una de las partes asume la posición de patrono y la otra de trabajador. No es raro así que en algunas empresas - la mujer, el hijo o la hija del patrono desempeñen algún empleo con horario y sueldos fijos, que en ocasiones persigue el asegurarles a alguno de estos miembros familiares derechos jubilatorios."(44)

Resulta contradictorio el análisis que hacen estos autores de la situación jurídica laboral que se da en la empresa familiar, por una parte establecen y defienden una regla general de que el Derecho del Trabajo no puede intervenir en las relaciones que se producen en este tipo de empresas y por la otra aceptan la posibilidad de que entre dos familiares se establezca una relación laboral; esto confirma nuestra idea de que nada impide que cualquier persona celebre con otra un contrato de trabajo, aun y cuando éstos sean familiares, pero - qué no sería más adecuado y justo que se reglamente esta posibilidad. Además nos preguntamos el porqué se debe seguir - respetando la idea de que el derecho no intervenga en las relaciones que se crean en las empresas familiares, siendo que la realidad nos confirma que sí se producen relaciones laborales en estas empresas, como al final lo reconocen estos autores.

44. Cabanellas de Torres, Guillermo y Luis Alcalá Zamora. - "Tratado de Política Laboral y Social" 3ª edición, Editorial Heliasta, Argentina, 1982, P. 33.

Los autores que niegan la existencia de relaciones de trabajo en las empresas familiares fundamentan su negativa en la idea de que el ámbito familiar es inviolable en su autoridad y que no puede estar regulada la familia por normas patrimoniales, con este principio excluyen al Estado de interferir en el desarrollo de estas empresas; mas sin embargo queremos subrayar que nuestra hipótesis está basada en la diferencia conceptual que existe entre una relación familiar y lo que representa para el Derecho del Trabajo una relación Laboral.

Ahora bien al hablar del lado contrario de la doctrina, con tristeza debemos admitir que pocos son los autores que reconocen y defienden los derechos de los trabajadores familiares, manifestando un consenso generalizado entre éstos, en el sentido de calificar de inconstitucional el artículo 352 de la Ley, que expresamente niega la reglamentación de este trabajo.

A continuación presentaremos las opiniones que consideramos más interesantes para el entendimiento de este estudio.

El maestro Baltasar Cavazos Flores al analizar el fundamento jurídico que excluye a las empresas familiares de la Ley señala, "El Artículo 352, en forma por demás sorpresiva, previene que no se aplican a los talleres familiares las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, salvo las relativas a higiene y seguridad. Entonces para qué se consigna la 'industria familiar' en nuestra Ley Laboral. Por nuestra parte

pensamos que sí los tienen y que incluso, en el caso de no haber celebrado por escrito contratos individuales, la falta de ellos será imputable al patrón, aunque sea el padre de familia.."; y agrega, "Ahora bien, puede existir relación de trabajo entre padres e hijos, cónyuge o hermanos entre sí. Desde luego y los conflictos laborales entre familiares son de por sí los más difíciles y escabrosos."(45)

Contundentes son los cuestionamientos que hace este autor y concordamos con cada una de las respuestas que aporta, lo que confirma nuestra oposición a la existencia de una norma tan injusta como lo es el artículo 352 de nuestro Código Laboral. Solamente queremos enfatizar en el último razonamiento que hace este autor, al no dudar en contemplar la existencia de relaciones laborales en estas empresas y además consideramos que pone el dedo en la llaga, al afirmar que los conflictos laborales que se producen entre familiares son todavía más complicados que los que se dan en una empresa normal; esta situación tan delicada la viven continuamente miles de personas que son explotadas por sus propios familiares, sin que exista garantía alguna en la que pueda escudarse el pobre trabajador.

La Ley debería contemplar esta situación, si difícil re-

45. Cavazos Flores, Baltasar. op. cit. P. 44.

sulta para un trabajador soportar la autoridad de su patrón, más difícil es que éste tenga una autoridad superior como lo es la familiar.

La mayoría de las personas creen que los trabajadores familiares gozan de una libertad absoluta en sus empresas, pero la realidad es otra, ejemplificativo resulta al respecto el título de uno de los capítulos del libro "El Perfil del Empresario" de Salo Grabinsky, al denominarlo "El pequeño empresario y su familia: "juniors" o esclavos", al profundizar en la condición que guardan estos trabajadores este autor señala: - "Los familiares podrán tener algunas prerrogativas diferentes a las del personal normal, pero indiscutiblemente la mejor parte la llevará el socio principal, quien puede tener gente de su completa confianza a la que además puede explotar a su gusto sin mayores quejas".(46)

El maestro José Dávalos, al analizar la figura jurídica de la empresa familiar lo hace de una manera objetiva y realista, abarcando todos los aspectos que genera su reglamentación de la cual señala: "El legislador de 1970 prevé, en forma por demás superficial, un tipo especial de empresas establecidas a nivel doméstico, considerándolas como trabajo especial..", agrega coincidiendo con nosotros en cuanto a la diferencia que existe entre los conceptos de industria y empre

46. Grabinsky, Salo. op. cit. P. 33.

sa y criticando a la Ley opina irónicamente "A esta clase de - empresas domésticas las denomina la Ley 'industrias familia- res'...", esta frase resulta ser una confirmación para nuestra idea.

Por lo que respecta a las relaciones laborales que se - producen en estas empresas, establece que: "Lo dispuesto en - este capítulo XV, comprendido dentro de los 'trabajos especia- les', que requieren de una regulación particular, pugna con - la Constitución; independientemente de los lazos de parente- sco que puedan existir entre las personas que laboran en un ta- ller doméstico son trabajadores y por ende tienen derecho a - percibir los mínimos establecidos en la Ley. Estos benefi- cios se los niega el capítulo que comentamos..., al referirse a esa incongruencia jurídica que está plasmada en el artículo 352, el maestro Dávalos la califica como "...una situación - única en la Ley". La verdad es que no existe otro trabajo es- pecial que haya sido reglamentado de una manera tan desintere- sada e incoherente como éste. Nosotros insistimos en califi- car esta situación como una laguna dentro de la Ley.

En cuanto a las relaciones de trabajo que se dan en es- tas empresas, el maestro nos hace un recordatorio en el senti- do de que "No se debe olvidar que la Legislación del Trabajo tiende a proteger al hecho objetivo de la prestación de un - servicio, independientemente de las circunstancias que puedan darse".(47) Ciertamente es que la Legislación Laboral tiene la -

obligación de proteger la simple presunción que exista de que una persona preste a otra un servicio personal.

Pensamos que si en una empresa familiar se conjuntan los elementos esenciales de una relación de trabajo como lo establece la Ley, debe existir por lógica una norma que garantice a los trabajadores el acceso a los órganos jurisdiccionales laborales; es decir, si una persona presta a otra un trabajo personal subordinado a cambio de un salario, no debe importarnos que estas dos personas sean familiares cuando surga entre éstas un conflicto de tipo laboral.

Manifestamos nuestro más enérgico rechazo a normas jurídicas que como el artículo 352 van en contra de los más elementales principios de derecho y pueden dejar expresamente a una persona en un total estado de indefensión.

Clara es la situación jurídica que se presenta en los casos en que algunos patrones por el hecho de tener un trato especial inscriben a sus empresas como "familiares" teniendo a su servicio a personas que no son sus parientes; esto obliga a una nueva reglamentación que contemple una sanción cuando sea detectada una violación a la Ley, como esta fraudulenta inscripción. Por otra parte no existe duda alguna de que los trabajadores que son víctimas de este engaño pueden recurrir en cualquier momento a los órganos jurisdiccionales cuando su

47. Dávalos, José. op. cit. P. 381.

fran un atropellamiento en sus garantías laborales.

Para evitar que el hogar sea un centro de explotación la boral y que escudados en la figura jurídica de la empresa fami liar se produzcan ilícitos; nos preguntamos si no sería mejor prevenir ésto y hacer una reglamentación que dé solución a la problemática social que viven estos trabajadores.

CAPITULO TERCERO

LA OPERANCIA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS FAMILIARES

1. La Jornada de Trabajo
2. Días de Descanso y Vacaciones
3. Salario y Prestaciones Económicas
4. Derechos y Obligaciones de los Patrones
5. Derechos y Obligaciones de los Trabajadores

CAPITULO TERCERO
LA OPERANCIA DE LAS CONDICIONES DE
TRABAJO EN LAS EMPRESAS FAMILIARES

1. La Jornada de Trabajo

Resultado trascendental de la lucha histórica iniciada - por la clase obrera, lo es sin lugar a dudas el establecimiento y reglamentación de la jornada de trabajo.

En el pasado una de las principales causas de descontento que existía en una relación de trabajo era el hecho de que unilateralmente el patrón imponía el tiempo que debía laborar un trabajador en su empresa, por ello el promedio de vida laboral de las personas era menor al actual. En los siglos que imperaba el liberalismo económico los empresarios sujetaban a sus trabajadores a cumplir con jornadas extenuantes que iniciaban al salir el sol y concluían ya entrada la noche; esta situación nos obliga a recordar el terrible estigma histórico que representó la esclavitud para la humanidad.

La naturaleza fisiológica del hombre le impide desarrollar sus funciones de trabajo de una manera permanente; es - decir, sino existe un lapso de descanso y relajamiento el - cuerpo humano no puede dar resultados laborales óptimos.

La característica principal del derecho del trabajo es - la de proteger a los trabajadores por ser la parte más débil

dentro del difícil campo de las relaciones laborales, por tal motivo nuestros constituyentes establecen una garantía constitucional en el sentido de que sean respetadas por todos los empresarios las jornadas máximas de trabajo.

Convencidos estamos que por la especial conformación de las empresas familiares sus jornadas de trabajo son en términos generales más flexibles de las señaladas por la ley, más sin embargo la realidad nos muestra que empresarios sin escrúpulos escudados en la figura de la industria familiar obligan a sus trabajadores a laborar jornadas contrarias a las permitidas, lo que repercute en la salud de miles de personas de entre estas mujeres y menores de edad.

Nos referimos principalmente a la situación que se produce en aquellas empresas en las que el patrón contrata a un pariente cumpliendo con todos los requisitos esenciales que determinan la existencia de una relación laboral, uno de los requisitos es el establecimiento de una jornada de trabajo; si bien concientes estamos que la sobrevivencia y desarrollo de dichas empresas se debe al cumplimiento de una estricta disciplina, la que empieza con el respeto puntual de sus jornadas de trabajo, por ningún motivo el Estado puede permitir que la duración de estas jornadas contravengan las establecidas en la Ley y en menoscabo de los derechos de estas personas.

Nuestra Ley Federal del Trabajo define a la jornada de trabajo en el artículo 58 como el tiempo durante el cual el

trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo; este concepto acaba con todas las polémicas en cuanto a que la jornada es el tiempo efectivo de trabajo, dejando claro que aunque materialmente un trabajador no labore desde el momento en que se pone a las órdenes del patrón estará cumpliendo con su jornada.

La Ley clasifica las jornadas de trabajo en diurna, nocturna y mixta; la primera comprende entre las seis y las veinte horas, la segunda de las veinte a las seis horas y la mixta puede tener períodos de ambos tiempos. Importante es que el artículo 61 establece la duración de la jornada señalando que será de ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete y media horas la mixta.

En casos especiales las jornadas de trabajo pueden exceder las establecidas, en circunstancias tales como casos de siniestro o peligro en la existencia de la empresa; sin embargo no podrán prolongarse más allá de lo indispensable para solucionar dichos sucesos. El artículo 66 reglamenta situaciones comunes en toda empresa al establecer que también podrá sobrepasarse la jornada de trabajo en casos extraordinarios, sin que superen las tres horas diarias ni de tres veces por semana, las cuales serán pagadas conforme a la Ley.

El artículo 352 concede un poder ilimitado a estos empresarios, les permite ignorar las más elementales garantías laborales; esto incluye que se les autorice la jornada de traba

jo que mejor les convenga, afectando consecuentemente los derechos y la salud de un gran sector de trabajadores.

La inconstitucionalidad de este precepto queda plenamente probada al excluir a los trabajadores del campo de aplicación del artículo 123; pues de su integración se deduce como característica principal el hecho de ser una garantía general para todos los trabajadores. El maestro Mario de la Cueva confirma nuestra idea al señalar que " el principio de la jornada máxima no es una excepción." (48)

Dentro de las empresas familiares se deben contemplar todas las particularidades que norma la Ley refiriéndose a la jornada de trabajo. No es posible que en la actualidad se puedan permitir condiciones de esclavitud en las que un empresario familiar por el hecho de tener una doble potestad; por parentesco y de relación laboral, decida el número de horas que deban trabajar para la empresa, no importándole si está haciendo trabajar en exceso a un menor de edad o a una mujer; situaciones como ésta se dan diariamente ante la indiferencia del Estado.

La Inspección de trabajo es el órgano administrativo que debería tener la obligación de detectar y sancionar a las empresas que violan las jornadas permitidas por la Ley. Si bien es cierto, que en referencia a las empresas familiares -

48. De la Cueva, Mario. op. cit. P. 276.

los inspectores de trabajo vigilan el cumplimiento de normas de seguridad e higiene, pero sabemos que esto es parcialmente cierto, dado que por el gran número de empresas que existen se le da más importancia a las grandes industrias que cuentan con un mayor número de trabajadores, por lo que el artículo 352 es un precepto incoherente con la problemática actual. Por tal motivo una de las misiones que debería desempeñar la Inspección del trabajo sería la de vigilar que en estos centros de trabajo no se lleven a cabo jornadas inhumanas.

Los trabajadores familiares no son trabajadores de segunda, la legislación los ha relegado a un plano inferior pensando que en estas empresas se convive en un ambiente de total armonía; cosa que no es totalmente cierta por lo que es obligación del Derecho Laboral crear una norma que sirva de freno a posibles injusticias.

Nuestros Legisladores al reglamentar la limitación de la jornada de trabajo e imponer como obligación especial para los patrones el pago adicional de las jornadas extraordinarias, quisieron con ésto establecer una garantía de seguridad jurídica para todos los trabajadores mexicanos, sin distinción alguna, principio que se contradice con el actual estado de impunidad de que gozan los empresarios familiares, al no obligarseles a respetar las jornadas de trabajo que contempla la Ley; sabemos que las circunstancias en que laboran son especiales, mas se debe establecer un limite en su jornada.

2. Días de Descanso y Vacaciones

Cada día es más compleja la problemática que viven las personas en general, factores económicos, políticos, sociales y ecológicos convergen para generar un mayor número de enfermedades nerviosas que disminuyen la salud física y mental. Los trabajadores no son ajenos a estos efectos por lo que sería perjudicial para ellos si laboraran permanentemente sin tener descanso alguno.

El objetivo de los legisladores al plasmar en normas el derecho a tener períodos de descanso como parte de las jornadas de trabajo, es con la finalidad de que los trabajadores recuperen tanto su fuerza física como anímica para mantener y aumentar su productividad.

Si trasladamos esta problemática a los trabajadores familiares doblemente difícil será para ellos mantener un estado de ánimo óptimo por la especial fusión que se da en sus hogares del aspecto laboral y familiar.

La intención de este tema, es la de desmitificar la idea de que la totalidad de los trabajadores familiares descansan cuando quieren y trabajan cuando quieren, como anteriormente lo expresamos, la realidad que viven muchos de estos trabajadores es la de cumplir estrictamente con una jornada de trabajo sin que disfruten de los días de descanso que por derecho tienen.

Es injusto que un empresario por tener la potestad patronal y familiar, decida si sus parientes tienen derecho a un día de descanso o vacaciones, con este estudio queremos dar la voz de alerta a los legisladores para prever la posibilidad de que una empresa familiar pueda convertirse en un centro de explotación laboral.

Una vez que se han integrado los elementos esenciales de una relación de trabajo en una empresa familiar sus miembros tendrán derecho a disfrutar de los beneficios que señala la Ley y por consecuencia a que les sean respetados sus días de descanso y vacaciones. Nos preguntamos por qué se le niega este derecho a los trabajadores familiares, si una gran parte de este sector labora en las mismas condiciones de salario y de jornada que en cualquier otra empresa, además de que de una manera general nuestra Ley reconoce este derecho para todos los trabajadores.

La Ley actual reglamenta los días de descanso en el capítulo tercero, título tercero; al establecer como regla general en el artículo 69 que por cada seis días de trabajo el trabajador disfrutará de un día de descanso por lo menos con goce de salario integro. Por diversas razones los legisladores sugirieron que el día de reposo fuera los domingos, estableciendo como sanción pecuniaria el pago de un 25% adicional al salario diario como prima dominical para el caso en que se labore en este día.

La Ley cumple así con un viejo anhelo de la clase trabajadora el de no trabajar sus días de descanso y que les sea cubierto su salario. A su vez el artículo 73 establece la pena en caso de incumplimiento y señala que " los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

Las empresas familiares deben tener una mayor vigilancia respecto de la libertad de que gozan sus trabajadores; es decir, por la condición tan especial en que se encuentran laborando resulta fácil que menores de edad trabajen por períodos continuos sin que se les respeten sus jornadas especiales de trabajo.

El Estado siempre ha tenido como objetivos primordiales los de orientar y promover actitudes positivas tendientes a modificar la conducta de los trabajadores para que encuentren en sus oficios un fin para realizarse plenamente; es así que el simple hecho de que un hogar a su vez sea un centro de trabajo faculta inmediatamente la intervención del Estado como guardián de los derechos laborales de esas personas. Con esto no proponemos que el Estado interfiera en la manera en que los padres eduquen a sus hijos, de lo que estamos convencidos es de la diferencia que existe entre una familia común y lo que significa que en una familia con una empresa y por ende -

con un modo de vida diferente, el Estado debe valorar en primer lugar al aspecto laboral.

Los legisladores consideraron que no era suficiente el - descanso semanal para que el trabajador recobrara toda su - fuerza para mantener una buena actitud en el trabajo; por lo que juzgaron indispensable obligar a los patrones a otorgar - un período mínimo de vacaciones anuales.

Nuestra Ley reglamenta las vacaciones desde dos ámbitos diferentes de aplicación. Por una parte establece un régimen general para todos los trabajadores; por otra parte dispone - un régimen especial para trabajos específicos en los que se - integran las vacaciones de una manera diferente, tal es el caso de los trabajadores de buques, de tripulaciones aeronáuticas y de los menores de edad; más sin embargo, aun siendo la empresa familiar un trabajo especial no se consideró importante prever en la explotación del trabajo de los menores o mujeres en estado de gestación o de lactancia.

Como norma general el artículo 76 establece que, " los - trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce por cada año - subsecuente de servicios.

" Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios. "

Acertado es el sistema que preve este precepto al incentivar la antigüedad de los trabajadores con un aumento anual de sus días de vacaciones.

De las características que tienen las vacaciones podemos mencionar que éstas se deberán disfrutar de una manera continua y que se trata de un derecho irrenunciable por lo que no podrán ser compensadas con una remuneración en dinero.

Asi como existe una prima dominical en el caso de las vacaciones los legisladores concluyeron que no alcanzarán los ingresos normales para destinarlos al esparcimiento del trabajador y su familia, por lo que estableció el pago de una prima vacacional consistente en 25% sobre los salarios correspondientes quedando este porcentaje como un mínimo.

El impulso y desarrollo de las pequeñas empresas no debe significar el deterioro de la salud de los trabajadores. En la empresa familiar no todo debe ser trabajo, las autoridades laborales deben vigilar y promover que éstos trabajadores tengan una ocupación activa y familiar de su tiempo libre.

Dar la posibilidad de que un trabajador familiar demande el derecho a tener días de descanso y vacaciones, no significa que el órgano jurisdiccional laboral no analice cada caso en particular para darle una solución justa. La práctica en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje nos confirman que siempre serán mayores las probabilidades de llegar a un convenio para dirimir cualquier clase de conflicto.

3. Salario y Prestaciones Económicas

Históricamente en las relaciones de trabajo han existido diversas formas de pago, es por ello que el vocablo salario - proviene del latín *salarium*, el cual significa sal; puesto - que antiguamente parte de la retribución que se les pagaba a los trabajadores domésticos era una cantidad fija de sal.

El salario constituye uno de los elementos más importantes para la existencia de una relación laboral, si ya hemos manifestado en la hipótesis fundamental del presente estudio que en muchas de las empresas familiares se producen relaciones de trabajo, resulta inegable que un gran número de trabajadores familiares perciben un salario como retribución de las actividades que realizan.

La Constitución y la Ley Federal del Trabajo reconocen la trascendencia del salario por lo que establecen normas específicas para su defensa; entre las más importantes están las de decretar que se paguen salarios mínimos generales y profesionales clasificándolos de acuerdo al área geográfica, oficios o trabajos especiales.

Convencidos estamos de la importancia que tiene el salario como instrumento en el complejo sistema económico de las sociedades; en la actualidad el propósito de establecer como norma fundamental el pago de un salario mínimo es el de tratar de distribuir la riqueza y el de ofrecer con éste, la po-

sibilidad de tener una vida digna tanto el trabajador como su familia.

Por la riqueza interpretativa que tiene el salario consideramos oportuno analizar algunas opiniones que del mismo aportan ciertos especialistas en derecho del trabajo, con el objeto de comparar la concepción del salario en el ámbito laboral de las empresas familiares.

El maestro Francisco Ramírez Fonseca señala, "...salario es la retribución convenida que debe pagar el patrón al trabajador por el servicio prestado o como consecuencia del servicio prestado."(49) Consideramos que no es una definición concreta al expresar de manera tajante que se trata de una "retribución convenida", en realidad esto no sucede, puesto que el trabajador la mayoría de las veces en la generalidad de - oficios no conviene la cuantía de su salario, simplemente se adhiere a lo que establecen los sistemas y tabuladores salariales o a lo que señalan los empresarios; es decir consideramos que el error de la definición es el de asegurar que para establecer la cantidad en que se pagará el salario se hace en base a un acuerdo de voluntades.

Para el Dr. Baltazar Cavazos Flores "...el salario es precisamente la contraprestación del trabajo."(50) Estimamos

49. Ramírez Fonseca, Francisco. "Condiciones de Trabajo"
2ª edición, Editorial PAC, México, 1985, P. 78.

50. Cavazos Flores, Baltasar. op. cit. P. 135

que es cierto el hecho de que todo trabajo debe ser pagado, - pero no todo salario que se otorga es consecuencia de las labores realizadas; tal como se demuestra en los períodos de - inactividad voluntaria o involuntaria que tienen los trabajadores en sus días de vacaciones, descansos semanales y obligatorios o permisos e incapacidades médicas. Por consiguiente, la definición de este autor es debatible; pues no siempre el salario es una contraprestación de un trabajo pactado.

El maestro José Daválos Morales señala que, " El salario es un elemento esencial de la relación de trabajo, aun cuando en la vida diaria simplemente se le aprecia como una consecuencia de esa relación. Más que una contraprestación el salario es una forma de distribuir la riqueza, un instrumento - de justicia social."(51) Estamos de acuerdo con el comentario que hace el Dr. Dávalos del concepto salario aunque no - lo define de una manera concreta, su pensamiento nos invita a reflexionar en el importante peso que tienen los salarios en la balanza que conforman el capital y el trabajo.

Diversos son los razonamientos que se pueden hacer del - concepto de salario, pero el objetivo de nuestro estudio es - demostrar que en las empresas familiares que cuentan con trabajadores debe existir una norma laboral que proteja el salario de los mismos; es decir, los trabajadores familiares de-

51. Daválos Morales, José. op. cit. P. 62.

ben tener la misma garantía constitucional como cualquier trabajador de que se le respete un salario mínimo cuando por el tipo de jornada de trabajo y de la naturaleza de éste se desprenda que reúne los requisitos esenciales de una relación laboral común.

Nuestra Ley define al salario en su artículo 82 como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Concreto es el concepto que aportan los legisladores, en él encuadran las diversas formas de pago que se dan en la generalidad de las relaciones laborales y dentro de éstas, nada impide que se incluyan las que se realizan en las empresas familiares.

El artículo 84 aclara que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. La compleja formación que existe en las empresas familiares trae como consecuencia la combinación de obligaciones civiles y laborales; por lo que sería difícil integrar en el salario que el patrón paga a sus familiares todas las prestaciones que por obligación civil da el hecho de ser padre o tutor; ejemplo, la obligación como padre de proporcionar a sus hijos, habitación y alimentos.

No obstante el problema que implicaría en muchas empresas determinar el salario diario, consideramos sería oportuno

y justo retomar la disposición que señalaba la ley de 1931 en el sentido de que en las pequeñas industrias en general debe respetarse siempre que haya trabajadores al salario mínimo como base y para determinar en caso de indemnizaciones se realizará un estudio socio-económico de la situación del patrón y de la empresa.

Al igual que la Ley anterior nuestra propuesta de reglamentación no tiene por objeto impedir con trabas insalvables el nacimiento de pequeñas empresas, por el contrario se debe impulsar su desarrollo, mas sin embargo esto no debe significar el desconocimiento de los derechos laborales de sus trabajadores.

El artículo 90 señala, "Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por el servicio prestado en una jornada de trabajo.

"El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural; y para proveer a la educación.

"Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores."

Debemos tener muy claro que el salario mínimo representa para cualquier trabajador mexicano, la cantidad que debe alcanzar para cubrir las necesidades indispensables de él y de

su familia; por tal motivo, todo trabajador familiar que sea asalariado debe tener el derecho a demandar el pago de su salario por períodos exactos; es decir, si un empresario contrata a un sobrino prometiendo pagarle semanalmente podrá éste solicitar ante la junta la efectividad de su salario si se rebasa la fecha señalada.

Serán los Inspectores de Trabajo los que tendrán la facultad de detectar cuando en una pequeña empresa se paguen salarios y que éstos sean acordes a los previstos por la Ley; además consideramos indispensable la existencia de una norma que le permita a los trabajadores familiares demandar el pago de salarios atrasados o de las prestaciones económicas a que tengan derecho como cualquier otro trabajador. Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje serán las encargadas de dar una solución acorde a la situación específica.

El Estado Mexicano lleva a rango constitucional el principio de que para trabajo igual debe corresponder salario igual, en esta máxima jurídica basamos nuestra hipótesis; creemos que no se le puede negar la posibilidad de cobrar el mismo salario a un trabajador por la sencilla razón de ser familiar, si éste realiza el mismo trabajo y ha establecido una bien definida relación laboral. Nos preguntamos por qué la Ley Federal del Trabajo expresamente se opone a reconocer este derecho a los trabajadores familiares.

No tratamos de "obligar" a que un padre retribuya a sus

hijos y esposa con un salario mínimo; la idea fundamental es que se les permita a estas personas tener la posibilidad de demandar como cualquier otro trabajador el reconocimiento y respeto de sus derechos laborales como lo establece nuestra Constitución.

Lamentablemente los opositores al objeto de este estudio mantienen injustificadamente una idea fija al creer que quienes conforman una empresa familiar siempre serán el empresario con su esposa e hijos y es por esta idea obsoleta que no pueden concebir que exista el pago de un salario. Nuestros Legisladores necesitan hacer un análisis de campo actualizado para darse cuenta que en muchas de estas empresas se tiene laborando a familiares con un grado más lejano de parentesco y que a estas personas se les retribuye con un salario determinado.

La reglamentación que proponemos de ninguna manera afectaría a las empresas familiares que realmente tienen la estructura de una ~~pequeña~~ sociedad en la que sus ingresos están destinados al beneficio de una sola familia; pero siempre que exista una controversia, en ésta serán las autoridades laborales las encargadas de resolverla.

Puede convertirse la empresa familiar en un centro de injusticia y ejemplo de una mala distribución de la riqueza debido a que el dueño de la misma, que contrata a otros familiares nunca compartirá sus ganancias en la misma proporción.

Hemos dejado al final de este inciso el tema de las prestaciones económicas que son diferentes en concepto al salario una vez que se ha reconocido la existencia de éste será más fácil comprender si los trabajadores familiares tienen derecho o no al pago de horas extras, primas vacacionales y dominicales, al pago de aguinaldo, el derecho a una indemnización o porque no a la participación en el reparto de utilidades.

Por lo específico de cada prestación económica diferente del salario no podríamos particularizar en ellos, más lo que consideramos necesario es señalar que una vez que un trabajador familiar obtiene un salario periódico tendrá consecuentemente derecho a todas las prestaciones accesorias que establece la Ley.

Todo empresario que contrata a otra persona como trabajador no importando que sea su familiar tendrá la obligación de pagarle las prestaciones económicas que establece la Ley; puesto que el empleado u obrero contribuye en la mayoría de los casos al crecimiento de la empresa.

Dentro del proyecto de reglamentación que proponemos para la empresa familiar hemos contemplado la injusticia que sería el hecho de pretender que un patrón cumpla al pie de la letra con las indemnizaciones a que podría estar sujeto por lo cual proponemos al igual que en la Ley de 1931 que estas se hagan previo estudio de la situación económica de la empresa y del conflicto en cuestión.

4. Derechos y Obligaciones de los Patrones

De acuerdo con nuestras leyes por el simple hecho de que una persona se convierta en empresario automáticamente le genera derechos y obligaciones, tanto con el Estado como con sus trabajadores.

El titular de una empresa tiene en virtud de su dominio sobre la misma, un evidente poder de organización en su economía y técnicas de producción; le corresponde en virtud de esta facultad ordenar a sus trabajadores que realicen todas aquellas actividades que son convenientes para la obtención de los fines de la empresa. Peligroso sería que no se limitara esa potestad, dada la notoria desigualdad que existe entre patrón y trabajador.

Caso excepcional en nuestra Ley es el de las empresas familiares, los legisladores de 1970 que crearon el artículo 352 expresamente excluyeron a estos patrones de cumplir con las obligaciones y gozar de los derechos que cualquier empresario tiene; obligándoseles solamente a observar las disposiciones relativas a seguridad e higiene.

Consideramos sumamente riesgoso que a estas personas se les otorge un poder ilimitado, porque en el aspecto laboral es el empresario familiar el patrón que menos obligaciones tiene para con sus trabajadores; en la actualidad por la poca

vigilancia que se ejerce en estas empresas son casi nulas e ignoradas las obligaciones que tienen respecto a la seguridad e higiene.

Los opositores a la intervención del Estado en las empresas familiares, fundamentan su idea en el entendido de que no puede existir intromisión alguna en la potestad de los padres y en el ámbito familiar, asimismo señalan que la familia no puede estar sometida por normas patrimoniales; ésto solo conlleva a crear la posibilidad de que un hogar se convierta en un lugar de explotación laboral.

Por ser México un país en vías de desarrollo ha impulsado siempre el nacimiento de nuevas empresas, para nuestra economía ésto es alentador, mas sin embargo no debe significar que no se vigile en que manos está la dirección de las mismas. No es posible que en la actualidad un empresario familiar labore con las mínimas obligaciones, que no ayudan en nada a resolver los posibles actos de injusticia a que pueden estar sometidos sus trabajadores.

Si a un empresario normal se le dificulta muchas veces - dominar el poder de mando que tiene respecto a sus trabajadores, nos preguntamos qué no sucederá en una industria familiar donde el patrón tiene una doble autoridad, la laboral y la familiar.

El autor Salo Grabinsky en su obra "La Empresa Familiar" al referirse a las obligaciones y derechos de los patrones, -

señala que " El pequeño empresario no tiene asesoría profesional adecuada, no conoce ni remotamente todas sus obligaciones (y derechos) y en el mejor de los casos cumple solo con aquellas que le son básicas o le han sido forzadas ". Profundizando en el tema establece, " Otra característica de los empresarios es la forma un tanto elástica y particular en que definen la ética y los escrúpulos. Ellos podrán ser personas de moral intachable, pero no sienten grandes dudas existenciales al hacerle una jugarreta a sus competidores, pagar el mínimo posible a sus trabajadores, cumplir con lo indispensable en sus obligaciones,... "(52) Las revelaciones de este experto, nos muestra la problemática existente en las empresas familiares; si tomamos como base las características morales de la mayoría de los empresarios, entenderemos el grave peligro a que se encuentran expuestos sus trabajadores, al permitirle la actual legislación a sus patrones, la impunidad total al no supeditarlos a obligación de tipo laboral alguna.

Antes de hablar de las obligaciones que contempla la Ley para los patrones, queremos desentrañar el significado de la palabra obligación. El maestro Dávalos Morales dice, " Las obligaciones son ideas sociales que se encuentran en una estructura determinada en virtud de que nacieron con un origen

52. Grabinsky, Salo. " La Empresa Familiar " Editorial Edicol; México, 1992, P. 13.

social; son situaciones de carácter permanente no importando su destino; tienen una estructura bien definida, que puede sufrir ligeras transformaciones, más no de fondo; y no excluye a la libertad, sino que queda protegida y no se deja al libre juego de las partes. "(53) No hay lugar a dudas, el Derecho del Trabajo sabiendo la desigualdad que existe en una relación laboral ha creado un mayor cúmulo de obligaciones para los empresarios; dado que no puede dejarse a la voluntad de las partes un valor tan importante como lo es la libertad de los hombres. Igualmente este análisis nos ayuda a comprender que no importa que el destinatario de las obligaciones sea un empresario familiar; siendo el objetivo más importante de las mismas, la defensa de los derechos de los trabajadores.

Los artículos 132 y 133 de nuestra Ley, conjuntan las obligaciones que deben cumplir en general los patrones; la doctrina para su mayor comprensión las ha clasificado en obligaciones simples y complejas. En cuanto a las simples, se componen en obligaciones de dar, de no hacer y de tolerar; las complejas son una combinación de obligaciones simples para lograr un fin común.

A continuación mencionaremos las obligaciones que consideramos son las más trascendentales para la defensa de los trabajadores familiares y que por lo tanto, son en las que de

53. Dávalos Morales, José. op. cit. P. 257.

ben poner mayor atención los inspectores de trabajo en el cumplimiento de su deber. Cabe aclarar que no pretendemos que los empresarios familiares carguen con obligaciones que no sean acordes a las posibilidades del sector que conforman.

Concientes estamos que dotar de mayores obligaciones a este tipo de empresarios generaría un mayor riesgo de desviaciones y corrupción, por lo que pensamos debe ser prioridad la profesionalización de los inspectores de trabajo que sean personas comprometidas con el espíritu de la Ley.

Así tenemos que respecto de las obligaciones de dar, el artículo 132 en su fracción II menciona la más importante de toda relación de trabajo, que es la de pagar los salarios e indemnizaciones a los trabajadores. Reiteramos que esta obligación no afectaría a las empresas familiares donde no existe relación laboral alguna.

Continuando con las obligaciones de dar, se encuentran las contenidas en la fracción III del mismo precepto, en ésta se obliga al patrón a proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la realización de su trabajo; sería injusto que en cualquier empresa se obligara a sus trabajadores a llevar su propio material de trabajo. Existen otras obligaciones de dar, más no consideramos necesario mencionarlas por no ser coherente su aplicación en las empresas familiares.

En cuanto a las obligaciones de no hacer, éstas implican una prohibición para los patrones, de entre las que estimamos las empresas familiares deben tener mayor cuidado en su acatamiento; entre estas obligaciones están la obligación que dispone guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra (artículo 132, fracción VI). Estamos convencidos de que no importa que existan lazos de parentesco entre dos personas, basta con que una tenga la calidad de patrón y la otra de trabajador, para que ésta reciba un trato humano, con el debido profesionalismo y la ética que debe tener cualquier empresario.

De igual manera queda prohibido, ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes (artículo 133 fracción VII). Trascendental sería para los trabajadores familiares que sus patrones tuviesen presentes el cumplimiento de esta norma, dado que serviría de freno a posibles abusos de poder que son frecuentes en estas empresas.

Refiriéndonos a las obligaciones de tolerar, diremos que éstas implican necesariamente para los patrones el deber de consentir ciertas situaciones para beneficio de los trabajadores, de entre las que consideramos es primordial su vigilancia y respeto en las empresas familiares, como la que ordena conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en elecciones populares, así como para el cum-

plimiento de los cargos públicos, cuando esas actividades tengan que cubrirse dentro de las horas de trabajo (artículo 132 fracción IX). Importante es que estos empresarios, coadyuven en el reforzamiento de los derechos políticos de sus trabajadores. De igual forma encontramos la que obliga a los patrones a consentir la inspección y vigilancia que las autoridades laborales realicen a su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a este efecto sean indispensables, cuando lo soliciten (artículo 132, fracción XXIV). No podemos aspirar a una justicia social efectiva si los patrones no cooperan con las autoridades laborales para demostrar que en sus empresas cumplen con las condiciones de trabajo que marca la Ley.

Finalmente en cuanto a las obligaciones complejas, consideramos que los inspectores del trabajo no pueden pasar por alto, que en las empresas familiares no se cumplan con las siguientes: primeramente colaborar con las autoridades del trabajo y de educación de conformidad con las leyes y reglamentos, para lograr la alfabetización de los trabajadores de conformidad con el artículo 132, fracción XIII. Es obligación constitucional de los padres velar por la educación de los hijos, por lo tanto el empresario familiar se encuentra doblemente comprometido en dar las facilidades a sus trabajadores de acudir a las escuelas para obtener la formación educativa a que tienen derecho; en virtud de ser común en este tipo de

empresas que los patrones solamente se limiten a enseñarles a sus hijos el oficio artesanal, sin que se preocupen en muchos casos de mandarlos a las escuelas; para evitar este atraso cultural, el Estado debería tener una mayor vigilancia en estos centros de trabajo.

Otra obligación de los patrones, es la de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, por ser indispensable en la actualidad, que todos los trabajadores se encuentren bien capacitados, sea cual sea el oficio que desempeñen, dada la creciente competencia de los mercados, tanto nacionales como internacionales; haciendo necesaria la intervención del Estado y de los organismos empresariales en el asesoramiento tecnológico en las pequeñas empresas. Los trabajadores familiares, no pueden estar privados de este derecho, será obligación de los patrones, en la medida de sus posibilidades, allegar la capacitación que ofrecen nuestros organismos de trabajo y de seguridad social a sus obreros.

Por último mencionaremos, que los empresarios tienen la obligación de instalar de acuerdo con los principios de seguridad e higiene sus fábricas, talleres, oficinas o demás lugares en que pretendan desempeñar las labores, con el objetivo de 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.

Atendiendo lo que indica el artículo 132, fracción XVI - se puede concluir que atender a los principios de seguridad e higiene es la única obligación que expresamente tienen que cumplir las empresas familiares, mas con tristeza vemos que no se pone atención en el tipo de construcción que existe en estas empresas; no es posible que nuestras autoridades laborales, basados en lástimas y paternalismo excesivo al sector de la pequeña empresa en general, consientan que miles de estos trabajadores laboren en situaciones extremas de inseguridad, como en el caso de las empresas familiares dedicadas a la fabricación de pólvora, de juegos pirotécnicos, destilerías clandestinas o aquellas que utilizan procesos químicos.

De cada obligación que tiene un patrón a contrario sensu debemos interpretar la existencia de un derecho para el trabajador; por eso, hemos intitulado este tema derechos y obligaciones de los patronos, sin profundizar en los derechos de éstos, bastando aclarar que el tema referente a las obligaciones de los trabajadores traerá aparejados los derechos que corresponden a los patronos.

Esta situación es explicada de manera clara por el maestro Trueba Urbina quien señala que, "...en las relaciones laborales nacen derechos y obligaciones, que se desprenden de las mismas, pues las obligaciones de los patronos originan en favor de los trabajadores los derechos laborales que se consignan en los textos respectivos, independientemente de sus -

derechos laborales proteccionistas y tutelares; así como de las obligaciones de los propios trabajadores también nacen de rechos de los patrones que se relacionan con el cumplimiento de sus propias obligaciones, por esto en la Ley laboral, bajo el rubro de derechos y obligaciones de los trabajadores, solo se consignan obligaciones de unos y de otros".(54)

Convecidos estamos de que no puede existir en el mundo - empresario alguno que este liberado expresamente por la Ley - de cumplir con obligaciones de tipo laboral para con sus trabajadores. La actual reglamentación de la Industria Familiar permite "legalmente" explotar los derechos laborales de muchas personas, reformar la Ley es nuestro objetivo para que - no exista esta posibilidad.

Hacer justicia no siempre es hacer cumplir las normas de una manera literal, porque también se pueden interpretar, buscando siempre una solución equilibrada; ésta misión de impartir justicia corresponde al Estado y en la medida en que - sus órganos laborales, tanto administrativos como jurisdiccionales actuen con apego al espíritu de la Ley, habrá mayor equidad. Lo que no debemos permitir es el hecho de que existan - normas laborales que consientan la impunidad absoluta del capital sobre la fuerza del trabajo.

54. Trueba Urbina, Alberto. op. cit. P. 276.

5. Derechos y Obligaciones de los Trabajadores

Sabemos que la naturaleza jurídica de una relación de trabajo entraña, para los sujetos que la conforman, la recíproca aceptación de derechos y obligaciones; en este tema abordaremos aquellos que deben cumplir los trabajadores de las empresas familiares.

La reglamentación actual de la Industria Familiar, restringe expresamente los derechos y obligaciones de los trabajadores, contemplando exclusivamente los relativos a la seguridad e higiene, dentro de la empresa. Como ya lo hemos sustentado, no encontramos razón alguna para que se discrimine a estas personas de la aplicación de las condiciones de trabajo que consigna la ley para cualquier trabajador.

Curioso es que el empresario familiar no tiene dificultad para ser aceptado como patrón, el problema al que nos enfrentamos es que nuestra ley no le reconoce a las personas que laboran en las empresas familiares la calidad de "trabajadores"; para no extendernos en polémicas infructuosas recurriremos al análisis que hace el maestro Dávalos Morales de esta situación al aseverar que, "... es importante precisar que el hecho de que exista un parentesco, sin importar el tipo, línea o grado, entre quien presta un servicio y quien lo recibe, es perfectamente compatible con la relación de trabajo.

"Es decir, en una negociación en donde la madre presta un servicio personal subordinado a su hijo, se cumple con todos los atributos para considerarlos trabajador y patrón, respectivamente; la relación que se establece entre ellos es de carácter laboral".(55) Apoyándonos en esta cita, será más fácil abordar el tema de los derechos y las obligaciones que consideramos deben respetarse y exigirse a los trabajadores familiares.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 5º de nuestra Ley, las disposiciones de la misma son de orden público, por lo que no es posible que quede al arbitrio de los trabajadores el hecho de cumplir o no con las disposiciones laborales en general; por lo tanto queda incluida toda aquella persona que reúna los requisitos esenciales para ser considerado como un trabajador.

En primer término nos referiremos a las que estimamos son las obligaciones principales que tienen el deber de cumplir los trabajadores familiares. Nuestra Ley reglamenta en los artículos 134 y 135 las obligaciones de los trabajadores en general. Aún siendo el centro de trabajo el hogar mismo, desde el momento en que una persona recibe de otra como retribución un salario tendrá ésta, no importando el parentesco, la obligación de desempeñar el servicio bajo la dirección del

55. Dávalos Morales, José. op. cit. P. 148.

patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo; esto atendiendo - lo dispuesto en el artículo 134, fracción III. No se trata - de no dotar de responsabilidades laborales a los empleados fa - miliares; en virtud de que una vez aceptada la relación labo - ral deberán éstos ejecutar el trabajo con la intensidad, cui - dado y esmero apropiados y en forma, tiempo y lugar conveni - dos; de conformidad a lo establecido en la fracción IV del - mismo precepto.

De igual forma están obligados a observar las medidas pre - ventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competen - tes y las que indiquen los patrones para la seguridad y pro - tección personal de los trabajadores, tal como se desprende - de la fracción II del artículo 132 de la Ley. Esta medida - tiene como finalidad evitar accidentes de trabajo y enfermeda - des por descuido; los trabajadores familiares no deben ser - ajenos al cumplimiento de esta obligación; todo centro de tra - bajo sin excepción debe tomar las medidas mencionadas, por su propia seguridad y beneficio.

No importa el parentesco y la confianza que tiene el tra - bajador dentro de la empresa, éste deberá dar aviso al patrón salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justifica - das que le impidan concurrir a su trabajo. Los empresarios - familiares no tienen por que soportar conductas irresponsa - bles de sus trabajadores, aun siendo sus propios parientes és

tos deben cumplir con las jornadas de trabajo por las que fueron contratados y por las que reciben un salario; lo anterior atiende lo dispuesto en el artículo en referencia, fracción V.

Al igual que en caso de los patrones, la Ley impone también a los trabajadores obligaciones de tipo prohibitivas u obligaciones de no hacer; siendo el artículo 135 el precepto que las conjunta, extraeremos algunas de estas obligaciones que consideramos deben ser respetadas primordialmente por los trabajadores familiares.

En las empresas en general, ningún trabajador quedará excluído de observar lo que señala el citado artículo en su fracción I, que a la letra dice, " Queda prohibido a los trabajadores.

" I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe; ". Ni aún en el caso de las empresas familiares sus trabajadores podrán abstenerse de cumplir con la observancia de las medidas de seguridad, que rigen dentro de la misma, la imprudencia o la mala fe de uno sólo de los trabajadores pueden poner en predicamento la existencia de la empresa y la vida de sus compañeros de trabajo; por esta razón, los empresarios también deben tener la facultad de despedir sin responsabilidad alguna al trabajador que incurra en esta conducta.

Como lo hemos manifestado, nada impide que en las Industrias Familiares sus miembros actúen con los principios éticos y morales en que están fundadas todas las relaciones de trabajo; es así, que en estas empresas los trabajadores tienen prohibido sustraer útiles de trabajo o materia prima elaborada; esto de conformidad con la fracción III del precepto en mención. Lo anterior resulta lógico y justo; dado que un empresario familiar arriesga más, cuando retribuye con salarios a sus trabajadores, por lo tanto éstos no tienen derecho de llevarse mercancías sin su consentimiento, por esta razón, también es beneficiosa la reglamentación de obligaciones para estos trabajadores, su aplicación contribuiría en el crecimiento de estas empresas.

Los trabajadores familiares deben tener prohibido como cualquier empleado, asistir a sus trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o portando armas. En ninguna empresa se puede aceptar que sus trabajadores concurren en estas circunstancias; hacerlo es facilitar la posibilidad de un sin número de accidentes de trabajo y de daños a la propia empresa.

De una manera concisa hemos tratado las obligaciones mínimas que deben respetar los trabajadores familiares; puesto que, toda relación de trabajo debe mantener un equilibrio de responsabilidades para que se tenga un desarrollo armónico.

El Derecho Mexicano del Trabajo al negar la existencia de relaciones laborales en las empresas familiares, está ignorando consecuentemente los derechos que tienen sus trabajadores y que consigna nuestra Constitución a manera de garantías individuales y sociales, que deben ser respetadas a todos los mexicanos sin excepción alguna.

En seguida mencionaremos algunos de los artículos constitucionales que estamos seguros no contemplaron los legisladores, al excluir a estas empresas y a sus trabajadores de la aplicación de la Ley Federal del Trabajo, en lo relativo a los derechos laborales mínimos. De inicio podemos afirmar se está violando lo dispuesto por el artículo primero constitucional el cual establece que, "en los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece." Demostraremos subsecuentemente que no existe una norma "constitucional" que expresamente restrinja o suspenda a los mexicanos que laboran en empresas familiares los derechos inherentes que tienen todos los trabajadores en nuestro país.

Contra el argumento de los laboristas que se oponen a que la empresa familiar pueda ser reglamentada por normas de trabajo, señalando que hacerlo debilitaría al núcleo familiar y la autoridad del jefe de la misma; interpretando a nuestra máxima

Ley, diremos que no existe precepto alguno que otorgue un poder ilimitado al paterfamilias para que éste decida si sus descendientes son susceptibles de tener derechos o no.

Analizando el artículo cuarto Constitucional, que fundamenta la igualdad jurídica del hombre y la mujer ante la Ley, categórica es la mención que hace esta norma al señalar que, protegerá la organización y desarrollo de la familia; al respecto, sabemos que el Estado tiene como principio básico de su existencia, la importante función de tutelar a la familia en todos sus aspectos; por esta razón, consideramos no afectaría en nada la intervención del Estado en la reglamentación de estas empresas, por el contrario el no hacerlo está dando una probabilidad real de que la familia pueda ser un centro de explotación laboral.

Trascendental es el contenido del artículo quinto Constitucional que fundamenta la libertad de trabajo, estimamos que los legisladores al no reconocer la calidad de trabajador a las personas que laboran en las empresas familiares están violando la garantía que consagra la fracción III de este precepto que a la letra dice, "nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento,...". Interpretando esta disposición, lógico es que toda persona que labore en una empresa tendrá el derecho de defenderse en contra del patrón que violando la Ley explote su fuerza de trabajo sin compensarla con la justa retri

bución; es decir, cuando exista una relación laboral a " nadie " se le debe negar la garantía que tiene de demandar el respeto de sus derechos laborales, no importa que los trabajadores sean hijos, padres, sobrinos, cuñados o esposa del patrón.

Corroborar la anterior hipótesis la fracción VII del mismo precepto que señala, "el contrato del trabajo solo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la Ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.". Nuestro Código Laboral no puede permitir expresamente que dentro de un contrato de trabajo, se pacte la renuncia a los derechos elementales que tiene toda persona; situación que consiente la actual reglamentación de la Industria Familiar lo que la hace ser inconstitucional.

Ahora bien, para demostrar que quienes crearon las normas de la Industria Familiar están contraviniendo lo preceptado por la Constitución, transcribiremos el principio general del apartado A del artículo 123 (norma fundamental del trabajo y de la previsión social, de la que se desprende como Ley reglamentaria nuestra Ley Laboral), que establece " Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

" El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases - siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

" A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo. "

Contundente es el postulado de este artículo, los ideales relativos al trabajo no dejan lugar a dudas de que son para todos los mexicanos, por lo tanto a los trabajadores familiares no se les puede hacer a un lado de esta protección. - Confirma lo anterior la fracción II que firmemente manifiesta que el Congreso de la Unión para crear leyes relativas al trabajo no puede contravenir las bases generales que rigen el apartado A; para no entrar en detalles, diremos que estas bases son los derechos mínimos que les deben ser respetados a todos los trabajadores.

Finalmente, exponemos como prueba máxima de la inconstitucionalidad que significa no reconocer como trabajadores a estas personas, la orden que da nuestra Ley máxima al señalar que las leyes del trabajo, regirán para los trabajadores en general y menciona algunos conceptos que la realidad nos muestra puede encuadrar en éstos cualquier trabajador familiar, - al decir que regirá entre los obreros, jornaleros y empleados; sin embargo, la mención que hace de la palabra artesano, nos demuestra que evidentemente se refería a lo que la Ley Fede-

ral del Trabajo de 1931 y de 1970, conceptua como taller familiar.

A quien dude de este juicio, solamente solicitaremos nos convenza, que los Constituyentes de 1917 quisieron apartar - del manto protector de las garantías laborales a los trabajadores familiares. No obstante la existencia de otras garantías constitucionales que manifiestan un evidente principio - de igualdad de los derechos fundamentales que puede demandar toda persona, no consideramos necesario profundizar en ellos; solamente, queremos enfatizar que el espíritu de nuestra Constitución, es el defender la integridad física y moral de las personas, al igual que de la familia como unidad.

CAPITULO CUARTO

ANALISIS Y PERSPECTIVAS DE LA EMPRESA FAMILIAR

1. El Trabajo del Menor en la Empresa Familiar
2. El Trabajo de la Mujer en la Empresa Familiar
3. La Inspección del Trabajo en la Empresa Familiar
4. La Seguridad Social en la Empresa Familiar
5. Proyecto de Reglamentación de la Empresa Familiar

CAPITULO CUARTO
ANALISIS Y PERSPECTIVAS
DE LA EMPRESA FAMILIAR

1. El Trabajo del Menor en la Empresa Familiar

Por la especial conformación de las empresas familiares y por la tradicional forma de transmitir las técnicas, artes u oficios de generación en generación; consideramos importante tratar el tema de los menores de edad dentro de las mismas, dado que en la mayoría de las actividades que se realizan en estas industrias están presentes y en gran número, los menores de edad a quienes debemos proteger a través de nuestras leyes para evitar más su explotación, por ser éstos los sujetos laborales más susceptibles de abusos patronales.

Los legisladores siempre se han preocupado por proteger el trabajo de los menores, con la finalidad de preservar la estirpe y de que se desarrollen mejores ciudadanos, una de las razones fundamentales para su protección, es el factor de la edad, dado que por la misma, los sujetos se encuentran en un incipiente desenvolvimiento orgánico y mental; por consiguiente, debemos entender que dicha protección es una obligación común, cuyo cumplimiento y observancia se debe traducir en normas jurídicas previsoras que reduzcan los peligros que pueden encontrar los menores trabajadores.

El marco jurídico que reglamenta el trabajo de los menores de edad en nuestro país, tiene su fundamento principal en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos a través de su artículo 123 que en lo relativo a éstos, en su fracción segunda señala que la jornada máxima de trabajo nocturno debe ser de siete horas, quedando prohibidas, las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y cualquier tipo de trabajo después de las diez de la noche para los menores de dieciséis años.

Por otra parte en la fracción tercera establece que los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima de trabajo la de seis horas; señalando asimismo que el trabajo de los niños menores de doce años no podrán ser objeto de contrato. Es indudable que la intención de los constituyentes de 1917 fue otorgar un mínimo de garantías para todos los trabajadores menores de edad que tienen la necesidad de laborar en nuestro país, es loable esta intención; puesto que manifiesta un anhelo de respeto y justicia para la niñez mexicana.

La Ley Federal del Trabajo vigente, reglamenta de manera especial el trabajo de los menores en el título quinto bis, y en relación al mismo, la Ley encomendo su protección a la Inspección del Trabajo, situación que no se contemplaba en la Ley anterior. En su artículo 22 señala tajantemente la prohibición del trabajo de los menores de catorce años, especifi-

cando que los mayores de esta edad y menores de dieciséis años que no hayan terminado su educación obligatoria, tampoco podrán laborar, salvo que haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo, lo dispuesto por esta norma no concuerda con la realidad que se vive en las empresas familiares; puesto que en estas unidades de trabajo, los niños comienzan a laborar a temprana edad, por lo que esta prohibición no se ajusta a las necesidades de estas empresas. Consideramos que bastaría con que el inspector de trabajo verifique que los menores de catorce y dieciséis años que trabajan en las industrias familiares, tengan un horario accesible de trabajo y que por este motivo no descuiden sus cursos escolares, para que se cumpla con el objetivo de la Ley.

Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios con las limitaciones señaladas en la misma Ley; es decir, los mayores de catorce y menores de dieciséis años necesitan de la autorización expresa de sus padres o tutores, la del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector de trabajo o en su defecto de la autoridad política, lo anterior se deduce de lo señalado en el artículo 23; asimismo, los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que correspondan para lo cual se les otorga plena capacidad jurídica. Trascendental en este precepto es el reconocimiento jurídico que se les otorga a los menores de dieciséis y mayores

de catorce, se confirma la capacidad procesal que tienen y la posibilidad de celebrar contratos de trabajo; no encontramos razón jurídica alguna para que se exceptue de estos derechos a los menores que laboran en las empresas familiares.

En el artículo 173 se inicia la reglamentación del Título Quinto Bis, donde se ratifica que el trabajo de los menores - de edad queda bajo la vigilancia y protección de los Inspectores de Trabajo; reiteramos firmemente que al ser la familia - un centro de trabajo, cambian y se hacen más complejas sus relaciones, por lo que es indispensable que en las Industrias - familiares intervengan estos funcionarios para evitar abusos de tipo laboral en las mismas.

Los mayores de catorce y menores de dieciséis años, tienen la obligación de obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo; asimismo deberán someterse periódicamente a los exámenes médicos que ordene la Inspección, de lo contrario no se podrá utilizar sus servicios; tal como lo establece el artículo 174. Consideramos que esta disposición es muy importante, puesto que, en cualquier empresa que laboren menores de edad, los órganos de seguridad social deben mantener una presencia y vigilancia continua, para así evitar que el trabajo que desarrollan los menores perjudique su madurez tanto física como mental.

La utilización del trabajo de los menores de dieciséis años queda prohibida en lugares que puedan afectar su salud o

su moralidad, ya sea por la peligrosidad de las actividades - que se realizan en la empresa o por el giro a que está dedicada. Debemos entender como labores peligrosas e insalubres, - aquellas que por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio ambiente en que se prestan o por la materia prima que se utiliza, son capaces de alterar la vida y el desarrollo físico y mental de los menores; para evitar lo anterior los empresarios deben respetar lo señalado en los artículos 175 y 176 de la Ley Laboral, al ser de vital importancia la prevención del deterioro de los valores de nuestra niñez.

La jornada máxima de trabajo para los menores, será de - 36 horas a la semana; es decir, seis horas diarias dividiéndose en períodos de tres horas, disfrutando por lo menos de una hora de reposo; según lo dispuesto por el artículo 177. Creemos que es una jornada justa que le permite al menor trabajador recuperar un estado físico óptimo para desarrollar también sus actividades escolares.

Importantes son las limitaciones que consigna el artículo 178 al prohibir el trabajo de los menores de dieciséis - años en el caso de hora extraordinarias, días domingos y de - descanso obligatorio; estimamos que es un tiempo necesario e indispensable que el menor debe tener para convivir con su familia y ésto como consecuencia ayudará a una buena formación y desarrollo personal. Con el mismo objetivo el artículo 179

señala que los menores de dieciséis años tendrán derecho a un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborales.

Esto fue un breve resumen de las normas especiales que consigna nuestra Ley, en el título denominado " Trabajo de los menores "; convencidos estamos de que son normas vanguardistas y que en teoría proponen un trato ideal para estos trabajadores; aunque con pena debemos aceptar que en la realidad su cumplimiento no es generalizado por parte de muchos patrones y empresas que ignoran las finalidades que persiguen estas normas, persistiendo en equiparar el trabajo de un menor con el de un adulto.

En relación a la materia de este estudio diremos que el artículo 352 excluye a las empresas familiares de la aplicación de normas laborales y las limita al exclusivo cumplimiento de las medidas de higiene y seguridad industrial; pugna esta disposición con el espíritu protector de nuestra máxima Ley en lo referente al trato que los trabajadores menores de edad deben recibir en cualquier empresa; puesto que el artículo 123 Constitucional no discrimina a ningún menor en sus postulados generales.

Además los legisladores que reglamentaron este tipo de empresas, ignoraron las normas referentes de la ley de 1931, en la que se reconocían como "obreros" a los trabajadores familiares y por lo tanto se otorgaba este calificativo a los -

menores de edad; es decir, la Ley actual en su afán de no reconocer la existencia de relaciones laborales en estos centros de trabajo, está privando a muchos menores de la oportunidad de demandar el respeto de las garantías laborales que cualquier menor trabajador tiene en este País.

Concordamos con el maestro Francisco Breña Garduño quien al analizar el artículo 352 señala que, " Este precepto excluye de la regulación laboral a la industria familiar, lo cual es incorrecto porque propicia la explotación de los niños."(56) No podemos permitir de ninguna manera la existencia de normas obscuras que puedan ser utilizadas en favor de empresarios - sin escrúpulos que haciendo mal uso de éstas, exploten a los seres más débiles que conforman la sociedad y a los que el Estado debe proteger de forma efectiva, por ser éstos el futuro de nuestra Nación.

No debe importarle al Derecho del Trabajo que los trabajadores menores de edad sean hijos, descendientes o pupilos - del patrón, este hecho no les concede un poder absoluto para decidir caprichosamente las condiciones de trabajo a las que puedan someterlos. Al no existir norma civil o familiar alguna que reconozca que los hijos o pupilos son propiedad de los padres.

56. Breña Garduño, Francisco. " Ley Federal del Trabajo, - comentada " Editorial Harla, México, 1988, P. 340

Sabemos que los legisladores que excluyeron a las empresas familiares del cumplimiento de la normatividad laboral, lo hicieron con la buena intención, en su tiempo, de no inmiscuir al Estado en las relaciones familiares entre padres e hijos, además de no restarle autoridad al paterfamilias en las decisiones que debe tomar en la conducción de su empresa, que consecuentemente afecta también a su familia; más sin embargo, consideramos que el avance en materia legislativa que exige la sociedad mexicana actual, obliga a crear una nueva reglamentación de las empresas familiares, no puede existir persona alguna que no sea susceptible de demandar las garantías laborales que otorga nuestra Constitución y su Ley reglamentaria.

El hecho de que existiese una nueva reglamentación de las empresas familiares, no afectaría de ningún modo a aquellas empresas en las que efectivamente no existen relaciones de trabajo y que están conformadas como una pequeña sociedad en la que los beneficios son destinados íntegramente al sostenimiento de la familia y en las que no existen condiciones de terminadas de trabajo en las que los menores son respetados como tales, sin que se les exija cumplir con jornadas excesivas o actividades superiores a su fuerza física.

Nuestra propuesta comprende, en términos generales, que todo trabajador familiar incluyendo los menores puedan exigir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje el respeto de

sus derechos cuando consideren que hayan sido violados; así como, una intervención más directa y efectiva de la inspección del trabajo poniendo un mayor cuidado en el trabajo de los menores de edad que laboran en estas empresas.

La actual reglamentación de las empresas familiares, permite que se cometan un sin número de irregularidades que menoscaban los derechos laborales de muchas personas; sin embargo lo más preocupante para nosotros, es la situación de que una gran cantidad de menores están siendo afectados en su desarrollo integral, al ser utilizada su fuerza física en estos centros de trabajo, equiparándola con la de un adulto; lo que evidentemente también afecta su proceso educativo.

El hecho de que se restrinjan expresamente las funciones de los Inspectores de Trabajo en las empresas familiares a solo vigilar el cumplimiento de las medidas de seguridad e higiene, está coartando la posibilidad de que estas autoridades detecten y corrijan, la probabilidad de que un empresario familiar esté abusando de la fuerza de trabajo, tratase de sus descendientes en general o de sus pupilos; baste tan solo que exista esa probabilidad para que el Estado tenga la obligación de intervenir inmediatamente, se trata de proteger el desarrollo de la niñez mexicana. Además debemos recordar que la Ley dispone de manera estricta que el trabajo de los menores de edad quedará sujeto a la vigilancia y protección de la Inspección del Trabajo; es decir se está otorgando la tutela

a esta autoridad, por lo que consideramos se da un trato desigual a los niños que laboran en las empresas familiares.

Estimamos que es sumamente importante que exista una estrecha vigilancia de las empresas familiares, por parte de los Inspectores a efecto de proteger a los menores trabajadores; ésto con el fin de evitar que padres o parientes sin escrúpulos abusen de su fuerza de trabajo. Debemos mirar al futuro, nuestras normas laborales deben contemplar y prever todos los conflictos que se presenten en cualquier tipo de empresa, recordemos que los menores siempre serán el futuro de un pueblo; de no hacerlo así, estaremos propiciando la explotación del sector laboral más débil.

En la medida en que eduquemos a los menores, en todo lo concerniente a sus derechos laborales y medidas de seguridad social, estaremos cumpliendo con una verdadera "previsión social"; puesto que, si se logra llevar a la práctica este que hacer contaremos con mejores trabajadores, patrones y sindicatos para una mejor convivencia laboral; disminuyendo en gran porcentaje los conflictos laborales que en la actualidad se presentan.

Lamentablemente la situación económica que vive el país, obliga a sumar cada día la fuerza de trabajo de miles de menores, con la intención de sacar adelante a sus familias; razón por la cual resulta prioritario que el Estado vigile de manera permanente esta situación.

2. El Trabajo de la Mujer en la Empresa Familiar

Cualquier estudio actual dedicado a algún trabajo especial, que omitiera la merecida consideración y el valor que representa la participación del trabajo de la mujer, quedaría a todas luces incompleto; más aún, cuando el tema a tratar son aquellas empresas que tienen un origen y una participación netamente familiar.

La mujer constituye la solidez de los cimientos de la familia, su intervención y dedicación en el hogar se refleja en la educación de los hijos; si a esto agregamos que dadas las precarias condiciones de la economía del país, cada día vemos un incremento de la participación femenina en el ámbito laboral, por ello debemos considerar la necesidad de revalorizar normativamente el trabajo de las mujeres.

Muchos siglos tuvieron que pasar para que las mujeres se liberaran de la sumisión que les imponía el sistema patriarcal, en que estaban estructuradas las relaciones familiares, el poder que ejercían los hombres era ilimitado, considerando a las mujeres como seres sin derechos. Es en este siglo donde la mujer mexicana ha ganado a fuerza de lucha y esfuerzo el reconocimiento legal de la igualdad con el hombre, obteniendo así, el derecho al voto; aún cuando en la actualidad esa igualdad todavía no ha sido totalmente aceptada, las mujeres han alcanzado puestos importantes a nivel político, cien-

tífico, y económico del país; estimamos que el factor principal de ésta no aceptación, es el machismo tan arraigado en la cultura mexicana.

Doble valor habría que reconocerles a las mujeres que laboran en las empresas familiares; dado que por una parte, se dedican empeñosamente a cumplir con la función laboral encomendada en su empresa; y por la otra, tienen la obligación de atender todas las necesidades que como esposas y madres les exige su hogar y su familia. Juzgamos que no se les debe negar a las mujeres, que laboran en la empresa familiar, la posibilidad de demandar el respeto de sus derechos laborales; no importa que sean esposas, hijas o parientes del patrón, este hecho no les nulifica sus derechos como sujetos laborales que son.

El nacimiento de muchas empresas familiares se debe a la iniciativa e ingenio de muchas mujeres, que teniendo la necesidad de sacar adelante a sus hijos, tienen el valor de arriesgar su capital y trabajo en el desarrollo de una idea productiva. El hecho de que una mujer tenga el carácter de patrón, no importando que sea familiar de sus empleados, no debe eximirle de las responsabilidades a que todo empresario se encuentra obligado a cumplir; dado que desde el momento en que contrata y paga un salario a sus parientes, se crea una relación netamente laboral. Si bien es cierto que el porcentaje de mujeres empresarias, es menor, no deja de ser signifi

cativo el número de mujeres empresarias a nivel familiar, que en su mayor parte, se dedican a la producción textil.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, reglamenta uno de los principios básicos que contiene nuestra Constitución, es el referente a la igualdad jurídica que existe entre el hombre y la mujer; disponiendo expresamente que en lo que respecta al aspecto laboral, las mujeres tendrán las mismas obligaciones y derechos que los hombres. Esta paridad no fue un impedimento para que nuestros legisladores no otorgarán una protección especial acorde a las diferencias biológicas y sociales, que en función de su sexo tienen las mujeres; por este motivo adicionan a la Ley, un título que específicamente regula el trabajo de las mujeres. El propósito de otorgar un trato particular, encuentra su fundamento en la delicada situación por la que atraviesa la mujer cuando se encuentra encinta, no obstante su condición física, debido a la cual no se le puede encomendar ciertas labores que requieran de una fuerza mayor.

La Ley dispone enfáticamente que durante el estado de gestación o lactancia, no se podrá utilizar el trabajo de estas mujeres en labores que sean insalubres o peligrosas, ya sea para la madre o para su hijo, sin que por esta razón sufran algún perjuicio en su salario, prestaciones o derechos; además, se prohíbe obligar a las mujeres en este estado, a laborar en trabajos nocturnos y horas extras. En el artículo 170 se conjuntan los derechos mínimos de las mujeres trabaja-

doras; así tenemos que durante el período de embarazo, el patrón no podrá obligar a sus trabajadoras a realizar actividades que impliquen un esfuerzo físico, que pueda poner en peligro su salud, de igual forma establece que las trabajadoras disfrutará de un descanso con goce íntegro de sueldo, de seis semanas anteriores y seis posteriores a la fecha de parto, señalando que este período podrá prolongarse por el tiempo que sea necesario, cuando la mujer por su estado de maternidad no se encuentre apta para regresar a sus labores, aclarando que en el tiempo de prórroga solamente percibirán el 50% de su salario.

Dentro de los derechos que dispone la Ley para las mujeres durante el período de lactancia, está el derecho que tienen las trabajadoras, de contar con dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a su hijo; asimismo se establece que los períodos que utilice la mujer antes y después del parto serán tomados en cuenta como parte de su antigüedad laboral, también se fundamenta la institucionalización por parte del IMSS del servicio de guarderías infantiles, con las que pueden contar las mujeres trabajadoras.

Si bien es cierto, que aún falta mucho por reglamentar a favor de las mujeres, estimamos que en la medida en que se lleve a la práctica, lo consignado en estos preceptos, estaremos dando un trato justo a este sector de la sociedad.

Creemos que en el caso de las empresas familiares, existen dos situaciones que correspondería ubicar a los inspectores de trabajo; respecto de la protección que deben recibir - las mujeres en estos centros de trabajo; la primera sería que el Inspector de trabajo detecte fehacientemente, que en la em presa familiar que visita no existe una relación laboral, entre las mujeres que prestan sus servicios en estas industrias y el patrón, siendo este el caso, pensamos es sumamente trascendental la asesoría, concientización y convencimiento que - pueda proporcionar el Inspector al momento de encontrar en su visita, que laboran mujeres en estado de gestación o de lactancia, para que el dueño responsable de la empresa otorgue - los descansos y cuidados que marca la Ley.

La segunda situación sería cuando el Inspector del traba jo detecte que efectivamente existe una definida relación de trabajo entre las mujeres que laboran en la Industria familiar y su patrón, en estas circunstancias, el funcionario deberá estar obligado a informar a las autoridades laborales si en el transcurso de su inspección encontró que la empresa está violando las normas protectoras del trabajo de las mujeres. Insistimos en resaltar la importancia de la función que tienen las visitas de los Inspectores de Trabajo en las empresas familiares, pues de su intervención depende que se ponga fin a una situación de explotación en el seno del hogar o que con la asesoría profesional que pueden brindar a los miembros de

estas empresas, ofrecerían una verdadera previsión social, - evitando posibles injusticias que pueden sufrir mujeres y menores de edad.

Especial participación tienen las mujeres en muchas empresas familiares, debido al perfeccionamiento que han desarrollado a través del tiempo, en la fabricación y en la manufactura de productos textiles; así como, de artesanías y productos alimenticios en los que se requiere de un toque necesariamente femenino, para obtener la calidad que se espera de los mismos.

Actualmente, en términos generales la mujer tiene una preparación más amplia en todos los niveles y estratos de la sociedad, su aportación a nuestra economía favorece al desarrollo y crecimiento del país; por lo que estamos de acuerdo con la proposición que da el maestro José Daválos Morales al señalar que, " La revalorización del trabajo femenino debe darse con base en la conciencia de que el trabajo y los cuidados de las madres trabajadoras son una inversión de la Nación, inversión de la que han de brotar, deben brotar, buenos y abundantes frutos sociales "(57). Es por esto que, debemos obligar a los patrones a respetar las normas especiales que fueron creadas para proteger el trabajo de las mujeres; de no hacerlo así, seguiremos afectando sus derechos.

57. Daválos, José. " Tópicos Laborales " Editorial Porrúa, México, 1992, P. 94.

3. La Inspección del Trabajo en la Empresa Familiar

La protección que brinda la Ley a los trabajadores, sería letra muerta si no se tutelara ese deber a través de Instituciones que se encargaran de vigilar el cumplimiento de las normas y reglamentos.

El Estado conciente del desequilibrio existente entre trabajo y capital, interviene de una forma directa para circunscribir a ambas partes en un desarrollo armónico, con el objetivo de encontrar una relación justa en la unión de estos dos factores; lamentablemente, este desequilibrio resulta más acentuado en el sector de las micro empresas, dentro del cual se ubica la mayoría de las empresas familiares y esto es debido a la nula vigilancia del mismo.

Para comenzar, aportaremos algunos conceptos que especialistas en la materia dan de la inspección del trabajo; por nuestra parte consideramos se trata de una función especializada que ejerce el Estado y que se manifiesta en diversos aspectos, así encontramos la siguiente definición de Inspección del Trabajo, como " La Institución encargada de fiscalizar o inspeccionar el cumplimiento de las leyes protectoras del trabajo, originariamente en las fábricas y en el trabajo de menores y mujeres..."(58)

Es importante destacar, que la Inspección del trabajo - surge y se desarrolla con la finalidad de verificar la aplicación de las primeras normas protectoras destinadas a los trabajadores; por otra parte, los encargados de llevar a buen cumplimiento dicho objetivo son los Inspectores de trabajo, - quienes una vez constituidos legalmente en las empresas verificarán que efectivamente en esos centros de trabajo no exista violación a las normas laborales.

El maestro Mario de la Cueva define a la Inspección del trabajo desde dos puntos de vista: " como actividad y como órgano del Estado; en el primer sentido, la Inspección del trabajo es la actividad del Estado, destinada a vigilar el cumplimiento del derecho protector del trabajo, y en el segundo, es el órgano Estatal que deriva de la naturaleza del Derecho del Trabajo y que forma la parte principal de lo que pudiera denominarse Derecho Administrativo del Trabajo." (59) Definitivamente por la importante función que realiza esta autoridad da nacimiento a una nueva rama del Derecho Laboral, lo - que revela la gran trascendencia de su misión.

La Inspección del Trabajo se ha constituido como una actividad del Estado, cuya finalidad es asegurar la aplicación de la Ley a través de un sistema de vigilancia, hecho a base

58. Trueba Urbina, Alberto. " Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo " T. I. 2ª edición, Editorial Porrúa, México, 1979, P. 676.

59. De la Cueva, Mario. Op. cit. P. 327.

de visitas frecuentes a las empresas; porque si el Estado no hace presente su autoridad en todos los centros de trabajo, permitirá que la desigualdad que existe en las relaciones de trabajo se desborde llegando a extremos de explotación; acertada es la opinión que al respecto da Manuel Alonso García - quien señala que, " No puede desconocerse la razón impuesta - por la propia naturaleza de las normas laborales, que caracte - rizadas como normas de orden público y de policía en parte, - reclaman el interés y atención del mismo Estado en cuanto a - su observancia. "(6)

Ahora bien, trataremos de mostrar un panórama actualiza - do de la labor que desempeña la inspección del trabajo, para poder fundamentar el presente análisis; así, diremos que en - un principio, el objetivo básico de esta autoridad fue verifi - car la aplicación de la legislación laboral en lo relativo a la documentación que debería existir en las empresas y sigue siendo en el presente una de sus principales actividades, so - lo que ahora se ha ampliado más su campo de acción; ya que, - también debe velar por el cumplimiento de las disposiciones - relativas a condiciones de trabajo, así como a la protección de los trabajadores en el desempeño de sus oficios, tales co - mo las referentes a jornadas, salarios, prestaciones y seguri

60. Alonso García, Manuel. " Derecho del Trabajo " T. I., Editorial José Ma. Bosh, España, 1960, P. 637.

dad e higiene.

En el capítulo V del título once denominado "De las Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales" tiene su fundamento jurídico, la actuación de la Inspección del trabajo; a continuación haremos un pequeño resumen del contenido de los preceptos de este capítulo, que nos permitirá comprender los alcances que tiene esta autoridad en el ejercicio de sus actividades; así comenzaremos por enumerar las funciones que tiene la Inspección del trabajo, de entre las que destacan:

- a) vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo;
- b) facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo;
- c) poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos;
- d) realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue convenientes para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones.

Como podemos darnos cuenta, con las funciones que le han sido encomendadas a este organismo, si efectivamente se cumpliera con las mismas existiría en la actualidad un mínimo de conflictos laborales en las empresas; mas sin embargo tenemos que reconocer que aún no se cumple con la totalidad de estos

preceptos. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, al comentar las funciones de los Inspectores de Trabajo señalan, " Tienen una importante función social que desgraciadamente no cumplen, pues sus actividades se concretan rutinariamente a levantar infracciones "(61) Es verdad hoy en día la Inspección del trabajo es reconocida en el ámbito empresarial como un organismo inquisidor, dedicado a detectar y castigar las deficiencias que se generan en las empresas.

Los deberes y atribuciones que tienen los Inspectores de trabajo de vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamenta el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene.

Es sin lugar a dudas la obligación más importante que tienen estos servidores como autoridad laboral y, ninguna empresa debería quedar desprovista de esta vigilancia. Mas trascendental es este deber cuando hablamos del trabajo de mujeres y menores; dado que por su especial condición necesitan una mayor protección por parte de las autoridades.

El deber de visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, diurno o nocturno, previa identi-

61. Trueba Urbina, Alberto. et. al. op.cit. P. 295.

ficación, resulta indispensable, al no existir otra forma más efectiva para darse cuenta de las condiciones de trabajo que se desarrollan en una empresa y que el hecho de que el Inspector esté presente en las horas en que se presten dichas labores.

La facultad de sugerir se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo, cuando constituyan una violación de las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o la salud de los trabajadores, y la adopción de las medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente. No sería realmente eficaz la función de los Inspectores si solo se dedicaran a señalar los defectos que encuentren en las empresas, sino que deben tener la preparación técnica y teórica, necesaria para asesorar y coadyuvar en la corrección de esos defectos.

Existen otras atribuciones que en síntesis serían las de exigir toda la documentación que señalan las normas de trabajo; interrogar a los trabajadores y patronos en lo relativo a sus obligaciones y derechos ; así como, sugerir se corrijan - todas aquellas anomalías que impliquen una violación a las - condiciones de trabajo establecidas.

Reiteradamente hemos hecho mención que la reglamentación actual de la Industria Familiar de una manera tajante a excluido a estas empresas del cumplimiento de la normatividad - laboral que rige el país, y exclusivamente obliga a los patro

nes de estos centros de trabajo a respetar las normas relativas a higiene y seguridad industrial, cuya vigilancia la deja a cargo de la Inspección del trabajo tal como lo dispone el artículo 353 de la Ley referida. Con esta disposición se limita la función de los inspectores de trabajo, lo que consideramos es un grave error que atenta contra el objetivo real que tienen estos servidores, que es principalmente el detectar violaciones a las normas de trabajo y el de asesorar a los trabajadores y patrones en el mejor manejo de las mismas.

Como lo hemos manifestado en otros temas, las empresas familiares son las industrias a las que por Ley menos se les exige por parte de las autoridades, lo que provoca ese estado de impunidad del que algunos patrones pueden aprovecharse para explotar al máximo la fuerza de trabajo de su personal. Creemos que no importa que ese personal lo conformen exclusivamente familiares del patrón, esta circunstancia no debe ser considerada más, una razón absoluta para que el Estado no intervenga; por el contrario desde nuestro muy particular punto de vista, estimamos que este factor puede esconder una problemática mayor sino son vigilados estos centros de trabajo como cualquier otro.

No encontramos razones suficientes para que los inspectores de trabajo actúen limitadamente en las empresas familiares, no es posible que ignoren los deberes y atribuciones que le confiere la Ley en todo lo relativo a las normas de traba-

jo; de acuerdo a la fundamentación jurídica de la inspección del trabajo y a los conceptos generales que hemos mencionado en el inicio de este tema, no existe justificación para que no sea compatible el capítulo V de la Ley, que se refiere a esta autoridad, en las empresas familiares, consideramos que la misión de este organismo va más allá de la simple tarea de verificar se cumpla con medidas de seguridad industrial; no debemos olvidar que en estas empresas laboran miles de mujeres y menores, por lo que se hace indispensable se lleve a cabo su vigilancia, consideremos que en la prevención de abusos está el camino para acabar con la injusticia social.

No debe ser difícil llevar la justicia laboral a las empresas familiares, puesto que en la medida que los inspectores de trabajo cumplan cabalmente con su cometido no habrá objeción fundamentada para que no tenga una intervención efectiva y preventiva de la explotación laboral en estas empresas; y ésto se logrará en la medida en que se renueve el organismo público de la Inspección del Trabajo, ya sea a nivel federal o local, para lo que se requiere crear una institución que capacite y forme a nuevos inspectores de trabajo con un perfil altamente profesionalizado; tanto legal como técnico, ésto ayudaría al crecimiento industrial del país y a la disminución de injusticias en las empresas a través de la concientización que lleven a cabo estos funcionarios, del respecto que merecen las normas laborales, tanto de patronos y trabajadores.

4. La Seguridad Social en la Empresa Familiar

El concepto de seguridad social, representa para todos los hombres la posibilidad de obtener una vida mejor que tienda a disminuir la miseria, que robustezca los sistemas de salud y las condiciones de vida; así como, la educación y principalmente que el desarrollo de sus trabajos se dé en un ambiente adecuado y seguro. Representa la substitución consciente de la responsabilidad individual por una responsabilidad colectiva, mediante la intervención directa de todos los sectores de la sociedad.

Una de las características indiscutibles de la política gubernamental de México, es la búsqueda permanente del concepto de justicia social y uno de los instrumentos básicos para su obtención, lo es la seguridad social, cuya doctrina induce a proveer de una vida digna y un mínimo de bienestar a todas las comunidades, las familias y a los hombres en general.

Debemos reconocer a la salud como un factor inseparable del desarrollo económico y social de un pueblo; no puede concebirse la productividad en una nación constantemente enferma, ni la salud en un ambiente de desarrollo incompatible con el bienestar del hombre. Las empresas familiares son un elemento importante para la economía de nuestro país, forman parte en su mayoría de uno de los sectores más débiles y sensibles

a las crisis económicas. Demostraremos en el desarrollo de este tema que son estas empresas el grupo social más olvidado e ignorado por el Estado que en un afán de exagerada lástima y sobreprotección, les han permitido a muchos empresarios resguardarse en esta figura jurídica, perjudicando a los trabajadores que las conforman; dado que a nadie se le puede marginar expresamente de la seguridad social.

La historia de los seguros sociales en México han tenido como objetivo fundamental proteger a los trabajadores asalariados; la Ley original del Seguro Social fue establecida en 1943 y comprendía los riesgos de accidentes de trabajo, de enfermedades profesionales, de enfermedades no profesionales, de maternidad, invalidez, vejez, cesantía y muerte. Uno de los aciertos de esta Ley es que protege en tres ramos todos los riesgos que hemos mencionado y que asigna a una misma institución la administración de éstos.

El ámbito geográfico de operación del seguro social fue establecido con carácter nacional; si bien su acción y eficacia resultó paulatina debido en un principio a la carencia en su infraestructura hospitalaria. La Ley de 1943 expresamente difirió el aseguramiento de diversos tipos de personas y trabajadores; distinguió la incorporación de los burócratas, los trabajadores del campo, trabajadores a domicilio, trabajadores domésticos, trabajadores de las empresas familiares, trabajadores temporales y trabajadores eventuales; esto debido a

las posibilidades económicas y el desarrollo social que vivía el país en esa época. Por otra parte se adoptó también un sistema para establecer las bases de la cotización de patrones, trabajadores y Estado; para ubicar a los trabajadores en grupos de cotización de acuerdo con los ingresos que percibían. Así el Seguro Social a través de decretos presidenciales se fue extendiendo a partir de 1944 en que se iniciaron sus actividades en el Distrito Federal, abarcando posteriormente otros Estados importantes de la Federación.

En el año de 1949 se precisan más los sujetos de aseguramiento, también los aspectos de que toda persona que se encuentre sujeta a una relación de trabajo, es sujeto de aseguramiento obligatorio y reiterando que las sociedades cooperativas obreras y de producción quedarán sujetas al régimen obligatorio del seguro social. En 1954 se inicia la marcha del seguro social hacia el campo, se establece un esquema de aseguramiento incluyendo a trabajadores asalariados del campo, a los ejidatarios y pequeños propietarios; con base en esas experiencias, se publica en 1960 el Reglamento del Seguro Social obligatorio para todos los trabajadores del campo. En este año se incorporan también los trabajadores eventuales.

Desde la primera Ley del Seguro Social que rigió en el país, se han excluido a las empresas familiares aun reconociendo que existen trabajadores asalariados en éstas; los siguientes artículos confirman lo anterior.

" Art. 5.- Quedan exceptuados del seguro obligatorio: - el cónyuge, los padres y los hijos menores de dieciséis años del patrón aún cuando figuren como asalariados de éste.

" Art. 6.- El Poder Ejecutivo Federal, previo estudio y dictámen del Instituto, determinará las modalidades y la fecha en que se organice el Seguro Social de los Trabajadores - de empresas de tipo familiar, a domicilio y domésticos, temporales y eventuales.

" Los decretos que expida el Poder Ejecutivo Federal en ejecución de la facultad anterior, deberán precisar la clase de trabajadores a quienes se refieran las normas, los plazos y procedimientos que se seguirán para su inscripción y para el cobro de las cuotas obrero patronales, la determinación de los grupos de salario en que se consideran incluidos y las modalidades pertinentes en el otorgamiento y en el disfrute de las prestaciones que les correspondan..."(62)

A pesar de la intención manifestada en este artículo, lo único que consiguieron los trabajadores familiares al paso del tiempo y hasta 1965 fue ser considerados como sujetos de aseguramiento a la incorporación voluntaria del Seguro social; desde nuestro particular punto de vista, se siguió la misma política de marginación que en la Ley anterior para estos tra

62. Rodríguez Sandoval, José. " Código del Seguro Social, -
sumario. " 11ª edición, Editorial Monterrey, México, -
1967, P. 3

bajadores. Dado que nuestra Ley actual en su artículo 13, -
fracción I establece que los trabajadores familiares son suje-
tos de aseguramiento del régimen obligatorio. Y en su último
párrafo señala que, " El Ejecutivo Federal, a propuesta del -
Instituto, determinará por decreto las modalidades y fecha de
incorporación obligatoria al régimen del Seguro Social, de -
los sujetos de aseguramiento comprendidos en este Artículo, -
así como de los trabajadores domésticos."(63) Se repite en -
este precepto el objetivo de la Ley anterior de algún día re-
glamentar de una manera específica la inclusión al seguro -
obligatorio de todos los trabajos especiales de acuerdo a sus
características y posibilidades económicas; mas sin embargo,-
con tristeza vemos que el Instituto Mexicano del Seguro So-
cial ya ha reglamentado la mayoría de estos trabajos más no -
ha hecho lo propio con las empresas familiares.

Haciendo una crítica a este precepto el maestro Francis-
co Breña Garduño comenta que, " A partir de 1960 se implantó
el Reglamento del Seguro Obligatorio para los Trabajadores -
Temporales y Eventuales Urbanos. También se ha reglamentado
el seguro para los trabajadores del campo, incluso para los -
cañeros, pero a la fecha no se ha expedido el Reglamento para
las empresas de tipo familiar,..." (64) El hecho de que exig

63. Breña Garduño, Francisco. " Ley del Seguro Social, comen-
tada " 2ª edición, Editorial Harla, México 1991, P. 33
64. Ibidem, P. 34.

ta una reglamentación especial para este tipo de trabajadores significa la comprensión del Estado de que son unidades de producción con un potencial menor al que se debe ajustar el Instituto.

Antes de profundizar en el tema quisieramos delimitar las obligaciones reales que hoy día por Ley deben cumplir los empresarios familiares; ésto debido a la confusión que puede despertar la redacción del artículo 352 de la Ley Federal del Trabajo en el que se establece que, " No se aplican a los talleres familiares las disposiciones de esta Ley, con excepción de las normas relativas a higiene y seguridad." Algunos autores, como el caso de los Licenciados Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera(65) han interpretado de manera errónea el concepto de seguridad, dado que los legisladores que crearon este artículo quisieron referirse exclusivamente a la seguridad industrial que debe existir dentro del centro de trabajo y no a la noción de seguridad social que es lógicamente más amplia en su contenido.

Confirma expresamente lo anterior el artículo 472 del Título Noveno del Código Laboral denominado " Riesgos de trabajo " el cual a la letra señala, " Las disposiciones de este Título se aplican a todas las relaciones de trabajo, incluidos los trabajos especiales, con la limitación consignada en

65. V. Supra, P.P. 60 y 61.

el artículo 352." Tajante es este precepto para los trabajadores de las empresas familiares al no contemplar la existencia de riesgos, enfermedades o accidentes de trabajo, no podrán en ninguna situación demandar lo que establece el Título Noveno, quedando constreñidos a cumplir solamente con lo dispuesto por el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, publicado en el D.O.F. el 5 de abril de 1978; lo que dispone este Reglamento es una serie de medidas cuyo objetivo es el de la seguridad industrial y la protección personal en el centro de trabajo.

Incongruente con la realidad y la problemática que se vive en estas empresas es la limitación que sustenta el artículo 472; se ha manifestado anteriormente que el empresario familiar no puede responder económicamente en la misma forma - que cualquier empresario, sin embargo no por este hecho nuestra Ley expresamente debe ignorar la existencia de riesgos, - enfermedades y accidentes de trabajo; el Estado con estos argumentos le permite a los empresarios familiares que en sus - industrias se presente cualquiera de estas situaciones, en - virtud de la exención contemplada en el título de Riesgos de trabajo.

Las consecuencias de esta laguna en la Ley repercuten en la seguridad jurídico laboral de los trabajadores familiares, terminante es la opinión que al respecto da el profesor José Daválos Morales, al señalar que " El legislador dejó fuera de

las garantías laborales a todos los sujetos que participan en la Industria Familiar, garantizándoles tan solo el bálsamo de los preceptos relativos a la higiene y seguridad..." agregando "... en la LFT de 1931 se establecía esta obligación a cargo de la inspección de trabajo; su cumplimiento desde entonces ha sido escaso; los talleres familiares se instalaban regularmente en la misma casa habitación, con grandes carencias de espacio, ventilación, luz, higiene, etc. Ante las dificultades prácticas que presenta la vigilancia de estas actividades, los esfuerzos de la Inspección de Trabajo han resultado insuficientes."(66) Ciertamente es que estas empresas aún en la actualidad viven en el olvido y la clandestinidad, también es cierto, que debido a la carencia de programas, planes y profesionalismo de los inspectores de trabajo no se puede comprobar el cumplimiento de estas normas; lamentablemente podemos señalar que estas disposiciones son ignoradas tanto por el Estado como por los empresarios familiares, siendo las únicas víctimas de esta situación los trabajadores de estas empresas.

Resulta contradictoria la intención de los legisladores de que estas empresas cumplan con las medidas de higiene y seguridad industrial, dado que el objetivo de éstas es evitar riesgos de trabajo; nos preguntamos si será justo que un em-

66. Daválos Morales, José. op. cit. P. 157.

presario por una sobreprotección mal entendida tenga un poder ilimitado sobre sus trabajadores, será justo que los trabajadores familiares, estando expuestos a constantes riesgos de trabajo no tengan oportunidad de reclamar una indemnización - en el caso de que sufran una incapacidad permanente para trabajar; a pesar de demostrar fehacientemente que son trabajadores asalariados.

Actualmente debemos afrontar sin temor alguno, la situación real de que existen trabajadores asalariados en las empresas familiares y que sus patrones tienen el deber de incorporarlos al régimen obligatorio del seguro social; y lo más grave de esto es que muchos de estos trabajadores son mujeres y menores, que son los seres que más necesitan de la protección que brinda la seguridad social.

Para explicar esta situación recurriremos al análisis - que al respecto hace el Licenciado Gregorio Sánchez León al - establecer que, " Tanto en la fracción I del artículo 13, como en el rubro de la sección tercera, capítulo VIII, título - segundo, de la Ley del Seguro Social, el legislador describió a esta clase de sujetos por incorporación voluntaria diciendo: ' De los Trabajadores en Industrias Familiares y de los Trabajadores Independientes; como Profesionales, Comerciantes en - Pequeño, Artesanos y demás Trabajadores no asalariados '. Res - pecto de esta anunciación, opinamos que es necesario hacer un distingo, para no incurrir en el error de incluir posibles -

asalariados en industrias familiares.

" En efecto, tenemos en esa sección, a los trabajadores independientes no asalariados en general, donde quedan comprendidos los siguientes: Los profesionistas independientes, comerciantes en pequeño y artesanos.

" Por otra parte, los trabajadores en industrias familiares, pero por lo que ve a éstos, debemos decir que siendo propietarios o copropietarios son independientes; pero por el contrario, si son asalariados familiares, deben estar sujetos al régimen obligatorio aunque sean familiares, con excepción de hijos menores de dieciséis años, esposa, concubina o ascendientes del propietario asegurado.

" Por lo anterior, la Ley del Seguro Social, en el apartado que nos ocupa, se debió referir únicamente tanto a los trabajadores independientes no asalariados, como a los trabajadores propietarios o copropietarios en industrias familiares siempre y cuando no resulten beneficiarios de un propietario o copropietario asegurado." (67).

A nuestro parecer no deja lugar a dudas, con esta crítica se demuestra que no se puede negar la existencia de asalariados en estas industrias; consideramos que es totalmente discriminatoria y retrograda la reglamentación que actualmente tienen las empresas familiares, no se le puede negar a na-

67. Sánchez León, Gregorio. "Derecho Mexicano de la Seguridad Social" Editorial Cárdenas, México 1987, P. 27.

die, el derecho de demandar los beneficios que propone la seguridad social.

Estamos concientes de que el Estado no puede, al menos - por el momento obligar a las empresas familiares a incorporarse al seguro social, pero tampoco puede abandonarla totalmente, para que siga siendo un riesgo latente de explotación laboral; los trabajadores de estas empresas también son humanos con derecho a la seguridad social, siendo un deber del gobierno proporcionarla en la medida de sus posibilidades.

Consideramos que los programas de ayuda financiera que - brinda el Estado al sector de las pequeñas empresas, erróneamente se ha limitado en apoyar solo la fase de producción y - nunca se ha preocupado por dar asistencia médica periódica, seguimiento y vigilancia de las medidas de salud e higiene dentro de las empresas; creemos que con un pequeño porcentaje de los subsidios se podrían implementar paralelamente programas en apoyo del área de salud, que realmente vendrían a prevenir enfermedades, accidentes y riesgos de trabajo; las empresas - familiares también necesitan ser apoyadas en este aspecto.

Los trabajadores familiares no deben ser menospreciados, ellos también son ciudadanos y también pueden demandar lo establecido en el artículo 2º de la Ley del Seguro Social de - 1973 que resume el objetivo del Estado en esta materia, al señalar que " La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la -

protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo."(68) Contundente es este precepto, todos tenemos derecho a este beneficio sin exclusión alguna.

La seguridad social debe penetrar indudablemente a través del camino de la solidaridad; el Estado con una gran iniciativa y planeación debe conjuntar los esfuerzos propios con los de los empresarios y trabajadores, para hacer llegar a las clases marginadas los beneficios de los sistemas de salud, además consideramos que el Instituto Mexicano del Seguro Social debe convertirse en un instrumento de administración y redistribución de la riqueza nacional, para que algún día se satisfagan las necesidades primordiales de todas las empresas, incluyendo a las familiares.

La realidad nacional en materia de previsión y seguridad social, es en términos generales sumamente deficiente, desde la infraestructura hospitalaria que no alcanza a cubrir las necesidades de todos los mexicanos, hasta la falta de profesionalización y humanización de los servidores públicos que intervienen en los órganos de salud; todos tienen una responsabilidad muy grande y en la medida en que cumplan cavalmente con ella, se dejará en el pasado las deficiencias existentes, que impiden nuestro desarrollo.

68. Breña Garduño, Francisco. op. cit. P. 2

5. Proyecto de Reglamentación de la Empresa Familiar

Consideramos que la problemática social, que viven los trabajadores en nuestro país, obliga a todos aquellos estudiantes, docentes, doctrinarios o funcionarios públicos; que se dedican al estudio del Derecho Laboral, a proponer nuevas ideas que ayuden a alcanzar la meta que representa la justicia social.

Estimamos poco constructivo que se realice solo un análisis jurídico de cualquier tema, que se dedique a criticar y encontrar las deficiencias del mismo, sin que aporte una propuesta que contribuya a una probable solución de la problemática que le rodea; por ello, nuestro objetivo al analizar la figura jurídica de la empresa familiar ha sido poner a consideración un proyecto que modificaría sustancialmente el capítulo XV que actualmente reglamenta a la Industria Familiar.

En el desarrollo de este estudio, hemos dejado de manifiesto la indiferencia doctrinaria que le ha sido dispensada a las empresas familiares; aunque, si bien es cierto, presentando los comentarios de reconocidos especialistas del Derecho del Trabajo, que han coincidido con nosotros en la necesidad de una reforma que requiere la reglamentación de estas empresas; en la que se fundamente la reivindicación de las garantías laborales de los trabajadores familiares.

Solicitamos a las personas que lean este estudio, tengan a bien considerar como una exposición de motivos, de la reglamentación que proponemos, el total de la presente tesis; en virtud de que en cada uno de los temas que la conforman, se ha profundizado en las peculiaridades que son causa y efecto de la problemática social que rodea a las empresas familiares y que consecuentemente afecta a los trabajadores.

El proyecto de reformas que proponemos, quedaría conformado de la siguiente manera:

CAPITULO XV

" EMPRESA FAMILIAR "

Art. 351. Son empresas familiares, aquellas en las que exclusivamente trabajan los cónyuges y sus familiares, cuyo parentesco no rebase el cuarto grado; así como, los menores e incapacitados de los que sean tutores.

Art. 352. Se aplicarán a las empresas familiares las disposiciones generales de esta Ley, cuando los Inspectores de Trabajo detecten relaciones laborales en las mismas o así lo demanden sus trabajadores. Debiendo cumplir estas empresas con las medidas de seguridad e higiene.

Art. 353. La Inspección del Trabajo vigilará, el cumplimiento de las normas a que se refieren los artículos anteriores, poniendo especial cuidado en los menores y mujeres que trabajan en estas empresas.

Sabemos lo difícil que resulta plantear nuevas normas en materia laboral; más aún cuando se trata de un trabajo tan especial, como lo es el de estas empresas, en las que históricamente el Estado ha mantenido una prudente intervención, sin embargo, queremos dejar claro que nuestro objetivo, es poner fin a lo que consideramos una absoluta laguna de la Ley; en la que injustamente se les niega a los trabajadores familiares el derecho de demandar el respeto, como a cualquier otro ciudadano, de las garantías laborales que consagra tanto nuestra Constitución, como nuestra Ley Federal del Trabajo.

A continuación, haremos una breve remembranza de las ideas generales que fundamentan el presente estudio, siendo que ya fueron expresadas ampliamente en los temas respectivos.

Respecto del artículo 351, en el que proponemos una modificación sustancial del concepto de taller familiar por el de empresa familiar, reafirmamos las razones expuestas en los temas de concepto de empresa y concepto de familia debiendo precisar solamente que el término "taller", ya no abarca, corresponde o ejemplifica, a la generalidad de estas unidades productivas; en virtud de ser la empresa, la denominación expresamente reconocida por la Ley.

Creemos que el concepto que proponemos, sí refleja la composición real que debe tener una empresa para ser inscrita como familiar, en éste se mencionan a los parientes de ambos cónyuges dueños de la empresa, quedando más clara la situa-

ción de los hermanos y primos de los mismos; puesto que en el artículo actual de la Ley no se establece esta posibilidad; y por lo que respecta a la mención de "pupilos", estimamos que en el concepto de empresa que se propone, en sustitución del de taller familiar, lo respeta siendo más explícita dicha inclusión, basándonos en la significación que da de los mismos, el Derecho Civil Mexicano. Además, consideramos que al limitarse el grado de parentesco se está poniendo una barrera a los patrones, para que no abusen de los beneficios que causa el inscribir una empresa como familiar; reconocemos que esta idea, es producto de la orientación que nos da la legislación europea.

Es el artículo 352 actual, el precepto que da origen al presente estudio, en él se niega expresamente la posibilidad de que existan relaciones laborales en las empresas familiares, cosa que en la realidad no es cierta; sin embargo, la situación más grave que se desprende de este precepto, es la inconstitucionalidad de la misma norma, al señalar que no se aplicarán las disposiciones generales de la Ley a estas empresas, siendo un caso único en nuestra legislación laboral, en que los más afectados son los trabajadores.

El precepto que proponemos, corregiría la ilegal situación, para que estos trabajadores puedan demandar el respeto de sus garantías laborales como cualquier otra persona; con la redacción sugerida el Estado estaría manteniendo su dispo-

sición de no intervenir en aquellas empresas familiares, en las que efectivamente no existen relaciones laborales y que están conformadas como verdaderas sociedades, en las que los beneficios son destinados a los miembros de la familia, y sin que el trabajo se dé en condiciones excesivas; es decir, si el Estado a través de los Inspectores de Trabajo mantiene una buena vigilancia sobre estas empresas, no habrá razón para que sea perjudicial esta intervención, por el contrario lo más importante es que se atenderá el respeto de los derechos de los trabajadores familiares.

También, hacemos inclusión en el precepto sugerido de que todas las empresas familiares sin excepción alguna, estarán obligadas a cumplir con las normas relativas a seguridad e higiene; con esta mención, se respetará el objetivo de la disposición vigente, al obligar a aquellas empresas familiares, que no mantienen relaciones laborales, a que solamente cumplan con éstas medidas.

Finalmente, en lo que respecta a las reformas propuestas del artículo 353, juzgamos que es importante fundamentar la intervención de los Inspectores de Trabajo en todas las empresas familiares, puesto que, dependiendo de su labor, honradez y ética profesional, tendrían una intervención netamente positiva en estas empresas.

Igualmente, consideramos importante adicionar en esta norma, la especial atención que deben prestar los Inspectores

del Trabajo en relación a las labores de los menores y de las mujeres, por ser éstos, los más propensos a ser explotados en este tipo de empresas.

Para llevar a buen fin las reformas planteadas, sería necesario que el Estado realizara una reestructuración de los órganos administrativos que controlan a los Inspectores de trabajo, cuidando sobre todo que sean los suficientes para vigilar la planta productiva existente; asimismo, exijan que las personas que tengan ese cargo, posean los conocimientos jurídicos, técnicos y sean funcionarios con una firme disposición de servir con honradez y profesionalismo.

Concientes estamos de que muchos considerarán innecesario llevar a cabo dichas reformas, por estimar perjudicial la intervención del Estado en las miles de empresas familiares existentes en nuestro país; no obstante, estamos convencidos de que es necesario ese cambio, para corregir en nuestra Ley Federal del Trabajo, lo que pensamos es una violación absoluta a los principios de justicia que la rigen; puesto que, en la medida en que se reivindiquen los derechos de cualquier trabajador, no importando lo especial de su labor, estaremos acercándonos a la perfección en la Ley, basada en un ideal de mocrático, sin distinción para ningún ciudadano, al reconocer los derechos que como trabajador pueda demandar.

No debemos conformarnos con la normatividad laboral que impera en nuestro país, porque en esta medida, estamos retro-

cediendo en perjuicio de los derechos que deben tener todos -
los miembros de nuestra sociedad.

CONCLUSIONES

- PRIMERA:** Los términos Industria y taller que contempla la Ley, para definir a las unidades productivas familiares, resultan contradictorios en cuanto a su significado, y no aportan un concepto realista de lo que representa la empresa familiar para la sociedad.
- SEGUNDA:** El concepto jurídico de familia se basa, para nuestro derecho, en la interrelación que surge apartir de la pareja con sus ascendientes y descendientes; y cuando proceden del mismo progenitor comprende a sus parientes colaterales hasta el cuarto grado; asimismo, debe considerarse al pupilo como parte de ésta.
- TERCERA:** La actual reglamentación de la Industria Familiar, permite explotar los derechos laborales de muchas personas, reformar la Ley es nuestro objetivo para que no exista esta posibilidad, dado que el avance que exige la sociedad mexicana en materia legislativa nos constriñe a ello.
- CUARTA:** Relación Laboral es el vínculo que obliga a la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario remunerador; para nuestro Derecho Laboral no importa el acto que dé

origen a dicha relación, a pesar de ello, al establecer expresamente nuestra Ley la no aplicación de las disposiciones generales a las empresas familiares, está negando la existencia de relaciones de trabajo en las mismas, sin prever que nada impide que dos personas con parentesco suscriban un contrato de trabajo o que produzcan una relación laboral entre ellos.

QUINTA: En las empresas familiares, se hace necesario el establecimiento de una jornada máxima, con el fin de evitar la explotación del hombre en el seno familiar.

SEXTA: Resulta indispensable reglamentar días de descanso y vacaciones para los trabajadores familiares, en virtud de ser injusto que un empresario al tener la potestad patronal y familiar a la vez, decida unilateralmente si sus parientes tienen derecho o no a estas prestaciones; las autoridades laborales deben vigilar y promover que estos trabajadores gocen de esos beneficios.

SEPTIMA: Se considera indispensable la creación de una norma que permita, a los trabajadores familiares, demandar el pago de sus salarios y las prestaciones inherentes a éste, por ser el salario, uno de los elementos que determinan la existencia de una rela

ción laboral y a su vez una forma de distribución de la riqueza y un instrumento de justicia social. No pretendemos que se obligue a un padre de familia a retribuir a sus familiares, la idea fundamental es reconocerles a estos trabajadores el respeto a sus garantías laborales, como a cualquier otro trabajador, tal como lo establece nuestra Constitución.

- OCTAVA:** De cada obligación que tiene un patrón a contrario sensu debemos interpretar la existencia de un derecho para el trabajador, así como de las obligaciones de éstos nacen derechos para los primeros, derechos que se relacionan con el cumplimiento de sus propias obligaciones; es decir, la interrelación y dependencia es forzosa.
- NOVENA:** El trabajo de los menores de edad y de las mujeres se encuentra presente permanentemente en las empresas familiares; por lo que, resulta indispensable que las autoridades laborales, apliquen las normas laborales que han sido creadas para estos seres.
- DECIMA:** Inspección del trabajo es la Institución encargada de asegurar la aplicación de la Ley, mediante un sistema de visitas frecuentes a todas las empresas, con el fin de detectar posibles anomalías en éstas; sancionándolas para su corrección. No debe ser di-

fácil llevar la justicia a las empresas familiares, puesto que, en la medida en que los Inspectores del Trabajo cumplan cabalmente con su cometido, no habrá objeción fundamentada para que no se tenga una intervención efectiva de la explotación laboral en estas empresas.

DECIMA PRIMERA: El hecho de que nuestra Ley restrinja expresamente las funciones de los Inspectores del Trabajo, en las empresas familiares, a solo vigilar el cumplimiento de las medidas de seguridad e higiene industrial, permite que los empresarios familiares abusen de la fuerza de trabajo de sus parientes; - baste tan solo que exista esa posibilidad, para que el Estado tenga la obligación de intervenir in mediatamente.

DECIMA SEGUNDA: La Ley actual en lo relativo al Capítulo de Riesgos de Trabajo señala tajantemente que quedan excluidas las Empresas Familiares de su observancia; lo que consideramos, contradice la intención de los legisladores al obligar a estos empresarios a cumplir exclusivamente con las medidas de seguridad e higiene, por ser los riesgos de trabajo el objetivo que se busca eliminar con las mismas.

DECIMA TERCERA: Los trabajadores familiares no son trabajadores de segunda, la legislación los ha relegado a

un plano inferior, pensando que en estas empresas se convive en un ambiente de total armonía, lo cual no es totalmente cierto; por lo que es obligación del Derecho Laboral crear una norma que sirva de freno a posibles injusticias.

DECIMA CUARTA: Como consecuencia de las conclusiones anteriores, proponemos los siguientes preceptos que vendrían a reformar el capítulo de Industria Familiar, quedando de la siguiente manera:

CAPITULO XV

" EMPRESA FAMILIAR "

Art. 351. Son empresas familiares, aquellas en las que exclusivamente trabajan los cónyuges y sus familiares, cuyo parentesco no rebase el cuarto grado; así como, los menores e incapacitados de los que sean tutores.

Art. 352. Se aplicarán a las empresas familiares las disposiciones generales de esta Ley, cuando los Inspectores de Trabajo detecten relaciones laborales en las mismas o así lo demanden sus trabajadores. Debiendo cumplir estas empresas con las medidas de seguridad e higiene.

Art. 353. La Inspección del Trabajo vigilará, el cumplimiento de las normas a que se refieren los artículos anteriores, poniendo especial cuidado en

los menores y mujeres que trabajan en estas empresas.

DECIMA QUINTA: No podemos permitir la existencia de normas -
obscuras, que son utilizadas por empresarios sin -
escrúpulos, explotando a sus familiares; el hecho
de que existiese una nueva reglamentación de las -
empresas familiares, no afectaría de ningún modo a
aquellas empresas en las que efectivamente no exis
ten relaciones de trabajo y que están conformadas
como pequeñas sociedades, en las que los benefi-
cios son destinados íntegramente al sostenimiento
de la familia.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- ALONSO GARCIA, Manuel. " DERECHO DEL TRABAJO ". T.I. Ed. José Maria Bosh, España, 1960.
- 2.- BARRERA GRAF, Jorge. " TEMAS DE DERECHO MERCANTIL ". Ed. Harla, México, 1985.
- 3.- BAQUEIRO ROJAS, Edgar. et. al. " DERECHO DE FAMILIA Y SUCESIONES ". Ed. Harla, México, 1990.
- 4.- BAYON CHACON, G. et. al. " MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO ". Vol. I, 5ª edición, Ed. Marcial Pons, España 1969.
- 5.- BAYON CHACON, G. et. al. " MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO ". Vol. II, 5ª edición, Ed. Marcial Pons, España, 1964.
- 6.- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. " LAS OBLIGACIONES EN EL DERECHO DEL TRABAJO ". 2ª edición, Ed. Cárdenas, México, 1989.
- 7.- BORRAJO DACRUZ, Efrén. " INTRODUCCION AL DERECHO DEL TRABAJO ". 6ª edición, Ed. Tecnos, España, 1989.
- 8.- BRICEÑO RUIZ, Alberto. " DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO ". Ed. Harla, México, 1985.
- 9.- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. et. al. " TRATADO DE POLITICA LABORAL Y SOCIAL ". 3ª edición, Ed. Helias-ta, Argentina, 1982.
- 10.- CANTON MOLLER, Miguel. " LOS TRABAJOS ESPECIALES EN LA LEY LABORAL MEXICANA ". Ed. Cárdenas, México, 1977.
- 11.- CARDOSO, Ciro. " MEXICO EN EL SIGLO XIX, HISTORIA ECONOMICA Y DE LA ESTRUCTURA SOCIAL ". Ed. Nueva Imagen, México, 1989.
- 12.- CASTORENA, J. Jesús. " MANUAL DE DERECHO OBRERO ". 6ª edición, Ed. Fuentes, México, 1973.
- 13.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. " 35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL ". 4ª edición, Ed. Trillas, México, 1985.

- 14.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. "LAS TECNICAS DE ADMINISTRACION CIENTIFICA Y LOS TRABAJOS ATIPICOS". Ed. Trillas, México, 1986.
- 15.- DAVALOS, José. "DERECHO DEL TRABAJO". T.I., 3ª edición, Ed. Porrúa, México, 1991.
- 16.- DAVALOS, José. "TOPICOS LABORALES". 2ª edición, - Ed. Porrúa, México, 1993.
- 17.- DE BUEN L., Néstor. "DERECHO DEL TRABAJO". T.I., - 8ª edición, Ed. Porrúa, México, 1991.
- 18.- DE LA CUEVA, Mario. "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL - TRABAJO". T.I., 6ª edición, Ed. Porrúa, México, - 1988.
- 19.- DEVALI, Mario L. "DERECHO DEL TRABAJO". T.I., Ed. Alfa, Argentina, 1983.
- 20.- DONELLI, G. Robert. "LA EMPRESA FAMILIAR". Ed. Publicaciones Ejecutivas de México, México, 1974.
- 21.- GALINDO GARFIAS, Ignacio. "DERECHO CIVIL". 11ª edición, Ed. Porrúa, México, 1991.
- 22.- GINER DE LOS RIOS, Francisco. et. al. "GRUPOS DOMESTICOS Y REPRODUCCION COTIDIANA". Ed. UNAM, México, 1988.
- 23.- GRABINSKY, Salo. "LA EMPRESA FAMILIAR". Ed. Edicol México, 1992.
- 24.- GRABINSKY, Salo. "EL PERFIL DEL EMPRESARIO". 2ª edición, Ed. Edicol, México, 1988.
- 25.- GUERRERO, Euquerio. "RELACIONES LABORALES". Ed. Porrúa, México, 1971.
- 26.- GUITRON FUENTEVILLA, Julián. "DERECHO FAMILIAR". - 2ª edición, Ed. UNACH, México, 1988.
- 27.- MONTERO DUHALT, Sara. "DERECHO FAMILIAR". 4ª edición, Ed. Porrúa, México, 1990.
- 28.- RAMIREZ FONSECA, Francisco. "CONDICIONES DE TRABAJO" 2ª edición, Ed. PAC, México, 1985.

- 29.- REYNOLDS, Clark W. " LA ECONOMIA MEXICANA, SU ESTRUCTURA Y CRECIMIENTO EN EL SIGLO XX ". Ed. UNAM, México, 1973.
- 30.- RUSSOMANO, Mozart Víctor. et. al. " DERECHO DEL TRABAJO ". Ed. Cárdenas, México, 1982.
- 31.- SANCHEZ LEON, Gregorio. " DERECHO MEXICANO DE LA SEGURIDAD SOCIAL ". Ed. Cárdenas, México, 1987.
- 32.- TRUEBA URBINA, Alberto. " NUEVO DERECHO DEL TRABAJO " 6ª edición, Ed. Porrúa, México, 1981.
- 33.- TRUEBA URBINA, Alberto. " NUEVO DERECHO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO ". T.I., 2ª edición, Ed. Porrúa, México, 1979.

LEGISLACION

CODIGO DEL SEGURO SOCIAL, Sumario de José Rodríguez Sandoval, 11ª edición, Ed. Monterrey, México, 1967.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, 100ª edición, Ed. Porrúa, México, 1993.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Alberto Trueba Urbina et. al. 59ª edición, Ed. Porrúa, México, 1989.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931. Compilada por Felipe Santibáñez, Ed. Información Aduanera de México, México, 1937.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Francisco Breña Garduño, Ed. Harla, México, 1988.

LEY DEL SEGURO SOCIAL. Comentada por Francisco Breña Garduño 2ª edición, Ed. Harla, México, 1991.

OTRAS FUENTES

DICCIONARIO ENCICLOPEDICO DE DERECHO USUAL. Guillermo Cabanelas, 14ª edición, Ed. Heliasta, Argentina, 1979.

REVISTA " INVESTIGACION ECONOMICA " No. 93. " La Empresa Familiar ", Roberto Calva Maldonado, Ed. UNAM, México, 1972.