

2ej. 186



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Escuela Nacional de Estudios Profesionales
"A C A T L A N"
FACULTAD DE DERECHO



ACTA 7/19800-2.

**NATURALEZA JURIDICA DE LAS RELACIONES
LABORALES ENTRE LAS POLICIAS CONSIDERADAS
AUXILIARES Y SUS PATRONES.**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
RUBEN PARDINES ROMERO



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 está 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.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

**NATURALEZA JURIDICA DE LAS RELACIONES
LABORALES ENTRE LAS POLICIAS AUXILIA-
RES Y SUS PATRONES.**

TEMA		Pág.
	I.-LA RELACION DE TRABAJO	
	1.-Concepto Doctrinal	7
	2.-Concepto Constitucional	13
	3.-Concepto Legal	15
	4.-Derecho Comparado	
TEMA	II.-INTEGRACION DE LA RELACION DE TRABAJO	
	1.-Elementos	29
	2.-Características	45
	3.-Las partes de la relación de trabajo	47
TEMA	III.-LA RELACION DE TRABAJO DE LAS POLICIAS AUXILIARES Y SUS PATRONES	
	1.-Naturaleza Jurídica	57
	2.-Relación de trabajo en el apartado "A" del artículo 123 Constitucional	77
	3.-Relación de trabajo en el apartado "B" del artículo 123 Constitucional	84
TEMA	IV.-SITUACION ACTUAL	
	1.-Disposición Legal	97
	2.-Jurisprudencia	101
CONCLUSIONES		108
Proposiciones		138
Notas		140
Bibliografía		142

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El período de 1900 a 1917, fué la face inicial y resurgimiento del desenvolvimiento y desarrollo del movimiento obrero mexicano. En el transcurso de ese período los obreros del país probarían varias formas de organización y experimentarón posiciones políticas diversas pues a partir de la primera decada del siglo XX, surgieron cambios políticos y sociales, de formación y modificación de las sucesivas coaliciones obreras que ejercieron en el gobierno; que se encontraba comprometido con la clase obrera, ya que este grupo aunque minoritario había -- prestado ayuda al gobierno "Constitucionalista", a derrocar los dos poderosos grupos guerrilleros; del Norte y - Sur del país, encabezados por Villa y Zapata.

Así es como durante la segunda mitad del año de 1916 y establecido en parte el orden social, la principal preocupación de Carranza era la necesidad de restablecer ese orden constitucionalmente. Por tal virtud, a fines de ese mismo año se celebrarón elecciones para formar un Congreso Constituyente, cuya finalidad era elaborar una nueva Constitución, y a fines de noviembre sus componentes se reunieron en la Ciudad de Querétaro, preparándose a oír el proyecto que iba a ser leído por Carranza.

za, al finalizar éste, los miembros del Congreso Constituyente, quedarón desilusionados, pues era evidente que - el contenido de ese proyecto era un refrito de la Constitución de 1857, pues no contenía nada que reflejase cambio alguno de estilo y de contenido de la vida política y social.

Más aún, hubo reacciones en cuanto al proyecto del artículo 5o. Constitucional presentado para Carranza, relativo al trabajo y fué duramente criticado. Varios Diputados pidieron la creación de una sección completa de la Constitución que tratará de los derechos y obligaciones de los obreros y sus patrones.

El artículo que resultó, o sea el 123, es el modelo en el que se encuentran cristalizados los más caros anhelos de la clase trabajadora, modelo con el que en ese momento se penso, que la clase trabajadora hablando en el más amplio sentido de la palabra, se encontraba tutelada, para siempre del derecho social.

Pero existen traidores de las causas y Hechos históricos de la clase trabajadora, que atentan en contra no sólo de los intereses de los mismos, sino del

país en general, creando falacias, desconciertos y contradicciones por razones políticas y económicas de interés personal.

Es el caso particular de las policías auxiliares, pues irónicamente la Suprema Corte de Justicia de la Nación en diversas jurisprudencias sustentadas ha desconocido y arrebatado el derecho que tienen estos trabajadores a la tutela y reivindicación que no puede considerarse con el carácter de laboral, la relación de las policías denominadas auxiliares, que desarrollan actividades y funciones de vigilancia. Toda vez, si tales funciones la realizan en virtud de la comisión otorgada tanto como el Jefe de la Policía del Distrito Federal, como por el Jefe de la Corporación a la que pertenece, es por tal virtud que la Suprema Corte considera que bajo estas condiciones no puede considerarse que exista relación laboral, ya que la existencia de subordinación del trabajo no existen con respecto del patrón, en virtud de que la persona que desempeña esa clase de servicios actúa como parte de un grupo oficial de vigilancia, sometido a un reglamento y a ciertas ordenes jerárquicas dictadas por los Jefes de Policía y a un ordenamiento que no se compagina con las disposiciones generales que en mate

ria de contrato de trabajo establece las normas laborales.

Dejando de esta manera sin aplicación el derecho social en forma por demás contradictoria a las relaciones laborales existentes entre las policías auxiliares y sus patrones.

Tocante al derecho público, las Policías auxiliares no han sido asimiladas, pues en la Legislación Federal del Trabajo Burocrático establece que para ser trabajador del Estado es requisito esencial tener nombramiento expedido a figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales. De donde se desprende que la Legislación Federal del Trabajo Burocrático a dejado al margen los derechos que brinda esta Ley.

Además, si se supone que no existe relación laboral entre las policías auxiliares y sus patrones, tampoco hay ninguna disposición legal que regule su situación jurídica laboral, por consiguiente tiene que ser objeto de regulación normativa a corto plazo. Es por esto que en la presente tesis se demostrará que entre las policías auxiliares y sus patrones, si existe relación laboral apegandonos a las normas laborales y al mismo artícu-

lo 123 de la Constitución Mexicana, tutelador y reivindicador de los derechos que por naturaleza de la prestación personal del trabajo son inherentes al mismo que los presta.

Es indispensable dar prioridad a este problema, cuya solución de alcanzarse, ubicaría la relación laboral entre las policías auxiliares y sus patrones, la atención que le corresponde dentro de la materia laboral.

CAPITULO I

LA RELACION DE TRABAJO

TEMARIO:

- 1.-CONCEPTO DOCTRINAL
- 2.-CONCEPTO CONSTITUCIONAL
- 3.-CONCEPTO LEGAL
- 4.-DERECHO COMPARADO.

1.-Concepto Doctrinal.

Antes de adentrarse al estudio de los diferentes conceptos que existen acerca de la relación laboral, se estudiará en primer lugar el concepto doctrinal de la relación jurídica, ya que "el elemento básico de todos los contenidos jurídicos no es el derecho subjetivo, sino la relación jurídica, (1) porque es la relación jurídica donde se advierte lo dinámico del derecho, El mundo de las relaciones representa lo concreto".(2).

"Los antecedentes de la preocupación de la relación jurídica cabría localizarlos en el pensamiento aristotélico, cuando Aristóteles sentó la premisa especulativa de que el hombre es un ser sociable por naturaleza, introdujo ya en el ámbito de la ciencias humanas la idea de relación". (3).

"En Ulpiano se pone de manifiesto la misma preocupación en su definición de la justicia como -- constante y perpetua voluntad de dar a cada uno su derecho, destacando con ello la función racional de la justicia que llevaba implícito el reconocimiento del poder -- que tenía un individuo facultado para exigir al sujeto --

obligado el cumplimiento de la obligación". (4).

"Estas ideas se repiten en el concepto romano de obligación, entendida como un vínculo jurídico que impone la necesidad de pagar algo a otro, según el derecho de nuestra sociedad, definición a la que ha quedado acoplado el concepto de relación jurídica por mucho tiempo". (5).

"La escolástica consideró también a la relación jurídica como un medio de promoción de la igualdad a través de la justicia, para lograr lo que es debido como propio, según Tomás de Aquino, concepción que los filósofos cristianos han querido vincular al concepto de derecho subjetivo". (6).

Corresponde a Savigny, en el derecho moderno, exponer el concepto de la relación jurídica que ha tenido mayor arraigo, para Savigny, relación jurídica es una vinculación entre dos o más personas determinadas por una norma jurídica, y al analizar sus elementos descubre en ella, en primer lugar, una materia, es decir aquella relación en si misma, y en segundo lugar la determinación jurídica de esta materia. El primer -

elemento puede ser designado como elemento material de la relación jurídica, el segundo como el elemento formal, es decir aquello por lo que la relación jurídica de hecho toma el carácter de forma jurídica.

"Corrientes modernas del pensamiento jurídico, han modificado sustancialmente estas concepciones personalistas y por ende voluntarista, salvo en -- Kelsen, donde tiene un acento normativo, advirtiendo -- la necesidad de contemplar la relación jurídica en forma separada del concepto de obligación". (7).

"De acuerdo con las ideas expuestas, no -- toda relación implica dos sujetos y por ende derechos y obligaciones (crítica al pensamiento de Savigny), ni toda norma jurídica es creadora de relaciones jurídicas". (8).

En realidad, la relación jurídica se haya pues en forma hipotética en la norma, la cual no quiere decir que de modo forzoso, deba de estar antes en -- la norma que en la vida.

Hay relaciones vitales que llevan dentro de si mismas el germen de una norma todavía no declarada, y que se extrae, en definitiva, de la misma realidad.

"El acto jurídico laboral, aeventualmente, en la relación de trabajo puede derivar de un contrato, ya que en todo caso, la propia ley vigente admite que una relación de trabajo puede tener un origen contractual, Significa, solamente que la relación puede derivar de un acto jurídico distinto pero que no derive en ningún caso, de un negocio jurídico". (9).

Según Mario de la Cueva, "no puede nacer la relación laboral de un contrato porque ello estaría en contradicción insalvable con la idea del derecho del trabajo mismo, pues su misión no es regular un intercambio de prestaciones sino, asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa". (10).

Con base en esos principios, de la Cueva describe a la relación de trabajo "como la situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, -

cualquiera que sea el acto o la causa que le dió 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 de trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos etc." (11).

En otra obra, y concretamente en la del maestro Alberto Trueba Urbina, se señala que "en realidad la relación laboral es un término que no se opone al contrato, sino lo complementa, ya que precisamente aquélla es originada generalmente por un contrato, ya sea expreso y tácito, que genera la prestación de servicios y consiguientemente la obligación de pagar salarios y cumplir con todas las normas de carácter social" (12).

Además, manifiesta que "en todo contrato o relación laboral se aplica forzosamente el derecho subjetivo social, consignado en la legislación del trabajo, así como el derecho autónomo que se establezca en el contrato y que se supone es superior a la ley en prestaciones favorables al trabajador". (13).

De donde se desprende que al igual que -
Mario de la Cueva el maestro Trueba Urbina, manifiesta
que el contrato o acuerdo de voluntades, no es superior
a la ley laboral y que por lo mismo esta no protege -
los acuerdos de voluntades habidos entre el patrón y
el trabajador, y que por esta virtud debe aplicarse -
forzosamente el derecho subjetivo social en favor del
trabajo de la persona que lo presta.

2.-Concepto Constitucional

Despues de varias cesiones y debates acalorados en ocasión a las reformas al artículo 5o. Constitucional, el Congreso Constituyente, con fecha 13 de Enero de 1917, presentá por fín el proyecto sobre el Trabajo y Previsión Social, y con fecha 23 de Enero de 1917 es discutido y aprobado por la asamblea legislativa de Querétaro, en el cual quedan establecidas las bases reivindicatorias al trabajador, así mismo, al igual que el artículo 5o. Constitucional en el artículo 123, del mismo ordenamiento se establece un contrato superior al que anteriormente venía imperando en ocasión de las prestaciones de servicios de carácter laboral, suprimiéndose completamente el acuerdo de voluntades entre las personas que prestan sus servicios con el que los recibe, cuando este acuerdo sea perjudicial a su libertad y derechos adquiridos en ocasión de la relación laboral.

Así pues "en el artículo 123 de nuestra Constitución se estructuró el contrato de trabajo, sin tomar en cuenta la tradición civilista, ya que con toda claridad quedo precisado en el seno del Congreso -

Constituyente como un contrato evolucionado, de carácter social, en el que no impera el régimen de las obligaciones civiles y menos la autonomía de la voluntad, pues las relaciones laborales en todo caso deberán regirse conforme a las normas sociales mínimas creadas en la legislación laboral. En consecuencia, la teoría del contrato de trabajo en la legislación mexicana, se funda en los principios de derecho social cuya aplicación está por encima de los tratos personales entre el trabajador y el patrón, ya que todo privilegio y beneficio establecido en las leyes sociales suplen la autonomía de la voluntad.

El contrato de trabajo es un *genus novum* en la ciencia jurídica social de nuestro tiempo". (14).

3.-Concepto Legal.

En torno a la relación laboral, la Ley Federal del Trabajo, incluye también el contrato de trabajo, no como algo distinto sino como una premisa que tiene en última instancia crear una relación, y en este caso de carácter laboral, ya que se sabe, todo contrato que de llevarse a acabo tiene como finalidad establecer una relación. un vínculo que una a dos o más personas, y como se advierte del texto del artículo 20 de la Ley Laboral, esta incluye los dos conceptos que son: por una parte la relación de trabajo, y por otra el contrato individual, separándolas en forma inunciativa y no como excluyentes una de otra, toda vez que una relación de trabajo pueda nacer de un acto ya sea expreso o tácito como el mismo artículo 20 lo expresa y que a la letra dice: "Se entiende por relación de --trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario". "Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario".

Como puede apreciarse en la frase de los dos conceptos del citado artículo: "cualquiera que sea el acto que le de origen" y "cualquiera que sea su forma o denominación".

Con respecto a "cualquiera que sea el acto que le de origen", y por acto entendemos que la ley quiere decir que es de carácter jurídico, o sea, acto jurídico es toda declaración de voluntad emitida con la finalidad de que produzca consecuencias de derecho y sólo las producirá cuando esa declaración quepa dentro del ámbito permitido por la ley.

Como puede verse, esas consecuencias de derecho serán la creación, transmisión, modificación o extinción de derecho y obligaciones.

El acto jurídico con su amplitud de contenido, comprende todas las especies de actos jurídicos, entre ellas el acto unilateral, el contrato y el convenio, y como consecuencia, estas serán las especies y - aquel será el género.

Ahora bien con respecto al contrato de -

trabajo o sea "cualquiera que sea su forma o denominación, se entiende que el legislador quiso dar a entender que en materia de contratos, estos pueden ser expresos o tácitos, es decir que una relación de carácter laboral puede nacer de un contrato escrito o consensual.

"Claramente se desprende del texto que en el fondo no hay ninguna diferencia entre el contrato y relación de trabajo, aún cuando en la ley se define - primero la relación que en todo caso siempre provendrá del contrato individual de trabajo, ya sea expreso o tácito, pues la incorporación del trabajador en la empresa requiera siempre el consentimiento del patrón, ya que las relaciones laborales no se originan por arte de magia, toda vez que el propio precepto reconoce que una y otra producen los mismos efectos jurídicos".(15).

Asimismo, el propio artículo 21 de la Ley Laboral en vigor expresa "Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

Del cuerpo de esta disposición se advierte que no obstante no haya o exista contrato escrito, el

el solo hecho de estar prestando un servicio a otra -
persona se considerará establecida la relación de tra-
bajo, ya que en términos del artículo 26, es imputable
al patrón la falta de formalidad del contrato escrito.

Artículo 26.-La falta del escrito a que -
se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabaja-
dor de los derechos que derivan de las normas de trabajo
y de los derechos que deriven de los servicios pres-
tados, pues se imputará al patrón la falta de esa for-
malidad.

Artículo 24.-Las condiciones de trabajo -
deben hacerse constar por escrito cuando no existan --
contratos colectivos aplicables, se harán dos ejempla-
res, por lo menos, de los cuales quedarán uno en poder
de cada parte.

Artículo 25.-El escrito en que consten -
las condiciones de trabajo deberá contener:

I.-Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado -
civil y domicilio del trabajador y patrón.

II.-Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;

III.-El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

IV.-El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;

V.-La duración de la jornada;

VI.-La forma y el monto del salario;

VII.-El día y el lugar de pago del salario; y

VIII.-La indicación de que el trabajador será capacitado y adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta ley;

IX.-Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.

"La legislación laboral mexicana exige la obligación de estipular las condiciones de trabajo por escrito y si falta se le imputará al patrón; de manera aún cuando no exista un documento en el que conste el contrato y las condiciones de trabajo, los trabajado--

res gozan de la protección social que contiene el artículo 123 Constitucional, la Ley Federal del Trabajo, la costumbre laboral que beneficie al trabajador y la jurisprudencia que también sea favorable al mismo y - que supere a la ley fundamental o a la ley reglamentaria". (16).

4.-Derecho Comparado.

La Relación de Trabajo en el Derecho Alemán.

La Teoría relacionista fue expuesta por - Wolfgang Siebert allá por el año de 1935, en el apogeo del nacional-socialismo en Alemania.

"Para diferenciarla del contrato se estimó que la relación es acontractual, gobernada por el derecho objetivo proteccionista del trabajador, consistiendo la misma en la incorporación del trabajador, de donde deriva la prestación de servicios y el pago del salario".

Asimismo se considera que "aún cuando de llevarse acabo un acuerdo de voluntades para la integración de la relación de trabajo, no es suficiente para calificarla de contrato". (17).

Esta teoría no contó con el apoyo de la mayoría de los juristas, porque si la relación de trabajo es acontractual, tan sólo podrá aplicarse el derecho objetivo en favor del trabajador.

Doctrina Italiana.

La Teoría de la relación Italiana de trabajo tuvo su eco, aunque débil, en Italia, Angelelli y Levi de Uzali se adhieren a la formulación. Para uno y otro, la relación de trabajo surge del hecho de la incorporación o asunción considerada como asignación efectiva del trabajador a la empresa o explotación.

El contrato no es ya indispensable entendido como negocio jurídico bilateral, para la formación de una relación de trabajo.

Para Veaci la relación de trabajo se inicia solamente con el comienzo de la prestación de trabajo; y entiende que la relación de trabajo es regulada por las leyes y contratos colectivos.

Con fecha primero de julio de 1926, se dicto un decreto, en el cual se consagraba en su artículo 54 el "principio de inderogabilidad de los contratos colectivos y su automática inserción en el contrato individual, hizo que este se convirtiera en un simple artificio desde el momento en que aquéllas relaciones se regulan directamente por los contratos colectivos,-

y sólo en casos excepcionales por el pacto individual (18).

En cierto sentido aunque con algún matiz ecléctico, Greco acepta también la tesis de la relación de trabajo. Para Greco en la doctrina de la relación de trabajo existe en innegable fundamento de verdad, no -- puede superarse con artificiosas construcciones dirigidas a explicar los casos de vitalidad de la relación de trabajo, a pesar de la inexistencia del contrato, sobre la base de otros principios. Estos principios (obligación legal de respeto del horario, enriquecimiento) tanto se aplican en cuanto haya una relación de trabajo, los cuales por ser anulables han debido surgir independientemente de un negocio jurídico válido, surgir y producir efectos jurídicos que son propios y típicos de toda relación de trabajo". (19).

No obstante ello, reconoce Greco, que tal doctrina no ha tenido necesidad, sin embargo, de llevarse a extremos y consecuencias injustificadas, como la que, para explicar los casos indicados, terminados deshacer totalmente el contrato.

Doctrina Francesa.

No son muy abundantes las fuentes directas que nos permitan fundamentar la postura francesa - en orden a la relación de trabajo como construcción antagónica del contrato del trabajo.

Dice así....."pues no hay nada de contrato, sino una relación paracontractual, pues basta para darse cuenta de ello, leer los estudios de Rovast y - Durand, donde se ha descrito tan perfectamente lo que se llama relación de trabajo extracontractual.

Es en verdad paracontractual, pues establecida fuera de un verdadero contrato, aquella lo reemplaza y toma de sí su eficacia.

Es la que existe hoy cuando el contrato - de trabajo es nulo entre el obrero y quien le emplea - es la que se establece en caso de requisita de trabajo.- Las relaciones existentes entre las partes ligadas por una relación de trabajo, son casi totalmente idénticas a las que surgirían si hubiera habido contrato". (20).

Doctrina Española.

Ha sido el profesor Polo el principal defensor y constructor sobre textos políticos y legislativos españoles, de la función y concepto de la relación de trabajo para el derecho positivo español.

El profesor Polo estudia el problema del nacimiento de la relación de trabajo para lo que empieza por reconocer que es en este punto donde surge la mayor dificultad. Se hace necesario decir, "buscar un acto o un hecho jurídico que pueda servir de fundamento a la incorporación de una persona a la comunidad de explotación. El título que dé acceso a esta comunidad no puede ser el contrato; y de aquí, afirma el autor, - que es preciso convenir en que el nacimiento de la relación de trabajo se señala en función de un acto de - sumisión o sometimiento jurídico personal a la comunidad de explotación". (21).

"Ahora bien, la forma externa que acredite la admisión del trabajador al servicio de una empresa y su incorporación a la comunidad de explotación - que la misma supone, puede ser o la aceptación expresa de las condiciones de trabajo seguida del juramento o

promesa de lealtad a la comunidad de explotación, o la simple adhesión al hecho, referido al momento de incorporación material física del trabajador a la empresa". (22).

El citado autor no se decide por ninguna de las dos formas y se limita simplemente a exponerlas.

Por lo que se refiere al contenido de la relación de trabajo, distingue, de una parte, lo que llama "proceso de determinación de este contenido" y de otra el desdoblamiento del contenido de la relación de trabajo.

"Puede determinarse tal contenido de la relación de trabajo, a través de un simple sistema:

Primero, con carácter mínimo y normativo a través de las reglamentaciones de trabajo en cualquiera de los ámbitos nacionales, provincial, comarcal o local.

Segundo.-con carácter específico y concreto para cada empresa a través de los reglamentos internos de explotación, taller o fábrica; y

Tercero, con carácter personal y concreto para cada trabajador a través de la declaración unilateral del jefe de la empresa.

Ahora bien ¿cuál es el contenido de que dota el profesor Polo a la relación de trabajo?, aceptando la postura de Garrigues, el autor distingue en tal contenido obligaciones naturales jurídico-personal y obligaciones de naturaleza jurídica-patrimonial, considerando estas como el efecto, no la causa del vínculo personal de lealtad de capital importancia en la relación de trabajo". (23).

"Dentro de las obligaciones de naturaleza jurídico-personal comprende las de lealtad recíproca, asistencia y protección por parte del empresario y fidelidad y subordinación en el personal sobre principios consagrados en el fuero del trabajo. Dentro de las obligaciones de naturaleza jurídica-patrimonial, considera el autor incluidos todos los derechos y obligaciones surgidas de la relación de trabajo a los que puede atribuirse una nota más o menos patrimonial susceptibles en su mayor parte de ser concretados en torno a la prestación del trabajo y su retribución, aunque a sus efectos de exposición se limita a considerar la materia

referente al salario, distinguiendo, sobre la base de las disposiciones del fuero del trabajo, el salario mínimo y el salario justo". (24).

"Finalmente se encara el profesor Polo en el punto de la extinción de la relación de trabajo para entender que por sobre las causas específicas y concretas señaladas en la legislación de trabajo a la razón promulgada hay una general proclama por el nuevo régimen de trabajo que las resume y comprendia:cual---quier quebrantamiento querido de los deberes de leal--tad recíproca, de asistencia y protección por parte --del empresario y de fidelidad y subordinación en el personal, es, por sí sólo, suficiente para producir la rotura del vínculo personal que liga a los pertenecientes a una comunidad de explotación". (25).

Tal es la máxima formulación de la teoría de la relación de trabajo en España. Pudiera decirse - que al mismo tiempo es la única que trata de fundamentarse, aunque algún sector de la doctrina haya seguido las huellas de la investigación del profesor Polo, pero sin fundamentar y concretar su opinión.

CAPITULO II

INTEGRACION DE LA RELACION DE TRABAJO

TEMARIO:

1.-Elementos

2.-Características

3.-Las partes de la relación de trabajo.

1.-Elementos.

Se estudiará ahora un problema que es -- imprescindible tocar en este trabajo, y es el referente a saber cuáles son los elementos integradores de la relación laboral. Para ello se tomará apoyo en el precepto positivo que define la relación laboral.

En la legislación laboral no se encuentra diferenciados los elementos esenciales y de validez, - como se expnen en el Código Civil

Se entiende por relación, según el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario, cualquiera que sea el acto que le dé origen.

Así pues, se tiene que la relación laboral nace de un acto, explica que es de carácter jurídico, con el cual se tiene como finalidad crear consecuencias de derecho, se vió que acto jurídico, es toda declaración de voluntad emitida con la finalidad de que produzca consecuencias de derecho y sólo las producirá

cuando esa declaración quepa dentro del ámbito exigido por la ley.

También se vió que esas consecuencias de derecho serán la creación, trasmisión, modificación o --extinción de derecho y obligaciones.

Asimismo se analizó que acto jurídico con su amplitud de contenido, comprende todas las especies de actos jurídicos, entre ellas el acto unilateral, el contrato y el convenio, y como consecuencia estas se--rán las especies y aquél será el género.

Ahora bien para que exista un acto jurídico es necesario una declaración de voluntad.

Es decir el consentimiento, el acuerdo de dos o más personas acerca de un mismo punto, como re--quisito de existencia de la relación laboral, aunque a veces el consentimiento no sea declarado en forma ex--presa y entuite personae, como requisito esencial para que tenga lugar el nacimiento de derechos y obligacio--nes.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, en su

artículo 21 dice: "Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

El artículo 26 de la misma ley dice: "La falta del escrito a que se refieren los artículos 25 y 24 no priva al trabajador de los derechos que derivan de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad" como ya se analizó.

Se aprecia conforme a los artículos antes citados, la posibilidad de existencia del contrato individual y de la relación de trabajo, sin que previamente haya acuerdo de voluntades sobre la clase de servicio, el monto de salarios y las condiciones de trabajo. Parece ser secundario porque basta la prestación real del servicio para que tenga nacimiento una doble presunción: primero que se trata, de un acto jurídico existente y segundo, que da lugar al nacimiento de la relación de trabajo.

Y es en virtud de estos conceptos legales, que en los conflictos obrero-patronales, los trabajado-

res no intenten demostrar la existencia de la relación a efecto del mutuo acuerdo, sino de la efectiva prestación del servicio.

Desafortunadamente las relaciones de trabajo no se presta con características propias invariables sino que sufren modalidades diversas, lo cual hace imposible y difícil encontrar sus efectos peculiares, pero evidentemente donde cobran verdadera importancia es en la gran industria, pues es donde ahí los factores de producción, capital están bien diferenciados, y el contrato de trabajo que es su regulador, también lo ésta.

En los contratos de trabajo que se celebran en la gran industria, el consentimiento del patrón tiene un papel poco importante.

Por regla general estos contratos de trabajo no se celebrán directamente entre las negociaciones, empresarios etc., y el trabajador, sino entre el trabajador y un intermediario, éste no es mandatario jurídico, pero hay algo más: en las grandes negociaciones e industrias los contratos que se celebran no son producto de un convenio o en última instancia una discusión

previa entre las partes, no se discuten las prestaciones ni las contraprestaciones, sino que la negociación anuncia que necesita cierta cantidad de trabajadores, y el trabajador se presenta a realizar el servicio en condiciones que él ignora. Puede considerarse como aceptación por parte del trabajador el hecho de presentarse a ejecutar el servicio, entendiendo que el silencio de -- ambas partes será suplido por la ley.

Además, y esto es fundamental, el derecho del trabajo, en México ha venido a considerar en la llamada cláusula de exclusión de ingreso que para existencia del contrato no es indispensable la voluntad del patrón, sino únicamente la del trabajador y la de un tercero.

En efecto, el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, establece que la cláusula por virtud de la cual el patrón se obliga a no admitir dentro de la empresa sino a trabajadores que estén sindicalizados, es lícito en los contratos colectivos de trabajo, se ve, pues, que en la formación de la relación individual de trabajo en la gran industria el consentimiento del patrón no juega un papel importante.

El objeto, como uno de los elementos esenciales de todo contrato, no es la cosa o el hecho que se va hacer o realizar. En virtud de que este es un objeto indirecto, el objeto directo de todo contrato se encuentra contenido en la obligación, como conducto, es decir la prestación en sí misma. En virtud de que toda relación jurídica cuando esta nace, se origina con una sola finalidad, la de crear derechos y obligaciones, es decir consecuencias de derecho.

Así pues, se tiene que en toda relación jurídica existen derechos y obligaciones correlativas, y el objeto de esa relación no es la cosa, sino la conducta de las dos partes que se encuentran en cada extremo de la relación.

El deber y el derecho que tienden a exigir se las partes una de la otra.

En materia laboral el objeto de la relación es la prestación de un trabajo subordinado, y la recepción del mismo en términos del 20 y 21 de la Ley Laboral en vigor.

La prestación del trabajo subordinado, objeto directo del contrato, no es susceptible de cumplimiento forzoso; en cuanto lo sea deja de ser objeto de una relación laboral para convertirse en otra cosa.

El elemento de subordinación concepto discutido va aparejado a la existencia de una relación jurídica; quiere ello decir que no se trata de un poder de hecho, de trabajo impuesto a la manera de esclavo de otras épocas, sino que es necesario para que la relación sea perfecta, la voluntad libre del trabajador al tenor del artículo 5o. Constitucional: "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento..."

Se decía también que el objeto directo es la recepción del trabajo del empleado por parte del patrón, es decir recibir la prestación de los servicios del trabajador, siempre y cuando la naturaleza del mismo así lo permita, y no el pago de un salario remunerador que el patrón debe dar. Aunque es consecuencia de la misma relación y que por lo tanto es exigible por el trabajador como un derecho legítimo que tiene en ocasión del servicio prestado.

Y como es el patrón quien dispone de la -- energía desplegada por el trabajador es a él a quien se aplica el resultado del esfuerzo, pues la utiliza en beneficio propio, lo que se explica porque el patrón es responsable de los riesgos que se producen en la ejecución de los servicios, siendo de elemental justicia que quien ha lucrado con el trabajo ajeno indemnice al que cooperando a su enriquecimiento ha perdido en todo o en parte, de mandera temporal o permanente el único medio de subsistencia que posee.

DESPIDO INJUSTIFICADO.-"Basta con que el patrón impida por cualquier medio, que el obrero ejercite el derecho que le da su contrato a desempeñar su trabajo o que se rehuse a manifestarle este, para que incurra en la sanción fijada por la ley; ya que con ese procedimiento priva al trabajador del derecho a ganarse la vida, sin que se precise que el asalariado sea despedido materialmente".

Jurisprudencia: Apéndice 1975, Quinta Parte, Cuarta Sala, Tesis 71 p. 80.

Con la tesis antes expuesta, se corrobora

lo preceptuado por la disposición contenida en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, de donde se desprende que el objeto directo de la relación del trabajo respecto del patrón no es la obligación de pagar un salario al trabajador, sino a seguir recibiendo la prestación de los servicios que el trabajador le otorga, ya que basta con que el patrón impida, por cualquier medio, que el obrero ejercite el derecho que le da su contrato a desempeñar su trabajo o que se rehuse a ministrarle este, para que incurra en la sanción fijada en la Ley; ya que con ese procedimiento priva al trabajador del derecho de ganarse la vida.

La capacidad sólo es un elemento que se requiere para que el contrato sea válido, por consiguiente la incapacidad es una causa de invalidez que origina la nulidad relativa del contrato o del acto jurídico en general. En la relación laboral la capacidad no es un elemento esencial, toda vez que los celebrados por incapaces existen jurídicamente, en términos del último párrafo del artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, que dice: "...Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan". La relación laboral, es susceptible de ratificación para quedar convalidados retroactivamente, en términos del artículo 22 de la Ley Laboral que dice: "...Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciseis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

La capacidad de ejercicio puede ser total o parcial, sin afectar radicalmente a la personalidad jurídica,

Tienen capacidad total de ejercicio los mayores de edad en pleno uso de sus facultades mentales, - tienen capacidad parcial de ejercicio los menores que - pueden hacer valer sus derechos personales.

Ser persona, es ser sujeto de derechos y obligaciones jurídicas, atribuir personalidad a las empresas o sociedades implica, por lo tanto, reconocerles capacidad jurídica, capacidad de goce y de ejercicio.

Ahora bien, para el ejercicio de los derechos y para el cumplimiento de las obligaciones han de realizarse actos jurídicos, para los cuales son necesarias cualidades psíquicas, conocer y querer, que no puede tener una persona creada por la ley; de aquí que la sociedad haya de tener órganos, es decir, seres humanos dotados de psique, que pongan al servicio de la socie--dad su capacidad cognoscitiva y volitiva. Los actos jurídicos, imputables normativamente a la sociedad, se realizarán por medio de teles órganos, que tendrán así la representación de aquella.

Los órganos representantes de una sociedad son sus administradores, quienes podrán realizar todas las operaciones inherentes al objeto de la sociedad, en

términos del artículo 11 de la Ley Laboral que dice: --
"Los directores, administradores, gerentes y demás personal que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores".

Asimismo, existe jurisprudencia al respecto sustentada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en los siguientes términos; "El trabajador no tiene obligación de conocer las calidades jurídicas de la persona de su patrón, pues si es requerido para prestar servicios y se desarrolla objetivamente la relación -- obrero patronal, entendiéndose con determinada persona que se ostenta como director de la negociación y verdadero patrón, bastando la identificación de quien se ostenta como director o jefe del trabajador, pues una cosa es la denominación patronal y otra la identificación de quien desempeña tal carácter".

Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. Parte, -
4a. Sala, Tesis 150, p. 148 y 149. Aunque ya se vió que el patrón puede obligarse por otras personas ajenas a la dirección, administración y vigilancia de la empresa o

establecimiento en términos del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo que dice: En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratantes..." así mismo el artículo 10.12 y 14 dicen: "..... intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para -- que presten servicios a un patrón". "Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que derivan de esta ley y de los servicios prestados.

Ya se dijo en capítulo anterior que en el artículo 123 se estructuró el contrato de trabajo sin tomar en cuenta la tradición civilista. También se dijo que la "relación laboral no se opone al contrato sino lo complementa, ya que precisamente aquella es originada generalmente por un contrato, ya sea expreso o tácito, que genera la prestación de servicios y consiguientemente la obligación de pagar salarios y cumplir con todas las normas de carácter social". (27).

La Ley Federal del Trabajo, atendiendo a la formación de la relación laboral, los clasifica en -

formales y consencuales, ya que a falta de contrato escrito, esta omisión es imputable al patrón, en términos del artículo 24,25 y 26 de la Ley en cuestión.

El contrato consensual, en oposición al -- formal, es aquel que para su validez no requiere que el consentimiento se manifieste por escrito, y por lo tanto, puede ser verbal, o puede tratarse de un consenti-- miento tácito, mediante hechos que necesariamente lo -- supongan.

El llamado contrato individual de trabajo puede formarse en algunos casos por la voluntad de am-- bas partes, pero lo cierto es que el aspecto más impor-- tante se da en la gran industria y allí, las relaciones en otros no lo es; en la practica se atiende a estos - últimos. Así pues, tenemos que la voluntad del trabaja-- dor para realizar el servicio y la del patrón de propor-- cionarlo no hace que el contrato surta los efectos que le son peculiares; obediencia por una parte y facultad de mando por la otra, es necesario que la prestación -- del servicio se realice, que haya una realidad objetiva, que se ejecute el contrato, sólo entonces el derecho --

del trabajo tiene aplicación plena; mientras tanto, esa declaratoria de voluntad tiene dos únicas consecuencias primero, obligación del trabajador de presentarse a realizar el servicio, segundo, obligación del patrón de proporcionarle el trabajo convenido o la indemnización en caso de negativa; pero el derecho del trabajo, se dice, sólo tiene cabal aplicación al iniciarse el desempeño de las labores, cosa que no sucede en los contratos de derecho civil, en los que por regla general se perfeccionan por el mero consentimiento, en términos del artículo 1796 del Código Civil en vigor, que a la letra dice "Los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento, excepto aquellos que deba revestir una forma establecida por la ley.

Desde que se perfeccionan obligan a los contratantes no sólo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a las consecuencias que, según su naturaleza, son conforme a la buena fé, al uso o a la ley". Bastando el solo acuerdo de voluntades para que se aplique la legislación civil.

La relación del trabajo podemos parangonar la con los contratos reales, los cuales no se perfeccionan por el mero consentimiento de los contratantes, sino

que es menester la entrega real de la cosa; de la misma manera, sólo la efectiva prestación del servicio hace - que se produzcan las consecuencias jurídicas que son inherentes a la contratación en derecho obrero.

2.-Características.

El llamado contrato individual de trabajo tiene, pues características bien definidas que los diferencian de los contratos civiles por sus peculiaridades y por pertenecer a una rama autónoma del derecho - como lo es la legislación del trabajo, debe ser considerado como una relación jurídica tipo, que se clasifica entre las de hacer; es onerosa, pues en ella se estipulan derechos y gravámenes recíprocos; es sinalagmática, hay obligaciones de ambas partes, y dichas obligaciones consistirán; por parte del trabajador presentarse al centro de trabajo a prestar sus servicios en el contrato - de trabajo,estipulado,y por la otra parte o sea el patrón a no rehusarse a ministrarle el trabajo, ya que incurriría este en la sanción fijada por la ley,ya sin - que sea el objeto directo de la obligación el pago del salario, aunque este es consecuencia directa de la relación laboral,ya que toda prestación de servicios el que los recibe está obligado a resarcir mediante el pago - del salario las fuerzas perdidas del trabajador,toda -

vez que es la única fuente de vida que tiene el trabajador para subsistir.

Consencual, ya que para su existencia no es indispensable ninguna formalidad, y si bien la ley exige como regla general la forma escrita, es solamente para el efecto de constituir elementos de prueba; conmutativa, al celebrarse la relación, las prestaciones no están sujetas a un acontecimiento incierto, sino que las partes o la ley las determinan y precisan de ejecución sucesiva, las prestaciones, obligaciones y derechos no se realizan instantáneamente sino a medida que se va prestando el servicio, y, por último, eminentemente personal, pues para la permanencia de la relación no basta el cumplimiento de prestación del servicio, que se ministre este y el pago del salario, sino que, además de este cumplimiento que podría llamarse objetivo, es necesario que exista entre patrón y trabajador un mínimo de moralidad que tratándose de relaciones entre humanos es indispensable.

3.-Las Partes de la Relación Laboral.

El elemento objetivo es imprescindible en la obligación, por cuanto que toda obligación es deber jurídico de alguien, y todo deber supone correlativamente una facultad que se presentará como derecho de un sujeto. Parece obvio e innecesario señalar que los sujetos: patrón y trabajador son elementos de la relación y también de la obligación que engendra esa misma relación y también de la obligación que engendra esa misma relación, en este caso concreto, laboral.

También es obvio, y lógicamente los sujetos a que se hace referencia son más bien elementos de la relación, pero la obligación en si misma como deber jurídico no podría explicarse mencionando sólo el patrón o sujeto pasivo, porque la noción de deber es correlativa de la noción de facultad, y es así como se hace intervenir al trabajador como pretensor, como sujeto activo en la obligación, quien es el único facultado para exigir en un momento determinado la conducta regulada como pretenciín.

Ahora bien, los sujetos de las relaciones individuales de trabajo, como lo señala la Ley Fede--

ral del Trabajo de 1970, en su artículo 10 y 8; son los trabajadores y los patrones: pero bien como parte de -- ellos o como auxiliares de los patrones, figuran algunos conceptos que es indispensable precisar para este estudio.

El concepto del trabajador.

Las normas de la declaración de derechos sociales reposan entre otros varios, en el principio de la igualdad de todas las personas que entregan su energía de trabajo a otro, por lo que no existe ni puede existir diferencia alguna, como ocurre en otras legislaciones entre trabajador, obrero o empleado.

"Por esta razón, la comisión uniformó la terminología, a cuyo efecto empleó en la ley exclusivamente, el término trabajador, para designar al sujeto primario de las relaciones de trabajo. Sin embargo en una sola ocasión utilizó la palabra obrero". (28).

"La Ley de 1931, no resolvió la deuda, pues su artículo 3o. decía que trabajador es toda persona que presta a otra un servicio, material, intelectual o

de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo, de cuya redacción se quiso deducir que los sindicatos o una asociación podrían ser trabajadores cuando celebran el llamado contrato de equipo, ésto es la ley vieja no precisó si sólo la persona física o también la jurídica, podrían ser sujetos de relaciones de trabajo. En cambio, la ley nueva dice en su artículo 80.- que trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado", además se puede agregar el párrafo último del artículo 20 que dice: mediante el pago de un salario; cambio que implica que únicamente la persona física, esto es, el hombre puede ser sujeto de una relación de trabajo". - (29).

Considerando el principio arriba indicado se puede decir que el trabajador siempre ha de estar bien determinado en la relación laboral, y ninguna institución particular o estatal que preste servicios a otra persona moral, en ocasión de algún contrato de carácter civil o mercantil, puede considerarsele como trabajador.

Ahora bien, no todas las personas físicas

son trabajadores, de ahí que el derecho del trabajador tuviera que señalar los requisitos que deben satisfacerse para que se adquiriera aquella categoría, quiere decir, fue indispensable que la ley definiera el concepto.

La definición está contenida en los artículos 3o. de la Ley de 1931 y el 8o. de la Ley de 1970. La legislación nueva se separó de su predecesora en tres aspectos, que corresponden a otras tantas ideas de las normas siguientes: primero, el precepto de 1931 exigía que la prestación de servicios se efectuará en virtud de un contrato de trabajo, lo que era consecuencia de la concepción contractualista. En cambio, para ley nueva, es suficiente el hecho de la prestación del trabajo, para que se aplique automática e imperativamente el estatuto laboral.

"Como se puede observar la ley de 1970 -- está construida sobre el principio de que el solo hecho de la prestación de un trabajo subordinado forma una relación jurídica entre el trabajador y la empresa, que es independiente del acto o causa que dió origen a la prestación de trabajo". (30).

"La Ley vieja habló de una prestación de servicio bajo la dirección y dependencia del patrono, dos términos que dieron lugar a enconados debates. La Ley de 1970, se refiere a un trabajo subordinado, y -- diremos que trabajo subordinado sirve, no para designar un estatus de hombre, sino exclusivamente para distinguir dos formas de trabajo: la que en el hombre actúa libremente haciendo uso de sus conocimientos y de los principios científicos y técnicos que juzgue aplicables, y la que debe realizarse siguiendo las normas e instrucciones vigentes en la empresa". (31).

Trabajador de confianza.

"Los trabajadores de confianza son aquellos cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, con sus intereses, con la relación de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia general.

Artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo en vigor dice: La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé el puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales de patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Concepto de patrón.

El artículo 40. de la Ley de 1931, decía -- que patrono es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo una norma que era estrictamente formulista.

En cambio, la Ley Laboral de 1970, expresa en su artículo 10, que patrono es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, definición que rectifica la tesis de que comprobada la prestación de un trabajo subordinado se aplica automáticamente la legislación del trabajo". (32).

Concepto de intermediario.

Es un concepto que es importante en nuestro

análisis y estudio, y que por obvias razones se expondrá a continuación.

"La intermediación ha sido una de las actividades más innobles de la historia, porque es la acción del comerciante cuya mercancía es el trabajo del hombre y en última instancia su necesidad del mismo, para no decir el hombre mismo, el mercader que compra la mercancía a bajo precio y la vende en una cantidad mayor, el traficante que sin inversión alguna obtiene una fácil y elevada ganancia". (33).

"Estudió la Comisión la conveniencia de suprimir la figura, pero le asaltó el temor de que, por falta de reglamentación, pudieran los intermediarios ostentarse en el futuro como patronos a fin de liberar de responsabilidad a los empresarios". (34).

La Ley de 1931, contenía una definición que está en el fondo del artículo 12 de la nueva ley del trabajo: intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

-La intermediación es la actividad de una persona que entra en contacto con otra u otras para - convenir con ellas en que se presente en la empresa o establecimiento a prestar un trabajo, ésto es, el intermediario es un mandatario o gestor o agente de negocios, que obra por cuenta de otra persona.

Pero la Ley de 1931, se quedó en la simple dedinición en tanto la nueva ley considera el inicio de la prestación del trabajo como el punto de par-tida para la aplicación de las normas vigentes en la empresa en la situación jurídica objetiva que se creó. De ahí la razón del artículo 14 del que brotan los - principios fundamentales siguientes: en su parte in--troductoria establece, y ésta es una de las finalida-des esenciales de la reglamentación que las personas que se valgan de intermediarios serán responsables - ante los trabajadores, por las obligaciones que deri-ven de la ley de los servicios prestados, la fracción I del precepto contiene la misma fuerza que la intro-ducción y es ella la que determina la aplicación impe-rativa de las normas de trabajo: los trabajadores que llegan a la empresa a través de un intermediario, prestarán sus servicios en las mismas condiciones de tra-

bajo y tendrán los mismos derechos que corresponden a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento, norma destinada a evitar la desigualdad del tratamiento, por lo tanto, los prestadores de trabajo tienen derecho a que se les apliquen integralmente el contrato colectivo y además principios vigentes en la empresa; la fracción II, que dice que los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores". (35).

Es una aplicación del mandato constitucional que previene que el servicio para la colocación de los - trabajadores será gratuita para éstos.

CAPITULO III

LA RELACION DE TRABAJO DE LAS POLICIAS AUXILIARES Y SUS PATRONES.

TEMARIO:

- 1.-Naturaleza Jurídica.
- 2.-Relación de trabajo en el apartado "A" del artículo 123 Constitucional.
- 3.-Relación de trabajo en el apartado "B" del artículo 123 Constitucional.

1.-Naturaleza Jurídica.

Antes de entrar directamente al objeto de estudio en el presente capítulo, es necesario mencionar y tomar en cuenta la división del trabajo, aspecto sociológico importante, característica de todas las relaciones humanas, y el concepto de policía, fundamento e Historia de la misma.

Desde la aplicación de los primeros grupos humanos sobre la tierra, éstos han tenido sin duda alguna, la necesidad de dividir sus actividades y por ende la necesidad de dividir el trabajo.

A medida que los primeros grupos sociales fueron aumentando sus necesidades, a medida que la sociedad a evolucionado y a medida que ésta a venido a ser más conflictiva en todos sus aspectos, las actividades del hombre han tenido que dividirse e independizarse unas de otras.

"La división social del trabajo, es la distribución de funciones que divide a los individuos en una sociedad de acuerdo a las diferentes tareas que rea

lizarán; la diferenciación de tareas y la descomposición del proceso de producción son en últimas instancias un efecto de desenvolvimiento de las fuerzas productivas". (36).

"La división de la producción es una forma de división del trabajo que se produce al nivel del proceso global, generando diferentes ramas de la producción (37).

"Donde la división del trabajo existe en -- escala social, las distintas ramas del trabajo se independizan unas de otras. La producción es en última instancia, lo decisivo!" (38).

La voz policía, etimologicamente, del Latín Politia, o griego Politía, significa: Buen orden que se observa y guarda en las ciudades y repúblicas, cumpliéndose las leyes u órdenes establecidas para su mejor gobierno". (39).

Ahora bien, el Maestro Gabino Fraga dice: - "El Estado entre otras atribuciones, tiene la de policía o de coacción que comprende todos los actos necesarios -

para el mantenimiento y protección del Estado y de la seguridad, la salubridad y el orden público". (40).

Dicha atribución nace y se fundamenta en lo dispuesto por el artículo 21 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al señalar que "...Compe^tete a la autoridad administrativa el castigo de las infracciones de los reglamentos gubernativos y de la policía..."

La atribución a que se hace referencia nace en relación a las funciones del Estado que se encuentran íntimamente relacionadas con las atribuciones que la ley otorga al mismo. Las funciones del Estado son: el legislativo, judicial y administrativo, y de acuerdo a las - circunstancias que se presenten, no siempre los actos de los tres poderes van a ser formal y materialmente lo que les corresponde, ya que en el Poder Ejecutivo, tiene la capacidad de dictar normas, en este caso administrativas, aunque su función no sea exactamente la de legislar, como lo dispone el artículo 89 de la Constitución Mexicana - que a la letra dice "las facultades y obligaciones del presidente son las siguientes: Fracción I.-Promulgar y ejecutar las leyes que expida el Congreso de la Unión, pro

veyendo en la esfera administrativa a su exacta observancia.

Esto significa que el Poder Ejecutivo, debe rá dictar los reglamentos necesarios para la exacta aplicación y ejecución de las leyes dictadas por el Congreso de la Unión.

Pero existe una excepción a esta regla, y es el hecho de existir reglamentos autónomos, como lo es el presupuesto, contenido en el artículo 21 de la Constitución Mexicana, y el respecto al Maestro Felipe Tena Ramírez dice: "...Como excepción nuestra Constitución presupone en sus artículos 10 y 21 que los reglamentos de policía son autónomos, al mencionarlos directamente, en -- lugar de que hubiera citado la ley, en caso de que ésta existiera." (41).

"El reglamento, como la ley, es una disposi ción de carácter general y abstracto, sancionada por la fuerza pública, es pues, un acto objetivamente legislati vo, que se atribuye excepcionalmente al Poder Ejecutivo, porque la exacta observancia de la ley requiere la deter minación de numerosos detalles que sólo puede conocer -- cabalmente el poder que tiene a su cargo la ejecución". (42).

"La excepción mencionada se estableció por la Constitución en favor exclusivamente del Presidente de la República". (43)

De lo anteriormente expuesto, se puede señalar que la Policía Preventiva del Distrito Federal, es una Institución creada por el Poder Ejecutivo, cuya atribución, entre otras, otorgada por la Constitución Mexicana al citado Poder Ejecutivo, es la de mantener el orden y seguridad pública, así como el mantenimiento y protección del mismo Estado.

Según el derecho español, encuentra el fundamento de la existencia de la policía. "en la necesidad de defender a la comunidad social y política y el orden jurídico preciso en la misma. La seguridad de las personas y de los bienes es condición absolutamente precisa para el desenvolvimiento, de la personalidad humana y para que la sociedad y el Estado puedan realizar sus fines. Esa seguridad viene declarada por el derecho; pero existen de hechos fuerzas personales e impersonales que la amenazan de continuo y que constituyen un peligro para la misma. Contra este peligro opone la personalidad individual su propia fuerza, pero de un lado es preciso

que los individuos puedan vivir tranquilos sin tener que preocuparse normalmente de vencer estos peligros por sí, y de otro, la amenaza contra los particulares constituyen una amenaza contra la comunidad entera, por lo que ésta, y el Estado en su representación, tiene el deber ineludible de oponer su propia fuerza a los poderes perturbadores". (44).

En los primeros tiempos esta defensa se realiza por el mismo individuo, preocupándose poco el Estado de los peligros mientras no se convirtiesen en hechos ilegales. En una segunda etapa, que coincide aproximadamente con la edad media, la defensa policiaca se ejerce por las comunidades rurales, o urbanas y después por los señores feudales, y aún por los tribunales, que comenzaron a ejercer cierta autoridad administrativa para la protección de los particulares. En una tercera época, cuando los reyes consiguieron una mayor autoridad administrativa al reconcentrar en su mano todo el poder gubernativo, surgió el concepto de la policía como ciencia de los deberes del Estado, hermana de la política o arte de gobernar, si bien el lado de este concepto ideal aparece el real de la policía como fuerza organizada del rey para mantener el orden y el poder, sujetando a los cuerpos autónomos en nombre de la idea del Estado. De aquí se --

derivó el derecho que se atribuyó al Estado para vigilar todas las esferas de la vida pública. La cuarta y última época, en la cual la policía abandono su antigua ingerencia en la legislación, aparece como una parte del Poder Ejecutivo. En esta época pueden distinguirse dos períodos; en el primero el poder legislativo establece normas precisas y especiales para delimitar el poder de la policía inspiradas en la falsa idea de que la policía era -- por naturaleza opuesta a las llamadas conquistas de la libertad, en el segundo período se dió a la policía un contenido más jurídico como parte integrante de la administración pública, considerándola como destinada a impedir la violenta transformación del orden social y los ataques a éste, otorgándole una cierta autonomía del organismo de la administración del Estado". (45).

El Reglamento de la Policía Preventiva del Distrito Federal, en su artículo segundo, define a la - Policía Preventiva del Distrito Federal, como una institución gubernamental, destinada a mantener la tranquilidad y el orden dentro del territorio del Distrito Federal, protegiendo los intereses de la sociedad.

De la definición del citado artículo, se desprende que la policía preventiva, es una Institución creada por el gobierno es decir una Institución que depende del Poder Ejecutivo Federal y que encuentra su fundamento legal como ya se vió en el artículo 21 y 89 Fracción I de la Constitución Mexicana.

Por otra parte, de la definición citada se desprende, que la policía Preventiva del Distrito Federal esta destinada a mantener la tranquilidad y el orden dentro del territorio del Distrito Federal, protegiendo los intereses de la sociedad, y sus funciones son de vigilancia y defensa social, para prevenir los delitos por medio de medidas adecuadas y concretas que protejan eficazmente la vida y la propiedad del individuo, el orden dentro de la sociedad y la seguridad del Estado, reprimiendo todo acto que perturbe o ponga en peligro esos bienes jurídicos y esas condiciones de existencia,

Esto es; las disposiciones contenidas en dicho reglamento y la Institución creada por el mismo, estan destinadas a proteger en forma general la seguridad de la sociedad en general e impersonal, dadas las condiciones y necesidades de la misma, por el gran indi-

ce de delincuencia y peligros que aquejan a la comunidad en donde se vive. Pero existe una excepción a esta regla la cual el mismo reglamento contempla, a la luz de las necesidades que las Instituciones o negociaciones particulares tienen con respecto al cuidado y orden que requieren para sus intereses y funcionamientos particulares.

Porque toda empresa particular o estatal tiene materialmente la necesidad de vigilar la actividad y conducta del empleado dentro de la empresa, necesidad que la satisface con el control, que ejerce, por conducto de su cuerpo de vigilancia, esto es, como ya se dijo, con la finalidad de proteger sus intereses y de los trabajadores que laboran dentro de la empresa, vigilando -- que los bienes o instrumentos de trabajo no sean sustraídos en perjuicio del desarrollo y ampliación de la fuente de trabajo.

Por tal virtud, debemos considerar a la policía del Distrito Federal por su concepto: como el continente o género y sus especies, según se desprende de lo contenido en el artículo 32 del Reglamento de la Policía Preventiva del Distrito Federal queda constituida por

el siguiente personal: a).-De carrera. b).-Auxiliares y c).-Asimilados.

Ahora bien, las policías auxiliares como -- grupo como corporación, son un fenómeno social, que emerge del fondo y dentro del seno del gran universo que es la división del trabajo social (aunque algunos les parezca extralógico).

Las funciones de éste trabajador son de vigilancia, dentro del gran proceso de producción, motivo por el cual, algunos jurisconsultos no han querido darle la importancia que merece, han preferido cerrar los ojos porque al orden establecido y al mismo sistema económico y político imperante en nuestro país así le conviene, no han querido reconocer que éste es un trabajador, que por sus funciones presenta una modalidad diversa de las demás actividades, como son las de producción, lo cual -- hace difícil, aunque no imposible encontrar sus efectos peculiares.

Existe jurisprudencia en el sentido de que no puede considerarse como relación laboral la que existe entre un miembro de las corporaciones en virtud de --

que los mismos se encuentran sujetos a un ordenamiento - como lo es el Reglamento de la Policía Preventiva del - Distrito Federal, y bajo las ordenes del Jefe de la Po-- licía del Distrito Federal, como del Jefe de la Corpora-- ción.

En efecto, pero es ahí precisamente en el - Reglamento de la Policía Preventiva del Distrito Federal en donde se encuentra el fundamento legal que sirve de - base para afirmar la opinión.

El artículo 32 del citado ordenamiento esta blece que: "La Policía del Distrito Federal queda consti tuida por el siguiente personal: a).-De carrera; b)auxi liares y c).-Asimilados.

Art. 33.- El personal de carrera comprende - el de línea y el de servicios.

Art. 34.-El personal de línea lo integra:

I.-La Policía a Pie.

II.-La Policía de Idiomas.

III.-La Policía Montada.

IV.-Los Cuerpos Motorizados, y

V.-El Cuerpo de Bomberos.

Art. 35.-Forman el personal de servicios, los elementos que laboran en las Oficinas y demás dependencias administrativas de la Policía.

Que el personal de carrera será permanente y sus miembros no podrán ser destinados ni inhabilitados.

Por una parte el art. cuatro.

El artículo 38 del Reglamento citado establece "Son auxiliares los que sin tener el carácter de Policías de Carrera cooperan con ésta Institución en el Servicio de Vigilancia y en el cuidado de los vehículos que se estacionen en la Vía Pública.

El artículo 40 del mismo Reglamento, determina "También serán considerados como auxiliares los cuerpos o grupos que, previa la autorización del C.Jefe de la Policía o acuerdo del C.Jefe del Departamento del Distrito Federal, se organicen por Bancos y otras clases de Instituciones Particulares, para su vigilancia interior y a su costa.

El artículo 4 del citado ordenamiento dice:
"La Policía Preventiva del Distrito Federal depende del Departamento del Distrito Federal de acuerdo con la Ley Orgánica de esta entidad".

El artículo 18 Fracción XIV de la Ley Orgánica del Departamento del Distrito Federal dice: "Al Departamento del Distrito Federal corresponde el despacho de los siguientes asuntos en materia jurídica y administrativa: Fracción XIV.-Fijar las políticas para desarrollar las funciones de administración de recursos humanos empleo, capacitación y desarrollo del personal pago de sueldo y salarios, relaciones laborales entre el Departamento del Distrito Federal y sus servidores y de prestaciones sociales e incentivos para los mismos..."

El artículo 89 del Reglamento en cita dice:
"La Pagaduría General de la Jefatura de Policía y sus pagadores auxiliares, formarán el Servicio de Pagadores, dependiendo directamente del C.Jefe de la Policía.El Pagador General tendrá la Jerarquía de Jefe de Servicio, los pagadores auxiliares, de Jefes de Sección y los Cajeros la de Primeros Comandantes; sin perjuicio de la dependencia que las Pagadurías deben tener en lo económico

en lo fiscal, en lo administrativo y en lo contable con respecto de las oficinas correspondientes del Departamento del Distrito Federal".

Hay que tomar en cuenta lo dispuesto en el Capítulo II del Libro Tercero, Título Primero del Reglamento de la Policía Preventiva del Distrito Federal, en donde se encuentra previsto lo relativo a la Policía, - considerados "AUXILIARES Y ASIMILADOS" "De las obligaciones de los veladores en el ejercicio de su cometido". Así el artículo 195 del citado ordenamiento dice: "El - Jefe del Cuerpo, el Jefe del Detall y los comandantes - de las compañías, serán nombrados de entre los integrantes del cuerpo por el C.Jefe de la Policía del Distrito Federal y removidos por el propio funcionario de entre los miembros activos de la corporación a propuesta de - la comisión de escalafón, la que tomara en cuenta los - antecedentes, la antigüedad y la eficiencia. Los emolu-- mentos respectivos serán cubiertos por la tesorería del cuerpo".

El artículo 196 dice: "Las cantidades que se recauden por los veladores y que sean donadas por --

cooperación espontánea de los vecinos del Distrito --- Federal, serán controladas y distribuidas por un tesoro...."

El artículo 200 del mismo Reglamento dice: "El cuerpo de veladores queda sujeto, en su carácter de Policía Auxiliar, a todo lo dispuesto en la Ley Orgánica de la Policía Preventiva del Distrito Federal".

De donde se desprende: del artículo 89 en relación en el cuarto del reglamento de la Policía Preventiva del Distrito Federal, la Policía de Carrera depende económicamente del Departamento del Distrito Federal, como trabajador que es del Estado; por otra parte, del artículo 195 y 196 del mismo ordenamiento, claramente se desprende que las Policías Auxiliares, no son trabajadores del Estado, por no estar subordinados en términos de la Ley Laboral, y por no depender económicamente del mismo.

Es cierto que las Policías Auxiliares forman parte de la Policía Preventiva del Distrito Federal, como lo señala el artículo 32 del Reglamento de la Policía Preventiva del Distrito Federal.

Es cierto también que dicho ordenamiento es de observancia obligatoria para la Policía Preventiva del Distrito Federal y para todos los cuerpos de -- Policía que accidental o permanentemente desempeñan - éstas funciones, ya por mandato expreso de una Ley, - Reglamento o disposición de observancia general, o por comisión o delegación especial, según se desprende del artículo primero del citado ordenamiento.

De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 40 del Reglamento, en relación con el artículo 4 y 89 del mismo ordenamiento y en relación con el artículo 18 Fracción XIV de la Ley Orgánica del Departamento del - Distrito Federal, se descarta la idea de que el Estado pueda absorber la relación laboral de las policías auxiliares, en virtud de no existir alguna realidad objetiva que presume tal relación, esa relación laboral - que una a dicha Institución, y que por tal motivo deba estar el Policía Auxiliar subordinado y dependiendo - económicamente de la misma.

De donde se desprende; la existencia de - subordinación del trabajador no existe con respecto al patrón Estado, en virtud de que la persona que desempe

ña esta clase de servicios actúa como parte de un grupo independientemente organizado por Bancos y otras - clases de Instituciones, para su vigilancia y a su costa, esto último significa que las Instituciones particulares, serán responsables de las relaciones laborales que se dan con las personas que forman la Policía Auxiliar, y como consecuencia tendran la obligación de cubrir salarios a estos trabajadores que se encuentran a su servicio.

La situación jurídica que se crea, es entre trabajador (Policía Auxiliar) y patrón (Bancos, Instituciones particulares etc), la cual esta subordinado exclusivamente, pues la relación laboral nace por la - prestación de un trabajo, la recepción de servicios y la obligación de pagar salarios y cumplir con todas las normas de carácter social, independientemente de que no sea el patrón el que pague directamente el salario al - trabajador y demás prestaciones a las que tenga derecho.

Hay que tomar en cuenta que el artículo 38 del Reglamento de la Policía Preventiva del Distrito -- Federal, dispone que "Son auxiliares los que sin tener el carácter de policía de carrera "cooperar" con esta -

Institución, de donde se desprende, que por ese concepto, se le deberá tener para todos los efectos legales, con la categoría de policía auxiliar exclusivamente.

Lo que se acaba de mencionar se puede tomar como el motivo por el cual, hay la presunción legal el policía auxiliar no es un servidor subordinado al Estado, pues este, como se vuelve a repetir esta "cooperando" con el cuerpo de policía de carrera del Distrito Federal.

Por otro lado, también debe tomarse en cuenta lo dispuesto por el artículo 58 de la Ley del Trabajo en vigor, que dice: "Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo", definición que se propone se apoya en las consideraciones siguientes: el trabajador se obliga a poner su energía de trabajo a disposición del patrón durante un número determinado de horas.

En este orden de ideas, se puede decir que en la praxis cotidiana, el policía auxiliar despliega su energía dentro de las Instituciones particulares, -

durante un tiempo determinado llamado conceptualmente por la Ley Federal del Trabajo como jornada de trabajo, y que es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición y subordinado al patrón particular.

Por otro lado cabe hacerse notar, que no obstante que el policía citado forma parte de un grupo oficial de vigilancia, deberá considerarse el mencionado grupo o corporación, como Institución de capacitación y adiestramiento para el trabajo. Pues es requisito esencial de servicios, es necesario que se encuentre debidamente capacitado en el manejo de armas y pueda hacer uso de la misma en el momento necesario.

Por otro lado, en la tabla de Salarios Mínimos Profesionales vigentes del 1o. de Enero al 31 de diciembre de 1981, aparece en esta sección la definición y descripción de velador: "Es el trabajador que realiza labores de vigilancia durante la noche, Recorre las diferentes áreas del establecimiento anotan su paso en el reloj checador cuando lo hay, vigila al personal que entra y sale del establecimiento después de las horas de trabajo normal, cierra puertas y contesta llamadas telefónicas. Al terminar su jornada rin

de un informe de las irregularidades observadas. En el desempeño de su trabajo puede usar arma de fuego.

A mayor abundamiento, el Reglamento de la Policía Preventiva del Distrito Federal, dice: "El cuerpo de veladores queda sujeto, en su carácter de policía auxiliar, a todo lo dispuesto en la Ley Orgánica de la Policía Preventiva del Distrito Federal.

Por último cabe hacer notar, el hecho que la Policía del Distrito Federal, está destinada a proteger en forma central e impersonal a toda la sociedad -- por igual, mientras que su especie, únicamente está destinado a proteger y vigilar los intereses de la fuente de trabajo, cuyos intereses son en forma específica de las personas morales o patrones y la de los trabajadores para el buen desarrollo y expansión del centro de trabajo.

2.-Relación de trabajo en el Apartado A -- del artículo 123 Constitucional.

En el discurso pronunciado por el Diputado Jpsé Natividad Macías, en sesión de fecha 28 de diciembre de 1916, quedó definido el antecedente que dió luz

al nacimiento feliz del nuevo estatuto justiciero de las relaciones de trabajo, en los siguientes términos: "Por contrato se entiende los elementos constitutivos que lo son, por una parte, la obligación que una parte contrae con otra para contratar, si le conviene, para algo, o la de prestar un servicio en favor de otro con el cual se compromete, mediante el pago en el precio convenido entre ellos". (46).

Más adelante agrega".....Este contrato comprende todos los servicios que un hombre puede prestar a otro y sin embargo no es éste trabajo obrero..."aquí está comprendido el trabajo doméstico que no es ningún contrato obrero. Aquí está comprendido el trabajo de los médicos, de los abogados, de los ingenieros, que tampoco es trabajo obrero. (47).

Así pues en éste orden de ideas, más adelante agrega"...aquí está comprendido también el trabajo que es productivo, el trabajo que no tiene por objeto la producción, y entonces habría que definir y precisar, -- había que separar de esa clase de trabajo, el trabajo -- que no tiene que ser objeto de la Ley obrera". (48).

En realidad, si bien se ve, el distinguido diputado José Natividad Macías, se proponía legislar -- única y exclusivamente sobre relaciones obreras, lo -- cual (conciente o inconcientemente)dejaba en el aire la Universalidad, que significaba en esos momentos la verdadera realidad de las relaciones laborales ya que con el advenimiento del capitalismo desde el siglo XVII y - XVIII,"...La burguesía ha despojado de su aureola a -- todas las profesiones que hasta entonces se tenían por venerables y dignas de piadoso respeto. Al médico, al jurisconsulto, al sacerdote, al poeta, al hombre de -- ciencia, los ha convertido en sus servidores asalaria-- dos". (49)

Por tal virtud, y de acuerdo a las tesis - sustentadas por el Diputado José Natividad Macías, él - mismo, presentó a consideración del Congreso Constitu-- yente, el proyecto del estatuto laboral en los siguientes términos: "El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados, al legislar sobre el trabajo de carácter económico, en ejercicio de sus facultades respectivas deberán sujetarse a las siguientes bases:

I.-La duración de la jornada máxima será

de ocho horas en los trabajos de fábricas, talleres y establecimientos industriales, en los de minería y trabajos similares, en las obras de construcción, y reparación de edificios, en las vías ferrocarrileras, en las obras de los puertos, saneamientos y demás trabajos de ingeniería, en las empresas de transportes, faenas de carga y descarga, labores agrícolas, empleos de comercio y en cualquier otro trabajo que sea de carácter económico". (50).

En esa misma fecha y a propuesta del diputado Manjarrés, se nombró una comisión encargada de hacer una recopilación de las iniciativas de los diputados, de datos oficiales y de todo lo relativo a este ramo, con objeto de dictaminar y proponer el capítulo de referencia.

Con fecha 23 de enero de 1917, es presentado el dictamen del artículo 123 Constitucional.

Tocante a la tesis del proyecto de fecha 13 de enero de 1917 en el sentido de que la norma reivindicadora de la clase trabajadora debía versar sólo sobre el trabajo económico, fue modificada sustancial -

mente por el dictamen de la Comisión de Constitución,-- redactada por el General Francisco J. Mujica. El dictamen de referencia, en una de sus partes textualmente - dice: "La Legislación no debe limitarse al trabajo económico, sino el trabajo en general, comprendiendo el de los empleados comerciales, artesanos y domésticos. En consecuencia puede suprimirse la clasificación hecha en la Fracción I, ". (51).

La relación de trabajo en el Apartado A - del artículo 123 de la Constitución, no se contrae única y exclusivamente sobre el trabajo de carácter económico, sino que va más allá de lo concebido por el diputado José Natividad Macías, abstrae hacia su seno todo lo universal que existe en materia de relaciones laborales.

En éste orden de ideas se dirá que cuando alguna persona llegue a tener la categoría o calidad de trabajador, por motivo del nacimiento de una relación - jurídica laboral, desde ese momento se hará efectiva la aplicación del estatuto laboral, que se encuentra plasmado en la Constitución de manera abstracta y general, y que al concretarse dicha situación, por ende, se encon-

trará, en una situación de derechos adquiridos, inalienables e irrenunciables. Porque el fin del artículo 123 - como norma Constitucional, es provocar un comportamiento de orden práctico, éste es, que en tanto y en cuanto surja y exista un derecho, este debe ser aplicado cuando se adquiriera ese derecho, porque además el objeto del artículo 123 Constitucional, está tuya lo que debe ser, y no tergiversar su sentido, porque el sentido de esta norma no puede ser más clara, y no debe desviarse en cuanto a su aplicación se refiere.

En sentido filosófico estricto, el artículo 123 de la Constitución es válida, cuando exige un proceder intrinsecamente obligatorio.

El concepto de obligatoriedad explícate en función de la idea de valor, Y sólo tiene sentido afirmar que algo debe ser, si lo que se postula como debido es valioso, y en materia de relaciones de trabajo según el espíritu del artículo 123 Constitucional, el trabajo del hombre es valioso y debe ser protegido, porque el trabajador tiene como único medio de sobrevivir su fuerza de trabajo, que viene a ser ni más ni menos dentro del sistema económico, cualquiera que sea su catego

ría, un factor de la producción en un sistema de características de producción capitalista como el presente.

"El artículo 123 protege no sólo el trabajo económico, el que se realiza en el campo de la producción económica, sino el trabajo en general, el de los empleados comerciales, artesanos, domésticos, médicos, abogados, artistas, deportistas, técnicos, etc.

La grandiosidad del derecho mexicano del trabajo radica precisamente en que protege por igual a todos los que prestan un servicio a otro o viven de su trabajo: consigna derechos sociales para la reivindicación de la clase trabajadora, que al ser ejercitados por esta no sólo transformará las estructuras económicas socializando los bienes de la producción, sino impondrá las bases para hacer extensiva la seguridad social a todos los hombres, al amparo del humanismo proletario que se deriva del mencionado precepto social.

Los nuevos estatutos sociales transformaron el Estado moderno partiéndolo en dos: El Estado propiamente político, funciones públicas y sociales inherentes al Estado Burgués, y el Estado de derecho social.

con atribuciones exclusivamente social, provenientes -
del poder social del artículo 123 de la Constitución".

(52).

3.-LA RELACION LABORAL EN EL APARTADO B),
DEL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS --
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

La relación de la función pública en la --
legislación mexicana, tuvo como antecedente primario el
artículo 89 fracción I, II y IV, de la Constitución Po-
lítica de los Estados Unidos Mexicanos, en el cual se -
le otorgaba amplias facultades al Presidente de la Repú-
blica para nombrar libremente a los Secretarios del --
Despacho, al Procurador General de la República, al --
Gobernador del Distrito Federal, al Procurador de Justi-
cia del Distrito Federal y demás empleados de la Unión,
cuyo nombramiento no estuviera determinado de otro modo
en la Constitución o en las leyes, para nombrar con apro-
bación del Senado, los Ministros, Agentes Diplomáticos
y Consules, Generales, Coroneles, Oficiales Superiores --
del Ejercito, Armada y Fuerza Area Nacionales, los cua--
les serán preferidos a los extranjeros en igualdad de
circunstancias, para toda clase de concesiones y para -
todos los empleos, cargos o comisiones del gobierno en --
que no sea indispensable la calidad de ciudadanos, en -
términos del artículo dos de la misma Constitución Mexi-
cana.

En la Ley Federal del Trabajo de mil novecientos treinta y uno, estableció en su artículo segundo que las relaciones entre el Estado y sus servidores, se regirían por las leyes del Servicio Civil que se expidan.

Asimismo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación declaró que, los empleados públicos no estaban ligados con el estado por un contrato de trabajo y que por lo tanto no gozaban de las prerrogativas que para los trabajadores consigné el artículo 123 de la Constitución, ya que esta tendió a buscar un equilibrio entre el capital y el trabajo como factores de la producción, circunstancias que no concurren en el caso de las relaciones que median entre el Poder Público y los empleados que de él dependen, S.C de J. de la F., Tomo - XXV Pág. 918.

Las primeras disposiciones que favorecieron a los empleados públicos, siguiendo la terminología del artículo segundo de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se consignaron en el Reglamento expedido por el Presidente de la República General Abelardo L. Rodríguez el 12 de abril de 1934. Posteriormente, con sentido más -

revolucionario, fué promulgado el 5 de noviembre de 1938 por el Presidente Lázaro Cárdenas, el Estatuto de los -- Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, re-- formado después durante el régimen del Presidente Avila Camacho, en 1941, publicado en el Diario Oficial de 17 de abril del mismo año.

En el precitado estatuto, en su artículo - primero estableció que: "La presente ley es de observan- cia general para todas las autoridades y funcionarios - integrantes de los poderes Legislativo, Ejecutivo y Judi- cial, para las autoridades y funcionarios del Distrito - Federal y Territorios y para todos los trabajadores al - servicio de unos y otras.

En su artículo segundo estableció que: "Tra- bajador al servicio del Estado es toda persona que pre- ste a los Poderes legislativos, Ejecutivo y Judicial un - servicio material, intelectual, o de ambos generos, en - virtud del nombramiento que le fuere expedido o por el - hecho de figurar en las listas de raya de los trabajado- res temporales.

El artículo tercero del precitado estatuto también estableció que la relación jurídica de trabajo -

reconocido por esta ley; se entiende establecida, para todos los efectos legales, entre los trabajadores Federales y los Poderes Legislativos, Ejecutivo y Judicial, incluyendo los Gobiernos del Distrito y Territorios Federales, representados por los titulares respectivos.

No obstante que en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, había establecido que éste regiría toda clase de relaciones laborales existentes, no se había determinado en forma clara las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores, según se desprende de lo anteriormente citado.

No fué sino hasta el 21 de octubre de 1960 que se adicionó el apartado B), al artículo 123 de la Constitución, cuando se serar quizan las leyes que anteriormente tenían el carácter de ordinarias a leyes Constitucionael; publicada en el Diario Oficial el 5 de diciembre del mismo año.

El artículo 123, dispone que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización 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; entre los poderes de la Unión el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

Cuando el artículo 123 Constitucional dispone que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, significa que el Estado para poder realizar los fines para lo cual fué creado, tiene la responsabilidad y obligación de crear y proporcionar empleos, para las personas que al mismo le soliciten, mismos que serán preferidos (los mexicanos) en igualdad de circunstancias, para todos los empleos, cargos o comisiones del gobierno, de acuerdo a lo establecido en el artículo 32 Constitucional.

Por otro lado se puede afirmar que de acuerdo a lo arriba citado, el mencionado artículo 123 apartado B); acepta que el objeto directo de la obligación de toda relación laboral, es la de proporcionar empleos, es decir los medios materiales o medios de producción necesarios para que el empleado desarrolle los servicios que preste a su patrón, y no el pago de salarios, como actualmente piensan nuestros jurisconsultos mexicanos.

La relación jurídica de trabajo en términos del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, queda establecida entre los titulares de los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores, (aunque no menciona quienes tendrán ese carácter, ni los requisitos que deberán llenar para poder considerárseles como su trabajador), siguiendo la terminología del artículo 123 Constitucional; aunque más adelante, en la fracción VII, -- dispone que la designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y actitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de administración Pública.

En la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamentario del apartado B), del artículo 123 Constitucional, Publicada en el Diario Oficial con fecha 28 de diciembre de 1963, dispone que la presente ley es de observancia general para los titulares y sus trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal, de las instituciones que a continuación se enumeraran; Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Juntas Federales de Mejoras Materia--

les, Instituto Nacional de la Vivienda, Instituto Nacional Indigenistas, Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, Comisión Nacional de Valores, Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas, Centro Materno-Infantil "Maximino Avila Camacho" y Hospital Infantil; así como de los otros organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos.

El artículo tercero de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado dispone que trabajador, es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.

Del precitado artículo, se desprende que para que una persona pueda considerarse trabajador del Estado, es necesaria la incorporación efectiva y objetiva al centro de trabajo o por figurar en las listas de raya de trabajadores temporales.

Asimismo, el artículo sexto de la ley en consulta, señala que, son trabajadores de base los no -

incluidos en la enumeración que cita el artículo cuarto, y que por ello, serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente.

El artículo octavo de la citada ley, excluye del régimen de esta ley; a los empleados de confianza, - los miembros del Ejército y la Armada Nacional, con excepción del personal civil del departamento de la industria militarizado a que se militarice legalmente; los miembros del servicio exterior mexicano, el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras; y aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o estén sujetos a pago de honorarios.

En el Capítulo Segundo, de los Derechos y obligaciones de los trabajadores de los Titulares, Capítulo Primero, dispone en el artículo doce, que los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo o por estar incluido en las listas de raya de trabajo temporales, para obra determinada o por tiempo fijo.

Cabe señalar además, que no es entre el --

titular del órgano entre el que se establece la relación de trabajo, sino entre el trabajador y el órgano estatal, como sucede entre las empresas privadas, en la que la relación se establecen entre esta y sus trabajadores y entre estos y los representantes del patrón.

En cuanto a la naturaleza jurídica de la relación que se establece entre los órganos estatales y sus empleados, existen dos teorías, las de derecho privado y las de derecho público. Las primeras, a su vez se dividen en dos; las que sostienen que se trata de un mandato, mismas que no han sido aceptadas dado que por un lado se encuentra la función pública y la otra un particular, las teorías de derecho público, que es el régimen que han tenido aceptación por tratarse de relaciones existentes entre el órgano estatal y un particular, se dividen en tres corrientes; las que sostiene -- que se trata de un acto unilateral; que señala que no se trata de una relación contractual, porque constituye una obligación imperativa, teoría que no ha tenido mayor aceptación, porque contraviene lo dispuesto por el artículo quinto constitucional; por otro lado tenemos la tesis que sostiene que es un acto contractual, pues nace de un contrato administrativo, ya que existe un -

concurso de voluntades; teoría que tampoco ha sido aceptada; por último, tenemos la tesis que sostiene que se trata de un acto condición; en la que existe concurrencia de voluntades del Estado que nombra y del particular que acepta el nombramiento, y por el efecto jurídico que origina dicho concurso de voluntades, que es, no el de fijar los derechos y obligaciones del Estado, sino condicionar la aplicación a un caso individual de las disposiciones legales preexistentes que fijan en forma abstracta e impersonal los derechos y obligaciones, tesis que ha sido reconocida y aceptada por la legislación mexicana, según se desprende del contenido del artículo 123 apartado B), fracción VII, 3o. y 12 de la Ley Burocrata.

El artículo 18, dispone que el nombramiento aceptado obliga a cumplir con los deberes inherentes al mismo y a las consecuencias que sean conformes a la ley, al uso y a la buena fé.

El artículo 20, dispone que los trabajadores de los poderes de la unión y de los Gobiernos del Distrito y Territorios Federales, se clasificarán conforme a los grupos establecidos por el catálogo de em--

pleos del instructivo para la formación y aplicación -- del presupuesto de agrosos de la federación, los trabaja- dores de las otras instituciones sometidas a esta ley, - se clasificarán conforme a las categorías que los propi- os organismos establezcan dentro de su régimen interno.

La fracción VII, del artículo 123, Consti- tucional del apartado B), menciona el aspecto de la ad- ministración pública, concepto que es importante desta- car en el presente capítulo, pues siendo uno de los ele- mentos de la personalidad del Estado, considerada en su doble aspecto, como este jurídico, y entidad soberana, - encargada de velar por el bien común, esta última como función del Estado, tiene como finalidad particular que ser desarrollada a través de personas físicas que hacen posible la realización de los fines del Estado; por lo que es importante destacar y distinguir entre el órgano y sus titular, pues mientras el primero representa una persona concreta que puede ir variando sin que afecte - la continuidad del órgano.

Podemos determinar que funcionarios es la persona física que tiene un cargo especial otorgado por la ley, que da nacimiento a una relación externa, que -

da al Órgano estatal cualquiera que sea, un carácter - representativo, de acuerdo a lo que dispone el artículo tercero de la Ley de los Trabajadores al Servicio del - Estado.

Del artículo segundo de la legislación federal del trabajo burocrático, define la relación jurídica de trabajo como aquella que se establece entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio; de donde se desprende que empleado es la persona que supone una vinculación interna del Órgano estatal, que hace que su titular solo concorra a la formación pública.

Agregando, además que solo por este concepto y siempre que exista subordinación y dependencia del empleado así su patrón Estado, existirá relación jurídica laboral.

Entendiéndose como subordinación, al estado de sometimiento de mando físico y material al titular del Órgano estatal y al Órgano mismo, es decir a la obligación que tiene el empleado a desempeñar las labores o comisiones que le son encomendadas, con motivo --

de su nombramiento: y por dependencia a la situación de espera del cumplimiento del objeto indirecto de la obligación, es decir a la espera del pago de salarios devengados, con motivo de la prestación de sus servicios al órgano estatal, nacida con motivo de la relación laboral.

1.-Disposición Legal.

No existe disposición legal que contemple las relaciones laborales existentes entre los policías auxiliares del Distrito Federal y sus patrones, excepto lo establecido en el Reglamento de la Policía Preventiva del Distrito Federal y Jurisprudencia sustentada --- por el más alto tribunal, que más adelante se expondra.

Así pues, tenemos que el artículo 32, del Reglamento de la Policía Preventiva del Distrito Federal, dispone que la policía del Distrito Federal, queda constituida por el personal de carrera, auxiliares y asimilados.

El artículo 38 del citado ordenamiento, -- dispone que son auxiliares los que sin tener el carácter de policía de carrera cooperen con esta institu---ción en el servicio de vigilancia y en el cuidado de - los vehículos que se estacionen en la vía pública.

El artículo 40, dispone que también serán - considerados como auxiliares los cuerpos o grupos que - previa la autorización del C.Jefe de la Policía o acuer

do del C.Jefe del Departamento del Distrito Federal, se organicen por bancos y otra clase de instituciones particulares, para su vigilancia interior y a su costa; - siendo esta la única disposición legal que encontramos respecto a la situación laboral en que se encuentra el policía auxiliar, es decir la naturaleza de jure,exis--tente en las relaciones laborales entre este trabajador y sus patrones.

Por otro lado, existe el Reglamento del -- Cuerpo de Veladores Auxiliares de la Policía Preventiva del Distrito Federal, promulgado con fecha 21 de febrero de 1941, y publicado en el Diario Oficial, el 13 de marzo de 1941, reglamento complementario del artículo - 40 del Reglamento Orgánico de la Policía Preventiva del Distrito Federal, por el que se rigen veladores, como - miembros auxiliares de la Policía Preventiva del Dis---trito Federal.

En el artículo primero del citado reglamento complementario dispone que; los veladores son los - miembros auxiliares de la Policía Preventiva del Distrito Federal a que se refiere el inciso B), del artículo primero del capítulo I, del Reglamento Orgánico de la

misma, y tendrá a su cuidado, en auxilio de la Policía, la vigilancia nocturna de las residencias particulares y establecimientos comerciales, industriales y bancarios ubicados en el Distrito Federal, a fin de prevenir delitos y faltas.

Por otro lado, en su artículo noveno, dispone que las cantidades que se recauden por los veladores y que sean donadas por cooperación espontánea de los vecinos del Distrito Federal, serán controladas y distribuidas por un tesorero, designado por el C. Jefe de la Policía y con intervención de un auditor nombrado por el propio funcionario. Los emolumentos tanto del tesorero como del auditor serán cubiertos con cargo a la tesorería de la propia corporación.

Del citado reglamento complementario se puede opinar que adolece de alguna, toda vez que el artículo 40 del Reglamento de la Policía Preventiva del Distrito Federal, habla de los que son considerados como auxiliares, es decir de aquellos cuerpos o grupos -- que previa la autorización del C. Jefe de la Policía o acuerdo del Jefe del Departamento del Distrito Federal, se organicen por bancos y otra clase de instituciones -

particulares, para su vigilancia interior y a su costa y, no únicamente de los veladores que tienen como función cuidar el exterior de las residencias y comercios.

Por lo que se refiere al artículo noveno - citado, se desprende que: el órgano estatal, prevee que no es a este a quien presta el policía auxiliar el servicio de vigilancia, por tal motivo señala la creación de una tesorería para la propia corporación, para que la misma cubra los emolumentos a los integrantes de la institución.

De donde se colige que, los particulares - tienen esa obligación, con motivo de la relación de trabajo que se establece cuando un policía auxiliar es -- puesto a su disposición para el cuidado de su industria o comercio.

2.-Jurisprudencia.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, ELEMENTOS -
DEB.-Conforme el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida. Así pues, la disposición legal citada permite colegir que los elementos básicos de todo contrato de trabajo, son la prestación del servicio y la dirección, dependencia y subordinación que tiene quien lo presta, respecto de quien lo recibe.

Amparo Directo 5360/66. José Ayala Mondragón. Abril 12 de 1967.

Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtro Alfonso Guzmán Neyra. 4a. Sala. Sexta Epoca, Volumen CXVIII. - Quinta Parte, pág 13.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.-La características fundamentales que distingue al contrato individual de trabajo de otros contratos civiles y mercantiles, en los que también uno de los contratados presta ser

vicios personales a otro, es la que se refiere a la subordinación o "dirección y dependencia" que debe guardar a la definición contenida en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo ya que mientras en otros contratos uno de los contratantes presta servicios personales a otro por las cuales recibe una remuneración o compensación, sólo en el contrato de trabajo existe esa sujeción de mando permanente que subordina la actividad del trabajador al imperio de su patrón.

Directo 4760. Rex Applegate. Resuelto el 5 de abril de 1961 4a. Sala.-Informe 1961, pág 15.

CONTRATO DE TRABAJO, PRUEBA DE SU EXISTENCIA.

Negada por el patrón la existencia del contrato de trabajo, es insuficiente para considerarla aprobada la demostración de que se inscribió al actor como trabajador suyo en el Instituto Mexicano del Seguro Social, pues -- obviamente si lo hizo fue porque éste tenía tal carácter.

Directo 3965/1961. Manuel Sánchez Méndez. - Resuelto el 11 de enero de 1962.

Por unanimidad de 5 votos, Ponente el Sr. - Mtro Yanez Ruiz, Srío Lic. Rafael Pérez Miravete, 4a. ---

Sala. Boletín 1962. pág 83.

CONTRATO DE TRABAJO, SU EXISTENCIA, -No es -
lógico argumentar que no se demostró la existencia de -
un contrato de trabajo porque la prueba de inspección -
sólo acreditó cual era el salario que percibía quien se
dijo trabajador y no la dirección técnica o subordina--
ción en que se encontraba respecto del supuesto patrón,
por ser obvio que para que alguien perciba un salario -
tiene que haber prestado sus servicios en virtud de un
contrato, ya que de no existir, éste tampoco puede per-
sibir salario.

Directo 3992/957. Francisco Flores Matías.-
Resuelto el 5 de enero de 1959. Por unanimidad de 5 vo-
tos. Ponente el Sr. Mtro Martín Adame, Srío, Lic Rafael
Pérez Miravete, 4a. Sala Boletín 1959, pág 113.

CONTRATO DE TRABAJO, PARA QUE EXISTA SE RE-
QUIERE QUE EL TRABAJADOR PRESTE SERVICIOS BAJO LA DIREC
CION Y DEPENDENCIA DEL PATRON.-No siempre que hay pres-
tación de servicios personales en beneficio de otra per
sona existe un contrato de trabajo, pues en las diver--
sas ramas del derecho se encuentran otros contratos co-

mo el de comisión, el de prestación de servicios profesionales, el de mandato, el de sociedad respecto de los socios industriales y algunos más, en los que una persona se obliga a prestar sus servicios a otra, sin que -- pueda afirmarse que en todos esos casos hay contrato de trabajo, ya que para que este exista es necesario que el servicio se preste bajo la dirección y dependencia - del patrón, lo que no ocurre en aquellos casos.

Amparo Directo 8624/1962. Isidro Rico García. Noviembre 15 de 1963. Unanimidad de 5 votos. Ponente Mtro Manuel Yañez Ruíz. 4a. Sala Sexta Epoca, Volumen LXXXVII, Quinta Parte, pág 11.

POLICIAS BANCARIAS E INDUSTRIALES.-El carácter de Policía Bancario e industrial de que ésta investido un individuo y la circunstancia de que fué autorizado por la comandancia de la Policía Bancaria e Industrial para hacer servicio de vigilancia en el edificio en que funciona la negociación de una empresa, son - suficientes para llegar a la conclusión indudable de - que no existe relación contractual de trabajo entre el policía y la empresa, ya que no satisface el elemento - característico de dicho contrato o sea la subordinación bajo su dirección, sino que por el contrario se encuen-

tra que el citado policía forma parte de un grupo oficial de vigilancia, estando sometido consecuentemente a las -- órdenes de los superiores de dicho organismo.

Amparo Directo, 450/1963, Esteban Castro Nava
Fallado el 22 de enero de 1964, unanimidad de 5 votos, --
Ponente Sr. Mtro Agapito Pozo Srio Ljc. Manuel Paullada -
Preciat. 4a. Sala. Informe 1964, pág 22.

POLICIA AUXILIAR NO SON TRABAJADORES DE LA -
NEGOCIACION EN QUE SON COMISIONADOS.-Si un policía auxi--
liar es nombrado para el cargo por la autoridad municipal
y a propuesta de la Inspección de Policía y está afiliado
con tal carácter en la comandancia respectiva. Resulta in-
concuso que no puede ser considerado como trabajador al -
servicio de la negociación en la que sea comisionado.

Amparo Directo 6571/63. Pedro Ramírez. febre-
ro 24 de 1964, unanimidad de 5 votos, Ponente Mtro Raul --
Castellanos Jiménez. 4a. Sala Sexta Epoca, Volumen LXXX,
Quinta Parte, pág 29.

POLICIA BANCARIA E INDUSTRIAL, NO EXISTE RELA-
CION CONTRATUAL DE TRABAJO ENTRE LAS PERSONAS QUE PETENE-
CEN AL CUERPO DE, Y LAS EMPRESAS DONDE SON COMISIONADAS, -
No puede considerarsele con el carácter laboral la rela-
ción existente entre una empresa y un miembro de la Poli-

cía Bancaria e Industrial que desempeña funciones de -
vigilancia en dicha empresa, con mayor razón si tales -
funciones las realiza en virtud de la comisión conferi-
da tanto por el jefe de la Corporación a la cual perte-
necen, porque en tales condiciones no puede hablarse de
la existencia de subordinación del trabajador respecto
del patrón, en los términos de los artículos 3 y 12 de
la Ley Federal del Trabajo toda vez que la persona que
desempeña esta clase de servicios actúa como parte de -
un grupo oficial de vigilancia, sometidos a un reglamen-
to, a ciertas órdenes jerárquicas dictadas por dichos -
jefes y a un ordenamiento que no se compagina con las -
disposiciones generales que en materia de contrato de -
trabajo establecen los artículos 22 y 24 de la Propia -
Ley Laboral.

Amparo Directo 4167/65. Aurelio León Campos
y Coag, unanimidad 5 votos. Volumen CXVI, Quinta Parte,
Jurisprudencia, 4a. Sala Sexta Epoca, Volumen CXX, Quin-
ta Parte, pág. 148.

1.-CONCLUSIONES

2.-PROPOSICIONES.

Conclusiones

1.-Durante la segunda mitad de 1916, la principal preocupación de Don Venustiano Carranza fue satisfacer la necesidad de restablecer el orden Constitucional en México, y es a fines de tal año que se llevan a efecto elecciones para conformar un Congreso Constituyente cuya finalidad fue elaborar la Constitución que nos rige hasta la actualidad.

Las reacciones en contra del proyecto del artículo 50. Constitucional, presentado al Presidente Venustiano Carranza, concerniente al trabajo, surge el artículo 123 Constitucional, bajo la tutela del cual la clase trabajadora encontró respaldo a sus garantías y derechos ante los patronos en el orden del derecho social.

2.-En todos los ordenes sociales hay traiciones a las causas y hechos históricos, así lo denuncian, personas que actúan por razones de índole "personal" atentando en contra de los intereses generales de la nación creando falacias que generan desconcierto.

3.-Tal es el caso particular de las policías denominadas auxiliares, pues irónicamente la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en diversas Jurisprudencias que han sido sustentadas ha desconocido y arrebatado el derecho que tienen estos trabajadores, respecto a la reivindicación que les otorga la Ley Federal del Trabajo, pues ha sostenido que las actividades y funciones de vigilancia no pueden considerarse como objeto que importe a la materia laboral, ya que no existe una relación de trabajo respecto a un patrón, en virtud de que la persona que desempeña tal clase de servicios actúa como parte de un grupo oficial de vigilancia, sometido a un reglamento y a un ordenamiento que no se compagina con las disposiciones generales en materia de contrato de trabajo -- que establecen las normas laborales, en esta forma se deja sin aplicación el derecho social contradictoriamente a las relaciones laborales existentes entre las policías denominadas auxiliares y sus patrones.

4.-No toda relación implica dos sujetos y por ende derechos y obligaciones: la relación jurídica se haya en forma hipotética en la norma, pero existen relaciones que llevan dentro de si mismas, el

germen de una forma todavía no declarada que se extrae en definitiva de la misma realidad. El acto jurídico - laboral eventualmente, en la relación de trabajo puede derivar de un contrato, pues en todo caso la propia - ley vigente admite que una relación de trabajo puede - tener origen contractual, es así que no se deberá entender la relación de trabajo como excluyente por si - misma del aspecto contractual.

5.- La relación de trabajo es la situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dió - 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, etc.

En términos reales la relación laboral - es un concepto que no se opone al contrato, sino lo -- complementa, ya que aquella es originada generalmente por un contrato, ya sea expreso o tácito, el cual --- trae a efecto la prestación de servicios y por consi-- guiente, la obligación de pagar salarios y cumplir con las normas sociales en su totalidad.

El contrato o acuerdo de voluntades, no es superior a la ley laboral y por lo tanto esta no -- protege los acuerdos de voluntades laborales entre el patrón y el trabajador, por tal virtud debe aplicarse por fuerza el derecho social en favor del trabajo de -- la persona que lo presta.

6.-En el artículo 123 de la Carta Magna, se restructuró el contrato de trabajo, dejándose de -- hechos a un lado la tradición civilista, ya que con -- toda claridad quedo asentado en el seno del Congreso -- Constituyente, como un contrato evolucionado de carác- ter social en el que las obligaciones civiles y la auto- nomía de la voluntad quedan suplidas por las normas -- sociales mínimas creadas en la legislación laboral. Se puede afirmar que el contrato de trabajo es un genus - novum en la ciencia jurídica de nuestro tiempo.

7.-Respecto a la legalidad, en torno a -- la relación laboral, la Ley Federal del Trabajo inclu- ye el contrato de trabajo, no como una cosa distinta -- sino como una premisa que tiene en última instancia la creación de una relación, un vínculo que une a dos o -- más personas. El artículo 20 de la Ley Laboral incluye

los dos conceptos los cuales son: por una parte la -- relación de trabajo y por otra el contrato individual separándolas en forma enunciativa y no como excluyen-- tes una de la otra, toda vez que una relación de tra-- bajo puede nacer de un acto ya sea expreso o tácito -- como el mismo artículo lo manifiesta.

Evidentemente se desprende del texto que en el fondo no hay ninguna diferencia entre el contra-- to y la relación de trabajo.

En el artículo 21 de la Ley Laboral, se advierte que no obstante no haya o exista contrato -- escrito, el sólo hecho de que una persona este prestan-- do un servicio a otra traerá como consecuencia que se considerará establecida la relación de trabajo, ya que en términos del artículo 26, es imputable al patrón la falta de formalidad del contrato escrito, lo cual se -- consolida con lo que en el mismo se estipula: la falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los derechos que deriven de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la fal-- ta de esa formalidad.

La legislación laboral mexicana exige -- la obligación de estipular las condiciones de trabajo por escrito y si falta se le imputará al patrón, de -- manera que aún cuando no exista un documento en el que conste el contrato y las condiciones de trabajo los -- trabajadores gozán de la protección social que contiene el artículo 123 Constitucional la Ley Federal del -- Trabajo, la costumbre laboral que benefició al traba-- jador y la jurisprudencia que también sea favorable al mismo y que supere a la ley fundamental o en su defec-- to a la ley reglamentaria.

8.-En el derecho comparado, la relación de trabajo en las doctrinas europeas de Alemania Federal, Italia, Francia y España, tiene varias modalida-- des que dan preponderancia al derecho sustantivo, es -- decir, a las leyes imperativas que norman la relación del trabajo entre trabajadores y patronos.

En Alemania Occidental, la relación de -- trabajo fue expuesta en su teoría relacionista por -- Wolfam Siebert, en el apogeo del nacional-socialismo -- en 1935, y para diferenciarla del contrato se estimó -- que la relación es acontractual, regida por el derecho

sustantivo proteccionista del trabajador consistiendo la misma en la incorporación del trabajador, de donde deriva la prestación de servicios y el pago del salario.

En Italia, la relación de trabajo fue -- tratada por Angelelli y Levi de Uzali, asentando que -- de la incorporación, considerada como asignación efectiva del trabajo a la empresa o explotación surge la -- relación del trabajo; en tal forma no es ya indispen-- sible o necesario el contrato entendido como negocio -- bilateral, para la formación de una relación de traba-- jo.

Para Veaci y Greco, se acepta también la tesis de la relación de trabajo, para el primero la -- relación de trabajo se inicia con el comienzo de la -- prestación del servicio y entiende que la relación de trabajo es regulada por las leyes y contratos colectivos, para el segundo no es necesario llegar al extremo de deshacer totalmente el contrato a pesar de la inexistencia del mismo y sobre la base de otros principios -- (respecto del horario de trabajo, enriquecimiento etc) los cuales se aplican en tanto y en cuanto haya una -- relación de trabajo, que además de ser anulable y sur-

gir independientemente de un negocio jurídico válido,--
surgen y producen efectos jurídicos propios de toda --
relación de trabajo.

En Francia, la relación de trabajo es --
tratada por Rovast y Durand, para los cuales la misma
es paracontractual pues establecida fuera de un verda-
dero contrato, aquella lo reemplaza y toma de si su --
eficiencia. Las relaciones existentes entre las partes
ligadas por una relación de trabajo, son casi idénti--
cas o similares a las que se establecen si se hubiera
hecho contrato.

En España, es el profesor Polo quien --
construye concepto y función de la relación de trabajo,
para el derecho positivo español. A tal respecto dice
que se hace necesario "buscar un acto o un hecho jurí-
dico que pueda servir de fundamento a la incorporación
de una persona a la comunidad de explotación. El títu-
lo que se acceso a esta comunidad no puede ser el con-
trato; y de aquí afirma el profesor que es preciso con-
venir en que el nacimiento de la relación de trabajo,-
se señala en función de un acto de sumisión o someti--
miento jurídico personal a la comunidad de explotación

como puede observarse, la posición del profesor Polo es ambigua, pues no concreta su opinión.

9.-Mientras para las legislaciones y -- doctrinas europeas es necesario la incorporación, del trabajador al centro de trabajo, empresa o explota----ción para que exista la relación de trabajo; en México no es necesario el supuesto arriba indicado, ya que la Ley Federal del Trabajo preve que la relación de trabajo existe en tanto y en cuanto se da la incorporación mencionada o por medio del contrato de trabajo individual, en virtud de que a la suscripción del mismo el - trabajador queda a disposición y al servicio del pa---trón, por tal razón, desde ese momento el trabajador - tiene el derecho subjetivo de ser protegido por el -- derecho sustantivo o ley imperativa que rige tanto a - la relación de trabajo como el contrato laboral.

10.-En la integración de la relación de trabajo, se ha tomado el precepto positivo que define a la relación laboral y aunque en la legislación labo-ral no se encuentran diferenciados los elementos esen-ciales y de validez, como han quedado expuestos en el Código Civil, se entiende por relación de trabajo, la

prestación de un servicio personal subordinado a una - persona mediante el pago de un salario cualquiera que sea el acto que le de origen, según el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Así la relación laboral nace de un acto y por acto se explica que es de carácter jurídico, con el cual se tiene como finalidad crear consecuencias de derecho, lo cual se da a nivel de la declaración de la voluntad y que tal quepa en el ambito exigido por la - ley. El acto jurídico con su amplitud de contenido -- comprende todas las especies de éstos actos jurídicos entre ellas el acto unilateral, el contrato y el con-- venio.

11.-Para que exista un acto jurídico es necesario que haya una declaración de voluntad; el -- consentimiento de dos o más personas acerca de un mismo punto, como requisito de existencia de la relación laboral aunque a veces el conceso no sea declarado en forma expresa y entuite personae, como premisa esencial para que tenga lugar el nacimiento de derechos y obli-- gaciones.

A efecto de la dinámica que se genera en la estructura del sistema socio-económico que priva, - las relaciones de trabajo no se caracterizan por ser - estáticas, sino que experimentan modalidades diversas lo cual hace difícil encontrar sus efectos peculiares pero evidentemente donde cobran verdadera importancia es en la gran industria pues tanto los factores de la producción capital y trabajo como el contrato de trabajo que funge como regulador, están bien definidos o diferenciados.

12.-En los contratos que en materia de trabajo se celebran en la gran industria, el consenso del patrón tiene un papel poco importante ya que por regla general tales contratos de trabajo no se celebran directamente entre las negociaciones o empresarios y el trabajador sino entre el trabajador y un intermediario el cual no es mandatario jurídico, en las grandes negociaciones e industrias. Los contratos que se celebran no son producto o consecuencia de un convenio o discusión previa entre las partes, no se discuten las prestaciones ni contraprestaciones, la negociación anuncia que necesita cierto número de trabajadores y el trabajador se presenta a realizar el trabajo en --

condiciones que ignora. El trabajador ha aceptado por el hecho de presentarse a ejecutar el servicio, entendiéndose que el silencio de ambas partes será suplido por la ley.

13.-El objeto como uno de los elementos esenciales de todo contrato, no es la cosa o hecho -- que se va a hacer o realizar, en virtud de que éste -- es un objeto indirecto, el objeto directo de todo --- contrato se encuentra contenido en la obligación como conducta: la prestación en si misma.

En toda relación jurídica existen dere-- chos y obligaciones correlativas y el objeto de esa -- relación no es la cosa, sino la conducta de las dos -- partes que se encuentran en cada extremo de la rela--- ción, El deber y el derecho que tienen a exigirse las partes mutuamente.

La prestación del trabajo subordinado -- como objeto directo del contrato, no es susceptible de cumplimiento forzoso, el elemento de subordinación es complementario de la existencia de una relación jurídi-- ca, que no se trata de un poder de hecho de trabajo --

impuesto a la manera de otra época, sino que es necesario para que la manera de otra época, sino que es necesario para que la relación sea perfecta, la voluntad libre del trabajador al tenor del artículo 5o. -- Constitucional; "nadie podrá ser obligado a prestar -- trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento.

La recepción del trabajo del empleado - por parte del patrón, viene asimismo a conformar el - objeto directo: recibir la prestación de los servicios del trabajador, siempre y cuando la naturaleza del -- mismo, así lo permita, y no el pago de un salario remunerador que el patrón debe dar aunque es consecuencia de la misma relación y que es exigible por el trabajador como un derecho legítimo que tiene en icasión del servicio prestado.

Como es el patrón el que dispone de la - energía desplazada por el trabajador es a él a quien - se aplica el resultado del esfuerzo, pues la utiliza en beneficio propio, lo que explica porque el patrón - responsable de los riesgos que se producen en la eje-- cución de los servicios.

14.-La capacidad es sólo un elemento que se requiere para dar validez al contrato pues no es un elemento esencial debido a que los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercer las acciones que les correspondan, en términos del último párrafo del artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo.

La capacidad de ejercicio puede ser total o parcial, sin afectar radicalmente a la personalidad jurídica. Tiene capacidad total de ejercicio los mayores de edad en pleno uso de sus facultades mentales tienen capacidad parcial de ejercicio los menores que puedan hacer valer sus derechos personales, en términos del artículo 22 de la Ley Laboral.

15.-Ser persona, es ser sujeto de derechos y obligaciones jurídicas; para el ejercicio de los derechos y para el cumplimiento de las obligaciones se han de realizar actos jurídicos para los cuales son necesarias cualidades psíquicas de conocimiento y voluntad, que no puede tener una persona creada por la ley, por lo que la sociedad debe tener órganos físicos es decir seres humanos dotados de psique, que pongan al servicio de la sociedad su capacidad cognoscitiva y volitiva.

Los actos jurídicos imputables normativamente a la sociedad se realizarán por medio de tales órganos que tendrán así la representación de aquella.

16.- El elemento objetivo es imprescindible en la obligación, por tanto y en cuanto a que toda obligación es deber jurídico de alguien y todo deber supone correlativamente una facultad, que se presenta como derecho de un sujeto. Patrón y trabajador son elementos de la relación y también de la obligación que engendra esa misma relación, en este caso que concretamente es del orden laboral. La obligación en si misma como deber jurídico no se explica mencionando solo al patrón o sujeto pasivo, porque la noción de deber es correlativa de la noción de facultad, y así se hace intervenir al trabajador como pretensor, como sujeto activo en la obligación quien es el único facultado para exigir en un momento determinado la conducta regulada como pretensión.

La Ley Federal del Trabajador de 1970 - constituye en su artículo 80. que trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un --

trabajo personal subordinado, y en el artículo 20 que expresa: mediante el pago de un salario que implica - que únicamente la persona física", el hombre puede -- ser sujeto de una relación de trabajo.

El trabajador siempre ha de estar bien determinado en la relación laboral y ninguna institución particular o estatal que preste servicios a otra persona moral, en ocasión de algún contrato de carácter civil o mercantil se considera como trabajador.

17.-La ley de 1970, está construida -- sobre el principio de que el sólo hecho de la prestación de un trabajo subordinado forma una relación -- jurídica entre el trabajador y la empresa, que es -- independiente del acto o causa que dio origen a la -- prestación de trabajo" la cual no se contrapone y -- sirve de soporte legal al análisis de los elementos - de la relación de trabajo aquí expuesta.

18.- El análisis de la naturaleza jurídica, hizo necesario mencionar y tomar en cuenta la - división del trabajo aspecto socio-económico que ha - venido caracterizando a las relaciones humanas de --

todas las épocas.

Desde la aparición de los primeros --- grupos humanos sobre la tierra, tuvieron la necesidad de dividir sus actividades, es decir, el trabajo a - medida que los primeros grupos sociales fueron incrementado sus necesidades y a medida que la sociedad - fue evolucionando, las actividades del hombre han -- tenido que dividirse e independizarse unas de otras.

La división social del trabajador es -- la distribución de funciones que divide a los individuos que conforman una sociedad de acuerdo a las diferentes tareas que realizan: la diferencia de tarea y la descomposición del proceso de producciones en -- ramas de producción, son en última instancia efecto - del desenvolvimiento de las fuerzas productivas y así también, la producción es en última instancia lo de--cisivo.

19.-El Estado tiene entre otras atribuciones la de policía, que acorde al artículo 21 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es la que compete al mantenimiento y protección del -

Estado, de la seguridad, salubridad y el orden público: "compete a la autoridad administrativa el castigo de las infracciones de los reglamentos gubernativos y de policía..."

La atribución antes mencionada es pues interalía a las funciones del Estado, las cuales se encuentra íntimamente ligadas con las atribuciones -- que la ley otorga al mismo.

Las funciones del Estado son el legis-- lativo, judicial y administrativo y de acuerdo a las circunstancias que se presenten no siempre los actos de los tres poderes van a ser formal y materialmente lo que les corresponde, pues en el caso del poder -- Ejecutivo la capacidad de dictar normas administrati-- vas, aunque su función no sea exactamente la de legis-- lar, como lo dispone el artículo 89 Constitucional, - es decir, el poder ejecutivo podrá dictar los regla-- mentos necesarios para la exacta aplicación y ejecu-- ción de las leyes dictadas por el Congreso de la --- Unión.

Existe una excepción a tal regla y --- está constituida por el hecho de la existencia de ---

reglamentos autónomos, como lo es lo presupuesto por los artículos 10 y 21 Constitucionales, al ser mencionados directamente, en lugar de citar la ley en caso de que la misma existiera; esta tesis es sustentada por el maestro Felipe Tena Ramírez, el cual dice que "el reglamento como la ley son disposiciones de carácter general y abstracto, sancionadas por la fuerza pública, son actos objetivamente legislativos que se atribuyen excepcionalmente al poder ejecutivo porque la exacta observancia de la ley requiere la determinación de numerosos detalles que sólo puede conocer cabalmente el poder que tiene a su cargo la ejecución.

20.-Entre otras atribuciones que tiene el Estado es la de policía, voz que acorde a la etimología significa buen orden que se observa y guarda en las ciudades y repúblicas cumpliéndose las leyes y órdenes establecidas para su mejor gobierno.

21.- La policía preventiva del Distrito Federal, es una institución creada por el poder ejecutivo cuya atribución, entre otras, otorgada por la Constitución al Poder Ejecutivo, es la de mantener el orden y la seguridad pública, así como el man-

tenimiento y protección del Estado mismo. La excepción mencionada se estableció por la Constitución en favor exclusivamente del Presidente de la República en los artículos 21 y 89 fracción I.

22.-La Policía del Distrito Federal queda constituida por el personal que se menciona a continuación: a) carrera b) auxiliares y c) asimilados.

Las policías auxiliares como grupo o -- como corporación, son un fenómeno social que emerge -- del fondo y dentro del seno del universo que viene a -- constituirse a efecto de la división social de trabajo porque en toda sociedad, la empresa particular o estatal, tiene materialmente la necesidad de vigilar la -- actividad o conducta del empleado dentro de la empresa; tal necesidad la satisface con el control que ejerce, -- por conducto de su cuerpo de vigilancia con la finalidad de proteger los intereses propios y de los trabajadores que laboran dentro de la empresa, vigilando que los bienes o instrumentos de trabajo no sea sustraídos en perjuicio del desarrollo y ampliación de la fuente de trabajo.

23.-Las funciones del policía auxiliar son de vigilancia dentro del gran proceso de producción, motivo por el cual, algunos jurisconsultos no han querido darle la importancia que merece y han preferido olvidar o dar por visto el presente tema: porque al orden establecido y al mismo sistema político y económico imperante en nuestro país así le conviene, y no han querido reconocer que éste es un trabajador que por sus funciones presente una modalidad diversa, respecto a las demás actividades del proceso de producción lo cual hace difícil aunque no imposible encontrar sus efectos peculiares en el mismo.

24.-Existe jurisprudencia en el sentido de que no puede considerarse como relación laboral la que existe entre un miembro de las corporaciones en virtud de que los mismos se encuentran sujetos a un ordenamiento como lo es el Reglamento de la Policía Preventiva del Distrito Federal y bajo las órdenes del Jefe de la Policía del Distrito Federal como Jefe de la corporación, en efecto, pero es aquí, precisamente en el Reglamento de la Policía Preventiva del Distrito Federal, en donde se encuentra el fundamento legal que sirve de base para afirmar la opinión.

El artículo 32, del Reglamento de la -
Policía Preventiva del Distrito Federal establece: --
que la Policía del Distrito Federal queda constituida
por el siguiente personal: a) carrera b) auxiliares y
c) asimilados.

El artículo 40 del citado reglamento -
determina: "también serán considerados como auxilia--
res los cuerpos o grupos que previa la autorización -
del C.Jefe de la Policía o acuerdo del C.Jefe del --
Departamento del Distrito Federal, se organicen por -
Bancos y otra clase de instituciones particulares --
para su vigilancia interior y a su costa.

Es cierto que los policías auxiliares -
forman parte de la Policía Preventiva del Distrito --
Federal, como lo señala el mencionado artículo 32 del
Reglamento de la Policía del Distrito Federal; tam---
bién es cierto que dicho ordenamiento es de observan-
cia obligatoria para la misma y todos los cuerpos de
policía que accidental o permanentemente desempeñan -
las funciones de vigilancia, ya por mandato expreso -
de una ley, reglamento o disposición especial, según
se desprende del artículo primero de dicho ordenamien-
to.

25.-Lo dispuesto por el artículo 40 -- del reglamento en cuestión en relación con el artículo 4 y 89 del mismo ordenamiento y en relación con el artículo 18 fracción XIV de la Ley Orgánica del Departamento del Distrito Federal, se descarta la idea de que el Estado puede absorber la relación laboral de los policías auxiliares, en virtud de no existir alguna realidad objetiva que presuma tal relación, esa relación laboral que una a dicha institución y que -- por tal motivo el policía auxiliar deba estar subordinado y dependiendo económicamente de la misma. La --- existencia de subordinación del trabajador no existe con respecto al Estado patrón, en virtud de que la -- persona que desempeña al servicio de vigilancia actúa como parte de un grupo independientemente organizado por Bancos y otra clase de instituciones particulares para efectuar tal misión a su costa, esto último --- significa que las instituciones particulares serán - responsables de las relaciones laborales que se den - con las personas que conforman la policía auxiliar, y como consecuencia tengan la obligación de cubrir salarios a estos trabajadores que se encuentran a su -- servicio.

26.- El artículo 38 del Reglamento de la Policía Preventiva del Distrito Federal, dispone que "Son auxiliares los que sin tener el carácter de policía de carrera "cooperan" con esta institución..." de aquí se puede afirmar que por ese concepto se le deberá tener para todos los efectos legales con la categoría de policía auxiliar exclusivamente; por lo tanto se puede decir que lo dispuesto por el artículo 38 del mencionado reglamento se puede tomar como el motivo por el cual, existe la presuncional legal de que el policía auxiliar no es un servidor subordinado al Estado, pues este, como se vuelve a repetir -- esta "cooperando" con el cuerpo de policía de carrera del Distrito Federal.

Debe tomarse en cuenta, lo dispuesto -- por el artículo 58 de la Ley del Trabajo en vigor, -- referente a que la jornada de trabajo es el tiempo -- durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo" la definición propuesta se apoya en las consideraciones siguientes el trabajador se obliga a poner su energía de trabajo a -- disposición del patrón durante un número determinado de horas. Así también cabe hacerse notar que no obs--

tante que el policía auxiliar forma parte de un grupo oficial de vigilancia, deberá de considerarse al grupo o corporación como una institución de capacitación y adiestramiento para el trabajo, pues es esencial -- para el trabajador, estar debidamente capacitado para desempeñar su función de vigilancia, así como en el - manejo de armas de fuego de las que pueda hacer uso - en el momento necesario.

27.- Por último cabe hacer notar, el - hecho de que la Policía del Distrito Federal, está -- destinada a proteger prioritaria e impersonalmente a toda la sociedad por igual, mientras que la policía - considerada como auxiliar, únicamente esta comprometida a proteger y vigilar los intereses de las personas morales o patrones y la de los trabajadores para el - buen desarrollo y expansión del centro de trabajo.

28.-La relación de trabajo en el apar-- tado A del artículo 123 Constitucional no se restringe sólo al ámbito del trabajo de carácter meramente - económico va más allá de lo concebido por el Diputado JOSE NATIVIDAD MACIAS, relacionado con el contrato, - abstrae hacia su seno todo lo universal que existe -

en materia de relaciones laborales. En este orden de ideas, cuando alguna persona llegue a tener la categoría o calidad de trabajador, a efecto del nacimiento de una relación jurídica laboral, desde ese momento se hará efectiva la aplicación del estatuto laboral que se encuentra plasmado en la constitución de manera abstracta y general y que al concretarse por ende se entra en una situación de derechos adquiridos inalienables e irrenunciables.

El fin del artículo 123 como norma constitucional, es provocar un comportamiento de orden práctico, es decir en tanto y en cuanto surga y exista un derecho, este debe ser aplicado cuando se adquiere tal derecho.

29.-El concepto de obligatoriedad del artículo 123 Constitucional se aplica en función de la idea de valor y sólo tiene sentido afirmar que algo debe ser, si lo que se postula es valioso. En materia de relaciones de trabajo según el espíritu del artículo 123 Constitucional el trabajo del hombre es valioso y debe ser protegido, porque el trabajador tiene como único medio de sobrevenir su fuerza de trabajo,-

que viene a ser factor de producción en el sistema -- económico presente, cualquiera que sea, su categoría, el mencionado artículo no solo protege el trabajo -- económico, que se realiza exclusivamente en la esfera de la producción, sino el trabajo en general, aquí se concreta el poder social contenido en el artículo 123 de la Carta Magna.

30.- Cuando el artículo 123 de la Constitución dispone que toda persona tiene derecho a un trabajo digno y socialmente útil, el apartado B acepta que el objeto directo de la obligación de toda relación laboral, es la de proporcionar empleo, es decir, los medios materiales o medios de producción necesarios para que el empleado desarrolle los servicios -- que presta a su patrón y no el pago de salarios como actualmente piensan los jurisconsultos mexicanos.

31.-No existe disposición legal tal, que contemple las relaciones que surgen o se originen -- entre las policías auxiliares del Distrito Federal y sus patrones excepto lo establecido por el Reglamento de la Policía Preventiva del Distrito Federal y jurisprudencia sustentada por el más alto tribunal del --

país, la cual ya fue expuesta para el apoyo de tema.

Como ha quedado asentado el artículo -- 32, del Reglamento de la Policía Preventiva del Distrito Federal, dispone que la Policía del Distrito -- Federal queda constituida por el personal de carrera, auxiliares y asimilados.

El artículo 38 del citado ordenamiento dispone que son auxiliares los que sin tener el carácter de policías de carrera cooperen con esta institución en el servicio de vigilancia y en el cuidado de los vehículos que se estacionen en la vía pública.

El artículo 40 dispone, que también -- serán considerados como auxiliares los cuerpos o grupos que previa la autorización del C.Jefe de la Policía del Distrito Federal o cuerpo del C.Jefe del --- Departamento del Distrito Federal, se organicen por - Bancos y otra clase de instituciones particulares -- para su vigilancia interior y a su costa; siendo esta la única disposición legal que se encuentra respecto a la situación laboral en que esta el policía auxi--- liar ante sus patrones.

32.- Si bien es cierto que en el citado reglamento se enumeran una serie de normas que el -- policía auxiliar tiene que cumplir, esto no indica -- que por este concepto el policía se encuentra subor-- dinado y dependiendo del Estado, dada la concesión -- que el mismo otorga y establecen en el artículo 40 -- antes mencionado: tales normas se encuentran con la - finalidad de sujetar a la policía auxiliar de cual--- quier acto que vaya en contra del fin al que fue pro- puesta, en virtud de ser una institución oficial creada por el Estado.

Proposiciones.

Siendo la relación laboral existente entre el policía auxiliar y sus patronos un fenómeno que se encuentra en nuestra realidad social, como un hecho - sui generis, por sus características propias que lo - reviste, y toda vez que se trata de proteger en forma efectiva a los individuos que desempeñan funciones de vigilancia: con base en el contenido del cuerpo de la presente tesis, se propone lo siguiente;

1.- En lo particular deberá regirse este tipo de relación laboral, por las normas contenidas en el Título Sexto, Capítulo Primero, de la Ley Federal del Trabajo.

2.- En lo general, se aplicaran a las relaciones laborales existentes entre los policías auxiliares y sus patronos, las normas contenidas en la Ley Federal del Trabajo.

3.- De los capítulos que forman el Título Sexto, deberá adicionarse el Capítulo XVII, el cual deberá contener las disposiciones y condiciones que regirán a los trabajadores, que realicen actividades

de vigilancia, de acuerdo a las condiciones y requisitos que establecen el Reglamento de la Policía auxiliar del Distrito Federal.

4.- Para los efectos de que quede bien determinado el concepto de policía auxiliar y evitar confusiones en cuanto al régimen jurídico de la relación laboral, de que se trata, se propone la siguiente definición; Policía Auxiliar, es aquella persona que presta servicio de vigilancia a una empresa particular que forma parte de un cuerpo o grupo que, previa la autorización del C. Jefe de la Policía o acuerdo del C. Jefe del Departamento del Distrito Federal, se organicen por Bancos y otra clase de instituciones particulares, para su vigilancia interior.

5.- El policía auxiliar queda obligado a cumplir las disposiciones contenidas en el Reglamento de la Policía Preventiva del Distrito Federal, solo en cuanto a las disposiciones de carácter castrense y sólo para los efectos de sujetar a la policía auxiliar de cualquier acto que haya en contra del fin al que fue propuesto.

NOTAS

- 1.-Derecho del Trabajo Nestor de Buen, I,p. 509, Ed -
Porrua, S.A., México, ed. 1979.
- 2.-Ob. cit., p. 509. Nestor de Buen
- 3.-Ob. cit., p. 509. " "
- 4.-Ob. cit., p. 509. " "
- 5.-Ob. cit., p. 509. " "
- 6.-Ob. cit., p. 509. " "
- 7.-Ob. cit., p. 509. " "
- 8.-Ob. cit., p. 509. " "
- 9.-El nuevo Derecho del Trabajo De la Cueva Mario, p.
185 Ed Porrua, S,A, México, ed 1975.
- 10.-El nuevo Derecho del Trabajo,De la Cueva Mario p.
185 Ed Porrua, S.A, México, ed 1975.
- 11.-Ob. cit., p. 516.Nestor de Buen.
- 12.- Nuevo Derecho del Trabajo, Trueba Urbina, p. 278,
Ed Porrua, S.A, México, ed 1975.
- 13.-Ob. cit., p. 278. Trueba Urbina Alberto
- 14.-Ob. cit., p. 276. " "
- 15.-Ob. cit., p. 278. " "
- 16.-Ob. cit., p. 278. " "
- 17.-El contrato de Trabajo, Blanco (José Martin), p.
142 Ed ed
- 18.-Ob. cit., p. 164. Blanco José Martin
- 19.-Ob. cit., p. 165. " "
- 20.-Ob. cit., p. 166. " "
- 21.-Ob. cit., p. 166,167 " "
- 22.-Ob. cit., p. 168. " "
- 23.-Ob. cit., p. 169. " "

- 24.-Ob. cit., p. 169. " "
- 25.-Ob. cit., p. 170. " "
- 27.-Nuevo Derecho del Trabajo, Trueba Urbina, p. 278, Ed --
 Porrúa, S.A, México, Ed 1975.
- 28.-Ob. cit., p. 278. Trueba Urbina Alberto.
- 29.-Ob. cit., p. 278. " "
- 30.-Ob. cit., p. 279. " "
- 31.-Ob. cit., p. 279. " "
- 32.-Ob. cit., p. 269. " "
- 33.-Ob. cit., p. 269, 270 " "
- 34.-Ob. cit., p. 270. " "
- 35.-Nueva Ley Federal del Trabajo, Trueba Urbina Alberto -
 y Jorge Trueba Barrera, p. 29 Ed. Porrúa, S.A., México 1978
- 36.-Breve Diccionario de Sociología Marxista, Roger Bartra,
 p. 60, 61, Ed Grijalbo, S, A, México, Ed 1973.
- 37.-Ob. cit., p. 60 y 61 " "
- 38.-Ob. cit., p. 720. " "
- 39.-Enciclopedia Universal Ilustrada, Etimología, Tomo XLV
- 40.-Espasa-Calpes, S.A., Madrid 1964, Pág. 1315.
- 41.-Derecho Constitucional Mexicano, Tena Ramírez Felipe -
 p. 495 Ed. Porrúa, S, A. México, Ed 3^a
- 42.-Ob. cit., p. 496. " "
- 43.-Ob. cit., p. 496. " "
- 44.-Ob. cit., p. 1315." "
- 45.-Ob. cit., p. 1315." "
- 46.-Ob. cit., p. 74. " Trueba Urbina Alberto"
- 47.-Ob. cit., p. 74 " "
- 48.-Ob. cit., p. 74. " "
- 49.-Obras Escogidas. Marx. p 35 Ed. México Ed
- 50.-Ob. cit., p. 75. " Trueba Urbina Alberto "
- 51.-Ob. cit., p. 97. " "
- 52.-Ob. cit., p. 108 " "

BIBLIOGRAFIA

C. MARX
F. ENGELS
OBRAS ESCOGIDAS
EDITORIAL PROGRESO
MEXICO, D.F.

DE LA CUEVA MARIO
EL NUEVO DERECHO DEL TRABAJO
EDITORIAL PORRUA, S.A.
AV. REP. DE ARGENTINA
MEXICO, 1979.

ENCICLOPEDIA UNIVERSAL ILUSTRADA
ETIMOLOGIAS
TOMO XLV
ESPASA-CALPE, S.A.
MADRID, 1964.

GABINO FRAGA
DERECHO ADMINISTRATIVO
DECIMO SEXTA EDICION
EDITORIAL PORRUA, S.A.
AV. REP. DE ARGENTINA
MEXICO, 1975.

LBY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.
CUADRAGESIMO OCTAVO EDICION
EDITORIAL PORRUA, S.A.
AV. REP. DE ARGENTINA MEXICO
MEXICO, 1982.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931
TRIGESIMA SEPTIMA EDICION
EDITORIAL PORRUA, S.A.
MEXICO, 1963.

LEY ORGANICA DEL DEPARTAMENTO DEL
D.F. QUINTA EDICION
EDITORIAL PORRUA, S.A
AV. REPUBLICA ARGENTINA, 15
MEXICO, 1979.

MARTIN BLANCO JOSE
EL CONTRATO DE TRABAJO
ESTUDIOS SOBRE SU NATURALEZA
JURIDICA.
EDITORIAL REVISTA DE DERECHO
PRIVADO
MADRID, 1957.

NESTOR DE BUEN L.
DERECHO DEL TRABAJO
TOMO I
QUINTA EDICION
EDITORIAL PORRUA, S.A.
AV. REP. DE ARGENTINA
MEXICO, 1984.

NESTOR DE BUEN L.
DERECHO DEL TRABAJO
TOMO I
TERCERA EDICION
EDITORIAL PORRUA, S.A,
AV. REP. DE ARGENTINA
MEXICO, 1979.

1
REGLAMENTO DE LA POLICIA PREVENTIVA
DEL DISTRITO FEDERAL
DECIMO TERCERO EDICION
EDITORIAL PORRUA, S.A.
AV, REPUBLICA ARGENTINA, 15.
MEXICO, 1984.

ROGER BARTRA
BREVE DICCIONARIO DE SOCIOLOGIA MARXISTA,
EDICION 1973
EDITORIAL GRIJALDO, S.A,
MEXICO, 1973.

TENA RAMIREZ FELIPE
DERECHO CONSTITUCIONAL MEXICANO
TERCERA EDICION
EDITORIAL PORRUA, S.A.
AV, REP. DE ARGENTINA
MEXICO, 1975.

TRUEBA URBINA ALBERTO, JOSE TRUEBA BARRERA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO, REFORMADA Y ADICIONADA
TRIGESIMO SEPTIMA EDICION
EDITORIAL PORRUA, S.A,
AV. REP. DE ARGENTINA
MEXICO, 1963.

TRUEBA URBINA ALBERTO, JOSE TRUEBA BARRERA
NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA
TRIGESIMO SEXTA EDICION
EDITORIAL PORRUA, S.A.
AV. REP. DE ARGENTINA
MEXICO, 1978.

TRUEBA URBINA ALBERTO
NUEVO DERECHO DEL TRABAJO
TERCERA EDICION
EDITORIAL PORRUA, S.A.
AV. REP. DE ARGENTINA
MEXICO. 1975.