



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ARAGON"**

D E R E C H O

**"La Estabilidad de los Trabajadores
Propineros en su Empleo"**

D-2

TESIS:
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
PRESENTA:
ERNESTO F. ESPINO RIVERA





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Der-252

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO



El presente documento es propiedad de la Universidad Nacional Autónoma de México y no debe ser reproducido ni distribuido sin el consentimiento expreso de la misma.

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
DIRECCIÓN GENERAL DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIONES Y DESARROLLO TECNOLÓGICO

100

A LOS SEÑORES LICENCIADOS:

LUIS GUERRA VICENTE Y AL INOLVIDABLE
MIGUEL GUERRA VICENTE FUNDADOR Y FUN
CIONARIO DE ESTA ESCUELA EN LA QUE --
REALICE MIS ESTUDIOS Y PERTENECER --
HONROSAMENTE A LA GENERACION:

1979 - 1982.

AL LICENCIADO VICTOR MANUEL GONZALEZ
GOMEZ. RECONOCIDO CATEDRATICO EN LA
MATERIA DE DERECHO LABORAL, A QUIEN
SE DEBE LA DIRECCION DEL PRESENTE --
TRABAJO, AGRADECIENDO LA AYUDA OTOR-
GADA.

AL LICENCIADO ANTONIO ZUÑIGA BLANCO, GRA-
CIAS POR SU GRAN AYUDA Y CONFIANZA QUE ME
HA BRINDADO.

A MIS PADRES:

YOLANDA RIVERA DE ESPINO Y FELIPE ESPINO
MARTINEZ CON TODO EL CARIÑO Y RESPETO --
QUE SE ME MERECEAN, POR TODA SU AYUDA Y --
CONFIANZA QUE DEPOSITARON EN MI, CON SUS
ENSEÑANZAS, CONSEJOS Y EJEMPLOS SIN LOS
CUALES NO HUBIERA SIDO POSIBLE CULMINAR
CON ANHELO ESTE TRABAJO PROFESIONAL.

A MIS FAMILIARES:

POR EL ESTIMULO Y LA AYUDA MORAL
QUE ME BRINDARON EN LOS MOMENTOS
MAS DIFICILES DE MI VIDA ESTUDIANTIL
TIL.

A MIS HERMANOS CON CARIÑO:

JORGE
DAVID
CARLOS
JAVIER
PATRICIA

A MI ESPOSA:

MARTHA HERNANDEZ DE ESPINO. POR ENTENDER MIS SENTIMIENTOS, POR COMPARTIR Y PERMANECER UNIDA EN LOS MOMENTOS MAS DIFICILES DE MI VIDA - AL ESTAR REALIZANDO ESTE TRABAJO PROFESIONAL YA QUE SIN SU AYUDA Y ESTIMULOS NO HUBIERA SI DO POSIBLE ALCANZAR ESTA HERMOSA REALIDAD.

ERNESTO

" I N D I C E "

TEMAS	PAG.
Portada	1
Dedicatorias	2
Indice	5
Introducción	7

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS, CON RESPECTO A LA RELACION LABORAL

A).- Aztecas	11
B).- Colonia, Leyes de Indias.	22
C).- Ley Federal del Trabajo de 1931 y la de 1970.	35

CAPITULO II

LOS SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

A).- Las Personas y el Orden Jurídico en la Relación Laboral .	51
B).- Los Sujetos en Cuanto a su Naturaleza Individual o Colectiva en el Derecho del Trabajo.	57
C).- Los Sujetos de las Relaciones de Trabajo: Como Patrono, como Intermediario y como Trabajador.	62

CAPITULO III

LAS RELACIONES DE TRABAJO

A).- Concepto de Trabajo	76
B).- Los Conceptos de Empresa y Establecimiento.	84
C).- Concepto de Subordinación y sus Características	91

D).- Teoría de los Vicios del Consentimiento del Derecho del Trabajo	99
E).- Teoría de la Relación del Trabajo con el Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo y la Presunción Laboral.	104

CAPITULO IV

DE LA ESTABILIDAD DE LOS TRABAJADORES EN SUS EMPLEOS

A).- La Estabilidad en el Trabajo, Características y sus — Exepciones.	123
B).- Los Trabajadores de Planta, Continuos de Temporada, Accidentales y Permanentes.	131
C).- El Salario.	138
D).- La Propina no es Salario Remunerador.	142
E).- Los Trabajadores Propineros si están sujetos a Dirección, y Dependencia	147
F).- Obligaciones de los Trabajadores Propineros para con el Patrón.	150
G).- La Obligación del Patrón para con sus Trabajadores. . .	154
H).- Los Trabajadores Propineros y la Estabilidad en su Trabajo.	159
Conclusiones	165
Bibliografía	175

" I N T R O D U C C I O N "

Una vez de haber concluido los requisitos que marca nuestra Universidad Nacional Autónoma de México, y cubrir como el último de -- ellos la elaboración de Tesis para poder alcanzar el Título de Licenciado en Derecho.

Me di a la tarea de avocarme, en la selección del Tema para dar comienzo al presente trabajo profesional, de tal manera que, excur--sionando por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, aprecié que -- existen una infinidad de juicios de trabajadores denominados propineros que se presentan ante estas autoridades hacer valor su derecho, ya que desempeñan un trabajo en las empresas o establecimientos y en donde los patrones, representantes o directores de las mismas, no -- los reconocen como sus trabajadores, no les pagan el salario mínimo, sólo viven de las propinas que les otorga el público que gozan de -- los servicios que les brindan ciertas negociaciones y todo esto, por que los patrones manifiestan; que no existe o ha existido contrato - de trabajo o relación laboral alguna para con ellos. Pero, al hacer referencia a esta clase de trabajadores propineros, no me estoy refiriendo a los que contempla nuestra Ley Federal del Trabajo en Vigor, ya que dicho Estatuto Laboral lo hace a favor de aquellos trabajado--res que desempeñan un trabajo en hoteles, restaurantes, bares y - -- otros establecimientos análogos y que además de percibir salario mí--nimo reciben propinas que se les reconoce como forma especial de re--muneración y que se establece como parte integrante del salario. Y

por lo que hace, a los trabajadores propineros materia de estudio en el presente trabajo profesional, son aquellos que viven exclusivamente de la propina y son personas que prestan servicios personales al público en las negociaciones como son: Las gasolineras, baños públicos, maleteros de centrales camioneras y aereopuertarias o los llamados cerillos que se encuentran en los centros comerciales los cuales, se encuentran bajo la subordinación de los patrones y que es lo que realmente interesa a nuestro Derecho Laboral Mexicano, pero la clase patronal no lo quiere aceptar y pasa por alto que no cualquier persona podrá desempeñar un trabajo como propinero ya que si así fuera, - toda persona física se enrolaría en estas empresas para conseguir su modus vivendus, pero tal es el caso de que los mismos patrones o intermediarios al ofrecer el trabajo y las personas que se interesen - en realizar estos trabajos deberán proporcionar por lo menos la documentación básica y en caso de ser menores de edad, les requieren autorización por parte de sus padres donde otorguen su consentimiento por escrito para obtener el empleo.

Por lo expuesto con anterioridad, podemos darnos cuenta que tanto trabajadores y patrones son los sujetos que en todo momento componen la llamada Relación de Trabajo, por el sólo hecho de este tipo - de trabajadores propineros se encuentran subordinados, por lo que -- hoy en día aunque sea una polémica por parte de la clase patronal, - debe reconocerse a estos trabajadores con apoyo de nuestras autoridades del trabajo, ya que al hacer un estudio minucioso por lo que hace al contrato de trabajo, ya no tiene cavidad en el Derecho Laboral,

ya que a éste no le interesa si existe o no un contrato sino lo que le interesa es el trabajo subordinado y por lo tanto se trata de la existencia de la Relación Laboral de los sujetos que la componen ya que sin ellos no se podría dar el auge de productividad y progreso a nuestro país y sobre todo para que subsista la estabilidad en el empleo, la paz y una mejor vida social para el bienestar de todos, y de ahí la elección de este tema, deseando reunir satisfactoriamente los requisitos al culminar el desarrollo del presente trabajo.

C A P I T U L O P R I M E R O

I.- ANTECEDENTES HISTORICOS, CON RESPECTO A LA RELACION LABORAL.

A).- AZTECAS.

B).- COLONIA, LEYES DE INDIAS.

C).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 Y LA DE 1970.

A).- AZTECAS.

En lo que se refiere a las condiciones laborales existentes en la época prehispánica cabe hacer mención a las mismas en primer lugar a las que se contemplaron en el pueblo azteca y al respecto nos señala J. Jesus Castorena, que "... La población azteca se componía del común del pueblo o macehuales, constituido por aquellas personas que requerían del ejercicio de un trabajo para subsistir y por los nobles y señores, clases privilegiadas que obtenían de la primera -- los elementos que satisfacerían sus necesidades. Puede decirse que más que clases sociales eran verdaderas castas. Componían la de los nobles, los guerreros y los sacerdotes. La clase de los guerreros gozó siempre de los más altos privilegios. El rey debía pertenecer a esa clase y contar en su abono hazañas de guerra; los miembros del consejo eran también de la clase de los guerreros; la burocracia en su totalidad emanaba de ella. Sobre la clase guerrera recaían dos -- funciones primordiales, gobernar y hacer la guerra. La clase de los sacerdotes, tenían a su cargo la práctica de los ritos y ceremonias religiosas, y como era la que se comunicaba con las divinidades y -- las divinidades intervenían en los más mínimos detalles de la vida -- del pueblo azteca y toda actividad del estado estaba vinculada o determinada por esas relaciones, resultaba que la clase sacerdotal gobernaba indirectamente a la población azteca. El común del pueblo -- hacía de la agricultura su actividad fundamental. No había jefe de familia del pueblo azteca que no fuera agricultor, que no poseyera -- una pequeña heredad para el cultivo, de la que obtenía los medios --

más indispensables para la subsistencia. No obstante, la agricultura no era la única ocupación. Había artesanos que practicaban un -- oficio y a la vez ejercitaban una actividad para así obtener los elementos para subsistir. Por otra parte, se observa por primera vez -- los trabajos forzosos entre este pueblo, los cuales estuvieron a cargo de los esclavos, los siervos y los tlamenes, sujetos estos últi-- mos que realizaban el transporte de personas y cosas, como animales de carga. La esclavitud no tuvo los caracteres de la Europea; el esclavo no dejó de concebirse como persona humana ni como una entidad jurídica; jamás se le concebió como una cosa y no se tuvo la noción del ejercicio del derecho de propiedad sobre el esclavo. El esclavo podía tener un patrimonio, adquirir bienes, enajenarlos; si bien tenía la obligación de trabajar para el señor, podía también hacerlo -- en beneficio propio; el hijo del esclavo no nacía esclavo. Los siervos, eran los trabajadores del campo, venían siendo una especie de -- esclavo del dueño de la tierra. Se transmitía con ella y tenía la -- obligación de cultivar la heredad. La otra clase que existía. En -- cuanto, los tlamenes ejercían la actividad de cargadores, eran la -- clase más baja del pueblo azteca. Eran un simple medio de transporte y sólo podían ejercitar esa actividad. Independientemente de -- esos trabajos forzosos, los aztecas imponían a los pueblos sometidos, la obligación de tributar, que tenía el efecto de establecer indirectamente cargas de servicio en contra de los pueblos sojuzgados. Los pueblos tributarios eran de tres tipos: El primero correspondía a -- los pueblos que se sometían espontáneamente al pueblo azteca; tenían la obligación de pagar un tributo, de pueblo a pueblo; el segundo, --

estaba constituido por los pueblos que eran sometidos por medio de la guerra, pero una vez vencidos se rendían incondicionalmente. El tributo lo pagaban los habitantes, pero precisamente a los gobernantes del pueblo sometido, quienes tenían la obligación de entregarlo al pueblo azteca; el tercero, estaba constituido por aquellos pueblos que se mantenían en un plan de rebeldía. El pueblo azteca designaba entonces a los funcionarios que debían recaudar el tributo. Dichos funcionarios pertenecían al pueblo azteca y dependían de sus gobernantes..." (1).

Hasta el momento podemos darnos cuenta que no se encuentra establecida relación laboral alguna entre trabajadores y patrones, ni siquiera idea de una jornada de trabajo, ni de salario, no obstante, - que pese a la existencia de la esclavitud, debieron frecuentemente establecerse dichas relaciones de trabajo entre artesanos y obreros libres y aún con esclavos, pues a pesar de ser una esclavitud muy leve, el esclavo gozaba de muchas prerrogativas e inclusive podía ser asalariado por su amo y este tipo de esclavitud entre los pueblos prehispánicos era semejante a una tutela de tipo familiar o patriarcal.

Por otra parte, "... Orozco y Berra (citado por Lucio Mendieta y Nuñez), nos señala a cerca de los plebeyos, unos ejercitaban las artes mecánicas, sacando de las industrias lo necesario para su susten

1.- CASTORENA, J. JESUS. Manual de Derecho Obrero. 5ta. Edición: Editorial Porrúa, S.A; México, 1971, P.P. 34 y 37.

to; los otros se hacían labradores; éstos eran los más desdichados, aunque su desdicha provenía del despotismo del gobierno. Los nobles que no podían cultivar con sus manos las tierras, empleaban a los pecheros, ya asignándoles una ración por su trabajo, ya dándoles las heredades como en arrendamiento, cobrando en frutos determinada renta: Esto daba ocupación a millares de brazos y aseguraba la vida a las familias pobres. Aunque precaria, esta condición sería llevadera, a no sobrevenir el tributo pedido por el conquistador. Como plebeyos, de los granos que cogían, de tres medidas daban una, uno de cada tres de lo que criaban; su trabajo era para el déspota de México; eran esclavos de la tierra, y cuando comían huevos, les parecía que el rey les hacía gran merced, y estaban tan oprimidos, que casi se les tasaba lo que habían de comer y lo demás para el rey..." (2).

Por lo que nos damos cuenta la situación de estos trabajadores del campo en esta época, distaba de ser distinta de la actual. En su gran mayoría había un sin número de asalariados cuya condición era tan mala como la de los jornaleros de nuestros días o acaso peor porque nuestros jornaleros actuales cuentan con el apoyo de nuestras Instituciones Democráticas y de la Ley Federal del Trabajo en vigor, a diferencia de los jornaleros prehispánicos que sólo distinguiéndose en la guerra podían escalar altos puestos y mejorar su situación económica y social.

2.- MENDIETA Y NUÑEZ, LUCIO. Problema Agrario de México y la Ley Federal de Reforma Agraria, 11a. Edición: Editorial Porrúa, S.A; México, 1971, P. 29.

Sin embargo, Ruben Delgado Moya, hace referencia a la época azteca en la que "... Entre nuestros primitivos ascendientes sucedió - lo mismo que ocurrió en todas las tribus que en la antigüedad poblaron las diversas latitudes de la tierra respecto de la forma en que fue explotada la fuerza del hombre que desde tiempo inmemorial se conoce como trabajo. Entre los aztecas, el hombre es estimado por la tribu en relación directa al valor que para la misma representa su fuerza de trabajo. Ahora bien, si el hombre, por llamarlo así, a esa su fuerza de trabajo le adiciona un grado mayor al común de inteligencia que poseen sus congéneres, o a esa su misma fuerza de trabajo le agrega la virtud del valor que llegue a los propios márgenes - de la temeridad, observaremos que dicho hombre, para el pueblo, se convertirá, sin lugar a duda, en su caudillo; y, al revés, si tal hombre no es lo suficientemente inteligente o no es muy osado se verá que el mismo sólo será para el klan una más de sus partículas de la enorme fuerza de trabajo que éste tiene que desplegar para su subsistencia. Es así como en México, desde la época de los aztecas, nada de lo que más adelante, ya en nuestros días, se llegaría a concebir como el derecho del trabajo. Indudablemente que en el México - Precortesiano, al igual que en cualquiera de los otros pueblos de la antigüedad, también puede afirmarse que existió la esclavitud y la cual, por el sólo hecho de serlo, llenó de oprobio a los fundadores de la gran Tenochtitlán, que al aplicar tan innoble institución se mancharon con la sangre del bendito sudor del trabajo, aunque la mencionada esclavitud la hayan realizado con cierta benignidad, según la reseña que por escrito dejaron nuestros cronistas y en la que se

aprecia que el esclavo era libre para procrear la especie, tener esposa y formar un pequeño patrimonio cuya única medida eran sus posibilidades de ahorro. Como sucedió siempre en los pueblos de la antigüedad, entre el pueblo azteca, su conglomerado humano se encontraba dividido en clases sociales que, en conjunto, aportaban la fuerza de trabajo para alcanzar los objetivos que se iban trazando. Dichas -- clases sociales, que en un principio fueron múltiples y heterogéneas, pues comprendían a su caudillo y a su estirpe, a los miembros del -- consejo, a los guerreros, a los sacerdotes y a la gran mesa del pueblo o macehuales, que a su vez se dispersaban en varias categorías, se fueron seleccionando a tal grado que quedaron reducidas a dos castas únicamente designados era la que disponía de la dirección del -- trabajo y la segunda, quien lo ejecutaba. Al asentarse en las pródigas tierras del anáhuac los aztecas y toda su organización se hicieron agricultores, no dejaron de ser el pueblo bélico del que nos habla la historia. Con la agricultura, ejecutada con toda intensidad, aparecen las formas familiares del trabajo y la organización semicorporativa, que tuvieron el efecto de impedir la explotación..." (3).

Nos parece, no tener una noción exacta en lo que se refiere a -- condiciones laborales existentes en la época prehispánica, más bien nos encontramos en realidad una información escasa y fragmentaria -- que se deriva de meras suposiciones ya que en la época de los azte--

3.- DELGADO MOYA, RUBEN. El Derecho Social del Presente. 1era. Edición: Editorial Porrúa, S.A; México, 1977, P.P. 37 y 38.

cas, su organización se encuentra asentada en la agricultura en donde por primera vez surgen las formas de trabajo y en donde más adelante surgirían quienes llevaran la dirección del trabajo y de quien lo ejecutase.

A mayor abundamiento nos dice Jacques Saustelle "... La sociedad azteca a principios del siglo XVI, se dividía en diferentes clases. La primera de ellas se constituía por la clase dirigente o sea "Tecuhtli", palabra que significa "Dignatario o Señor", en ellas que daban comprendidos los guerreros, los gobernantes que ejercían el poder administrativo y judicial y, los sacerdotes, que tanta importancia tuvieron en la cultura azteca. No es posible referirse a cada una de estas categorías, lo importante es hacer notar, que la clase dirigente se reclutaba entre la masa de los ciudadanos, es decir, toda persona cualquiera que fuere su origen, podía llegar a ocupar los puestos más relevantes si era digno del cargo; el mismo emperador azteca era escogido para el puesto por sus cualidades personales y por el valor de sus acciones. Los sacerdotes, según nos dice el padre Sahagún, (Citado por Jacques Saustelle), los más importantes se elegían entre los mejores. Y en dicha elección "No se hacía caso del linaje, sino de las costumbres y ejercicios, doctrinas y buena vida. ..(Se elegía) al que era virtuoso, humilde y pacífico, considerado y cuerdo, grave y riguroso y celoso en las costumbres, amoroso y misericordioso, compasivo y amigo de todos, devoto, y temeroso de Dios", si era militar según sus hazañas, iba aumentando su jerarquía. Primero debía de cojer un prisionero, para continuar en el ejército pe-

ro si posteriormente en dos o tres combates el individuo no se distinguía, se debería de consagrar a sus campos, a su familia y jamás podía usar los vestidos de algodón teñidos y bordado, joyas, y su categoría era en consecuencia, la de un "Macehualli", si por el contrario, el guerrero realizaba actos sobresalientes. Entonces iba aumentando la jerarquía a la cual se agregaba el derecho de llevar atuendos y ornamentos cada vez más lujosos, de recibir regalos en especie y el producto de algunas tierras, los cuales eran cultivadas por ellos y recibían servicios personales. Adquirían hermosos palacios, vestidos y joyas, y tenían numerosa servidumbre". Los hijos de los "Tecuhtli", por el sólo hecho de su nacimiento se llamaban "Pilli", o sea, que no comenzaban como "Macehualli", pero si querían ascender en la jerarquía militar, civil o religiosa, tenían que realizar los mismos esfuerzos que un "Macehualli", aunque de hecho gozaban de múltiples ventajas, ya que la educación del Calmecac (Escuela reservada para ellos), era superior al Teposcalli, colegio del barrio, lo respaldaba además de la fama de su padre, y era entre ellos donde surgían los funcionarios. Pero si el "Pilli", no lograba destacar en su vida, no tenían nada que legar a sus hijos, por lo que el prestigio de un "Tecuhtli", apenas se prolongaba más allá de una generación, si nuevos esfuerzos no venían a reanimarlo, lo que más asombra es que la categoría de los sacerdotes, vive en la pobreza; y que los otros guerreros y funcionarios administrativos, sólo obtienen la riqueza en forma de tierras, casas, joyas, etc, como consecuencia de sus grados o cargos. La riqueza no se busca por la riqueza misma; va de la mano con un cierto grado de poder y cier

tas obligaciones de representación; es sólo un usufructo, lo único — que cuenta a los ojos del "Tecuhtli", es el prestigio, por debajo de esta clase están los comerciantes o sea los "Pochteca", que hacían el comercio con las provincias distantes y realizaban también, misio nes de espionaje. Ellos al contrario de la clase dirigente, ejer— cían el cargo de padres a hijos y sólo perseguían su propio enrique— cimiento. Por lo que concierne a los "Macehualli", eran los que te— nían que prestar servicio militar y podían en cualquier momento alis tarse para desempeñar los trabajos colectivos de limpieza, de conser vación y construcción de caminos o de edificación de templos, si el palacio necesita leña para sus hogueras, si hay que suministrar agua rápidamente se envía una cuadrilla de "Macehualtzin", y se tiene — obligación de pagar impuestos y la riqueza y su condición sólo está determinada por su calidad personal. Entre ésta clase y los esclavos existía la categoría de los "Tlamaitl", llamados también campesi nos sin tierra los cuales no tenían las obligaciones del "Macehualli" es decir, no paga impuesto, ni puede ser alistado en las cuadrillas que desempeñan trabajo colectivo, ni presta servicio militar. Por — otro lado, existían los artesanos, que no eran una clase especial — dentro de la sociedad azteca, las había de dos clases, los que traba jaban por cuenta del emperador y los que trabajaban en sus casas, ca da taller era una familia, los hijos aprendían el oficio de sus pa— dres, sus remuneraciones eran considerables, sobre todo los tejedo— res de pluma y los joyeros obtenían numerosas ganancias. Pagaban el impuesto pero como los comerciantes, estaban exentos del servicio — personal y de las labores agrícolas. La última categoría era la de

los esclavos, estos podían poseer bienes, acumular dinero y adquirir esclavos para su propio servicio además de que podían contraer matrimonio con cualquier ciudadano libre y sus hijos nacían libres; por otra parte, los esclavos podían comprar su propia libertad inclusive reconquistarla cuanto antes de ser vendidos, se escapaban del mercado y entraban al palacio del emperador..." (4).

Lo que se puede concluir del estudio del pueblo azteca y de lo que se puede constatar es que existieron diversas categorías en las que por ejemplo en los llamados poschtecas, se presume que contaban con empleados y asalariados como eran los portadores, ayudantes y — personas que los ayudaban a despachar aunque, no se tienen antecedentes fidedignos es de presumir, que entre ellos existía una relación laboral, de tipo verbal ya que esta clase era poderosa económicamente por lo que empleaban en gran cantidad personal para sus labores.— Desgraciadamente la conquista y sus consecuencias, han hecho que no se tenga conocimiento exacto de su modus operandi. No sería muy — aventurado de suponer que los tecutli, de común acuerdo con los Poschteca, tuvieran una ordenanza donde se pudiera haber establecido el salario, el tipo de servicio y tal vez hasta la jornada de trabajo — que regule las relaciones. Pero es una hipótesis lógica de que no existen datos que la confirmen. En tanto, a la categoría que comprendían a los artesanos que trabajaban por cuenta del emperador se

4.— SAUSTELLE, JACQUES. Vida Cotidiana de los Aztecas. Fondo de Cultura Económica, México, 1956, P. 60. y sigs.

supone eran asalariados y no trabajadores por su cuenta como los artesanos que trabajaban en sus casas, los que supuestamente vendían sus productos a los Poschteca. Aunque la historia no hace referencia alguna es de suponerse, que los artesanos que trabajaban para el emperador prestaban sus servicios bajo la "Dirección y Dependencia", del mismo lo que hoy en día, se denomina "Subordinación", y, por lo tanto, debieron estar sujetos a un horario de trabajo, a un sueldo establecido de común acuerdo con el monarca o con algún funcionario que se encargaba de esas tareas. Los Macehualli, por su parte, se considera que era la categoría a la que se sometía a deberes pesados. Por lo que respecta a la última categoría, es decir, los esclavos a los que se les denominó así por no encontrar un término adecuado, ya que entre los aztecas, los esclavos podían poseer una especie de contrato, cuando una familia pobre se comprometía a dar algunos de sus miembros como esclavo por determinado tiempo, en estos casos era frecuente que los miembros de la familia se fueran turnando ante el propietario. Los esclavos no prestaban servicio militar, ni pagaban impuestos, ni prestaban servicios colectivos y eran siempre bien tratados, por lo tanto, sus dueños no los podían vender sin su consentimiento, a menos de que habiendo sido tres veces amonestado, siguiera observando mal comportamiento. Por lo que se ve, esto no era esclavitud ya que gozaban incluso, de prerrogativas que no tenían otras clases sociales o sea, que para hablar de esclavitud propiamente dicha sólo se conoció con la llegada de los Conquistadores Españoles. Para concluir, en el pueblo azteca la prestación del servicio como resultado de un acuerdo de voluntades no existió en la gran Tenochti—

tlán, al menos en forma escrita o mejor dicho de manera expresa. Pero sí podemos asegurar del estudio de esta gran cultura, de que hubo una gama de contratos en forma tácita, de acuerdo a las costumbres - pues si hacemos, un análisis somero de su derecho penal, nos daremos cuenta que su sistema jurídico, era muy rígido y que el 90% de los delitos se pagaba con la muerte y que la corrupción en la sociedad azteca, era practicamente desconocida.

B).- COLONIA, LEYES DE INDIAS.

Para hablar de la época colonial necesitamos hacer una breve introducción histórica, para entender la forma por demás violenta en que los habitantes de la Nueva España, pasaron del sistema económico autoctono al colonial, establecido por los conquistadores. Enrique Flores Cano, nos narra acerca de "... Los conquistadores Españoles - cortaron violentamente la expansión económica y política que encabezaban los aztecas, y demás pueblos indigenas que habitaban en lo que hoy es el territorio de nuestra patria; y en breves años, trastornaron el orden de la tierra y el destino de los indios. La violencia militar, dio paso a una violencia generalizada sobre los dioses, la religión y la cultura antigua, sobre las costumbres y modos de vida tradicionales, que creó la sensación entre los indios de vivir un - "Tiempo loco", un cataclismo total, de desamparo y orfandad sin parientes; sin transición, al traumatismo colectivo de la derrota, siguió la persecución y muerte de los sacerdotes, la destrucción de la organización política y el desquiciamiento de las bases económicas y

sociales que sostenían al sistema de producción indígena, la reconstrucción casi instantánea de la arrasada capital azteca, la súbita creación de nuevos pueblos, puertos y guarniciones militares, actividades estas que tuvieron como base la movilización de cientos de miles de indígenas, arrancados de sus pueblos por la fuerza y provocaron la sustracción de sus reservas de alimentos y el destroncamiento de todas sus actividades productivas. No hubo en estos años aldea o provincia de Nueva España, que no padeciera una descomunal y violenta sustracción de hombres y recursos, el reemplazo de los antiguos caciques tradicionales, por los capitanes de la conquista, lo que — trajo como consecuencia la implantación de la encomienda; institución que obligo a los indios, a dar tributo en especie y servicios personales a los conquistadores. La conquista cambió el complejo — sistema que habían elaborado los aztecas y sus aliados de la triple alianza, para captar los tributos y la energía humana de los pueblos sometidos: En lugar de mantenerse la administración centralizada del tributo, los capitanes de la conquista, obtarón por el reparto individual de los pueblos, asignando a cada conquistador, cierto número de pueblos y tributarios. El reparto individual entre los conquistadores, del tributo y la fuerza de trabajo indígena, corto de tajo el sistema de producción indígena, pues significó la destrucción de la administración que asignaba y organizaba la tierra, el trabajo y redistribución de los bienes, bases que sostenían la producción general, de las formas de producción nativas, quedando las unidades productivas desarticuladas, separadas de sus antiguos centros políticos sometidos a las demandas y ambiciones del encomendero, que les había

tocado en suerte. La encomienda pulverizó el sistema que administrava el tributo y el excedente de energía humana de cada grupo racial, arrasado el poder central y obligados estos a tributar productos y -servicios personales a los conquistadores, las poblaciones indígenas comenzaron a sufrir un proceso irreversible de desgaste y debilitamiento que los incapacitó a organizarse a la manera antigua. El tributo al transformarse en encomienda; cambió su monto y periodicidad, sus recursos para producirlo, las personas obligadas a tributar y se transformó su naturaleza misma, pues de ser para los indígenas un --tributo en valores de uso, se convirtió en un tributo en mercancías y energía humana, creadora también de mercancías. El factor más destructivo, de la economía indígena, fue la arbitrariedad en las formas de tasar y cobrar el tributo; pues los encomenderos, se olvidaron de las tasas fijas de productos y de energía humana asignados a cada pueblo, estableciendo además como norma la arbitrariedad, contrariando totalmente, las instrucciones del rey, de cobrar los tributos en la proporción en que antiguamente, "Daban y pagaban", los indios a sus señores. Los encomenderos, impusieron las tasas que quisieron, abrumando a los indígenas con múltiples exacciones exigidas en diferentes fechas. Sólo "Su boca y codicia dice Zurita (Citado por Enrique Flores Cano), era medida y tasa de todo lo que podía sacar de tributos y servicios personales y esclavos, no teniendo respeto a si podían o no podían". Lo más doloroso para la sociedad azteca, fue la obligación de dar servicios personales, ya que los conquistadores, la consideraron como una particularidad esencial de la encomienda. Privilegio que los encomenderos, aprovecharon para hacer --

trabajar a los indios sin límite, en cualquier época y sin regla fija, en toda clase de trabajos, en la edificación de casas, en granjerías, tareas agrícolas, construcción de caminos, en el transporte de los utensilios y materias primas que requerían, obligando inclusive a las autoridades de los pueblos a llevar los alimentos hasta el lugar donde estaban los trabajadores; sin que por esto hubiera retribución alguna. En consecuencia, todas las aldeas perdieron las tierras antes dedicadas a producir el tributo; de manera que los indios tuvieron que hechar mano de sus propias parcelas, individuales y comunales para cubrir tributos, que antes, producían en tierras asignadas especialmente para ese fin. La encomienda, introdujo cambios radicales en las personas obligadas a tributar, pues incluyó a toda la nobleza hereditaria indígena, a los comerciantes y artesanos, a las viudas y viejos, o sea, a la población parcialmente exenta del tributo en tiempos de Moctezuma. Los encomenderos, modificaron también la calidad de los tributos, ya que su ambición, los llevo a exigir en lugar de los productos tradicionales, más oro, plata, ropa, mantas de algodón y herramientas, ya que estos artículos eran más fáciles de convertir en mercancías, en el mercado urbano, en las minas o en el exterior. Y principalmente en el comercio que habían comenzado a desarrollar en la colonia con la metrópoli..." (5).

Hasta este momento no existía un estatuto jurídico que regulase

5.- FLORES CANO, ENRIQUE. La Clase Obrera en la Historia de México - de la Colonia al Imperio. 2da. Edición: Siglo XXI, Editores, - S.A; México, 1981, P.P. 23 a 27.

relaciones de tipo laboral, ni Ley alguna que amparara a los trabajadores indígenas, pues estas se desarrollaban dentro de un marco de - esclavitud y arbitrariedad solapado por las mismas autoridades.

J. Jesus Castorena, señala que en la época colonial existió una distinción en cuanto al trabajo de aquellos tiempos, a lo que dice - "... El trabajo estuvo sujeto a dos regímenes diferentes, ya sea que se tratará al trabajo de la ciudad y de la mano de obra indígena. - Al grado de que el trabajo de las ciudades se llegó a ejecutar bajo sistemas corporativos. En España como en Europa prevalecía la forma artesanal de producción; trasladandose a México al cabo de la con- - quista. Instituciones que se conocían y se practicaban en la Península Ibérica. Fue así como se implantó en el país el régimen corporativo de la colonia era en todo coincidente con el régimen corporativo de Europa. Sin embargo, es de bien señalar las siguientes singularidades:

1.- Los estatutos de las corporaciones no se hicieron extensi- - vos a la masa indígena, o sea, se dejó en libertad a los aborígenes para ejercitar la profesión o trabajo que quisieran sin someterse al rigorismo de la corporación. Sólo una exepción se encontró y es la relativa a la enseñanza. Los españoles eran los únicos que podían - establecer escuelas para enseñar; prohibiendo la práctica de ese ofi- - cio a los indígenas.

2.- Cuando los indígenas practicaban un oficio de los sujetos a régimen corporativo y el producto que elaboraban era imperfecto, no

eran objeto de sanción alguna; se les dejó traficar libremente con los artículos que producían.

3.- Las ordenanzas de la corporación formaban parte de un cuerpo Legislativo que se le conoció con el nombre de ordenanzas de la Ciudad de México a cuyo tenor se regulaba la vida de toda la ciudad. El régimen corporativo tuvo como en España y como en Europa, la característica de ser una forma de Gobierno de la producción y del consumo.

Sin embargo, y seguramente por la presencia de las grandes masas indígenas, su aplicación no fue jamás tan rigurosa como lo fue en el viejo continente. La mano de obra indígena, fue cosa deliberada y premeditada de los conquistadores, someter a esclavitud a los indios, cuya mano de obra era considerada como la riqueza más grande de América; pero fueron tan grandes y tan numerosos los abusos cometidos, que no se hizo esperar la intervención de los Reyes de España para proteger y librar a las grandes masas de aborígenes de la ambición conquistadora..." (6).

No obstante, la inhumana explotación de que fueron objeto nuestros ancestros de la Nueva España, paralelo a toda esa gama de abusos sin razón, se empezaba ya a dejarse sentir la influencia de los monjes religiosos que tomaron partido en la defensa de los indios, como Fray Bartolomé de las Casas, Fray Bernardino de Sahagún, Fray -

6.- Ob. Cit. Manual de Derecho Obrero, P. 38.

Pedro de Gante, Fray Motolinia y Don Vasco de Quiroga; que con sus informes y protestas ante los Reyes Españoles y ante las mismas autoridades virreinales, pugnarán con todas sus fuerzas por un trato más humanitario para los indios, logrando que sus acciones no fueran estériles, ya que sus gestiones dieron como fruto las llamadas "Leyes de Indias", las que analizaremos en seguida:

LEYES DE INDIAS.- España creó el monumento Legislativo más humano de los tiempos modernos. Esas Leyes, cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la Reyna Isabel la Católica, estuvieron destinadas a proteger al indio de América, al de los antiguos imperios de México y Perú, y a impedir la explotación despiadada que llevaban al cabo los encomenderos. En los primeros años de la colonia se entabló una pugna ideológica entre la ambición de oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros; en las Leyes de Indias se sintieron la presencia de diversas disposiciones, que podrían quedar incluidas en una Legislación Contemporánea del Trabajo, sobre todo las que tendieron a procurar asegurar a los indios la percepción efectiva del salario. Con el pensamiento de Fray Bartolomé de las Casas (citado por Mario de la Cueva), se reconoció a los indios su categoría de seres humanos, pero en la vida social, económica y política, no eran los iguales de los vencedores. Por otra parte, no se encuentran disposiciones de igualdad de derechos entre el indio y el amo, sino que son más bien medidas de misericordia, actos píos determinados por el remordimiento de las conciencias, concesiones —graciosas a una raza vencida que carecía de derechos políticos y que

era cruelmente explotada. El sistema de los gremios de la colonia - fue distinto del régimen corporativo Europeo: En el viejo continente las corporaciones disfrutaron de una gran autonomía y el derecho que dictaban en el terreno de la economía y para regular las relaciones de trabajo de los compañeros y aprendices valía por voluntad de ellas, sin necesidad de homologación alguna. En la Nueva España, -- las actividades estuvieron regidas por las ordenanzas de gremios; en América, las ordenanzas y la organización gremial fueron un acto de poder de un Gobierno Absolutista para controlar mejor la actividad - de los hombres. Posteriormente los gremios de la Nueva España ayudaron a restringir la producción en beneficio de los comerciantes de - la Península; y por otra parte, contenían las ordenanzas numerosas - disposiciones, si bien los maestros gozaban de una cierta autonomía para dictar las reglamentaciones complementarias. Los gremios mu- rieron legalmente dentro del régimen colonial: Algunas ordenanzas - del siglo XVIII hablaron de la libertad de trabajo, pero fueron las Cortes quienes les dieron muerte. La Ley de 8 de Junio de 1813 autorizó a todos los hombres avecindados en las ciudades del reino a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran conveniente, sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio..." (7).

Nestor de Buen Lozano, ha recopilado de varios autores la importancia en lo que se refiere a las Leyes de Indias las que han sido - el primer antecedente de que tenemos memoria de una verdadera Legis-

7.- DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I: 1era. Edición, Editorial Porrúa, S.A; México, 1972, P.P. 38, 39.

lación Laboral, ya que contemplaron situaciones muy importantes en las relaciones de los pueblos indígenas y de los que detentaban su fuerza de trabajo. En la obra "... (Prólogo a Doctrinas y realidades en la Legislación para los indios, de Genaro V. Vazquez, México, - - 1940, P. i), (Citada por de Buen Lozano Nestor); lo más importante de esta Legislación Social que es modelo de vigencia actual, para cualquier sistema jurídico laboral que intente ser avanzado. En las Leyes de Indias se encuentran ideas muy importantes como son:

- a).- La idea de la reducción de las horas de trabajo.
- b).- Se establece por primera vez, en una Legislación; la jornada de ocho horas, expresamente determinada en la Ley VI del título VI del Libro III de la Recopilación de Indias, que ordenó en el año de 1593 que los obreros trabajaran ocho horas repartidas convenientemente.
- c).- También se encuentran los descansos semanales, establecidos por motivos religiosos, a propósito de ello, el Emperador Carlos V dictó el 21 de Septiembre de 1541, una Ley que figura como Ley XVII en el título I de la Recopilación, ordenando que indios, negros y mulatos no trabajen los domingos y días de guardar. Asimismo, Felipe II ordena, en Diciembre 23 de 1583 (Ley XII, Título VI, Libro III) que los sábados por la tarde se alce de obra una hora antes para que se paguen los jornales.
- d).- Encontramos con sorpresa en la real cédula que "Les den —

(a los indios) y paguen por cada semana, desde el martes - por la mañana hasta el lunes por la tarde, de lo que se si gue, lo que así se ha acostumbrado, en dinero y no en ca- cao, ropa, bastimento ni otro género de cosa que lo valga, aunque digan que los mismos indios lo quieren y no han de trabajar en domingo ni otra fiesta de guardar, ni porque - la haya habido en la semana se les ha de descontar cosa al guna de la dicha paga, ni detenerlos más tiempo del referi do, por ninguna vía".

- e).- Protección al salario de los trabajadores, y especialmente con respecto, al pago en efectivo, al pago oportuno, y al pago íntegro, debiendo hacerlo en presencia de personas — que lo calificaran para evitar engaños o fraudes. Hay que destacar que Felipe II, el 8 de Julio de 1576, en la Ley X título VII, libro VI de la Recopilación de Indias, órdeno que los caciques pagaran a los indios su trabajo delante - del doctrinero, sin que les faltare cosa alguna y sin enga ño o fraude. Estas Leyes hacen referencia al hablarnos de la puntualidad en el pago de los salarios a lo que este — respecto se puede citar la Ley IX título XV libro XI, dic- tada por Felipe III el 20 de Abril de 1608, que ordena se pague con puntualidad a los indios en las minas los sába- dos en la tarde. La obligación de pagar en efectivo se en cuentra en la Ley de 26 de Mayo de 1609, de Felipe III Ley VII del título XIII libro VI, que declara perdido el sala-

rio pagado en vino, chicha, miel o yerba del paraguay, incurriendo, además, el español que así lo hiciere, en multa, por ser la voluntad real que la satisfacción sea en dinero.

- f).- La tendencia a fijar el salario disposición dictada en Enero de 1576, por el Virrey Enríquez, de que se paguen 30 cacaos al día como salario a los indios macehuales; la orden dictada en 1599, por el Conde de Monterrey, para que se pague un real de plata, salario por día, y un real de plata por cada 6 leguas de ida y vuelta a sus casas para los indios ocupados en los ingenios, el mismo Conde de Monterrey ordena en 1606, que se pague un salario mínimo para los indios en labores y minas, fijándolo en "Real y medio por -- día o un real y comida suficiente y bastante carne caliente con tortillas de maíz cocido que se llama pozole".
- g).- Se establece la protección para la mujer encinta, en las Leyes de Burgos, en 1512, debido a la protesta que los -- Frailes dominicos habían presentado contra la excesiva explotación de los indios por los españoles. Se legisla sobre el trabajo de los menores y se establece la edad de 14 años para ser admitido al trabajo.
- h).- La protección contra labores insalubres y peligrosas en la Ley XIV del título VII del libro VI expedida por Carlos V el 6 de Febrero de 1538, se prohíbe que los menores de 18 años acarreen bultos y el mismo emperador, ordena el 12 de

Septiembre de 1533 "Que no pasará de dos arrobas la carga que transportaran los indios, y que se tomará en cuenta la calidad del camino y otras circunstancias".

- i).- El principio procesal de "Verdad Sabida" que operaba en favor de los indios por disposición de Ley V título X libro V, de 19 de Octubre de 1514, expedida por Fernando V.
- j).- Se encuentra además el principio de las casas higiénicas, previsto en el capítulo V, de la real cédula dictada por el Virrey Antonio Bonilla, en Marzo de 1790 que, aunque se refiere a los esclavos, como antecedente resulta muy importante ya que establece "Todos los dueños de esclavos deberán darles habitaciones distintas para los dos sexos, no siendo casados, y que sean cómodas y suficientes con camas en alto, mantas o ropa necesaria y con separación para cada uno y cuando más dos en un cuarto, destinarían otra pieza separada, y abrigada y cómoda para los enfermos".
- k).- También vemos con sorpresa y asombro que se establecía legalmente la atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad que, aparecen consagrados en el "Bando sobre la libertad, tratamientos y jornales de los indios en las haciendas", mandato real audiencia de 23 de Marzo de 1785. Que en lo conducente, dice: "Los amos están en obligación de mantener a los gañanes el tiempo de sus enfermedades y no precisarlos a trabajo alguno, y también si

por ellas o por la edad se inhabilitaron; y cuando los remitantes de correos a largas distancias les pagarán lo justo, les concederán días suficientes para el descanso, y se les computará como si hubiesen trabajado..." (8).

En resumen, podemos afirmar que las Leyes de Indias son magnificas disposiciones a lo que en la actualidad se les puede reconocer - como un monumento al Derecho Laboral, no sólo de México sino del mundo. Y, que por primera vez, en la historia de nuestra Legislación - de acuerdo a las normas proteccionistas en favor de nuestros antepasados en lo que ha trabajado se refiere, se puede deducir que surgirán las Relaciones Laborales; puesto que, existieron empleadores y subordinados, es decir, entre el que presta el servicio y el que lo recibe sea éste encomendero, autoridad, cacique, hacendado o dueño de algunas minas. Como hemos visto, se establecieron todas las garantías a las que hemos hecho referencia que son dignas del mejor código laboral, y en la que después sobrevendría un período histórico muy importante y de gran trascendencia para nuestro país, como sería nuestra Independencia Nacional, en la cual nuestras autoridades y caudillos principales, concentrarían su atención y sus esfuerzos a poner orden en el país, más que a mejorar la situación de los trabajadores o pensar en reivindicaciones de tipo laboral. El periodo de México Independiente transcurre dentro de un clima de inestabilidad política, guerras civiles, dictaduras, asonadas militares y la desas

8.- DE BUEN LOZANO, NESTOR. Derecho del Trabajo. Tomo I: Conceptos - Generales, IV Edición; Editorial Porrúa, S.A; México, 1981, P.P. 266 a 268.

trosa guerra con los Estados Unidos de Norteamérica. Es sin embargo, hasta nuestra Constitución de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, - la que dió origen al nacimiento del artículo 123 en la que quedaron - plasmados para ejemplo de todas las Naciones las Garantías Sociales a nivel Constitucional y, que después, de varios intentos de Legisla- ciones Laborales Estatales, como la Ley de Trabajo de Veracruz (14 de Enero de 1918), Leyes de Yucatán (2 de Octubre de 1918). Culminando con la Ley Federal del Trabajo del 18 de Agosto de 1931.

C).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 Y LA DE 1970.

La Ley de 1931, que estuvo en vigor hasta el 30 de Abril de 1970 fue reiteradamente reformada y adicionada en los años subsiguientes, basta señalar algunas de las más importantes: En el año de 1933, se modificaron los artículos relativos a la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo; por Ley de 30 de Diciembre de 1936 se estableció el pago del séptimo día de descanso semanal; la Ley de 17 de Octubre de 1940, suprimió la prohibición que - los sindicatos tenían de participar en asuntos políticos; en el año - de 1941 se modificaron diferentes preceptos sobre el derecho de huelga; por decreto del 29 de Diciembre de 1962, se reglamentaron las reformas constitucionales del mismo año, relativos a los trabajos de mu jeres y menores, salarios mínimos, estabilidad en el empleo y participación en las utilidades y se introdujeron modificaciones que refle-
jan la tesis de la "Relación de Trabajo". Independientemente de los valores reales de la Ley de 1931, sobre todo en cuestión a las condi-

mento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo; el de la Inspección Federal del Trabajo; el de Agencias de Colocación de Jurisdicción Federal; el de medidas preventivas de accidentes de trabajo; el de policía minera y seguridad en los trabajos de las minas; - el de inspección de calderas de vapor; el de higiene del trabajo; el de higiene industrial; el de labores peligrosas e insalubres; el de habitaciones para obreros..." (9).

Después de este breve análisis de nuestra Ley Federal del Trabajo de 1931, podemos afirmar que por primera vez se hacen expeditos - sí, no todos, la mayor parte de los pronunciamientos del artículo - 123 de nuestra carta magna de 1917, por lo que respecta a la relación obrero patronal si bien es cierto, se estableció la forma contractual en la que se dispuso; que el trabajo no es una mercancía - dentro del comercio y que el contrato de trabajo, no es un alquiler de fuerza física de los obreros y trabajadores en general, como lo establecía el Código Civil de 1870. lo cierto es, que en nuestra Ley de 1931 la relación obrero patronal dejó de ser una garantía regional y pasó a ser una garantía social de observancia general. Y, es a partir del año de 1929, en la sesión extraordinaria de la Cámara - de Senadores a instancias del Presidente Portes Gil, donde se reforma la fracción X del artículo 73 y la del proemio del artículo 123, otorgándole las facultades al Congreso Federal para Legislar en forma exclusiva en materia de trabajo, negando esa facultad a las Legis

9.- Ob. Cit. Derecho del Trabajo, Tomo I: P.P. 339 y 340.

laturas de los Estados en materia de trabajo, en esta Ley, emanada ya del Congreso Federal, se establece en forma general, lo que ha de regir a lo que se conoce con el nombre de relación contractual.

Alberto Trueba Urbina, señala al respecto que "... La Ley Federal del Trabajo de 1931, define en su artículo 17 el concepto del Contrato Individual de Trabajo y que a la letra dice: "Contrato Individual de Trabajo es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida". Referente, al precepto citado nos hace sus comentarios; se sostiene a la teoría contractualista no sólo porque la establece expresamente el artículo 123 de la Constitución, sino también el artículo 17 de la Ley y los demás preceptos de la misma, a excepción de las reformas de 1962, introducen por vez primera y en forma tardía la teoría de la relación de trabajo. Por lo que manifiesta que, es necesario aclarar que el contrato de trabajo a que se refiere el artículo 123, y nuestra Ley, no tiene ninguna semejanza con el contrato de trabajo que regulaban las Leyes Civiles antes de nuestra Constitución de 1917, de manera pues, que el contrato de trabajo se rige por nuevos principios que quiebran la autonomía de la voluntad, en cuanto que la propia Ley establece normas que favorecen al trabajador; el derecho objetivo obrero es de aplicación forzosa e ineludible en todo contrato laboral, así como también el derecho autónomo que se establece en los contratos colectivos de trabajo, es decir, puede la voluntad de las partes superar el derecho objetivo por tanto, se admite la tesis contractualista porque una vez garantiza

dos los derechos de los trabajadores que en favor de los mismos establecen las Leyes, así como las ventajas superiores a éstas que se -- consignan en los contratos colectivos de trabajo, puede quedar una -- zona libre de autonomía en los contratos individuales para estable-- cer condiciones superiores a la Ley y al derecho autónomo del contra to colectivo. Esta concepción de tipo contractualista permite la -- subsistencia del contrato individual en las condiciones de la que -- nos ha hablado, en la inteligencia de que el nuevo concepto de empresario descarta por completo la antigua tendencia económica de que el em presario era el rey y el trabajador el siervo, pues ahora, como nos dice Radbruch (citado por Alberto Trueba Urbina), la empresa la constituyen los dueños y los propios trabajadores; es más, el sentido ju rídico de empresa como vínculo de comunidad hace más humano y accesi ble al Empresario que antes, y es por esto que tenemos que admitir -- las zonas libres de contratación, para efectos de superar las normas hetéronomas en favor de los trabajadores. Estos conceptos repercu-- ten forzosamente sobre la nueva concepción de la reforma consignada en los artículos 121 al 125-B de la Ley Federal del Trabajo, que entraron en vigor a partir del 1o. de Enero de 1963, y que establecen el viejo concepto del Nacional-Socialismo Alemán de relación de trabajo.

La nueva dogmática del contrato de trabajo considera a éste como un vínculo de comunidad entre trabajadores y empresarios de carácter ju rídico-personal que supera la "Relación", porque ésta sólo puede estar regida por el derecho objetivo, en tanto que el contrato por su

naturaleza contractual puede introducir condiciones más favorables al trabajador que las fijadas por la Ley o por la convención colectiva. Sobre todo ahora que la empresa ya no es "Organismo de dominación sino de colaboración". Pero es necesario recalcar que el contrato de trabajo es un *genus novum* regido por normas laborales o sociales distintas del derecho de las obligaciones o derecho civil..." (10).

A mayor abundamiento, citaremos el artículo 121 de la Ley que a la letra dice: "El patrón y el trabajador podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad".

Alberto Trueba Urbina, nos hace un comentario magistral al precepto citado "... Como en esta disposición se habla de "Relación de trabajo" y en otras de "Contrato de Trabajo", es pertinente hacer el deslinde conceptual para evitar confusiones, especialmente para quienes no tienen formación jurídica. La relación se origina por la prestación de servicios y el pago del salario, como puede observarse en nuestro comentario al artículo 17, ésta relación efectiva de trabajo puede nacer del contrato o bien independientemente de éste, por la "Incorporación al establecimiento" a que se refieren los tratadistas Alemanes Walter Kaskel y Hermann Dersch, en la quinta edición de su obra Derecho del Trabajo, Roque De Palma Editor, Buenos Aires, 1961, páginas 39 y siguientes (citado por Alberto Trueba Urbina), o tam-

10.- TRUEBA URBINA, ALBERTO. TRUEBA BARRERA JORGE. Comentarios a la Ley Federal del Trabajo de 1931; 61a. Edición: Editorial Porrúa, S.A; México, 1969, P.P. 21 a 23.

bién porque la prestación del servicio se inició sin contrato o en las condiciones especiales previstas en los contratos colectivos de trabajo, aún contra la voluntad del empresario. Es decir, la relación del trabajo puede existir, porque es un hecho real y efectivo, aunque no se celebre previamente ningún contrato de trabajo; más en el derecho mexicano el contrato de trabajo siempre se presume en los términos del artículo 18 de la propia Ley o sea, entre el que presta un servicio y el que lo recibe. Por tanto, la rescisión de la relación de trabajo siempre implicará la rescisión del contrato..." (11).

En términos generales se puede concluir diciendo por mi parte que, los efectos y resultados de la Ley Federal del Trabajo de 1931, fueron positivos durante su vigencia ya que el apoyo jurídico del artículo 123 Constitucional que le otorga a la clase obrera es innegable al tomar un incremento inicitado, lo que dió paso a que surgieran los sindicatos, las federaciones y confederaciones obreras que se fueron desarrollando con una fuerza nunca antes vista dentro de la vida política del país, ya que, a partir de entonces han existido y existen dentro de las Cámaras Representativas de la clase trabajadora, cuya influencia se ha dejado sentir en las Adiciones, Derogaciones, Abrogaciones y reformas de nuestras leyes laborales. Por lo que, la Ley de 1931, pese a sus imprevisiones u omisiones, garantizó el mínimo de garantías sociales postuladas en el artículo 123 de la Constitu

11.- Ob. Cit. Comentarios a la Ley Federal del Trabajo de 1931; P.P. 79 y 80.

ción del 17, haciendo sentir a los trabajadores el advenimiento de tiempos mejores y, sobre todo, dando el fundamento para la paz social; abriendo un horizonte de reivindicaciones sociales y económicas, dignificando al trabajo como actividad de seres humanos, destruyendo para siempre la esclavitud frente al poder económico. Más sin embargo, se puede sentir el peso del derecho civil que recae en nuestro derecho laboral cuando se empieza hablar de que las condiciones laborales serán regidas por el contrato de trabajo y más adelante — por la llamada relación laboral, en lo que los tratadistas de la materia no se han definido en adecuar el término apropiado, por lo que, lo analizaremos al entrar ahora en el estudio de nuestra Ley Federal del Trabajo de 1970.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.— La nueva Ley Federal del Trabajo, ha incorporado en su texto, algunos principios que si bien venían siendo elaborados por la doctrina, no tenían consagración en el texto normativo aún cuando estaban involucrados en su espíritu y en concordancia con declaraciones de carácter internacional. En este sentido, corresponde mencionar el artículo 2o. en cuando establece — que "Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones". Principio básico y orientador de todas las disposiciones legales. De igual manera debe destacarse el enunciado del artículo 3o. que concorde con la doctrina en general, concretada en declaraciones internacionales. Afirma que el "Trabajo es un derecho y un deber sociales.

No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quién lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia", una figura de gran importancia en el ordenamiento laboral que surge de las fuentes directas de los sujetos del derecho del trabajo, es encarada en la nueva Ley bajo dos aspectos que se individualizan con las denominaciones Contrato Colectivo de Trabajo, - artículo 386, y Contrato Ley, artículo 404, para configurar la órbita extensiva de la vigencia "Erga Omnes", de estas dos instituciones y especialmente del segundo. Instituciones, con cuya denominación - no estamos de acuerdo; ya que el llamado Contrato Colectivo de Trabajo no es en sí un contrato, sino más bién una serie de estipulaciones bajo las cuales se va a realizar la relación laboral ya que en estricto sensu, el contrato es un acuerdo de voluntades subjetivas - donde priva generalmente, la autonomía de la voluntad y en el llamado contrato colectivo que establece nuestra Ley de 1970, no priva la autonomía de la voluntad sino más bién las necesidades de los entes colectivos como son: Los Sindicatos de trabajadores y patronales; - no hay realmente un acuerdo de voluntades sino más bién, una adecuación entre las necesidades de ambas partes con la realidad económica política y social del momento. Por lo que respecta al llamado Contrato Ley, no estamos de acuerdo en dicha denominación porque como - se dijo en líneas anteriores no existe en tal vinculación jurídica, un acuerdo de voluntades de las partes más bién, un mandato expreso de la Ley que relaciona a las partes entre sí, por lo que debería denominarse en mi concepto relación legal de trabajo, porque la única

de trabajo y ésta consiste en la vinculación jurídica de las necesidades de los factores de la producción.

Nuestra Ley Federal del Trabajo de 1970, así como su antecesora la de 1931, son omisas y únicamente soslayan el problema, ya que en ningún momento definen en forma doctrinal o técnica lo que es el contrato y la relación de trabajo. Asimismo los tratadistas de la materia polemisan unos a favor de la relación laboral y otros a favor de la tesis contractualista, pero en ningún momento se definen totalmente por una o por otra tesis. Dando como resultado que nuestra nueva Ley, debido a los criterios opuestos sostenidos por nuestros tratadistas adoptó una tesis ecléctica, al abordar esta materia. Es decir, por un lado acepta el contrato de trabajo; artículo 20 párrafo II, nos define el contrato individual de trabajo diciendo "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", y en mismo artículo en la fracción I, nos define la relación de trabajo, - diciendo: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea - el acto, que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subor - dinado a una persona, mediante el pago de un salario".

Alberto Trueba Urbina al citar el artículo que antecede expresa lo siguiente: "... En torno a la relación entre trabajador y patrón se han suscitado controversias a fin de determinar su naturaleza jurídica: Unos sostienen la teoría contractualista y otros la relacionis ta. La teoría contractualista se originó en la tradición civilista,

pues los códigos civiles reglamentaban el contrato de trabajo, en el cual imperaban los principios de igualdad de las partes y de autonomía de la voluntad; pero a partir de la Constitución Mexicana de 1917, el concepto de contrato de trabajo cambió radicalmente convirtiéndose en un contrato evolucionado, como dijo el Constituyente Máximas. No se cambió el nombre pero en el fondo ya no hay propiamente un contrato en el que imperen aquellos principios, sino que por encima de la voluntad de las partes están las normas que favorecen al trabajador, de manera que es la Ley la que suple la voluntad de las partes para colocarlas en un plano de igualdad. Por ello sostenemos que el contrato de trabajo es un *genus novum* regido por normas laborales de carácter social distintas del derecho de las obligaciones de la legislación civil. La teoría relacionista fué expuesta por Wolfgang Siebert (citado por Alberto Trueba Urbina), 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 a la empresa, de donde deriva la prestación de servicios y el pago del salario. Esta teoría no contó con el apoyo de la mayoría de los juristas, porque si la relación del trabajo es acontractual, tan sólo podrá aplicarse el derecho objetivo en favor del trabajador. Entre la relación y el contrato como dice Cabanellas, (citado por Trueba Urbina), vuelve al escenario las tantas veces discutida prioridad entre el huevo y la gallina. La relación es un término que no se opone al contrato, sino que lo complementa, ya que precisamente la relación de

trabajo generalmente es originada por un contrato, ya sea expreso o tácito, que genera la prestación de servicios. Por ello el derecho del trabajo es de aplicación forzosa e ineludible en todo contrato o relación laboral, así como el derecho autónomo que se establece en los contratos de trabajo, pudiendo la voluntad de las partes superar las normas proteccionistas del derecho objetivo en beneficio del trabajador; una vez garantizados los derechos de los trabajadores que se establecen en las leyes, así como las ventajas superiores a éstas que se consignan en los contratos colectivos de trabajo, queda una zona libre de autonomía en los contratos individuales para pactar condiciones superiores a la Ley o al contrato colectivo es por esto que ante el contrato y la relación no hay discrepancia pues el contrato de trabajo no puede ser sustituido por la relación de trabajo como figura autónoma, ya que el propio contrato se manifiesta a través de la relación laboral. El anterior precepto revela claramente cuanto hemos expuesto, pues en el mismo se identifica el contrato individual de trabajo y la relación de trabajo, de manera que para efectos jurídicos es lo mismo el contrato que la relación de trabajo, independientemente de los actos que la originen. El acto puede ser el convenio que se formaliza con la celebración del contrato o la prestación del servicio que a su vez da vida al contrato de trabajo, y en uno y otros casos siempre regiran las Leyes protectoras de los trabajadores..." (12).

12.- TRUEBA URBINA ALBERTO, TRUEBA BARRERA JORGE. Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, 42a. Edición: Editorial Porrúa, S.A; México, 1980, P.P. 33 y 34.

En nuestra opinión, estamos de acuerdo con los tratadistas del derecho laboral cuando afirman que el término contrato ha venido a menos en el derecho del trabajo, y lo que realmente importa es conocer la verdadera esencia de la relación de trabajo. Los principales tratadistas del derecho laboral como consecuencia de que la Ley de 1931 y la de 1970, no definen en forma clara a la relación laboral del contrato de trabajo, como lo expusimos con anterioridad por lo que nuestra Ley de 1970, y como lo vemos en el comentario de Alberto Trueba Urbina, nos dice simple y llanamente en su opinión que transcribimos que el contrato y la relación del trabajo son una misma cosa y en todo caso se complementan. Opinión muy respetable que sin embargo, no compartimos. Primero: Estamos de acuerdo que la relación de trabajo es acontractual, es decir, que para su existencia no se necesita la celebración de un contrato, pero tampoco estamos de acuerdo en que la relación de trabajo se dé o se produzca con la simple incorporación del trabajador a la empresa, como lo estableció la teoría sostenida por el Nacional Socialismo porque en tal supuesto cualquier persona que prestara un servicio o mejor dicho que se incorporara a una empresa sin permiso ya sea expreso o tácito del empresario, constituiría una relación laboral, lo cual sería absurdo. Desde nuestro particular punto de vista la relación laboral puede ser expresa o tácita, verbal o escrita, es decir, el hecho de que la relación laboral se establezca por escrito no constituye de ninguna manera un contrato de trabajo sino la concurrencia o adecuación de las necesidades económicas de los factores de la producción; como son el capital y el trabajo. Es decir, yo trabajador necesito traba

jar, yo empresario necesito mano de obra que me trabaje y la sociedad necesita de la conjugación de ambos para la producción de los satisfactores y la prestación de los servicios, lo cual a mi manera de ver no constituye un contrato de trabajo sino la verdadera relación laboral. Discrepamos con el criterio de la Ley porque confunde ambos conceptos y nos parece que dicha solución lejos de ser doctrinaria y técnica, es simplista. Denota que el Legislador tanto de 1931, como él - de 1970, no tuvieron el valor suficiente para desligar definitivamente la ciencia del derecho laboral del tronco del derecho civil. Como lo comenta Alberto Trueba Urbina, que a partir de la Constitución de 1917, el concepto de contrato de trabajo cambio radicalmente convirtiéndose en un contrato evolucionado según lo expuso el Constituyente Macías. A mi manera de ver, en el fondo yo no existe un contrato, ya por encima de la voluntad de las partes están las normas que favorecen al trabajador, es pues, la Ley la que suple la voluntad de las partes para colocarlos en un plano de igualdad, es decir, no hay autonomía de la voluntad sino la voluntad de la Ley, ni se crean, ni se extinguen derechos ni obligaciones, sino que únicamente se cumple con la Ley. Se trata efectivamente de un *genus novum*, regido por normas de carácter social distintas del derecho civil; lo que llamaría a mi criterio "Relación Laboral". Ya que considero que el contrato es una institución neta y con fines individualistas dentro del derecho civil encerrado en el marco del derecho privado, y la relación de trabajo - aunque se parece, es una creación del derecho social, con miras en el bienestar económico, político y social, mediante los factores de la producción para terminar con la influencia civilista.

CAPITULO SEGUNDO

II.- LOS SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

A).- LAS PERSONAS Y EL ORDEN JURIDICO EN LA RELACION LABORAL.

B).- LOS SUJETOS EN CUANTO A SU NATURALEZA INDIVIDUAL O COLECTIVA EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

C).- LOS SUJETOS DE LAS RELACIONES DE TRABAJO: COMO PATRONO COMO INTERMEDIARIO Y COMO TRABAJADOR.

A).- LAS PERSONAS Y EL ORDEN JURIDICO EN LA RELACION LABORAL.

Mucho se ha especulado en cuanto a la palabra persona, y por lo tanto, el concepto expresado por este vocablo, se considera que tuvo su sede en el derecho y por lo que respecta al origen del derecho, a mi juicio considero, aparece con el hombre mismo, es decir, es concomitante el derecho con el hombre, pues de no ser así, no podríamos entender las normas jurídicas ni los fines que se persiguen, por lo que, la personalidad en el derecho es un problema doctrinario, que ha sido materia de estudio de casi todos los autores, pero principalmente los que se han ocupado de este tema son los tratadistas civilistas que nos dicen: Que el término "Persona", tiene diversas acepciones.

En consecuencia, Luis Recanses Siches (citado por Enciclopedia Jurídica Omeba), manifiesta que "... La palabra persona tuvo su origen en el derecho, dejando ahora, a un lado su sentido originario de máscara en la esena teatral clásica; y conserva la condición de una de las nociones básicas en el mundo de lo jurídico. Pero hay otras disciplinas que con sentidos varios emplean también la palabra persona. Así la filosofía, la ética la psicología y la sociología. En cada una de esas diciplinas tiene una acepción diferente de la que posee en las demás. En el campo de lo jurídico "Persona" expresa el sujeto de las relaciones jurídicas, por lo tanto, es sujeto de los deberes jurídicos y de los derechos subjetivos..."

Sin embargo, Hans Kelsen (citado por Enciclopedia Jurídica Ome-

ba), al respecto dice "... Cree que el concepto corriente de persona en sentido jurídico no es más que una expresión duplicada del deber jurídico y del derecho subjetivo, concebidos en una forma sustancializada. La persona para el derecho no es una realidad, sino un concepto inmanente al mismo orden jurídico. Por otra parte, para determinar el concepto de personalidad considera que se tratan de normas jurídicas que se presentan refiriéndose a un sujeto, esto es, -- que aparecen como subjetivizadas. Ahora bien, así resulta que persona jurídica individual, o sea persona individual en sentido jurídico, sería el conjunto de aquellas normas que tienen por objeto la conducta de un hombre, tanto como deberes jurídicos, lo mismo que como derechos subjetivos. Se tiene por otra parte, a lo que se llama persona jurídica colectiva. Esta es, pues, un complejo de normas jurídicas que regulan la conducta recíproca de un conjunto de hombres dirigida hacia un fin común. La persona jurídica colectiva es, pues, -- también una parte del ordenamiento jurídico, delimitada conforme a -- un cierto punto de vista, concebida como sistema unitario de derechos y deberes referidos a un centro común de imputación; centro común de imputación que consiste en un punto ideal, en un sujeto ideal, construido por el derecho. En consecuencia, el concepto de la personalidad jurídica no es una cualidad real que posean los entes jurídicos, sino que es un medio de que se vale la ciencia del derecho para exponer las recíprocas relaciones jurídicas que integran propiamente dichos entes sociales..." (13).

Ahora bien, Rafael Rojina Villegas nos dice..." En el Derecho se distinguen las personas físicas de las morales, de tal manera que existe la persona jurídica individual y las personas jurídicas colectivas. El hombre constituye la persona física, también llamada persona jurídica individual. Los entes creados por el derecho son las personas morales o ideales, llamadas también personas jurídicas colectivas.

Por persona jurídica se entiende el ente capaz de derechos y obligaciones, es decir, el sujeto que puede ser susceptible de tener facultades y deberes, de intervenir en las relaciones jurídicas, de ejecutar actos jurídicos, en una palabra, el ente capacitado por el derecho para actuar jurídicamente como sujeto activo o pasivo en dichas relaciones.

El derecho, no sólo ha reconocido que el hombre es el único sujeto capaz de tener facultades y deberes; también a ciertas entidades que no tienen una realidad material o corporal, se les ha reconocido la capacidad jurídica para tener derechos y obligaciones y poder actuar como tales entidades. Ha sido con motivo principalmente de estos entes jurídicos, como ha nacido el problema y teoría de la personalidad jurídica..." (14).

En nuestra legislación, se establecen los artículos 22 y 25, de nuestro código civil vigente, con respecto a las personas físicas y,

14.- ROJINA VILLEGAS, RAFAEL. Derecho Civil Mexicano, Tomo I: Editorial Porrúa, S.A; México, 1980, P.P. 115 y 116.

a las personas morales cuyas definiciones se plasman de la manera si guiente:

Artículo 22.- La capacidad jurídica de las personas físicas se adquiere por el nacimiento y se pierde por la muerte; pero desde el momento en que un individuo es concebido, entra bajo la protección - de la Ley y se le tiene por nacido para los efectos declarados en el presente código.

Artículo 25.- "Son personas morales:

- 1.- La nación, los estados y municipios.
- 2.- Las demás corporaciones de carácter público reconocidas por la Ley.
- 3.- Las sociedades civiles y mercantiles.
- 4.- Los sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a las que se refiere la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Federal.
- 5.- Las sociedades cooperativas y mutualistas.
- 6.- Las asociaciones distintas de las enumeradas que se propongan fines políticos, científicos, artísticos, de recreo o - cualquier otro fin lícito, siempre que no fueren desconocidos por la Ley..." (15).

En mi opinión, considero que las aportaciones hechas por los tratadistas en materia civil, nos determinarán que en nuestra doctrina - existe o ha existido la problemática de la personalidad en el derecho por lo que, se han avocado al adentrarse en el estudio de la materia, en razón de que la palabra persona, tiene diversas acepciones en la aplicación de varias disciplinas y, por consecuencia, en lo jurídico - el concepto persona viene a ser el sujeto regulado por las relaciones jurídicas ya que además y antes que, por la Ley civil, la persona jurídica ya sea individual o colectiva, nuestra carta magna en su artículo 9o. las garantiza y concibe como uno de los posibles desenvolvimientos de la personalidad de los individuos en relación al principio de libertad y asociación.

Por lo que atañe, a la problemática de la personalidad jurídica en nuestro derecho laboral mexicano, se contemplan por su parte las siguientes connotaciones: Pues nos dice Mario de la Cueva, muy acertadamente "... El hombre es la célula cuya existencia y vida de relación con otros, constituye la sustancia de las comunidades humanas. - Es de él y para él, de donde nace el derecho. De estas dos frases se infiere que el hombre, por su sola cualidad de hombre, es el titular originario y natural de los derechos y obligaciones que brotan de las normas jurídicas, o de acuerdo con la terminología jurídica: El hombre, por su sola cualidad de hombre, es persona. Esta verdad no siempre se ha reconocido, pues en la Grecia Clásica, el mismo Aristóteles (citado por Mario de la Cueva), justificó la esclavitud al igual que todos los pueblos antiguos, los mismos Jurisconsultos Romanos tan es-

pecializados en el estudio del derecho expresaron en su instituto que "La esclavitud es una institución del derecho de gentes, que en contradicción con la naturaleza, coloca un hombre bajo el dominio de -- otro", pero fue necesario al transcurso de muchos siglos hasta llegar a la ilustración para que las escuelas de derecho natural, convencieran a la humanidad de que el hombre, por ser la fuente creadora y el fin supremo del derecho, es persona por su sola calidad de hombre. -- Pero para ser justos ciertamente debemos mencionar, que el cristianismo proclamo la igualdad de todos los seres humanos por ser hijos de -- un sólo Dios; pero desgraciadamente aunque esta idea fue bastante antigua y lo suficientemente clara, no se entendió sino con el advenimiento de las escuelas del derecho natural. A tal grado que el mismo formalismo Kelseniano (Allgemeine Staatslehre, Verlag Von Julius -- Springer, Berlín, 1925, pág. 68). (Citado por de la Cueva Mario), en pleno siglo XX, se atrevió a sostener que "El derecho puede atribuir o no personalidad jurídica a los hombres, por lo que hay hombres que como los animales carecen de personalidad..." (16).

Por mi parte, avalando las consideraciones de Mario de la Cueva, considero incongruente y monstruosa la idea vertida por el formalismo Kelsiano, ya que el derecho, siempre será un modulador y regulador de la conducta humana que, sin el hombre carecería de razón y de existencia ya que de la Cueva, nos ha señalado acertadamente que los Legisladores de nuestra Ley Federal del Trabajo de 1970, prefieren --

16.- Ob. Cit. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I: P. 149.

designar al trabajador con el término de persona física, es decir, al individuo que presta sus servicios de manera personal y directa a un patrón que también puede ser este último una persona física o moral. Por lo que respecta a las personas morales, nuestro estatuto laboral vigente no hace referencia alguna, a lo que la doctrina denomina personas jurídicas, pero sin embargo, para que se pueda establecer la relación laboral se requiere necesariamente de los trabajadores y patrones, que son integramente los sujetos del derecho del trabajo. Independientemente de las denominaciones que les atribuyan.

B).- LOS SUJETOS EN CUANTO A SU NATURALEZA INDIVIDUAL O COLECTIVA EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

Al referirnos a los sujetos de las relaciones laborales implica señalar el ámbito de aplicación personal de las normas del derecho — del trabajo; y consecuentemente determinar quienes son los sujetos de la relación de trabajo, pues si interpretamos con un criterio rigorista y desde un punto de vista conservador, en nuestra disciplina encontramos que solamente pueden ser sujetos del derecho laboral, aquellos a quién la Ley se refiera en forma concreta y específica; pero si reconocemos su carácter dinámico y progresista, necesariamente tendremos que aceptar que puede llegar a serlo cualquier persona, porque, puede ser una persona física o una persona moral. Si hemos afirmado que — cualquier persona puede ser sujeto del derecho laboral, ya nadie discute que son también sujetos de la relación laboral, por lo tanto, podemos deducir que en nuestro derecho positivo del trabajo, se contem-

plan dos tipos de relaciones jurídico laborales a saber: Relaciones laborales individuales y relaciones laborales de carácter colectivo.

J. Jesus Castorena, nos señala la expresa clasificación del derecho obrero en dos ramas, la del derecho individual y la del derecho colectivo "... Implica el imperativo de intentar, por lo menos, la fijación de los caracteres de una y de otra. El criterio de quienes la propiciarón, quedó plasmado en las siguientes afirmaciones: "Las relaciones colectivas de trabajo son las que se establecen entre la empresa y la comunidad de trabajadores, como una simple unidad de hecho o reunida en un sindicato... Se ocupan y afectan a la comunidad obrera como tal, a los intereses generales de la misma y claro está, repercuten sobre todos y cada uno de los trabajadores... El artículo 123, de la Constitución produjo, entre otros resultados, la posibilidad de las relaciones colectivas de trabajo, lo cual, a su vez, facilitó a los trabajadores la búsqueda de un equilibrio entre el trabajo y el capital y el establecimiento de condiciones más justas de — prestación de los servicios".

Por su parte, siempre ha diferido de esa concepción del derecho colectivo y por lo tanto nos dice: No todo lo relativo a las instituciones que la Ley considera como integrantes de la rama del derecho colectivo del trabajo, es colectivo. Muchas de las normas son de naturaleza individual.

Por lo que, le basto con señalar que en toda entidad pública, - Estado y Municipio, se dan los dos tipos de relaciones y que ese mis

mo fenómeno se observa en el derecho autónomo de las entidades sociales intermedias (Entre Estado e Individuo), para llamarlos de algún modo. Las entidades sociales se han hecho a través de las formas o maneras de convivir que han adoptado, consciente o inconscientemente impelidos por la necesidad o por la inteligencia, los hombres quienes terminan por ser los miembros de las entidades creadas, como acaban por serlo las generaciones descendientes, porque, es de naturaleza de las entidades, la supervivencia en el tiempo, superior a la duración de la vida humana. Señalando que los grupos se integran y se fortalecen y se proyectan hacia el futuro. El grupo se hace por las aportaciones de sus miembros, por las tareas que espontáneamente se imponen para salvarlo y fortalecerlo, por las funciones que crean dirigidas a su conservación y a su perfeccionamiento. Esas formas de socialización están destinadas a adquirir el carácter de normas jurídicas, el día que son asentidas por la colectividad o el día en que se las incumple, hecho discordante que puede tener el efecto de advertir y hacer advertir a los hombres el sentido profundo de integración de la forma de convivencia violada. Las normas que emanan de esas reacciones son derecho colectivo, hacen el nosotros, integran y fortalecen el grupo. Pero el hombre a su vez, tiene frente al destino de las entidades a las que pertenece, un destino propio, individual, personalísimo, cuya realización está en sus manos. Tiene el destino de cada hombre que forma el grupo, como marco, el derecho colectivo. Para realizar sus destinos individuales los hombres de la comunidad, crean formas de convivencia. Estas formas de convivencia son de sujeto a sujeto; de ellas también surgen normas, exactamente como se producen

las colectivas, esas normas son el derecho individual. En el derecho obrero, por el trabajo en común de los trabajadores y el aparentemente disperso de los patrones, surgen las entidades sindicatos, sindicatos de obreros y sindicatos de patrones, unos y otros como resultado de las formas de convivencia de los grupos que integran obreros y empresarios. Unos y otros se dan sin menoscabo de los obreros y de los patrones y sin perjuicio de los destinos de cada obrero y de cada patrón. El derecho que los rija o es colectivo si propende a hacer el grupo, a darle estabilidad, a fortalecerlo, a realizar su destino, o es individual si las relaciones son de hombre a hombre, si propende a afirmar los derechos de cada uno de los sujetos de la relación, su personalidad y sus propios intereses. Los dos grupos, obrero y patronal, conviven además en las empresas, esten o no organizados en sindicatos, En el seno de las empresas también se dan formas de convivencia y normas jurídicas colectivas, y formas de convivencia y normas jurídicas individuales. Los sindicatos y los hombres que forman grupos, trabajadores y patrones, conviven colectiva o individualmente en ese tercer grupo que es la empresa, en esa ecuación social de segundo grado, a este espectáculo jurídico, tendrá que enfrentarse la nueva doctrina mexicana del derecho obreros..." (17).

En mi opinión, por lo que hace a las relaciones laborales individuales y colectivas, considero: Que en la formación de la relación **laboral** de carácter individual, concurren todas aquellas personas que

17.- Ob. Cit. Manual de Derecho Obrero, P.P. 217 y 218.

en forma directa o inmediata prestan el servicio personal por cuenta ajena en forma subordinada y, que comunmente, conocemos como "Trabajadores" y al que va a recibir dicho servicio igualmente, en forma directa o indirecta se le conoce con el nombre de "Patrón", propo- niéndose estos grupos, además de convivir en las empresas, estén o no organizados en sindicatos no solamente para representar, sino para defender y proporcionar cada vez mejores condiciones de trabajo.

Por lo que hace a los sujetos en cuanto a su naturaleza indivi dual o colectiva, Mario de la Cueva nos dice: "... Que nuestra le- gislación laboral conoce una clasificación que tiene como base la — distinta manera de ser de las relaciones de trabajo, de tal manera — que las personas se diferencian según que participen en relaciones — individuales o colectivas, esto es, según que entre únicamente en — juego el interés particular de uno o varios trabajadores o que haga acto de presencia el interés de la comunidad obreras. Ahora bien, el trabajador interviene exclusivamente en las relaciones individuales, pues como persona física no puede ser titular de intereses y derechos colectivos; e inversamente los sindicatos sólo intervienen en las relaciones colectivas, porque su misión consiste, de conformidad con la definición del artículo 356 de la Ley, en el "Estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de la comunidad obrera". Sin duda, los sindicatos pueden actuar en representación de los trabajadores ante las autoridades y ante el patrono, pero en esta hipótesis no obran como — titulares de derechos; y pueden también entrar en relaciones indivi- duales si utilizan los servicios de un trabajador, pero entonces, ac—

túan como patrones y no en ejercicio de sus funciones. Por último, los patrones no sólo pueden sino tienen que concurrir en los dos tipos de relaciones, pues son el otro sujeto sin el cual no es posible ni la formación, ni la vida de las relaciones jurídicas laborales..." (18).

En nuestro derecho mexicano del trabajo, podemos afirmar categóricamente que existen los sujetos en las relaciones laborales y - como se ha expuesto con anterioridad son los llamados: Sujetos individuales y sujetos colectivos. Por lo que hace a los primeros; - en la actualidad no concurren solos ante el patrón a solicitar trabajo sino que van acompañados del derecho del trabajo con todas sus normas protectoras y reivindicatorias, es decir, concurren a la relación laboral, bajo el amparo de nuestras leyes y, en cuanto, a los - segundos de los sujetos, ingresan como miembros de la relación laboral colectiva para dar origen a su nacimiento y de llegar adquirir - personalidad jurídica a través de ciertos requisitos; y una vez satisfechos, quedan protegidos por el derecho y disfrutan de autonomía para la realización de sus fines, entre los que se puede destacar, - la reglamentación colectiva de las condiciones generales de trabajo.

C).- LOS SUJETOS DE LAS RELACIONES DE TRABAJO: COMO PATRONO, CON IN TERMEDIARIO Y COMO TRABAJADOR.

Como hemos visto, al desarrollar el capítulo presedente, al ha-

18.- Ob. Cit. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I: P. 150.

blar de los sujetos individuales y colectivos en el derecho del trabajo, nos percatamos a primera vista que, en la relación laboral, co existen dos tipos de intereses diametralmente opuestos aunque coordi nados conviven dentro de la empresa o industria, los cuales van a — proporcionar los servicios o satisfactores a la sociedad; sujetos ti tulares de dicha relación, conocidos con el nombre de trabajador y — patrón. Este último encierra diversas acepciones, y frecuentemente se utilizan como sinónimos siendo estos: Patrón, patrono, empleador, dador de trabajo, industrial, etc... La palabra patrón, encierra un doble significado, pues al mismo tiempo que es clasista, resulta pa ternal. De ésta suerte que la voz patrón o patrono, en el principio de las relaciones laborales, tenía el doble significado de defensor o protector y se viene a desnaturalizar con el correr de los años, al adquirir la acepción de amo en los tiempos de la esclavitud y, el de señor, en la época del feudalismo; y fue hasta la aparición del Estado Liberal Individualista, cuando se designa con el nombre de patrón, al empresario burgués que requiere los servicios de otro, para obte ner un beneficio propio, explotandolo, dandole a este concepto una to nalidad de sentido netamente clasista. A hoy en la actualidad, la en contramos ligada intimamente a la lucha perenne entre ambas clases so ciales en la que se encuentran inbuidos en forma cotidiana trabajado res y patrones, los que vienen a ser los sujetos de la relación de — trabajo. Quién presta el servicio se le denomina "Trabajador", y al que lo recibe y lo remunera se le llama "Patrón".

Por lo que hace a la doctrina extranjera en materia laboral, - -

abunda en diversas consideraciones en cuanto, al concepto "Patrón o Patrono", pero estas consideraciones están encuadradas dentro del sentido legislativo que ha servido de base a cada autor determinado para la realización de su correspondiente estudio. Así tenemos, por ejemplo, que para Ernesto Krotoschin (citado por Enciclopedia Jurídica -- Omeba), "... La definición del concepto patrono resulta de la contraposición en que éste lógicamente debe estar con respecto al trabajador. Por consiguiente, patrono es la persona que ocupa a uno o varios trabajadores. Mientras que una persona física, un individuo, -- puede ser trabajador, para la persona del patrono es indiferente que se trate de una persona física, o una persona jurídica, una sociedad, asociación, etc; tampoco importa diferencia alguna si esta persona es una persona privada o un ente público, ya que también éstos pueden -- contratar trabajadores. Tampoco interesa la índole del negocio, en principio. Ni siquiera hace falta que el patrono tenga negocio. El individuo que emplea a una sirvienta o a un conductor, es patrono. -- Ello sin perjuicio de que alguna ley parta de un punto de vista distinto al vincular expresamente el concepto de patrono a la empresa explotada..."

Para Juan D. Pozzo, "... Generalmente se encuentra en la doctrina y en las leyes de trabajo el término "Patrón" o "Patrono", como sujeto de la relación laboral contrapuesto al de "Empleado" o "Trabajador". En algunos casos, el derecho comercial, y siguiendo su terminología, en la Ley 11.729 se usa el vocablo "Principal"; el código civil utiliza el término "Locatario". También se designa al empleador como el "Dador de empleo o de trabajo" o "Acreedor de Trabajo", aun--

que este último término sea poco usual. Otra denominación que ha tenido bastante aceptación en la doctrina y en la misma legislación es la de "Empresario", derivada de la terminología mercantil. El citado jurista Argentino prefiere el término de "Empleador" como sujeto de la relación laboral, y señala que la Legislación Argentina no da el concepto jurídico del "Patrón" o "Empleador", y sólo a veces enumera actividades sometidas a su regulación, como ocurre en algunos regimenes jubilatorios (del comercio o industria) y en el decreto — 33.302. Estima que la noción jurídica del "Empleador" se puede deducir a contrario sensu de la del empleado. El empleador es aquél que se beneficia con el trabajo que le presten otras personas en forma retribuida y subordinada. Este concepto es general y comprende tanto a las personas físicas como los entes jurídicos, a diferencia de lo que ocurre con el empleado. No es característico del patrono (empleado) que actúe con fines de lucro. Aunque si bien es cierta que la nota de animus lucrandi tiene una cierta preponderancia en el empleador, especialmente en el que se ofrece los caracteres de "Empresario" industrial o comercial, debemos concluir que dicha nota no es esencial para dar la noción de empleador..." (19).

Finalmente, para concluir con el estudio de este sujeto de la relación laboral, nos remitimos a nuestra Legislación Mexicana en materia de trabajo en donde encontramos que la Ley Federal del Trabajo de 1931 y asimismo la de 1970, establecen en su articulado el concep

to de patrón. Ley Federal del Trabajo de 1931, Artículo 4o. "... Patrón es toda persona física o moral que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo..." (20).

Por lo tanto, la Ley Federal del Trabajo de 1970 nos da la definición del concepto de patrón en el Artículo 10. "... Patrón es la - persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores..." (21).

De lo anteriormente expuesto, de acuerdo a los preceptos que -- nos invocan, tanto la Ley Federal del Trabajo de 1931 y la de 1970, se puede concluir que el concepto "Patrón" o "Patrono", es el sujeto de derechos y obligaciones garantizados aquellos y exigibles éstas. En forma general podemos decir que este sujeto de la relación labo-- ral, sólo puede ser una persona natural o una persona jurídica (mo-- ral) y que además, desempeña una función importante ante la econo-- mía, ya que dispone del elemento de producción como es la empresa y requiere necesariamente de la mano de obra del otro sujeto laboral - es decir, del trabajador para llevar a cabo sus fines menesterales.

Por lo que hace, al concepto de intermediario, los tratadistas también hace sus referencias. Para Guillermo Cabanellas (citado --

20.- ORIGEN Y REPERCUSIONES DE LA PRIMERA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Publicación Conmemorativa del Cincuentenario de la Primera Ley Federal del Trabajo 1931-1981. México, Secretaria del Trabajo y Previsión Social. P. 229.

21.- Ob. Cit. Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, P. 22.

por Miguel Bermudez Cisneros), lo define como: "... El que hace posible el enlace entre dos o más personas y más especialmente entre productores y consumidores o entre importantes empresas y los trabajadores..." "... O como lo define con mayor precisión el propio Legislador al decir que intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otros para que presten servicios a un patrón. Sobre esta figura regulada por el artículo 13 de la Ley, la corte ha opinado: Los requisitos que señala el artículo 5o. de la Ley Federal del Trabajo, para considerar como intermediario a quién contrata con los trabajadores, deben de estimarse satisfechos cuando aquel subcontrata con otra persona la relación del — trabajo, tanto por ser el subcontratante el directamente beneficiado cuando porque no demuestre que los útiles para la ejecución del trabajo los proporcionaba por virtud de un contrato de arrendamiento. Jurisprudencia No. 585. Apéndice al Tomo CXVIII, página 1058. Intermediario en la relación laboral. Lo es el que se ostenta como patrón de ciertos trabajadores, no obstante que reconoce que el taller en que prestaron sus servicios se encuentra ubicado dentro de las propiedades de determinada negociación, que las herramientas y maquinaria usadas en el trabajo pertenecen a esta empresa y que al propio supuesto patrón trabaja a contrato con dicha negociación. — A.D. 3294/58. Antonio Gonzalez y Coags. 24 de Marzo de 1960. Pómente: Ministro Martínez Adame. Cuarta Sala Boletín 1960. página 195..." (22).

22.- BERMUDEZ CISNEROS, MIGUEL. Las Obligaciones en el Derecho — del Trabajo, 1era. Edición: Cardenas Editor y Distribuidor, México, 1978, P.P. 40 y 41.

El concepto intermediario nos indica Mario de la Cueva, "... La intermediación ha sido una de las actividades más innobles de la his toria, porque es la acción del comerciante cuya mercancía es el trabajo del hombre, 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 cantidad. La Ley de 1931 contenía -- una definición que está en el fondo del artículo 12 de la Legisla- ción vigente: "Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrono". La intermediación es la actividad de una persona que entra en contacto con otra u otras para convenir con ellas en que se presenten en la empresa o establecimiento a prestar un trabajo, esto es, el intermediario es un mandatario o gestor o agente de negocios, que obra por cuenta de otra persona. Por lo que el artículo 14 de la Nueva Ley establece los principios fundamentales siguientes:

- a) En su parte introductoria establece, que las personas que se valgan de intermediarios serán responsables ante los trabajadores, por "Las obligaciones que deriven de la Ley y de los servicios prestados".
- b) La fracción I, determina la aplicación imperativa 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 trabajo y tendrán los mismos derechos que corresponden a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento".

c) La fracción II, que dice que "Los intermediarios no podrán - recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores", es una aplicación del mandato - - Constitucional que previene que "El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos..." (23).

En cuanto, al sujeto intermediario en el derecho del trabajo, - se encuentra en una realidad que no se puede desconocer ni mucho menos ignorar ya que como tal, existe y se mueve en el ámbito de las - relaciones laborales en cuanto presta un servicio para desempeñar -- una actividad al convenir con una o varias personas para trabajar en empresas o establecimientos, aún cuando en muchas ocasiones se utiliza como un medio para evitar la responsabilidad patronal. Pero todo esto no invalida que las personas que se valen de los intermediarios y aún ellos mismos dejen de ser responsables ante la clase trabajadora.

Ahora, le toca el turno a el trabajador como sujeto de la relación laboral, en el estudio de este último inciso, y a mi manera de ver considero señalar que, es sin lugar a duda, la figura central en nuestro derecho del trabajo y de toda norma jurídica que pretenda -- proteger y reivindicar la actividad humana, con el fin de mejorar -- las condiciones de vida de los trabajadores que tienen como único patrimonio su energía manual o intelectual. Acerca del concepto trabajador, Mario de la Cueva nos indica "... Las normas de la declara- -

23.- Ob. Cit. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I: P.P. - 158 y 159.

ción 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.

- 1.- El derecho del trabajo nació para proteger la actividad del hombre, por lo que todas sus normas e instituciones presuponen la presencia de la persona humana: La limitación de la jornada, los días de descanso, las vacaciones, el salario, cuya finalidad, más que constituir una contraprestación por el trabajo, se propone asegurar al hombre una existencia decorosa, o la protección contra los riesgos de trabajo, principios estos, que no se conciben sino en función de la persona física; de ahí que dijéramos en una ocasión que el hombre-trabajador es el eje en torno del cual el estatuto laboral.

Por esas consideraciones, la Ley clausuró un debate que sostuvo la doctrina mexicana, en torno a la extranjera, acerca de las personas jurídicas como sujetos de una prestación de trabajo. La Ley de 1931 no resolvió la duda, pues su definición del artículo Zero. "Trabajador es toda persona que -preste a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo"; de cuya re-

dación se quiso deducir que los sindicatos o una asociación podían ser trabajadores cuando celebraban el llamado contrato de equipo, esto es la ley vieja no precisó si sólo la persona física o también la jurídica, podían ser sujetos de relaciones de trabajo. En cambio, la nueva ley dice en su artículo 8o. que "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o jurídica, un trabajo personal subordinado", cambio que implica que únicamente la persona física, esto es, el hombre puede ser sujeto de una relación de trabajo, solución que sirvió, entre otros objetivos, para que el contrato de equipo, que era una fuente de explotación de los trabajadores, quedara al margen de la ley.

- 2.- No todas las personas físicas son trabajadores de ahí que el derecho del trabajo 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 el artículo 3o. de la Ley de 1931 y en el artículo 8o. de la Ley de 1970, preceptos ambos que ya fueron transcritos. La legislación nueva se apartó de su precesora en tres aspectos, que corresponden a otras tantas ideas de las normas vigentes: a) El precepto de 1931 exigía que la prestación de servicios se efectuara en virtud de un contrato de trabajo, lo que era consecuencia lógica de la doctrina contractua-

lista que privaba en aquella legislación. En cambio, en la nueva ley, es suficiente el hecho de la prestación del trabajo, para que se aplique automática e imperativamente el estatuto laboral. Como un simple anticipo a la exposición de la doctrina de la relación de trabajo, diremos que 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 del trabajo. b) La Ley vieja habló de una prestación de servicios bajo la dirección y dependencia del patrono, la Ley de 1970, se refiere a un trabajo subordinado; c) Dentro del más grande y profundo respeto a la dignidad humana, la ley se apartó de la idea tradicional según la cual, la persona presta el trabajo bajo la dirección y dependencia del empresario, y la sustituyó por el pensamiento nuevo, armónico con la teoría de la relación de trabajo, que consiste en que no es el trabajador quién se subordina al patrono, sino que, en la pluralidad de las formas de prestación y trabajo, la ley se ocupó solamente del trabajo subordinado, lo que no significa en ningún momento que la ley no deba de ocuparse en un futuro próximo de las restantes formas de la actividad humana, siempre y cuando, primeramente, deberán expedirse las leyes apropiadas, hasta integrar una legislación unitaria para el trabajo del hombre; d) Ahora bien, este concepto de trabajo su-

bordinado sirve, no para designar un status del hombre, sino exclusivamente para distinguir dos formas de trabajo: - Una en que el hombre actúa libremente haciendo uno 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. Así a - ejemplo: El médico que se sometiera a las instrucciones de su paciente faltaría al cumplimiento de su deber, por lo -- que acertadamente se dice de él que ejecuta su trabajo li-- bremente; pero el médico de hospital tiene que prestar su - trabajo de conformidad con las normas e instrucciones vigentes en el centro de salud. Por lo tanto, la diferencia de estas dos normas de trabajo consiste en que en la primera - el médico es responsable del éxito o fracaso del tratamiento, en tanto en la segunda, lo es el hospital. Diferencia que, no es impedimento para que se dicte una ley protectora del trabajo médico..." (24)

En síntesis, podemos afirmar que el trabajador como se conoce - con el término más usual en nuestra Legislación, aunque algunas ve-- ces es denominado empleado, otras obrero, el que presta su trabajo - como sujeto en la relación del trabajo, es, aquel que, únicamente como persona física puede ostentarse con esta categoría y por exclu-- sión ninguna persona jurídica o moral, asociación, sindicato agrupada

24.- Idem. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I: P.P. 150 a 152.

ción o coalición. Y para conservar la titularidad como tal, deben reunir las siguientes características: a) Ha de ser una persona física; b) Ha de trabajar por cuenta ajena, sin que en ningún momento pierda su condición de tal, para el caso de que tenga algún interés en la empresa o sociedad donde preste sus servicios; c) Al realizar una labor es necesario que exista la subordinación; d) A cambio de su labor y para que constituya un beneficio del trabajador debe existir la percepción de un salario. Por lo anteriormente expuesto, considero apropiado señalar, en cuanto al último de los incisos que se refiere al salario, en el presente trabajo se contempla que los patronos lo suplantán por las llamadas "Propinas", por convenir así a sus propios intereses con la finalidad de negar la existencia de la relación laboral obrero-patronal y burlar los mandatos expresos del artículo 123 fracción VI y demás que contempla nuestra Carta Magna, así como el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo y demás preceptos relativos de la propia Ley, por lo que hace a los trabajadores que van a desempeñar un trabajo en sus empresas u establecimientos. En lugar de recibir el salario como lo expresan nuestras leyes, otorgan a estos las llamadas "Propinas", por lo que esto, no invalida a los patronos a cumplir con sus obligaciones ni mucho menos que desconozcan la existencia de la relación laboral, por lo que sugiero a nuestra Legislación Vigente denominada del trabajo o laboral que debe amparar y proteger a la clase trabajadora que reciba propinas en lugar del salario, aunque solamente encuadren las tres primeras características que señalo, para el bien común de estos trabajadores. Para que subsistan y existán mejores condiciones al trabajo.

C A P I T U L O T E R C E R O

III.- LAS RELACIONES DE TRABAJO.

A).- CONCEPTO DE TRABAJO.

B).- LOS CONCEPTOS DE EMPRESA Y ESTABLECIMIENTO.

C).- CONCEPTO DE SUBORDINACION Y SUS CARACTERISTICAS.

D).- TEORIA DE LOS VICIOS DEL CONSENTIMIENTO DEL DERECHO DEL --
TRABAJO.

E).- TEORIA DE LA RELACION DEL TRABAJO CON EL NUEVO DERECHO ME-
XICANO DEL TRABAJO Y LA PRESUNCION LABORAL.

A).- CONCEPTO DE TRABAJO.

Antes de entrar al estudio del concepto "Trabajo", y conocer su significado, por nuestra parte, es necesario que nos preguntemos -- ¿Que entendemos por trabajo? y, además, ¿A que clase de trabajo nos vamos a referir cuando se haga mención como objeto de una rama del -- derecho? sin duda alguna, considero que por lo menos todos podemos -- tener una idea aproximada en cuanto a lo que es el trabajo, lo que -- puede ser por lo tanto sinónimo de actividad provechosa, de esfuerzo dirigido a la consecución de un fin valioso.

Por lo tanto, conozcamos lo que el tratadista laboral extranjero Efren Borrajo Dacruz, nos dice en cuanto al concepto de trabajo -- y por su parte nos señala que la palabra "Trabajo", presenta diver-- sas acepciones "... La palabra trabajo se utiliza con distintos sen-- tidos tanto en el lenguaje ordinario como en el plano científico; -- dentro de éste cambia de contenido según las Disciplinas (Filosofía, Economía, Derecho, etc.). De estas aplicaciones conviene, acaso, re-- tener las siguientes:

Trabajo como "Obra" o "Producto", con lo que se refiere a la -- "Cosa elaborada", a un resultado concreto, acepción especialmente importante en las figuras jurídicas del arrendamiento de obra o contrato de ejecución de obra, en la fijación de salarios por trabajo realizado, etc.;

Trabajo como "Actividad", con lo que se refiere a la simple -- prestación de servicios considerada en si misma y no en su resultado

materializado o final, acepción especialmente importante en la figura jurídica central del derecho del trabajo, cual es el contrato individual de trabajo.

Trabajo como "Empleo", con lo que se hace mención a la colocación del trabajador, y de ahí que se hable del empresario que contrata los servicios del personal como "Dador de Trabajo" o, con más precisión, como "Dador de Empleo" o empleador;

Trabajo como factor de producción, en una visión global y abstracta, lo que permite colocarlo al lado de la tierra y, aún mejor, del capital (sentido netamente económico);

Trabajo, en fin, como agrupación de los trabajadores o del personal, al referirse a las relaciones entre el capital y el trabajo y a sus problemas y soluciones (sentido especialmente importante en la historia y en la política sociales...) (25).

Por lo que hace, a las acepciones preliminares que nos señala el tratadista español, en cuanto al concepto del trabajo, sus consideraciones las respetamos por tratarse de una legislación laboral extranjera, lo que no concierne por nuestra parte, dar introducción a su estudio. Pero, es apropiado, señalarlo para poder dar introducción a lo que, nuestros tratadistas del derecho laboral mexicano, al dar a conocer por su parte, a las aportaciones del significado concepto

25.- BORRAJO DACRUZ, EFREN. Introducción al Derecho Español del trabajo, 4ta. Edición: Editorial Tecnos, Madrid, 1975, P.P. 9 y 10.

de trabajo. En mi opinión, considero que el concepto trabajo supone una actividad humana; no sería por lo tanto, trabajo el que realice una bestia o una máquina. Ahora, la pregunta obligada es: ¿Si todo trabajo es objeto en nuestro derecho mexicano del trabajo? la respuesta obviamente es negativa. No todo trabajo interesa al derecho laboral, ocurre por ejemplo, con el trabajo forzoso, el cuál, en todo caso, será materia que interese al derecho penal. Como tampoco, todo trabajo libre, es relevante para el derecho del trabajo, no obstante que, produzca riqueza. Es decir, que se ejecute con el animus lucrandi, pues el estado actual de nuestra legislación, sólo regula a el trabajo "Subordinado", realizado por cuenta ajena o, mejor dicho, el trabajo que se presta por una persona física, en favor de otra persona física o moral.

Ahora bien, conozcamos lo que nos dicen los tratadistas del derecho mexicano; en cuanto al concepto del trabajo. Alfredo Sánchez Alvarado, al referirse al concepto de trabajo nos indica "... Algunos autores aceptan que la palabra trabajo proviene del Latín: --- Trabes, Trabis, porque el trabajo es la traba del hombre; otros que proviene de laborare (laborar). Algunos más dicen que trabajo procede del Griego Thlibo que quiere decir apretar, oprimir, afligir, etc.

De ahí que en Italiano se le conozca como Travaglio; Francés: - Travail; Portugués: Trabalho; Alemán; Arbeit; Inglés: Labour y Work, etc.

Para otros juristas, por ejemplo, Aguinaga Tellería (citado por

Alfredo Sánchez Alvarado), trabajo equivale a pena, castigo, lo que lleva implícito algo molesto y aflictivo, doloroso; también se entiende como labor, ocupación, quehacer, faena, tarea, etc.

Para Alfonso Madrid (citado por Alfredo Sánchez Alvarado), dice: "Trabajo en Latín significa labor, molestia, cuidado, artificio, obra, sufrimiento, dolor, solicitud, desgracia...

Estas significaciones, estos diversos conceptos que abarca el vo cablo, considera dicho autor que expresan mejor que cualquier otro ra zonamiento "La cualidad gravosa del trabajo", en general el estigma de condena que lleva consigo toda labor que, como dicen muy bien Claudio y Virgilio (citado por Alfredo Sánchez Alvarado), son labores uteri y labores lucinae, esto es, parto, generación, esfuerzo creador base de vida y de progreso.

En efecto todo trabajo demanda esfuerzo, pero al propio tiempo crea, aún el trabajo que se considera más improductivo cuando menos produce para el que lo realiza, una gran satisfacción.

El concepto de trabajo, no obstante lo anterior, ha evolucionado, se dice que en la actualidad el trabajo individual es intrascendente si no se une o combina con otros esfuerzos..." (26).

De lo antes expuesto, por el tratadista antes mencionado, cabe

26.- SANCHEZ ALVARADO, ALFREDO. Instituciones de Derecho Mexicano de Trabajo, Tomo I: Editorial Porrúa, S.A; México, 1967, P.P. 22 y 23.

hacer mención por mi parte, el trabajo, es una manifestación si no - es que la Única, de la capacidad creadora del hombre, por virtud de la cual transforma en su provecho a la naturaleza, incorporando valor a las cosas, es decir, dotándolas de las cualidades en las que - el hombre se encuentra sujeto a una larga serie de derechos y obliga- ciones, por su relevante importancia, destaca la de trabajar, es decir, la de producir bienes y servicios para satisfacer sus propias - necesidades y, tenga como contrapartida, en el inalienable derecho - de exigir a la comunidad para que le proporcione el trabajo que más le acomode a su capacidad y le permita hasta donde sea posible, sin perjuicio de los demás participar en el goce y disfrute de la riqueza producida. Asimismo podemos agregar, un breve análisis de la Ley Federal del Trabajo de 1931, de la que se puede decir, que no define el concepto de trabajo o mejor dicho, en su articulado no lo menciona para nada sino que, en su lugar nos señala el concepto de trabaja- dor en el artículo 3o. "Trabajador es toda persona que preste a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de - un contrato de trabajo".

Por lo que respecta, a la Ley de 1970 incluye la definición de lo que es el trabajo en el artículo 3o. "El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para -- las libertades y dignidad de quién lo presta y debe efectuarse en -- condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico deco- roso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por

motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o -- condición social".

Alberto Trueba Urbina, nos hace un comentario al precepto antes invocado de la nueva ley y nos dice "... Se inspira el texto -- en legislaciones extranjeras. Ciertamente, el trabajo es un derecho y un deber sociales, no es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quién lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia; pero también no sólo tiende a dignificar al trabajador, sino que origina reivindicaciones sociales. Desde 1870 en nuestro país se planteó la teoría -- de la dignidad de la persona humana, cuando los legisladores del código civil de dicho año rechazan el arrendamiento de servicios, porque consideramos que atentaba contra dicha dignidad. La constitución de 1917 hizo efectiva esa dignidad al estatuir textos proteccionistas y reivindicatorios para la clase trabajadora. Sin embargo, hasta la fecha no se encuentra garantizado realmente el trabajo como un derecho social de la persona..." (27).

Por otra parte, nuestra Ley Federal del Trabajo, establece el concepto del trabajador en el artículo 8o. "Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado.

27.- Ob. Cit. Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, P. 23.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo - toda actividad humana, intelectual o material, independientemente — del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Para Mario de la Cueva, por lo que hace a el concepto de trabajo, nos dice: "... La Ley de 1931 decidió que todo el trabajo humano, ya se tratara de energía física o espiritual, a cuyo fin empleó la denominación de trabajo material e intelectual, quedaba comprendido en sus disposiciones. La comisión redactora del proyecto de la Nueva Ley incluyó la idea en el párrafo segundo del artículo octavo, con sólo el agregado que hace referencia al grado de preparación técnica:

Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

La naturaleza y los fines del estatuto laboral no permiten distinción alguna en el trabajo; si se hiciera, no solamente se violaría el espíritu de la Declaración, sino que se quebrantaría la unidad del estatuto y se rompería el principio de igualdad. Por lo que el Nuevo Derecho del Trabajo está concebido como un conjunto de normas destinadas a asegurar una existencia decorosa al hombre que entrega su energía de trabajo a otra persona, el predominio de la energía física sobre la intelectual, o viceversa, no puede justificar un régimen diferente, si bien habrá diferencias en cuanto a sus sala-

rios.

Por otra parte, la supresión que hizo la comisión presidida por el general Mújica (citado por Mario de la Cueva), de la mención que aparecía en el proyecto Pastor Rovaix al trabajo de carácter económico fue una consecuencia no solamente de la naturaleza y de los fines del derecho del trabajo, sino, además, de que era un contrasentido, pues la energía humana de trabajo no es ni económica ni no-económica en si misma, ya que el término económico puede únicamente referirse a los fines que pretenda alcanzar la persona que la reciba y utilice. En este mismo orden de ideas agregamos un argumento más: El derecho del trabajo es derecho de la clase trabajadora, la que no conoce ni podría aceptar diferencias entre sus miembros.

Se detuvo algún tiempo la comisión en el análisis de los términos intelectual o material y de la frase independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio. Es tábamos por decidir la doble supresión, pues la formula que restaba: Trabajo es toda actividad humana parecía suficiente, cuando alguien hizo notar que el código civil dedica un capítulo al contrato de prestación de servicios profesionales, y agregó que fue necesaria una lucha larga y difícil la que tuvo que librar la doctrina antes de que la Suprema Corte de Justicia de la Nación aceptara que el predominio de la actividad intelectual sobre la material no era una razón que - justificara la exclusión de la relación de trabajo. Y nació el temor de que se reviviera el debate, pues la supresión podría interpretarse como un indicio de que se cedía el campo al derecho civil.

como en la empresa se le concibe como la unidad económica de producción en la que conviven al unísono el riesgo financiero y comercial con el riesgo profesional, provocado por el mismo accionar de la empresario ya sea individual o colectivo, no sólo es responsable del éxito o fracaso económico de la empresa, sino también, del bienestar, seguridad e integridad física de los trabajadores. Es necesario no confundir a la empresa con el contenido de establecimiento. Como ya se dijo, la empresa se le concibe como unidad económica, en tanto — que el establecimiento se califica como unidad técnica, siendo generalmente "El lugar donde se ejecuta un determinado trabajo, para — una cierta función y bajo una dirección única". En tal forma el establecimiento es, considerado como la base física de la empresa, el punto o lugar donde está tiene su asiento.

Mario de la Cueva nos señala los conceptos de empresa y establecimiento "... El derecho del trabajo en nuestros días se extiende a todas las personas que prestan un servicio subordinado, pero su campo principal de acción, ahí donde surgen los grandes conflictos entre el trabajo y el capital y donde nacen las instituciones nuevas, es la empresa, organización que pertenece a la esencia del capitalismo. La Ley de 1931 no se refirió directamente a ella, pero la presume en todas las instituciones del Derecho Colectivo y aún la utiliza para explicar determinadas situaciones: El artículo 233 hablaba del sindicato de empresa, el artículo 46 prevenía que en el Contrato Colectivo debían señalarse la o las empresas a las que fuera a aplicarse y el título sobre la huelga se refería a la mayoría de los traba-

jadores de la empresa como requisito para la procedencia del movimiento; fue así como la comisión comprendió la conveniencia de referirse a ella expresamente en alguna de las disposiciones de la Ley, para evitar las divergencias de opinión que se habían producido. Por otro lado, el crecimiento industrial del país, las Leyes Económicas del capitalismo impusieron la expansión constante de la empresa, por que solamente así puede competir con otras empresas; tal es la razón que no se conforme con ser una sola unidad y de que cree otras semejantes o complementarias, de donde brota la distinción entre empresa y establecimiento recogida en el artículo de la Ley.

De cierta inspiración en las fórmulas de Paul Durand (citado por Mario de la Cueva), la comisión redactó el artículo 16 en los siguientes términos: "Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por Empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por Establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa".

La comisión se propuso, ante todo, poner fin a la ambigüedad de la terminología, primero de la declaración de derechos sociales, que uso indistintamente los términos "Empresa y Negociación"; y después de la Ley de 1931, la que además de usar esos mismos términos, añadió la palabra "Establecimiento". A ese efecto, en la Ley nueva aparecen únicamente los términos "Empresa y Establecimiento", cada uno con un sentido específico: La primera es la encarnación de la idea general, de la que surgió de la mente del empresario; es la uni

dad que lo comprende todo, la reunión del conjunto de elementos de orden material, humano y espiritual, esto es, el capital, el trabajo y la voluntad y el genio del empresario, en tanto el establecimiento es la unidad técnica, completa en si misma e independiente de otros posibles establecimientos, con los cuales convivirá dentro de la empresa y con los que concurrirá a la consecución del fin general. — Cuando la empresa es una sola unidad de acción, se podría decir que los conceptos se confunden pero si hay varios establecimientos, la distinción es esencial, porque cada uno de ellos nace, en acción, — suspende sus actividades y muere sin que se afecte la vida y la acción de los restantes.

El artículo 16 del proyecto que se entrego a los trabajadores y a los empresarios para su estudio, no contenía la frase "Que como sucursal, agencia u otra forma semejante..." La comisión la incluyó después de algunas conversaciones, como una simple ejemplificación, por lo cual, las palabras forma semejante, deben entender de manera amplísima, en concordancia con el crecimiento de las empresas y con las nuevas organizaciones que cree el empresario.

De acuerdo con lo expuesto la distinción posee una gran influencia en las Relaciones de Trabajo: Los establecimientos pueden estar situados en distintas regiones geográficas, donde los elementos de trabajo y los costos de vida sean diferentes, tal es el caso de los fondos mineros de una misma empresa; es posible que en algún establecimiento surga un conflicto que origine una huelga, la que no necesariamente afectará a los demás, en los términos de la Ley nueva es po

sible la celebración de Contratos Colectivos de Establecimiento, lo que se explica por la distinta ubicación y por la diferencia de elementos de trabajo y los costos de la vida; de la misma manera, ejemplificamos, el artículo 158 distingue la antigüedad de los trabajadores según que la empresa sea una sola unidad o comprenda varios establecimientos..." (29).

Por otra parte Miguel Bermudez Cisneros en sus notas al derecho mexicano nos dice "... En la Ley Federal del Trabajo de 1970, queriendo dar un paso hacia adelante en la regulación de las instituciones del trabajo, ha definido por primera ocasión el concepto de empresa para los fines de aplicación de esta Ley, y así se lee del artículo 16 del citado, cuerpo jurídico, lo siguiente: "Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica - de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad económica que como sucursal, agencia u otra forma - semejante, hace parte integrante y contribuye a la realización de los fines de la empresa".

El legislador, a través de la exposición de motivos de la propia Ley, trató de justificar la existencia de esta definición en los siguientes términos: "El crecimiento de la industria moderna obligó a numerosas empresas a crear sucursales, agencias u otras unidades - semejantes, independientes las unas de las otras, pero sujetas todas a la administración general. Esta división ha impuesto en la vida -

29.- Idem. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I: P.P. 163 a 168.

moderna la necesidad de distinguir entre empresa y establecimiento.

La economía contemporánea ha impuesto como una necesidad técnica la especialización de las empresas, pero es también frecuente que organicen empresas supletorias para que ejecuten obras o servicios - en forma exclusiva o principal para otros. Como estas circunstancias han redundado en perjuicio de los trabajadores, por cuanto sus condiciones de trabajo son inferiores a las de la empresa principal y porque las empresas filiales no siempre disponen de elementos suficientes para cumplir las obligaciones que se derivan de las Relaciones de Trabajo, el artículo 15 establece la responsabilidad solidaria de las empresas, y dispone que las condiciones de los trabajadores que presten sus servicios en la filial, deben ser iguales a las de los de las empresas que aprovechen la actividad del afiliado.

Pero ello sólo deja entrever, que la intención del legislador - al redactar la Ley de 1970, en realidad fué bastante reducida ante la problemática que el concepto empresa debe de representar para el actual derecho del trabajo; creemos que el legislador Únicamente se concretó a hacer la distinción, parcial por cierto, entre empresa y establecimiento, benéfica desde luego para los fines de aplicación de las normas laborales, pero reducida ante el interés doctrinario - que debe de desglosarse del concepto moderno de la empresa.

Pero sobre todo creemos que omitió precisar cuáles serán los - elementos integrantes de la unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios y los de la unidad económica que apare-

ciendo como sucursal contribuye a la realización de los fines de la empresa.

Y pensamos que eso sólo se puede lograr desglosando los elementos constitutivos de la empresa tales como: a) Los trabajadores por una parte y por otra la compleja figura de la persona jurídica colectiva que puede aparecer en muchos casos; b) La integración de estos elementos a través de las técnicas de dirección y de organización en el seno de la empresa; y c) Por último las finalidades propias de la empresa pero sobre todo teniendo en cuenta las ideas del maestro De la Cueva de que la empresa representa un interés social y que en ella están interesados no únicamente el patrono sino también los trabajadores..." (30).

La empresa a nuestro juicio es: Una de las instituciones sino la más relevante del derecho laboral sí, una de las más necesarias, en nuestro sistema capitalista que vivimos y de cuya eficaz y completo desarrollo depende en mayor medida a realizar la paz y la justicia social.

En consecuencia, la empresa se le concibe como unidad económica, en tanto, al establecimiento se califica como la unidad técnica, -- siendo el lugar en donde se ejecuta un determinado trabajo e independiente de otros posibles establecimientos. Ya que toda empresa -

30.- GOMES, GOTTSCHALK Y BERMUDEZ. Curso de Derecho del Trabajo; Cardeñas Editor y Distribuidor, Tomo: I, México, 1979, P.P. 110 y 111.

puede tener uno o varios establecimientos, pero no todo establecimiento constituye una empresa, siendo nociones distintas. En tal forma, el establecimiento es el lugar físico donde tiene su asiento la organización que constituye la empresa.

C).- CONCEPTO DE SUBORDINACION Y SUS CARACTERISTICAS.

Desde mi punto de vista, al tocar el turno en estudio al concepto de la subordinación y sus características la considero, señalarla como el elemento esencial de la relación laboral. Es decir, no se podría hablar de la relación laboral donde no exista un trabajo subordinado, ya que en nuestro derecho mexicano del trabajo el elemento subordinación sirve para diferenciar la relación de trabajo de otras prestaciones de servicios contemplados en diversos ordenamientos jurídicos (civil, mercantil, administrativo, penal, etc;) es en este punto, en el que considero que, cuando los tratadistas hablan de la subordinación, como el elemento característico del contrato de trabajo, como un género nuevo y autónomo, quisieron expresar y no en contrarón la manera de hacerlo de que, la figura del contrato de origen civilista no cabe ya en el derecho laboral. Por que el trabajador no es una cosa a la que se pueda vender o alquilar al mejor pos-tor, si no una persona libre con dignidad y plenitud de todos sus derechos, es decir, los tratadistas no se atrevieron a declarar en forma concluyente que, si bien, la relación laboral se parece o se asemeja por su cualidad de voluntariedad a los contratos no es, en si, un contrato sino, más bien una relación inter-humana, con base en -

el derecho social. La relación laboral es la figura o institución - que en un futuro le dará la total independencia y de autonomía al de recho del trabajo de todas y cada una de las diciplinas jurídicas..

El diccionario jurídico del trabajo por Hugo L. Sylvester, nos da la definición de subordinación "... La subordinación es uno de - los elementos constitutivos del contrato de trabajo. Se le conoce - también con las denominaciones de "Relación de Dependencia" o "Vínculo de Dependencia". Es uno de los elementos de mayor importancia, - dado que si existe o no subordinación, está el trabajador protegido o no por la legislación del trabajo. En la doctrina Italiana se usa esta palabra; en la Francesa y Belga, se le llama "Dirección"; los - Alemanes la conocen por "Dependencia", al igual que los Españoles. - En realidad, la subordinación no basta, por si misma para proporcionarnos la nota exclusiva de la existencia de un contrato de trabajo, pero es indudable que constituye un elemento relevante e inseparable, juntamente con la continuidad y la profesionalidad, del contrato de trabajo. Algunos autores se han resistido al uso de esta palabra da do que podría sugerir la idea de sometimiento del trabajador libre - al empleador.

Sin embargo, dada la moderna concepción de las leyes que rigen la sociedad capitalista, puede usarse la palabra subordinación sin - que la misma para nada recuerde la situación de esclavitud o vasallaje de otras etapas del desarrollo social. Una de las características más destacadas, precisamente, de la sociedad actual, lo constituye el hecho de que un sector de personas es dueña de los instrumen—

tos, o medios de producción (maquinarias) mientras que otro, mucho más amplio, está completamente separado de la tenencia de dichos instrumentos y sólo cuenta con su fuerza de trabajo que pone a disposición de los primeros. La mayor parte de las personas en lugar de trabajar de manera independiente o autónoma, lo hacen para otras en forma habitual y continuada. El empleado u obrero pone su actividad profesional a disposición del tenedor, o dueño de las máquinas o establecimientos fabriles. Esta actitud de poner a disposición de otro la fuerza de trabajo es lo que constituye el carácter esencial de la subordinación. Por cuanto si el trabajador pone su energía al servicio de otro, este último adquiere a su vez el derecho de dirigir esa fuerza aplicándola a las tareas que considera más conveniente para el desarrollo de la empresa. El arbitrio del patrón, sin embargo, tiene sus límites en la serie de deberes que el contrato de trabajo y la ley le imponen. El derecho patronal de dirigir la actividad del obrero tiene como lógica derivación la de verificar si la tarea se realiza según sus instrucciones, es decir, de acuerdo a las necesidades del trabajo iniciado. Posee, en consecuencia, la facultad de fiscalizar, controlar y comprobar la calidad del trabajo realizado por el obrero..." (31).

En consecuencia, como se puede observar al hablar de la subordinación desde el punto de vista laboral, es de apreciarse, que siempre existirá esta, o sea la subordinación por el hecho de que abra -

31.- L. SYLVESTER, HUGO. Diccionario Jurídico del Trabajo, 1era. Edición: Editorial Claridad, S.A; Argentina, 1960, P.P. 175 y 176.

una persona llámese trabajador que como Único medio de subsistencia tiene su fuerza de trabajo, por lo que al carecer de los medios de producción se verá obligado a prestar sus servicios a quien detenta de estos cayendo lógicamente, bajo la dirección de los poseedores del capital, contemplándose en consecuencia la subordinación laboral al prestarse los servicios.

Por otra parte, Mario De la Cueva, nos señala la naturaleza y - caracteres de la subordinación "... El elemento subordinación sirve para diferenciar la relación de trabajo de otras prestaciones de ser vicios; ese término es la consecuencia de una larga y fuerte controversia doctrinal y jurisprudencial.

1. La Ley de 1931 y su interpretación por la jurisprudencia y - la doctrina: el art. 17 definió el contrato de trabajo diciendo que era "aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a - otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida".

La doctrina contenida en los escritos y alegatos de los proce- sos de trabajo expresaba que la Ley había consignado dos elementos - para configurar el contrato de trabajo: La dirección y la dependen- cia, de los cuales, el primero servía para designar la relación téc- nica que se da entre el trabajador y el patrono, que obliga a aquél a prestar el trabajo siguiendo los lineamientos, instrucciones y ór- denes que reciba, en tanto el segundo se refería a la relación econó- mica que se creaba entre el prestador de trabajo y el que lo utiliza

ba, una situación de hecho consistente en que la subsistencia del — trabajador depende del salario que percibe.

Las consecuencias de esta interpretación repercutieron dolorosamente sobre los trabajadores, pues todos aquellos que tenían alguna otra fuente de ingresos o trabajaban una jornada reducida, se veían excluidos de los beneficios de la legislación laboral (Mario de la Cueva: Derecho mexicano del trabajo).

Desde el año de 1938 se sublevó la doctrina, pues la tesis de la dependencia económica como elemento esencial para la existencia de una relación de trabajo, rompía los principios de nuestro estatuto y nos remontaba a los siglos del feudalismo, ahí donde el siervo era un auténtico dependiente económico del señor. La tesis, dijeron sus opositores, no tiene fundamento alguno en la Declaración de derechos sociales y es contraria al principio de igualdad, pues no se entiende la razón de que la posesión de una renta más o menos pequeña permita introducir una diferencia tan honda entre los prestadores de trabajo.

En la ejecutoria de 20 de Octubre de 1944. Amparo directo 1690/43/2a., Ignacio Reynoso, cambió la Corte la jurisprudencia:

La disposición del art. 17, relativa a que para que exista relación de trabajo se necesita que el trabajo sea prestado bajo la dirección y dependencia del patrono, no debe entenderse en el sentido de que sólo tiene el carácter de trabajador quien dependía económicamente de la parte patronal, pues si así fuera, bastaría con que un -

trabajador prestara servicios a dos personas distintas para que no pudiera ejercitar ninguna acción de trabajo. La interpretación correcta del mencionado art. 17 es la de que, para que haya contrato de trabajo, se necesita que quien presta los servicios no lo haga con independencia absoluta y de acuerdo con su leal saber y entender, sino por orden y bajo la dependencia de la parte patronal.

En la ejecutoria de 24 de Noviembre del mismo año (Amparo directo 5527/44/1a., Antonio Góngora Pardenilla), la Corte ratificó su nueva jurisprudencia y principió a emplear el término subordinación, a cuyo efecto dijo que "la Ley no establece como uno de los requisitos esenciales del contrato de trabajo, la dependencia económica, sino que se refiere a la dependencia, subordinación, que en el caso sí la había".

2. La Ley de 1970 y el uso del término subordinación: la Comisión compartía el pensamiento doctrinal que obligó a la Corte a cambiar su jurisprudencia, pero se vio colocada ante la necesario selección de la palabra que convendría emplear en la Ley. Se decidió por el término subordinación, ante todo, para hacer a un lado los que figuraban en la Ley de 1931 y porque se le usaba corrientemente en escritos y alegatos. Pero efectuada la selección, tuvo que enfrentarse a la cuestión fundamental, que consiste en la determinación del significado del término. A ese fin, en la Exposición de motivos manifestó:

El concepto de relación individual de trabajo incluye el térmi-

no subordinación para distinguir las relaciones regidas por el derecho del trabajo, de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos. Por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa.

La redacción del art. 20 de la Ley nueva, que ya conocemos, señala una primera diferencia con la definición de 1931, que nos inicia en el problema de la naturaleza de la relación de subordinación, pues mientras la Ley vieja mencionaba "la prestación de un servicio personal bajo la dirección y dependencia de otro", la definición nueva expresa que "el trabajo protegido por la Ley es el subordinado"; un matiz que es manifestación del deseo de desligar la persona del trabajador, que conserva su libertad plena, del trabajo que presta.

Con objeto de penetrar ahora en el problema de la naturaleza de la relación de subordinación, diremos que es una relación jurídica que se descompone en dos elementos: Una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo.

Nos encontramos frente a una relación que es un imperativo de -

toda acción colectiva, pues es inimaginable que en el funcionamiento de una fábrica o almacén mercantil, cada una de las personas que participa en el trabajo común pudiera actuar sin coordinar su acción con la de los demás o según su leal saber y entender.

En consecuencia se puede decir que en el pasado, la facultad del empresario carecía de límites y la obediencia del trabajador debía prestarse aún a riesgo de la vida; el derecho del trabajo de nuestra época es un elemento moderador, o si se prefiere, limitador de los poderes absolutos, pero su propósito no es la anarquía, sino imponer a la facultad de dirección el respeto a las normas jurídicas y a la dignidad del hombre, dos nociones que integran un principio democratizador. Dentro de ese espíritu debe entenderse el art. 422 de la Ley, norma que define al reglamento interior de trabajo como "el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patronos en el desarrollo de los trabajos", reglamento que sin embargo, excluyó de su campo de vigencia "las normas de orden técnico y administrativo que formulen las empresas para la ejecución de los trabajos". Es posible que en ese mañana que esperan los hombres se llegue a una organización democrática en la que todos los participantes en la obra común gocen de la facultad de opinar, discutir y votar los lineamientos generales para la prestación de su trabajo; pero creemos que aún ahí, aprobadas las instrucciones, deberán cumplirse puntualmente y que habrá una instancia que vigile su aplicación y resuelva las situaciones de emergencia y las no previstas.

La existencia de la relación y sus límites están en el fondo --

del artículo 47, fracción XI de la Ley nueva, si bien proviene de - 1931. El precepto permite al patrono rescindir la relación "si el trabajador desobedece siempre que se trate del trabajo" que deba — prestar. En esa norma se encuentran la obligación del trabajador y el límite a la facultad del patrono, constituido por el trabajo que corresponda..." (32).

En consecuencia, puedo afirmar que lo que se trata de establecer en cuanto a la subordinación, en la relación laboral, es de que está debe entenderse, sólo en la prestación de los servicios, en el lugar de una empresa o establecimiento donde el mismo se desarrolle y no en una forma general de completo sometimiento del trabajador a su patrón, fuera de su esfera de trabajo, lo anterior es de tomas en cuenta, toda vez que la lucha del trabajador a través del tiempo por alcanzar su dignidad como persona humana, a lo que el trabajador hace que se generen normas mínimas y adquirir derechos como conquistas a las que tenemos, por ejemplo, su jornada de trabajo de 8 horas, va caciones, salario y, en consecuencia, su estabilidad en el empleo.

D).- TEORIA DE LOS VICIOS DEL CONSENTIMIENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Por lo que se refiere, a los vicios del consentimiento, en nues tra materia. Es decir, en el derecho laboral mexicano, si bien es - cierto que, la Ley de 1931 fue de una tendencia contractualista, la

32.- Ob. Cit. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I: P.P. - 198 a 201.

Ley de 1970, surge técnicamente superior a la Ley vieja, atemperando sus efectos con la teoría de la relación laboral; en nuestra opinión, y como lo hemos dejado asentado en los capítulos precedentes de este trabajo, por lo que respecta al contrato ha sufrido una evidente decadencia ya que el mismo, fue una figura que en los primeros balbuceos de nuestra disciplina laboral, cumplió en forma cabal su cometido; por lo que, el contrato fue una adaptación del derecho privado - al derecho social y, se adoptó, para designar las relaciones vinculativas entre los factores de la producción. Esta vinculación de intereses que el derecho privado civil, lo denomina "Contrato", en nuestro derecho laboral, se le llama "Relación Laboral". Y, que esta, - puede ser individual y colectiva.

Sin embargo, Mario De La Cueva, expone la teoría de los vicios del consentimiento y el derecho del trabajo "... La teoría de los vicios del consentimiento cumple una función importante en el contractualismo del derecho civil, lo que explica que la Ley de 1931, que puso en su base la idea de un contrato de trabajo, la hubiera acogido en sus disposiciones. La doctrina laboral de aquellos años, obligada a remitirse al derecho común en virtud de su artículo 16, permaneció envuelta por un haz de normas extrañas de escasa aplicación en la vida diaria. También en este capítulo rompió la Ley nueva la concepción contractualista y si conservó alguna disposición de la Ley vieja, lo hizo porque coincide con el principio de honestidad y buena fe que debe imperar en las relaciones entre los hombres.

1.- "Nuestra Ley de 1931, contenía dos disposiciones particula-

res para los casos de maniobras dolosas de una de las partes al momento de iniciarse la prestación del trabajo o de celebrarse un contrato para un trabajo futuro, artículo 121 fracción I, (122 fracción I, después de la reforma de 1962) y 123, fracción II (125-A, fracción I, después de la reforma citada), incluidas en el capítulo sobre la rescisión de las relaciones de trabajo; y una disposición general en el artículo 329, fracción I, del título la prescripción. Las dos — primeras disposiciones se referían al engaño causado por la presentación de certificados o referencias falsos en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca, o por afirmaciones falsas sobre las condiciones de trabajo". Las dos normas, según indicamos, pertenecen al principio de honestidad y buena fé en las relaciones entre los hombres. El artículo 329, decía que "Prescribirían en un mes las acciones para pedir la nulidad del contrato celebrado por error, dolo o intimidación".

2.- La comisión conservó en los artículos. 47, fracción I y 51, fracción. I, las dos normas que autorizan la rescisión de las relaciones de trabajo por el dolo del trabajador o del patrono que indujo al engaño. Comprendió la Comisión que de conformidad con la doctrina del derecho civil, la hipótesis contemplada no sería un caso de rescisión, sino de nulidad y observó la contradicción en que encurrió la Ley de 1931, pues el citado artículo. 329, fracción. I, hablaba de una acción de nulidad, pero ratificó la solución por las razones siguientes: Descartada la idea de la declaración de nulidad de una relación de trabajo, la comisión se encontró ante el hecho de

que el estatuto laboral conoce una forma única de disolución de las relaciones de trabajo, que tiene que comprender lo mismo el dolo que el trabajo, ya del trabajador, bién del patrono, forma que se subdivide en dos caminos paralelos: La terminación y la rescisión. La diferencia entre estos dos caminos radica en la circunstancia de que en la terminación interviene una causa ajena a la voluntad del trabajador y del patrono, en tanto la rescisión tiene su fuente en el incumplimiento de una obligación; y si es cierto que no se incumple la obligación de prestar el trabajo y de pagar el salario, también lo es que en los casos de dolo se falta un deber ético-jurídico, pues - quién engaña lo hace bién para ingresar a una empresa o para pagar - salarios inferiores.

Al analizar el artículo. 329, fracción. I, de la Ley vieja, la comisión decidió su supresión: El dolo del trabajador o del patrono estaba ya previsto; el error en que incurria alguna de las partes, - sin que la otra lo provoque, es una exageración del principio de la autonomía de la voluntad, según lo han reconocido varios civilistas ilustres y tiene el inconveniente de arrojar el daño sobre quien cumplió puntualmente sus deberes y carece de toda culpa; y la violencia, de la que no tenemos noticia de que se haya operado sobre algún empresario, cuando exista, implicará la comisión de un delito que producirá la disolución de la relación de trabajo..." (33).

Por otra parte, para concluir con el estudio del presente inci-

33.- Idem. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I: P.P. 209 y 210.

so, por lo que se refiere a los vicios del consentimiento en el derecho laboral mexicano, a nuestro juicio, y como lo marca nuestro estatuto laboral vigente en la que reconoce como única disolución de las relaciones laborales, tanto al dolo como al incumplimiento de las -- obligaciones inherentes a una prestación de trabajo, tal es el caso, que nos atañe al referirnos a nuestro trabajo profesional cuando el patrono incumple con la obligación de pagar el salario, al sustituir lo por las llamadas propinas que perciban sus trabajadores a su cargo dentro de sus empresas u establecimientos, faltando a un deber -- con engaño para adquirir beneficios propios y poder seguir siendo la parte más fuerte en la relación laboral, al violar leyes del orden -- público, sobre la clase trabajadora que viene a ser la parte debil, ya que al ser engañada por el patrón, sólo tiene a su favor la acción rescisoria de la relación de trabajo que la ley le faculta así como el derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50. Cuya indemnización consiste, en el importe de tres meses de salario, veinte días por cada año de servicios prestados y los salarios vencidos desde la fecha del retiro hasta que se cumplimente -- el laudo independientemente de las demás prestaciones a que tenga derecho, como la prima de antigüedad y otras.

Consideró por mi parte, que los patronos que incurran en el incumplimiento de la obligación de pagar el salario y, lo peor del caso, que lo suplanten por las llamadas propinas, se les aplique una -- fuerte sanción pecuniaria en favor del trabajador que se encuentre -- en esta situación, además de las indemnizaciones que establece nues-

tra Ley Federal del Trabajo. Por lo que, me propongo sugerir que se haga una reforma al artículo 386 del Código Penal para que dicha conducta se encuadre y se tipifique en lo que dicho artículo se refiere al delito de fraude. Asimismo, una reforma al artículo 51. fracción I, de la Ley Federal del Trabajo en vigor, en cuanto a la causa de rescisión que el trabajador tiene a su favor, para que dicha acción se le decrete imprescriptible.

E).- TEORIA DE LA RELACION DEL TRABAJO CON EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO Y LA PRESUNCION LABORAL.

Como lo señalamos anteriormente, la teoria civilista del llamado contrato ya no tiene cavidad dentro de nuestra doctrina laboral, como es de verse en nuestra legislación laboral de 1970, irrumpe con fuerza con el concepto de relación de trabajo, ya que es el caso que nos ocupa. Y, por lo tanto, no se crean ni se modifican derechos, - pues estos, se encuentran consignados y establecidos en la Ley, pues to que, las normas laborales solamente pueden ser modificadas median te las iniciativas estudiadas, discutidas y aprobadas por el Congreso de la Unión y sancionadas por el Ejecutivo. Tampoco, los derechos y obligaciones que establece nuestra Ley Laboral pueden ser extingui das por la voluntad de las partes; en virtud de que se tratan de nor mas imperativas e irrenunciables y de orden público cuyo fundamento se encuentra elevado a rango Constitucional en el artículo 123 y artículo 5to. de nuestra Carta Magna.

De los argumentos anteriores, por lo tanto, es pertinente aden-

trarnos al estudio del presente inciso y conocer lo que los tratadistas nos dicen al respecto. Así, por ejemplo, Mario De La Cueva, nos dice: "... El esfuerzo por la implantación de la teoría de la relación de trabajo como punto de partida para la aplicación del estatuto laboral, cualquiera que hubiese sido el acto o la causa que le dio origen, constituye, según todo lo expuesto, otro de los aspectos centrales, tal vez el más hondo, de la batalla por la autonomía del derecho del trabajo. Son muchos, y ya los conocemos, los maestros que admitieron la aparición de una rama jurídica que no era ni derecho público ni derecho privado, pero la inclusión de una especie nueva en la clasificación no destruía por sí sola la subordinación del derecho del trabajo al privado, ya que podía quedar viva la idea del contrato como el acto jurídico infranqueable para la creación de derechos y obligaciones por los hombres. Georges Scelle (citado por Mario De La Cueva), es el primero que se dio cuenta del problema: Si el derecho del trabajo ha de ser el estatuto de los hombres que entregan su energía física e intelectual a la economía, es preciso que extienda su manto protector sobre el trabajo, considerándolo en sí mismo, en su realidad objetiva, como una fuerza que requiere un estatuto jurídico que asegure su salud y su vida y le proporcione una existencia decorosa, por el sólo hecho de su prestación, esto es, porque el trabajo varía su esencia por la distinta naturaleza del acto o de la causa que le dio origen. Por estas razones, la batalla por la relación de trabajo tuvo como propósito elevar al trabajo a la categoría de un valor en sí mismo, independiente, y repetimos la

fórmula, del acto o causa que determinó al hombre a prestarlo.

La lucha que desató la idea nueva en el año de 1938 giró en torno a dos cuestiones fundamentales: Consistía la primera en la decisión respecto de sí, atenta la naturaleza del trabajo humano, podía quedar sometida su prestación a la idea del contrato; la segunda se refería a si en la vida de las relaciones de trabajo de los países - capitalistas tiene que existir un acuerdo previo de voluntades, sin el cual, la prestación de trabajo no podía cobrar existencia jurídica. La separación de estas dos cuestiones es un efecto obligado de la circunstancia de que el acuerdo de voluntades constitutivo de un contrato nace y queda regido por un conjunto de principios y normas que recibe el nombre de derecho de las obligaciones y de los contratos, lo que quiere decir que un elemento es el acuerdo de voluntades, un hecho que corresponde al mundo físico, y otra cuestión distinta - es la suma de principios y normas destinada a determinar las condiciones que ha de satisfacer el acuerdo de voluntades para que se produzcan los efectos que autorizan aquellos principios y normas.

La primera de las cuestiones derivaba de la confrontación entre la idea de la dignidad del trabajo humano y el principio que ya conocemos del derecho civil de que únicamente las cosas que están en el comercio pueden ser objeto de contratación. Muchas veces nos hemos referido a la idea del trabajo no-mercancía, y nada tenemos que agregar. Solamente aquellos que o no se han dado cuenta de la oposición o desconocen la historia de las declaraciones de derechos sociales,

entre ellas el capítulo normas sociales de la Carta de la O.E.A. de 1948, o añoran la subordinación del derecho del trabajo al civil, - pueden sostener la compatibilidad entre el trabajo del hombre y el derecho de las obligaciones y de los contratos; y nada se gana con la afirmación de que la relación de trabajo no es un contrato de arrendamiento de servicios o de compraventa, algo así como un contrato sui generis, que es tanto como no decir nada, porque el problema no consiste en decidir si la relación de trabajo se parece a un contrato más que a otro, sino en resolver si puede ser un contrato sujeto al régimen del derecho de las obligaciones y de los contratratos.

La Ley nueva resolvió la disputa en su art. tercero y en el precepto que excluyó al derecho común de las fuentes supletorias del derecho del trabajo. Delante de esta última solución, habría sido una aberración aceptar la idea de la relación de trabajo como un contrato sujeto a las normas del derecho privado. Alguna vez nos preguntamos si sería aceptable la idea de un contrato regido por normas que no guardan relación alguna con el derecho civil y mercantil, pero nos convencimos de que era un imposible, porque estaría en una contradicción insalvable con la idea del derecho del trabajo, que no protege los acuerdos de voluntades sino el trabajo mismo, pues su misión, no es regular un intercambio de prestaciones sino, y una vez más repetimos fórmulas conocidas, asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa.

De los renglones anteriores se desprende que la relación de trabajo es una 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 dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias.

De está que es más una descripción del fenómeno que una definición, se deducen algunas consecuencias: a) El hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado; b) La prestación de trabajo, por el hecho de su iniciación, se desprende del acto o causa que le dio origen y provoca, por si misma, la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo, esto es, deviene una fuerza productora de beneficios para el trabajador; c) La -- prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del -- derecho del trabajo, porque se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no dependen de la voluntad del trabajador y -- del patrono, sino, exclusivamente, de la prestación del trabajo; d) La prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que -- no existe con anterioridad, a la que se da el nombre de relación de trabajo: En el contrato, el nacimiento de los derechos y obligaciones de cada una de las partes depende del acuerdo de voluntades, -- mientras que en la relación de trabajo, iniciada la actividad del -- trabajador, se aplica automática e imperativamente el derecho objeti

vo. Claro está, y volveremos al tema, que la prestación del trabajo proviene inmediatamente de un acto de voluntad del trabajador, pero los efectos que se producen provienen, fundamentalmente, de la Ley - y de los contratos colectivos, pues, conteniendo estos ordenamientos beneficios mínimos, siempre es posible que se establezcan prestaciones más elevadas. Así lo apuntó Georges Scelle cuando dijo que el ingreso del trabajador a la empresa, su enrolamiento en el orden jurídico objetivo de la misma era un acto condición.

Pocas cosas tan difíciles para las disciplinas jurídicas como - una definición. La Comisión era partidaria del pensamiento nuevo, - pero frente a la dificultad del problema, creyó preferible no hacer referencia a las cuestiones teóricas y doctrinales; de ahí la sencillez de la definición del Art. 20: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona". Precepto del que se desprende la nota esencial de la nueva idea: Donde hay una prestación de trabajo subordinado, ahí hay una relación de trabajo a la - que se aplicará el estatuto laboral.

La segunda de las cuestiones que mencionamos en el párrafo ante rior, se refiere a sí la formación de la relación de trabajo requiere, en todas las hipótesis, un acuerdo previo de voluntades. Fue el bastión último de los contractualistas, pues los defensores de los - empresarios y de los patronos comprendieron que de aceptarse la teoría de la relación de trabajo, se abrirán de par en par las puertas

para eliminar la voluntad de sus representados en la formación de la relación y se perdería la facultad de seleccionar el personal de la empresa. La respuesta a la pregunta presenta tres matices que es necesario analizar separadamente.

Primeramente, la formación de una relación de trabajo es un imposible sin la concurrencia de la voluntad del trabajador, pues, y ya lo hicimos notar en alguna ocasión el art. quinto de la Carta Magna reconoció que "a nadie se podrá obligar a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento". La disposición forma parte de los derechos individuales del hombre, pero el derecho del trabajo la hace suya y la respeta, porque su desconocimiento equivaldría a transformar al hombre en un esclavo.

El matiz segundo apunta a la necesidad o a la posibilidad, por lo menos, de un acuerdo de voluntades previo a la iniciación de la prestación de trabajo: Los sostenedores de la teoría de la relación de trabajo nunca han afirmado, y tampoco es la tesis prevalente en la Ley nueva, que no pueda existir o que nunca existe un acuerdo previo de voluntad para la formación de la relación; por lo contrario, la frase del art. 20, "cualquiera que sea el acto que le dé origen", señala la posibilidad de ese acuerdo. En relación con este segundo matiz conviene precisar que la esencia de la doctrina nueva consiste, por una parte, en que el acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable para la formación de la relación, según esperamos demostrar en los renglones subsecuentes, y por otra, y esta es la cues-

ción fundamental, en que ese acuerdo de voluntades no podrá ser el rector de la vida de la relación, porque esa función la cumple, y — otra vez repetimos una idea ya expuesta, un estatuto, la Ley y los — contratos colectivos, entre otros ordenamientos, que está en una evolución permanente que no puede ser detenida por el acuerdo de voluntades originario, pues, por el hecho de la prestación del trabajo, — la relación adquiere una vida propia, la que se transforma por principios que también le son propios. Conviene finalmente consignar — que la realidad muestra que son varias las situaciones en las que se da, generalmente, un acuerdo previo de voluntades; así, los trabajadores de confianza, los domésticos y los de la pequeña industria, — los primeros por las características particulares de ellos, y los — dos restantes por el trato personal permanente entre el trabajador y el patrono; pero es de todas maneras cierto que aun en estas hipótesis, la relación de trabajo adquiere vida propia y que se modificará al cambiar el contenido de las normas que la rigen, así, a ejemplo, nada impedirá que en el futuro se organicen sindicatos de trabajadores domésticos o de la pequeña industria.

El tercero de los matices se presenta sobre todo en la gran industria, la que fue el campo donde nació el derecho del trabajo y en el que se desarrolla actualmente con mayor rapidez e intensidad. La contemplación de nuestras realidades muestra que la voluntad del empresario es más aparente que real y que ahí donde los sindicatos — obreros son fuertes y aguerridos, no solamente no desempeña ningún — papel, sino que la relación de trabajo se forma en oposición con ella:

a) El empresario casi nunca interviene en la selección de los trabajadores, a los que difícilmente llega a conocer; b) Tampoco son mandatarios jurídicos especiales intervienen en la selección del personal, sino, por regla general, empleados subalternos; c) Es frecuente y casi constante, que el ingreso de los trabajadores a una empresa - se realice mediante una oferta pública de trabajo. De ahí que sean varios los tratadistas que sostienen que en la gran industria debe - hablarse de un contrato de trabajo por adhesión, cuya naturaleza contractual es sumamente controvertida; d) Pero es la institución llamada cláusula sindical de ingreso, en virtud de la cual, según dispone el art. 395 de la Ley, "en el contrato colectivo podrá establecerse que el patrono admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes - sean miembros del sindicato contratante", la que suprimió en forma - radical la exigencia de la voluntad del empresario para la formación de la relación de trabajo. En aplicación de esa cláusula, generalizada en los contratos colectivos importantes, son los sindicatos - obreros quienes designan a los trabajadores que habrán de ocupar las vacantes o puestos de nueva creación, lo que significa que el ingreso de un trabajador a una empresa dependerá en esta hipótesis, no de la voluntad del empresario, sino de la del sindicato. De lo que se desprende que es imposible hablar de una relación contractual entre el trabajador y el empresario, ahí donde falta la voluntad del segundo.

Vale la pena detenerse en las observaciones propuestas por los defensores del contractualismo: a) La cláusula sindical de ingreso -

es una limitación que el empresario impone a su libertad de selección del personal; pero la observación conduce a una ficción e implica el desconocimiento de su historia, porque la cláusula fue obtenida después de una lucha larga y de muchas huelgas perdidas. -- Por otra parte, el derecho mexicano autoriza a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a fijar, a solicitud de los trabajadores, el contenido de los contratos colectivos, y dentro de él, y no obstante la oposición de los empresarios, la cláusula en cuestión; b) Se dice que la cláusula no está consignada en todos los contratos colectivos, lo que impide una deducción absoluta, lo que es cierto, pero día a día se extiende más. Y por otra parte, para fijar la naturaleza de una institución compleja debe atenderse, no a los restos de una situación, sino a la vida nueva que se está imponiendo; la objeción podría únicamente llevar a la conclusión de que en los casos que representan la subsistencia del pasado se encuentra la voluntad del empresario, si bien no como una exigencia, en tanto en otros, que constituyen la vida nueva, ni existe ni es necesaria; c) Una tercera observación es el resultado del ficcionalismo del derecho civil: El empresario, se dice, delega en el sindicato la facultad de seleccionar al personal. Pero esta peregrina idea de la delegación de facultades implica el desconocimiento de las finalidades que persigue la cláusula: Fortalecer la unidad sindical e impedir el ingreso a la empresa a personas que podrían dañar el interés profesional de los trabajadores; y como una consideración especial: -- Los sindicatos ni aceptan ni entienden actuar en representación del empresario, pues obran para el aseguramiento de sus fines, que no so

lamente no son los mismos, sino que son los de una clase social distinta y opuesta a la burguesía capitalista.

Los modos de formación de la relación de trabajo ponen de manifiesto una de las transformaciones más hondas que se han operado en el derecho del trabajo, pues a virtud de la cláusula sindical de ingreso, el movimiento sindical arrebató a los patronos una vieja prerrogativa: La libre selección del personal, una de las armas más poderosas del absolutismo empresarial. La idea de la relación de trabajo completó la solución: La voluntad y la libertad del trabajador son intangibles, en cambio, la voluntad del empresario es cada vez menos eficaz.

La Ley de 1931, lo hemos repetido más de una vez, no supo salvar el escollo del contractualismo, pero sus autores se dieron tal vez cuenta de lo escarpado del camino que tendría que recorrer el trabajo sometido al régimen de un contrato como base única de sus derechos, y quizá comprendieron que la prueba de la existencia del contrato y de las condiciones de trabajo, era otra de las invenciones satánicas del derecho civil. A fin de remediar el inconveniente, consignaron en el artículo 18 la presunción laboral, a la que nos referimos brevemente en el capítulo Los caracteres del derecho del trabajo:

Se presume la existencia del contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe. A falta de estipulaciones expresas de este contrato, la prestación de servicios se en-

tenderá regida por esta Ley y por las normas que le son supletorias.

El efecto de la presunción fue hacer producir consecuencias jurídicas al hecho puro de la prestación de un servicio personal, las que consistieron en la creación de una presunción juris tantum en favor del trabajador, a quien le bastaba la prueba de la existencia del servicio personal para arrojar sobre el empresario la carga de la prueba de la inexistencia del contrato de trabajo previo o de la existencia de un contrato distinto de prestación de servicios. Esta solución quedó reforzada en el art. 31, según el cual "La falta del contrato escrito no privaría al trabajador de sus derechos, pues se imputaría al patrono la falta de la formalidad".

La Ley nueva recogió la idea de la presunción laboral en su art. 21, en el que se lee que "se presume la existencia de la relación y del contrato de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe". Los efectos de las normas de las dos leyes aparentemente son los mismos, pero existe la diferencia que se da entre la idea simple de la relación de trabajo y la concepción contractualista: La Ley nueva crea una presunción juris tantum, de que toda prestación personal de servicios, independientemente del acto que le hubiera dado origen, es una relación de trabajo regida por nuestro estatuto, lo que implica que el patrono, para evitar la aplicación de esa consecuencia, tendría que probar que la prestación de trabajo, - considerada en sí misma e independientemente del acto que le dio origen, no satisface los requisitos de la definición del art. 20.

Lo trágico en la solución de 1931 aparece en el párrafo segundo del precepto transcrito, pues según él, probada la prestación del - servicio personal y a falta de objeción acreditada del empresario, tenían que aplicarse las condiciones de trabajo consignadas en la - Ley, las cuales, ya lo sabemos, constituyen un mínimo legal. Alguna vez escuchamos de labios de un litigante, que aquella norma era un - castigo al trabajador por no haber tenido la precaución de exigir se redacte por escrito el contrato..." (34).

Por otra parte, Nestor de Buen Lozano, examina la tesis de la - relación de trabajo, de Mario de la Cueva, al que se le ha atribuido como el más brillante defensor de esta teoría, y por su parte, nos - señala que "... En general, la tesis de Mario De la Cueva, nos parece correcta. En efecto comprueba plenamente que la relación de trabajo no exige como presupuesto, la existencia de un previo contrato de trabajo. A lo dicho por De la Cueva queremos sin embargo agregar algunas observaciones. De la Cueva nos dice, que en ocasiones, la - relación de trabajo va precedida por la celebración de un contrato - de trabajo. Menciona, por ejemplo, los casos de servicio doméstico la pequeña industria y los funcionarios. Ahora bien, sin negar que en esos casos existe ciertamente un principio de acuerdo, cabe presumir que en la mayoría de ellos la voluntad de las partes está viciada, si se contemplan con un criterio adecuado la imagen contractual que creemos haber formado.

34.- Idem. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I: P.P. 184 a 190.

En efecto, la necesidad de trabajar resulta de que es indispensable obtener los elementos económicos que permitan adquirir los medios para subsistir. Por regla general, escasamente violada, el su puesto contrato de trabajo se perfecciona en un verdadero estado de necesidad. La libre discusión que parece suponerse en las hipóte-- sis antes mencionadas no es tal, ya que quien pide el trabajo lo ha ce bajo la preocupación de tener que satisfacer esas necesidades im periosas e ineludibles. De ahí que la aceptación de las condicio-- nes, generalmente impuestas por el empresario, nunca sea resultado de una libre discusión.

Lo anterior nos lleva, inclusive, a impugnar la tesis de De la Cueva acerca de que el trabajador, en todo caso, otorga su voluntad para constituir la relación de trabajo. En rigor, siempre se produ ce ese estado de necesidad que es común a todos los trabajadores, - independientemente de su jerarquía.

Precisamente, como el legislador ha tenido conciencia de lo -- que afirmamos, ha excluido de la libre discusión las bases del con trato de trabajo y las ha impuesto, mediante normas llamadas por -- ello "imperativas", cuya irrenunciabilidad ha consignado con rango constitucional. Por ello, el acto del trabajador que se engancha, además de que, en última instancia, reduciría el juego de su volun tad a su incorporación a un régimen legal que no puede discutir, no puede configurar de ninguna manera un acto de voluntad, al menos de esa voluntad pura que los creadores de la teoría del acto jurídico, y nuestro Código civil por consiguiente, protegen de modo tan nota-

ble.

Insistimos, entonces, en negar que la relación de trabajo puede tener su origen en un contrato. Ahora bien, consagrando nuestra Ley Federal del Trabajo tres tipos de contrato: El individual, el colectivo y el colectivo de carácter obligatorio, conviene hacer referencia especial a cada uno de ellos.

Respecto del contrato individual, negamos que sea producto de un acuerdo de voluntades. La voluntad, en todo caso, sería una voluntad viciada, por haberse expresado bajo el imperio de un estado de necesidad.

Con relación al contrato colectivo de trabajo, podrían invocarse, además, los siguientes argumentos:

a). Constituye, en realidad, un acuerdo normativo y no un contrato.

b). Suponiendo, sin conceder, que tuviere el carácter de contrato de ejecución en alguna de sus normas, el contrato colectivo admite como ambiente para su celebración, el de violencia que resulta de la amenaza de un estado de huelga. En términos de la teoría general del contrato, se puede afirmar que es un contrato nulo.

c). Las condiciones para la prestación del trabajo, en algunas hipótesis, pueden ser impuestas a las partes por un tercero, sin que haya una previa conformidad para ello. Así ocurre cuando se plantea un conflicto de carácter económico.

Los anteriores argumentos son igualmente válidos respecto del - contrato colectivo de carácter obligatorio, o contrato-ley como suele llamarse la doctrina. Sin embargo, en este caso, es aún notoria la falta de base contractual, ya que para ciertos empresarios o sindicatos minoritarios de la zona de influencia del contrato, éste les será aplicado aun en contra de su voluntad, ya que inclusive, en la hipótesis de oposición motivada a que se refiere el artículo 6o. de la Ley Federal del Trabajo, la resolución definitiva la dictará la - Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

De todo lo expuesto se deduce, como conclusión última, que el - derecho laboral está haciendo uso indebido del término "contrato" cu ya especial configuración no encaja dentro de un sistema que es totalmente ajeno al libre juego de la voluntad de las partes..." (35).

En nuestra opinión, por lo que respecta al concepto de la relación laboral. Hoy en día, podemos afirmar categóricamente que el - concepto ha sido revasado por la realidad, es decir, como ya lo hemos venido mencionando, la teoría civilista ya no tiene cavidad dentro de nuestra doctrina laboral por el llamado contrato de trabajo. Ya que este como su definición se enuncia y que a la letra dice: — "Es un acuerdo de voluntades para crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones", y en el caso que nos ocupa o sea, la "Relación Laboral", no crea, ni modifica o extingue derechos y obligacio-

nes. Los derechos y las obligaciones se encuentran consignados y es-
tablecidos en nuestro estatuto laboral que nos rige. Por otro lado,
es pertinente señalar que, en lo personal, la relación laboral cuya
finalidad es la de producir efectos como son: Las obligaciones y de-
rechos que el derecho laboral reconoce. Por lo tanto, a mi manera -
de pensar; si, aceptamos que la relación de trabajo, tiene su origen
en un contrato, es tanto como afirmar que, la comisión y planeación
de un delito tiene su origen en un contrato, ya que en el mismo, hay
un acuerdo de voluntades para llevarlo a cabo. Por lo tanto, nadie
puede incorporarse a una empresa, sin el consentimiento del patrono
y, sin su propio consentimiento del trabajador. Esto no quiere de-
cir, que se establezca un contrato; sino más bien que, se cumpla con
los mandamientos establecidos en los artículos 123 y 5o. constitucio-
nales. Es decir, la ley suple la voluntad de las partes, ya que la
misma, establece las condiciones de trabajo; como son: La jornada,
salario, prestaciones, etc. Sin embargo, disentimos que la relación
laboral, se inicie con la incorporación a la empresa, ya que cual-
quier persona que se incorpore a laborar a la misma; sin autoriza-
ción alguna, tendría que ser considerado como "Trabajador", con to-
dos los derechos inherentes y caeríamos en la más religiosa y absur-
da de las anarquías.

En lo personal, el hecho de que la relación laboral, se consig-
ne por escrito, no implica de ninguna manera un contrato; la rela-
ción laboral se puede dar en forma escrita o verbal. Ya que si den-
tro del texto de la ley, suprimimos la palabra contrato, los derechos

y obligaciones de los trabajadores y patronos no sufrirán menoscabo alguno. Ya que en el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, nos señala que "Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe". Esta presunción laboral, es la que viene a dar a la relación laboral, la protección de todo el estatuto laboral. Y, en un momento dado, en caso de surgir un conflicto individual o colectivo, pondría en acción a las autoridades competentes las que resolverían de acuerdo a las normas establecidas en la Ley, y no en lo pactado por las partes.

No obstante, tenemos que, tanto los trabajadores y patronos pueden convenir condiciones superiores a las establecidas en la Ley. Y, en esta hipótesis, es donde los partidarios de la teoría contractuálista, encuentran su último reducto para defender la teoría civilista; pero en mi concepto dicha hipótesis, constituye un falso planteamiento ya que esa posibilidad, está también prevista en la Ley, y -- considero que el hecho de superar las prestaciones establecidas en nuestro estatuto laboral vigente, no modifican en nada los derechos y obligaciones de los sujetos de la relación laboral.

C A P I T U L O C U A R T O

IV.- DE LA ESTABILIDAD DE LOS TRABAJADORES EN SUS EMPLEOS.

- A).- LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO, CARACTERISTICAS Y SUS EXEP--
CIONES.
- B).- LOS TRABAJADORES DE PLANTA, CONTINUOS, DE TEMPORADA, ACCI-
DENTALES Y PERMANENTES.
- C).- EL SALARIO.
- D).- LA PROPINA NO ES SALARIO REMUNERADOR.
- E).- LOS TRABAJADORES PROPINEROS SI ESTAN SUJETOS A DIRECCION Y
DEPENDENCIA.
- F).- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES PROPINEROS PARA CON EL PA
TRON.
- G).- LA OBLIGACION DEL PATRON PARA CON ESTOS TRABAJADORES.
- H).- LOS TRABAJADORES PROPINEROS Y LA ESTABILIDAD EN SU TRABAJO.

A).- LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO, CARACTERISTICAS Y SUS EXEPCIONES.

La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, es el punto de partida de gran importancia en el derecho del trabajo; para que éste último lleve a cabo la protección social: Ya que, como derecho que se le reconoce al trabajador, la sociedad debe desempeñar un deber y, además, proporcionar a cada trabajador una ocupación que le permita subsistir con dignidad de persona humana; y si, finalmente, cuando la sociedad no pueda satisfacer a esa obligación, deberá facilitar a la clase trabajadora los medios necesarios para que pueda subsistir, nos parece correcto señalar que la estabilidad en el empleo tiene que ser la base primordial de la seguridad social.

Por otra parte, se debe respetar el derecho al trabajo, tanto a la clase trabajadora como a la de los patrones. Ya que de lo contrario, caerían en consecuencia, en un sistema totalitario atentando en contra de su dignidad como persona. Sin embargo, se trata que nuestro sistema político garantice con plena justicia el ámbito de las relaciones de trabajo, entre ambos sujetos. Y, que ese derecho, que tienen los trabajadores no les sea denegado, ni mucho menos se les separe de sus empleos sino por causa justa, en los casos y modalidades que fija la ley de la materia que nos rige o cuando resulte imposible que una empresa o establecimiento continúe con la relación de trabajo ya sea por una razón de carácter técnico o económico. Por ello la causa razonable es la exigencia para la disolución de las relaciones laborales.

Ahora bien, Alberto Trueba Urbina, nos dice "... En cuanto a la teoría de la estabilidad en las relaciones de producción y en toda actividad laboral, los trabajadores han venido luchando por conservar su trabajo como medio de subsistencia de ellos y de su familia en el régimen de explotación capitalista, pues es bien sabido que antes del nacimiento del derecho del trabajo en el artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917, tanto los obreros como los trabajadores en general estaban a expensas de los patrones, quienes no sólo disponían de ellos a su antojo como mercancía, sino que podían con toda libertad despedirlos y lanzarlos a la desocupación con todas sus consecuencias. La lucha por la conservación del empleo contribuyó a conservar el régimen de explotación, pues ante todo los trabajadores tenían necesidad de trabajar para subsistir en unión de su familia; esto originaba la pérdida de su libertad en sus relaciones laborales, pues se veían obligados o más bien constreñidos a aceptar la imposición patronal, todo el amparo de la libertad de trabajo y del ficticio principio de autonomía de la voluntad convertido en instrumento de dictadura de los empresarios..." (36).

Se puede concluir, en cuanto a la estabilidad en el empleo; es el punto de mayor importancia en el derecho del trabajo; ya que con el nacimiento del artículo 123 Constitucional en nuestro país, se ha universalizado que los trabajadores mexicanos han adquirido y conservado su dignidad como personas. Asimismo, es una de las más gran-

36.- TRUEBA URBINA, ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A; México, 1970, P. 297.

des conquistas adquiridas por estos últimos. La llamada estabilidad en el empleo es una de las manifestaciones de mayor interés a la que se les ha consagrado a los trabajadores.

Por otra parte, Nestor de Buen Lozano, nos dice "... El principio general en cuanto a la duración de la relación laboral, se puede expresar señalando que los trabajadores tienen derecho a permanecer en el empleo.

La permanencia en el trabajo está normalmente vinculada al carácter indefinido, en cuanto a su duración, de la relación laboral. La regla fundamental es que, salvo que se compruebe otra cosa, toda relación de trabajo se celebra por tiempo indefinido. La comprobación del hecho contrario quedará siempre a cargo del patrón.

Eventualmente se puede dar origen a las relaciones de trabajo, por tiempo determinado o por obra determinada. En uno y otro caso - la duración de la relación no estará sujeta tanto a la voluntad de las partes como a la existencia de la materia de trabajo. Así lo establece el artículo 39.

La estabilidad en el empleo debe de entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija: Si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por otro tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando

que el patrón por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso la relación de trabajo - habrá de subsistir hasta su terminación "natural".

La estabilidad en el empleo al incluirse en el texto original - del artículo 123 constitucional, en la fracción XXII, era indiscuti- ble aún cuando después haya sido interpretado dicho texto en forma - tal que vino a destruir ese principio absoluto. Decía la fracción - XXII, lo siguiente:

Artículo 123... XXII.- "El patrón que despida a un obrero sin - causa justificada o por haber ingresado a una Asociación o Sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a -- elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esa obliga-- ción cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad - de parte del patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea - en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El - patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos - tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

La corte, al ampliar este precepto, el 29 de Julio de 1936 (Am- paro promovido por Gustavo Adolfo De La Selva), en una primera tesis sostuvo cuando el trabajador opta por la reinstalación, "No es posi- ble, admitir que un patrono esté autorizado para no aceptar el laudo que le ordena reinstalar al obrero, ya que con esto es contraria el

espíritu del derecho del trabajo, pues no puede entenderse que el legislador haya querido garantizar los derechos del obrero y al mismo tiempo haya dejado la posibilidad de que los patronos dejaran de cumplir las obligaciones correspondientes". (citado por Trueba Urbina el nuevo artículo 123, México 1967, 2da. edición, P. 246). De ello derivó la Corte la idea de que, en ese caso, el patrón no podría, con apoyo en la fracción XXI del propio artículo 123, hacer valer la insumisión al arbitraje, cubriendo, como consecuencia de ello, la responsabilidad del conflicto, además de tres meses de salario, está — consistía, en los términos del artículo 602 de la Ley anterior, fundamentalmente, en el pago de 20 días de salario por cada año de servicios prestados.

Al cambiar los aires políticos e iniciarse, bajo la presidencia de Avila Camacho, el conservadurismo, La Corte cambió radicalmente — de criterio. En la ejecutoria de Oscar Cué de 25 de Febrero de 1941 sostuvo que los patronos podrían negarse a la reinstalación pagando daños y perjuicios. De apoyó para ello en una sutileza fundada en — una afirmación de dudosa validez: Que siendo la reinstalación una — obligación de hacer, la ejecución forzosa es imposible.

En 1962 el presidente Adolfo López Mateos, intentó restituir a los trabajadores su derecho a la estabilidad. Para ello se modificó la fracción XXI del inciso "A" del artículo 123 que quedó redactada en la forma siguiente:

Artículo 123... XXI.- "Si el patrono se negare a someter sus di

ferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la -- fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo".

A su vez se adicionó la fracción XXII con el siguiente párrafo: "La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización".

La reforma fue recibida con escándalo político, al ser calificada de "Conquista Revolucionaria" Trueba Urbina, (citado por Nestor - de Buen Lozano), hizo oír su voz de protesta señalando que "La reforma vigente acababa con el principio de estabilidad absoluta". La -- Ley reglamentó, en reformas consecuentes, los casos de excepción al derecho al empleo "Artículo 124". La nueva Ley aligeró las excepciones consagrando una estabilidad que sigue siendo relativa en el artículo 49 se incluyen esas excepciones:

Artículo 49.- "El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

I.- Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad -

menor de un año;

II.- Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. Que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por -- las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

III.- En los casos de trabajadores de confianza;

IV.- En el servicio domestico; y

V.- Cuando se trate de trabajadores eventuales.

De acuerdo con lo anterior podemos concluir, respecto de la estabilidad en el empleo, que tiene las características que en seguida se expresan:

- a) Por regla general, la duración de la relación de trabajo es indefinida.
- b) Excepcionalmente podrá pactarse que se establece la relación por obra o tiempo determinados y excepcionalmente para la inversión de capital determinado, cuando se trate de la explotación de minas (art. 38).
- c) La subsistencia de las causas que dieron origen a una rela-- ción determinada, prolonga la relación por el término necesa

rio hasta que se cumplan los fines propuestos, independientemente de la fecha originalmente prevista para la terminación.

- d) Por regla general, los trabajadores no podrán ser separados de su empleo, sin causa justificada. De lo contrario podrán exigir la indemnización correspondiente o la reinstalación.
- e) Los patronos no podrán negarse a reinstalar a un trabajador, salvo que se trate de uno de los casos de excepción al principio de estabilidad que marca la Ley.

En virtud de lo anterior se concluye que la estabilidad en el empleo es, actualmente en México, un derecho relativo de los trabajadores. Por ello puede afirmarse que, aún cuando sea de manera excepcional, la relación de trabajo puede concluir por voluntad exclusiva del patrón..." (37).

En resumen, podemos afirmar que nuestra legislación es clara y precisa, en cuanto, a la estabilidad en el empleo; conjuntamente con sus características y excepciones, al expresar con mandato que los trabajadores tienen derecho a permanecer y conservar su empleo siempre y cuando no se presente una causa razonable para la disolución de las relaciones de trabajo; por lo que se refiere a éste último punto es decir, cuando se presente una causa razonable en la que no puedan subsistir las relaciones laborales entre los trabajadores y patronos en mi opinión, debería aplicarse para el caso, el pago de -

37.- Ob. Cit. Derecho del Trabajo, Tomo I, P.P. 547 y 548.

12 meses más 20 días por año, y, no al pago de 3 meses y 12 días por año a lo que se refiere el artículo 50 de La Ley Federal del Trabajo en cuanto a indemnizaciones. Ya que como hemos venido reiterando el factor más desamparado de la producción es el trabajador y, así, nuestro estatuto laboral que nos rige, conservaría con mayor fuerza su acción proteccionista y reivindicatoria manteniendo con espíritu de guía el bienestar de la Justicia Social.

B).- LOS TRABAJADORES DE PLANTA, CONTINUOS, DE TEMPORADA, ACCIDENTALES Y PERMANENTES.

El título del presente inciso, alude a un cierto grupo de trabajos que se aplican en la práctica dentro de nuestra doctrina mexicana, a los que generalmente se denominan de planta, continuos de temporada, accidentales y permanentes. Ahora bien, con respecto a los trabajadores propineros, materia de estudio de nuestro trabajo profesional, desde mi punto de vista particular, los agrupo dentro de los llamados trabajos de planta, ya que el puesto que ocupan al desarrollar sus labores, es permanente. Y, por lo tanto, son un conjunto que integran toda actividad dentro de una empresa o establecimiento por su sola calidad de personas físicas que prestan un trabajo personal a otras personas físicas o morales en forma "Subordinada". Siendo estos, de imperiosa necesidad para alcanzar los fines que se propongan las negociaciones. Sin embargo, no se les ha reconocido su grado de intelectualidad y material, al realizar su trabajo; por el hecho de que los patrones desconocen, "La existencia de la relación

laboral", por lo que, hago una atenta invitación a nuestras autoridades laborales, para que se sirvan proteger a este tipo de trabajadores; para que subsista el principio que consagra el artículo 123 de nuestra Carta Magna como lo es: "La estabilidad en el empleo". Y, por otra parte, se lleve a efecto el goce y disfrute de derechos y - sobre todo que perduren las relaciones de trabajo, tanto en trabajadores como patronos para lograr una mayor equidad en la paz como en la justicia social.

Por otra parte, por lo que se refiere a este tipo de trabajos; nuestras normas que rigen nuestro derecho del trabajo, han afinado - sus conceptos. Mario De La Cueva, aporta los siguientes:

Cuando se expidió la Ley de 1931 se carecía de una experiencia suficiente no existía una tradición importante, lo que explica la - falta de precisión en sus normas. Sin embargo los contratos colectivos, las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y - la Jurisprudencia de la Suprema Corte de la Justicia de la Nación, - afinaron lentamente los conceptos, lo que facilitó grandemente la redacción de la nueva Ley.

Las disposiciones de la Ley de 1931 y su interpretación: Los - artículos 26, fracción III y 28, mencionaron los trabajos accidentales o temporales que no excedieran de 60 días, y dispusieron que no - sería necesaria en esos casos la forma escrita. La doctrina y la - práctica se orientaron en el sentido de que esos preceptos se referían a un grupo de trabajos, a los que siguiendo una terminología ge

neral, principió a llamarse trabajo eventual, una excepción más al principio de la duración indeterminada a las relaciones de trabajo, que se opuso al grupo denominado trabajo de planta. Pronto se observó que existe una tercera especie de actividades, a la que se da el nombre de trabajo de temporada, con lo que se complementó una trilogía de conceptos.

En una brillante ejecutoria, la cuarta sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros toca 2903/36/1a, 3 de Septiembre de 1936) fijó el sentido de los conceptos trabajo de planta y eventual:

"Para la existencia de un trabajo de planta se requiere Únicamente, que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es, que no se trate de un servicio meramente accidental, cuya repetición sólo podrá ser consecuencia de que concurren circunstancias especiales, o lo que es lo mismo, que el servicio no forme parte de las actividades normales, constantes y uniformes de la empresa. De lo expuesto se desprende que la existencia de un empleo de planta no depende de que el trabajador preste el servicio todos los días, sino de que dicho servicio, se preste de manera uniforme, en períodos de tiempos fijo; así a ejemplo, el servicio que presta una persona dos veces por semana a una empresa, constituye un trabajo de planta, pero no lo será si sólo por una circunstancia accidental, descompostura de una máquina, se llama un mecánico especial, y concluido ese trabajo, queda desligado el trabajador, sin que se sepa si volverán o no a ser utilizados sus servicios".

Partiendo de las ideas de la ejecutoria transcrita y con apoyo en los precedentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y en los Contratos Colectivos, la doctrina precisó los conceptos:

- a) Los trabajos de planta son todos aquellos cuyo conjunto constituye la actividad normal y necesaria de la empresa o establecimiento, aquellos cuya falta haría imposible su funcionamiento, los que son indispensables su obtención de los productos o servicios proyectados, por lo tanto, aquellos sin cuya ejecución no podrían alcanzarse los fines de la negociación;
- b) La doctrina marcó una segunda característica: Los trabajos de planta son permanentes, lo que quiere decir que son los trabajos que constituyen la vida de la empresa o del establecimiento y cuya falta provocaría la paralización o la muerte;
- c) Los trabajos eventuales son aquellos que carecen de las características apuntadas;
- d) Los trabajos de temporada provocaron fuertes polémicas algunas actividades, la zafra de los ingenios azucareros, la afluencia de los turistas a los balnearios, y otros más que podrían citarse, se efectúan únicamente en meses determinados de cada año, lo que llevo a los empresarios a la tesis de que eran trabajos temporales, con lo que quería decirse eventuales. El movimiento obrero luchó fuertemente contra esa interpretación, hasta lograr una distinción que se gene-

realizó en todos los contratos colectivos, como ejemplo el -- contrato ley de la Industria Azucarera en vigor desde 1970: En él se dividieron los trabajos en trabajos de planta continuos, trabajos de planta temporales o de temporada y trabajos eventuales. Argumentaron los trabajadores que los trabajos de temporada son una necesidad permanente de algunas empresas, más aún, son frecuentemente, como en la hipótesis de los ingenios azucareros, la forma normal, única e irremplazable de trabajar, sin otra diferencia con los trabajos de planta continuos que ser una actividad cíclica.

Las disposiciones de la nueva Ley: La comisión se encontró -- frente a una doctrina plenamente elaborada, de la que debe decirse -- que es otro producto puro de nuestras realidades: Los trabajos se dividen en trabajos de planta y eventuales; y los primeros, a su vez, en trabajos de planta continuos, a los que frecuentemente se denomina trabajos de planta de temporada.

- a) El término de trabajo de planta fue recojido en el artículo 158. De la Ley, como base para la determinación de la antiguedad de los trabajadores, sin hacer entre estos una distinción, por lo tanto, el precepto sigue para los trabajos continuos y para los de temporada. El precepto es una ratificación y una aplicación del principio de la igualdad de tratamiento para todos los trabajadores; así, por ejemplo, la regla de la estabilidad en el trabajo cubre los trabajadores -- de temporada, lo que implica que disfrutaran del derecho de --

presentarse anualmente en la empresa y que su no aceptación será una separación injustificada; asimismo, la antigüedad - de cada trabajador de temporada se determinará en relación - con los restantes trabajadores de temporada en la misma forma en que se compute la de los trabajadores continuos. Claro está que el principio de igualdad se aplicará en concordancia con las modalidades impuestas por el distinto volumen de trabajo: El período de vacaciones o la prima de antigüedad tendrá que reducirse en proporción al trabajo prestado, pero esta reducción se aplica a los trabajadores continuos, pues quien trabaja únicamente dos o tres veces por semana, - disfrutará de un día de descanso con goce de salario después de seis días de trabajo.

- b) La nueva concepción de la Ley se manifestó en el campo de -- los trabajadores eventuales y produjo un cambio importante, primeramente, porque desapareció la distinción entre contratos escritos y verbales, y en segundo lugar, porque el principio de condiciones de trabajo deben estipularse por escrito, vale para todos los trabajadores, y en tercer término, y éste es el cambio fundamental, consecuencia de los postulados anteriores, los trabajadores eventuales pasaron a la categoría de las relaciones de trabajo por tiempo u obra determinada, por lo que únicamente podrán ser considerados eventuales los trabajadores cuando lo exija la naturaleza de la obra o del trabajo, en consecuencia, en el escrito de condi-

ciones de trabajo deberá precisarse la causa de la eventualidad del trabajo, y si no se hace, el trabajo deberá considerarse por tiempo indeterminado.

El trabajo eventual se ha definido generalmente en forma negativa, diciendo que es el que no satisface los requisitos del trabajo de planta, pero puede agregarse que son los que cumplen actividades ocasionales, aquéllas que no constituyen una actividad permanente de la empresa, como la instalación o reparación de una maquinaria o la substitución temporal de un trabajador de planta.

Antes de concluir diremos que la Ley dedicó tres artículos a los trabajadores eventuales: 49, fracción V, 127, fracción VII y 156. De ellos, el primero se ocupa de la acción por separación injustificada del trabajo; el segundo de su posible derecho al compartir el porcentaje de utilidades de los trabajadores en la empresa; y el tercero al derecho de hacer admitidos en la empresa a la que hubieren prestado su trabajo..." (38).

Para concluir, nos parece que el problema de la clasificación de los trabajos, ha sido materia de estudio de los tratadistas del derecho del trabajo. Pero, por lo que respecta en nuestra doctrina mexicana; es clara y precisa, en el sentido, de que donde hay la prestación de un servicio personal, bajo la subordinación de otra persona, hay relación de trabajo; por lo que, en mi opinión, no debe inte

38.- Ob. Cit. El Nuevo Derecho del Trabajo, Tomo I, P.P. 222 a 224.

resar si el trabajador desempeña un trabajo de planta, accidental y de temporada, lo que importa es, si el trabajador se encuentra dentro de estos supuestos para que se le reconozca con dignidad como tal. Por el sólo hecho, de que nuestro estatuto laboral vigente, es proteccionista y reivindicador en favor de la clase trabajadora.

C).- EL SALARIO.

Ahora bien, el salario desempeña un papel muy importante entre los sujetos de la relación de trabajo, por lo que, nuestro derecho individual del trabajo tiene como propósito asegurar, a cada trabajador, un nivel decoroso de vida. De acuerdo con lo anterior, el trabajador debe recibir del patrón una cantidad determinada, diaria, -- por la prestación de sus servicios que puede estipular con libertad; mil quinientos, dos mil pesos diarios o más; pero jamás puede ser inferior al mínimo el patrón está obligado a pagar ese mínimo y de no hacerlo incurre en una sanción, según hemos señalado con anterioridad, comete un delito al no otorgar ese pago en la forma precisa y conveniente. Empero, hoy en día, observamos una nueva modalidad en la que los patrones suplantán el salario por las llamadas propinas, pasando por alto las estipulaciones señaladas en lo que se refiere al salario como fuente principal de ingresos para el trabajador. Ya que es el único medio para asegurar el bienestar tanto de él como la de su familia. No es, de extrañarse, que los patrones incurran en estas violaciones cometidas en contra de la clase trabajadora, para seguir subsistiendo como una de las partes más fuertes ante la debil;

por lo que, nuestras autoridades no deben permitir esta clase de abusos, debiendo aplicar todo el peso de la Ley hacia esos patrones que atentan contra los trabajadores al cometer ese tipo de arbitrariedades para que no sigan golpeando más los derechos que establecen nuestras Leyes a favor de la clase trabajadora.

Sin embargo, conozcamos las diferentes acepciones, por lo que se refiere al salario. Silvester L. Hugo, nos dice "... Generalmente se designa con la palabra salario la remuneración que el trabajador percibe por su trabajo pueden, sin embargo, considerarse como si nónimos de la retribución que percibe el trabajador los siguientes - vocablos: Haber dietas, sobresueldo sobrepago, semana, quincena, mensualidad, subvención, viático, corretaje y gajes. Lo mismo puede decirse de las palabras como sueldo, paga, emolumentos, estipendio, honorarios, jornal, remuneración, haberes y gratificaciones..." (39).

Por otra parte, Mario De La Cueva nos dice "... La Ley, en concordancia con la doctrina de la relación de trabajo como una situación jurídica objetiva nacida de una prestación de trabajo, superó - la concepción contractualista del salario que yacía en el fondo de - la Ley de 1931, y según la cual "El salario era la cantidad que debía pagar el patrono al trabajador por virtud del contrato de trabajo"; - y la substituyó con la idea de que el salario es toda retribución, - cualquiera que sea su forma e independientemente de la fuente de que proceda, acuerdo del trabajador y el patrono, contratos colectivos y

39.- Ob. Cit. Diccionario Jurídico del Trabajo, P. 166.

contratos-ley, o la ley misma, por el trabajo; la Ley nueva confirmó en los artículos 82 y 84 la solución de 1931 y la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia en el sentido de que toda cantidad o — prestación en especie o en servicios que se entregue al trabajador — por su trabajo, es parte integrante del salario; en cambio, en los — mismos artículos se apartó de la Ley vieja en otro aspecto del pro— blema y declaró que el término salario abarca tanto la retribución — por las horas de la jornada ordinaria como las extraordinarias.

En el discurrir de estas reflexiones hemos creído descubrir que la definición de la Ley, la que tal vez no pudo ser de otra manera — por ser la base de una reglamentación legal, es un poco formalista, pues no expresa los fines supremos del derecho del trabajo, quiere — decir, no es análoga a la definición del estatuto laboral. En consecuencia, sin pretender ninguna exactitud, nos permitimos concluir diciendo que el salario es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que — corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa... (40).

Por lo tanto, en nuestra opinión el salario es antes que nada — un instrumento que debe perseguir el equitativo reparto de la riqueza y como consecuencia asegurar la paz pública y social. No es sólo una institución jurídica sino además una institución social, porque

es la fuente de una vida humana digna del trabajador y su familia, - que es la base de la comunidad social.

En cuanto, al aspecto jurídico implica estrictamente el precio de la contraprestación del patrono por el trabajo realizado en su beneficio por el trabajador, el segundo está compuesto por todas y cada una de las prestaciones que establece la seguridad social. Por ejemplo, indemnizaciones, vacaciones, pago de riesgos, viáticos, pensiones, jubilaciones, etc., en tanto que, las características legales del salario son las normas jurídicas que protegen y defienden el salario, tales como el concepto de salario justo, salario remunerador, salario mínimo, etc.

Resumiendo, la parte social del salario esta constituido por todas y cada una de las prestaciones en especie o servicios que establece. La seguridad social y por características legales entendemos todas las medidas protectoras y reivindicadoras del salario, establecidas en nuestra legislación laboral, tal y como lo establece el artículo 84 de la nueva Ley Federal del Trabajo, que textualmente dice: "El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuenta - diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra prestación que se entregue al trabajador por su trabajo". Este artículo de nuestra Ley, en forma magistral amalgama y unifica, las características legales - del salario.

D).- LA PROPINA NO ES SALARIO REMUNERADOR.

Francisco de Ferrari, nos señala que "... La propina es una re-
compensa que recibe cierta categoría de trabajadores, no del emplea-
dor, sino de terceros los cuales con esa liberalidad procuran estimu-
lar el celo profesional o buscan testimoniar su satisfacción por la
forma solícita en que fueron atendidos. En gran parte su graduación
dependió siempre del servidor como lo destaca García Martínez, (cita-
do por Francisco de Ferrari), al recordar que ya a mediados del si-
glo XIX, Breton de los Herreros, (citado por Francisco de Ferrari),
decía que "Mayor será la propina si con celo me sirvieres".

Durante mucho tiempo la propina retuvo en forma muy marcada es-
te carácter, lo que permitió distinguirla claramente del salario, --
por cuanto, según Unsain (citado por Francisco de Ferrari), la propi-
na "Tenía carácter de voluntaria en tanto que el salario es obligato-
rio; son imprecisas en su monto, en tanto que el jornal es fijo; pro-
viene de un tercero como regalo, en tanto que el salario proviene --
del patrón y tiene el carácter de pago de un servicio prestado. No
sería justo, pues, equiparar la propina (considerada por los obreros
denigrante para su dignidad personal) con el salario".

La evolución del instituto ha hecho abandonar en nuestros días,
estas ideas. Los cambios producidos en los últimos tiempos han lle-
vado a Voirin (citado por Francisco de Ferrari), con su autoridad --
particular en esta materia, a afirmar que la propina se ha ido sepa-
rando "Del título gratuito para hacerla pura y simplemente un sala--

rio que el cliente está obligado por parte del patrono".

También es esto lo que en nuestro concepto quiere decir Durand (citado por Francisco de Ferrari), cuando expresa que la "Propina es un suplemento del salario ya que al perder el carácter originario de donación, se ha convertido en una verdadera obligación jurídica impuesta por los usos o por el empleador, bajo la forma de un aumento de las facturas". Decimos que Durand (citado por Francisco de Ferrari), en el fondo, expresa el mismo concepto, porque cuando dicho autor habla de "Suplemento" pensamos que no quiere establecer ningún -distingo especial con el salario. En tesis general, ya dijimos, que el trabajador, como consecuencia de la prestación del servicio, recibe del patrono, o salario o indemnizaciones en cambio, no recibe nunca suplementos, porque el salario se integra con todas las ventajas materiales y con las cantidades de dinero que el trabajador recibe -del patrono o de sus clientes.

Como se sabe, también estas ideas han pasado a formar parte del derecho positivo y a integrar las Tesis Jurisprudenciales. En realidad, el público, en nuestros días, al dar o dejar la propina, no expresa más como antes un sentimiento; se limita a someterse a un uso, y la generalización y supervivencia de esta práctica, dice Durand — (citado por Francisco de Ferrari), se ha hecho perder el carácter de donación, que tuvo en el primer momento ..." (41).

41.- FERRARI, FRANCISCO DE. Derecho del Trabajo Volumen II; Ediciones de Palma Buenos Aires, Argentina, 1977, P.P. 242, 243.

Por otra parte, los autores Gómez Gottschalk y Bermudez, en especial, este último, nos dice en sus notas al Derecho Mexicano que "... La evolución constante del Derecho del Trabajo ha hecho aparecer nuevas formas de remuneración un poco ajenas al concepto tradicional del salario. O sea el trabajador en la actualidad no labora tan sólo a cambio de un salario de entrega periódica convenido entre las partes, sino que la Ley crea obligaciones ajenas a las contractuales como son la entrega de algunas cantidades en dinero que por diversos conceptos van a incrementar la cantidad periódica recibida por el trabajador. Una de estas formas es la gratificación de navidad a la que hace referencia el legislador cuando establece que los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre, equivalente a quince días de salario por lo menos. Tomando esta gratificación la calidad de proporcional, ya que los trabajadores que no hayan cumplido el año de servicios, tendrán también derecho a que se les pague en proporción al tiempo trabajado.

Otra de estas formas de remuneración es la regulada por el Capítulo VIII del Título Tercero de la Ley Federal del Trabajo en donde se establece la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, siendo ésta una forma revolucionaria y novedosa que por su misma reciente aparición no han rendido los frutos esperados de ella, pero que se proyecta al futuro como una forma de posible integración del trabajador a los beneficios reales de la empresa. Siendo por esto, tal vez que se haya convertido en una de las disposiciones

nes más controvertidas en la Ley.

En la actualidad el sistema mexicano parte de una base en que se participará de acuerdo con las utilidades reportadas por las empresas a las autoridades hacendarias, sumas que después son verificadas por representaciones de los trabajadores, y después repartidas de acuerdo y con la intervención de la Inspección del Trabajo.

Siendo éste un sistema de reparto de utilidades establecido en la Ley, deja de ser convencional para convertirse en obligatorio en nuestro país.

Se regula también en la Ley la propina, como forma especial de remuneración, pero se integra al salario incrementando al mismo en su monto, al establecerse por la Ley "Que las propinas son parte del salario de los trabajadores a que se refiere este capítulo (trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos)".

Establece también la Ley un sistema para calcular el monto de la propina con el fin de que se fije el salario que debe de tomarse como base al liquidar indemnizaciones a los trabajadores, ya que puede ser el caso de que en algunos establecimientos se fije un porcentaje sobre las consumiciones al cliente, y de esa manera resulta fácil obtener el monto exacto de la propina; en otros casos no se acostumbra incluir el porcentaje fijo en consumiciones y es allí donde las partes fijarán el aumento de mutuo acuerdo a fin de establecer el salario para el pago de indemnizaciones o prestaciones que corres

pondan a los trabajadores..." (42).

Desde nuestro punto de vista, de acuerdo a las aportaciones de los tratadistas en lo que a propina se refiere, conjuntamente, con los artículos 344 al 350 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, son innegables al alcanzar gran impetu, en lo que ha justicia social se refiere empero dichos avances son insuficientes, pues aún quedan en el estatuto laboral, inmensas lagunas sin subsanar. Toda vez, que únicamente contemplan a los trabajadores que perciben salario así como propinas que desempeñan trabajos.

En restaurantes-bar o establecimientos análogos, siendo estos, privilegiados y consentidos por la sociedad. Y, en ningún momento, hacen referencia alguna a los verdaderos trabajadores que viven de la propina la cual constituye su único sustento.

Al hablar de la propina, o sea la remuneración que reciben cierto tipo de personas que prestan trabajos y servicios personales a los clientes de varias empresas o establecimientos como son: Las gasolineras, baños públicos, maleteros de centrales camioneras y aeroportuarias así como los llamados cerillos. En estos casos, podemos afirmar que, dicha propina no constituye lo que pudieramos llamar un salario remunerador ya que es escasa, pues no todos los clientes recompensan con larguesa. Por lo que, es injusto que los patronos se lleven el reconocimiento y el mérito de la clientela a través de estos trabajos.

42.- Ob. Cit. Curso de Derecho del Trabajo, Tomo: I, P.P. 361 y 362.

ADORES sin que se les reconozca como tal. Si bien es cierto, que los particulares son terceras personas ajenas a la relación de trabajo existente entre el trabajador y el patrón pero éstas en agradecimiento otorgan propinas en satisfacción por los servicios que les brindan este tipo de trabajadores sin que, invalide a los patrones a reconocerlos como sus trabajadores y mucho menos a que desconozcan los mandatos expesos en nuestro estatuto laboral vigente.

Por lo anteriormente expuesto no nos explicamos porque nuestras autoridades del trabajo hasta hoy en día, no han intervenido para subsanar estas irregularidades, y brindar protección con fundamento legal a estos trabajadores.

E).- LOS TRABAJADORES PROPINEROS SI ESTAN SUJETOS A DIRECCION Y DEPENDENCIA.

Como hemos visto, a lo largo de la investigación de este trabajo profesional, los trabajadores propineros, o sea, las personas que prestan servicios personales al público en las empresas o establecimientos como son: Las gasolineras, baños públicos, maleteros de centrales camioneras y aeroportuarias o los llamados cerillos. En mi concepto, si están sujetos a dirección y dependencia por que, para poder prestar sus servicios en las citadas empresas deben reunir los requisitos que establezcan los propietarios o directivos de las mismas. Es decir, no cualquier persona podrá trabajar como propinero ya que necesariamente los patrones les indican en lo que va a consistir su trabajo, asignandoles un horario, días de descanso, utensilios y he-

rramientas, etc., por lo que , nos encontramos plenamente convencidos de que se trata de verdaderos trabajadores por encontrarse plenamente subordinados. En la que los patronos, en su afán de lucro, les permiten laborar en sus negocios a cambi^o de que reciban propinas para no comprometerse legalmente con los mismos. Así, en esta forma, los empresarios se benefician de esos servicios al aumentar el prestigio de sus empresas. Pero en caso de una reclamación de estos trabajadores propineros, los patronos simplemente niegan la existencia de la relación laboral, alegando que no son patronos y por lo tanto no tienen derecho ni acción alguna que reclamar. No es posible, que en la actualidad las autoridades del trabajo permanezcan sordas y se nieguen a ver la realidad de los hechos concretos que existen y que tales son:

- 1).- El trabajador presta servicios personales a nombre y riesgo de una empresa;
- 2).- Reune requisitos y condiciones exigidos por la misma, para poder prestar sus servicios personales;
- 3).- Se les asigna un horario, días de descanso, zona de trabajo etc.
- 4).- Deben respetar el reglamento interior de trabajo de la empresa y realizar los servicios en forma amable, eficiente y educada al público.

Basta con analizar, estas características para que cualquier persona que tenga un mínimo de sentido común, caiga a la cuenta de que -

estas personas son verdaderos trabajadores sujetos a dirección y de pendencia a lo que hoy en día conocemos como "Subordinación" y que -- por lo tanto se encuentran totalmente desprotegidos por la Ley, y -- que es una injusticia que nuestras autoridades no hagan nada por subsanar estos abusos a todas luces ilegal.

Por lo tanto, constituyen una verdadera relación de trabajo entre trabajadores y patrones porque, existe la prestación de servicios en forma subordinada, aún cuando no se convenga en salario o -- forma escrita alguna. Ya, que de no reconocerse la relación laboral seguiría pugnando la injusticia social y no se perfeccionaría nuestro derecho laboral.

Por otra parte, Eduardo Pallares nos da a conocer la siguiente Jurisprudencia y que a la letra dice "... PROPINEROS DE GASOLINERIAS. Son aquellos que la clientela otorga voluntariamente propinas en expendio de gasolina. No existe relación de trabajo entre los dueños de la gasolinera y los que reciben propinas del público. A.D. 693/65..." (43).

Pese al criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, me permito insistir, que la tesis anterior no analizó debidamente la situación real de tales trabajadores, pues si bien, no perciben salario del patrono. Si trabajan a favor de él y de su empresa

43.- PALLARES, EDUARDO. Jurisprudencia de la Suprema Corte en Materia Laboral, Editorial Porrúa, S.A; México, 1971, P.P. 97 y 98.

La Ley, las disposiciones de la misma son de orden público por lo que correctamente, no quedaría al arbitrio de los trabajadores el -- cumplir o no con las disposiciones laborales. También se obliga al trabajador a observar las medidas preventivas e higiénicas que establecen las autoridades competentes y asimismo, las que indican los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores el incumplimiento de esta obligación consideramos, que puede propiciar la disolución de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, tomando como base la fracción XII del artículo 47 de la Ley que establece que será causa rescisoria negarse el trabajador -- adoptar las medidas preventivas a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

El trabajador tiene además la obligación de desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo. Realmente esta obligación comprende dos de los elementos esenciales y característicos de la relación de trabajo que son: La subordinación y la dirección del patrón, las cuales se pueden concretar diciendo: -- "La subordinación jurídica consiste cabalmente, en el derecho patronal de dar instrucciones y en la correlativa obligación del trabajador de acatarlas". Consideramos que el incumplimiento de esta obligación por parte del trabajador puede generar causal de rescisión laboral, ya que el artículo 47 de la Ley en su fracción XI, establece como causal de rescisión desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes sin causa justificada, siempre que se trate del traba

jo contratado... (44).

Por lo expuesto, por el autor de referencia, se puede deducir - que efectivamente existen obligaciones para los trabajadores y así mismo el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo en vigor las contempla. Sin embargo, por lo que hace, a los trabajadores propineros los que han sido materia de estudio en el presente trabajo. Es de - apreciarse, que esta clase de trabajadores desempeñan una serie de - obligaciones, dejándolos en olvido total e injusto por parte de nuestra legislación al no reconocerlos como tales ya que, se ha señalado con anterioridad, su único sosten para sobrevivir son las llamadas - propinas, sin llegar a percibir salario alguno, por lo que es una in - justicia pasar por desapercibido de que se trata de personas fisi - cas que prestan a otra física o moral un trabajo personal y subordi - nado, sin considerar que para los efectos de esta disposición se en - tiende por trabajo, toda actividad humana, intelectual o material, - independientemente del grado de preparación técnica requerida para - cada profesión u oficio. Por lo que, en un futuro próximo, la Legis - lación como la doctrina en materia laboral, deberán pugnar por una - reforma a la Ley Federal del Trabajo, para que prevalezca un princi - pio básico y reconocido en nuestro derecho del trabajo y no dar cavi - dad a la clase patronal para que desconozcan la existencia de la re - lación de trabajo y por ende las obligaciones que establece el esta - tuto que nos rige en la actualidad. A mayor abundamiento, el hecho

44.- Ob. Cit. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo, P.P. 107 y 108.

de que está clase de trabajadores, no perciban salario, es de considerarse que por ningún motivo debe invalidar la existencia de la relación laboral, para no propiciar toda una situación de explotación y con su silencio beneficiar a los empresarios, dejando en estado de indefensión a estos trabajadores por lo que, se debe exterminar con esta vergonzante situación ya que el trabajador propinero si cumple obligaciones para con los patrones dando a conocer las siguientes:

I.- Deben cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que se les apliquen;

II.- Deben realizar el servicio bajo la dirección del patrón o de un representante a cuya autoridad estarán subordinados por lo que hace en todo al trabajo;

III.- Desempeñar el trabajo con el mejor de los cuidados en la forma, tiempo y lugar en que se convenga;

IV.- Cumplen con un horario de trabajo, se les asigna días de descanso y vacaciones.

V.- Deben conservar en buen estado su area de labores, así como los instrumentos y útiles de trabajo;

VI.- Se someten a entrevistas y deben reunir la documentación básica para obtener el empleo.

Ahora bien, de acuerdo a las obligaciones que cumplen los trabajadores propineros, es de observarse, que se subordinan a los patro-

nes o representantes y se ratifica que, es realmente lo que le interesa a nuestro derecho mexicano del trabajo, ya que ninguna persona puede llegar a una empresa o establecimiento y enrolarse en una gasolinera, baño público, central camionera o aeroportaria y centros comerciales para poder desempeñar un trabajo de acuerdo a las necesidades de estas negociaciones y así poder adquirir propinas pues de lo contrario, cualquier persona lo haría. Sin embargo, necesariamente deben cumplir obligaciones y reunir requisitos para obtener el empleo, aunque no lo hagan por escrito y les otorguen salario alguno. A mi criterio, se configuran los elementos específicos y característicos como son la dirección y la subordinación de los patrones los cuales constituyen la relación de trabajo.

G).- LA OBLIGACION DEL PATRON PARA CON ESTOS TRABAJADORES.

Como hemos visto, en el inciso precedente por lo que hace a las obligaciones de los trabajadores, es de gran importancia señalar que también a los patrones les compete cumplirlas para con los trabajadores propineros. Pero, conozcamos en forma general las obligaciones de los patrones que señala nuestro Derecho Laboral Mexicano, donde Euquerio Guerrero nos dice por su parte "... El estudio de las obligaciones de los patrones y de los trabajadores constituye uno de los elementos principales para que el funcionario, que tiene mando de personal en una empresa, pueda cumplir su cometido. Si la función del jefe de relaciones industriales y de todo aquel que dirija a otros hombres en el trabajo, es obtener la armonía y la mayor productivi-

dad, uno de los medios más efectivos para lograrlo es velar porque - todos los funcionarios en la negociación, desde el gerente hasta el más modesto jefe de sección o sobrestante, cumplan con sus deberes, respeten los legítimos derechos de los trabajadores y convenzan a és tos de la necesidad de respetar, a su vez, los derechos del patrón.

Para el trabajador y para sus dirigentes es, consiguientemente, indispensable conocer cuáles son sus derechos y cuáles son sus obligaciones, pues debemos recordar aquí un principio general de derecho según el que, a todo derecho corresponde una obligación y viceversa. O dicho en otros términos: Entre dos sujetos, si uno tiene un derecho en relación con el otro, es que a este último le corresponde la obligación de cumplir lo que el primero le va a exigir.

Este principio tiene máxima importancia en materia de derecho - laboral, pues mucho se ha insistido con los trabajadores, desde que se expidió la Ley Federal del Trabajo, en los derechos de que son ti tulares, pero se olvida de hacerles notar las obligaciones que tie-- nen. El resultado ha sido un desbordamiento de los obreros, apoya-- dos en sus dirigentes, que exigen del patrón más y más prestaciones, perdiendo la noción de que ellos también tienen deberes que cumplir. Esta verdad debe ser inculcada, tanto por ser algo absolutamente jus to y jurídico, cuando por el interés que naturalmente tiene el esta-- do en la necesaria armonía entre patronos y trabajadores, como ele-- mento, el más propicio, para el desarrollo industrial, comercial y - agrícola, o sea, para el progreso general.

También es muy interesante que los trabajadores conozcan los de rechos que tienen y que correspondan a obligaciones impuestas por la Ley a los patronos, para no permitir que sean violados, pues, repeti mos, en el equilibrio justo del cumplimiento recíproco de sus obliga ciones, radica la obtención de la paz social y del progreso económi- co de un país..." (45).

En síntesis, por lo que hace a las obligaciones que tienen los patronos en una forma general tal y como nos lo señalo el autor de - referencia, es de imperiosa necesidad comentar que los papeles que - desempeñan los patronos como sujetos de la relación laboral se han - cambiado en el sentido, de los derechos de los cuales son titulares, para ellos son inviolables, pero en cuanto, a las obligaciones que - tienen, se han olvidado de cumplirlas dando como resultado, el apro- vechamiento inmune de explotación, a través, de proporcionar trabajo en sus negociaciones a trabajadores que únicamente van a percibir - propinas en lugar de percibir salario. por lo que, es de insistir mu cho que los patronos no incurran en este tipo de violaciones y cum- plan con obligaciones económicas, políticas y sociales para conser- var con equidad y justicia la paz social. Sin embargo, los patronos que tienen bajo su autoridad a los trabajadores propineros, solamen- te respetan las obligaciones inherentes al funcionamiento correcto - de su empresa o establecimiento como son las de seguridad e higiene, pero las obligaciones económicas y de seguridad social de los traba-

45.- GUERRERO, EUQUERIO. Manual de Derecho del Trabajo, 11 Edición: Editorial Porrúa, S.A; México, 1980, P.P. 187 y 188.

jadores propineros son letra muerta para ellos.

Estos patrones, tienen todas las facultades de mando, dan instrucciones, fijan horario de entrada y salida, admiten o despiden a dichos trabajadores y como lo declaran, no existe relación laboral entre ellos. Lo que, no se debe tolerar más, esta situación en un sistema democrático como el de nuestro país, para no seguir consintiendo el abuso y la explotación humana, lo que constituye para el patrón un enriquecimiento ilegítimo y una burla sangrienta, no solamente, para la sociedad sino básicamente a los principios de legalidad y equidad, establecidos en nuestra Ley Federal del Trabajo. Insistiendo una vez más, se debe terminar con ésta situación y los señores legisladores como las autoridades del trabajo tienen la palabra en el aspecto de reconocerlos como trabajadores y que los contemple nuestro estatuto laboral. Ya que, la situación económica de estos seres humanos, es una afrenta viva y ejemplo de injusticia para la sociedad actual en que vivimos. Pues, mientras no se regule esta situación conforme a la Ley, nuestro artículo 2o. de nuestra Carta Magna, el cual prohíbe la esclavitud dentro de nuestro territorio nacional, seguirá sin tener un cabal cumplimiento.

Entre estos trabajadores y sus patrones se dan todos los elementos que constituyen la relación de trabajo, faltando únicamente la fijación del salario, ya que, éste último se compone de todos los donativos que de buena voluntad otorgan los clientes satisfechos de la empresa, pero de acuerdo a los principios establecidos y promulgados en nuestra Ley Federal del Trabajo, pero más que en ella en la

doctrina laboral, que es la base de sustentación de nuestro estatuto, han declarado que la propina es parte integrante del salario, y en algunos de sus artículos, se establece que la misma, es un salario compensatorio de los trabajadores, no es justo ni equitativo, - que a los trabajadores propineros que viven exclusivamente de las propinas, queden marginados por recibir donativos de terceros, aparentemente ajenos a la relación laboral, y digo aparentemente, porque dichas aportaciones, si bién es cierto, que las otorgan particulares ajenos a la empresa, lo hacen por los servicios que les brinda la empresa, y lo otorgan a personas que trabajan en la misma. Y por lo tanto, dichas gratificaciones no son otorgadas a personal -- que trabaja por su cuenta y riesgo en la vía pública, sino a trabajadores que se encuentran dentro de la empresa, realizando servicios personales a nombre de la institución, y en caso de mal servicio se quejan directamente con el empresario o representante del -- mismo, el cuál en esas situaciones obligará a dicho servidor, a realizar el servicio en forma satisfactoria. Con esto se demuestra -- que el patrón tiene facultad de mando sobre dichos trabajadores y -- si no lo reconoce, es porque económica y legalmente no le conviene. Por lo que hace a esta situación, nuestra Legislación debe tomar en cuenta que el propinero integra su salario con las propinas trabajando a nombre y riesgo de la empresa, y si la propina es parte del salario, estos trabajadores deben ser asalariados y reconocidos por la Ley, ya sea reformandola o adicionandola de acuerdo con el efecto expansivo de nuestro Derecho del Trabajo y su misión reivindicadora.

dora.

H).- LOS TRABAJADORES PROPINEROS Y LA ESTABILIDAD EN SU TRABAJO.

No obstante, la importancia de la estabilidad en el empleo y el funcionamiento de la planta productiva que para la mayoría de los autores es el tema capital del derecho del trabajo, en la fracción - - XXII, del artículo 123 Constitucional y los relativos de la Ley Federal del Trabajo, en ninguno de estos textos, se habla clara y llana- mente, "De estabilidad en el empleo". Nuestros textos legales, se - concretan hacer en forma casuística la relación de las hipótesis en las que un trabajador puede pedir a su elección, el cumplimiento forzoso del contrato o de la indemnización de tres meses de salario. - Sin embargo, el término estabilidad en el empleo, surge de la inter- pretación doctrinal de nuestros preceptos legales ya que no se en- - cuentra éste textualmente en nuestra Ley.

Según la Doctrina, con respecto a la fracción que alude nuestra Carta Magna, establece la idea de la estabilidad absoluta y relativa en el empleo, no obstante, volvemos a insistir que esa idea de la estabilidad, es un producto de su interpretación y, que en nuestra opi- nión, esta idea tan fundamental, debería consignarse textualmente en nuestro Estatuto Jurídico Fundamental. Pues como dejamos estableci- do en nuestro primer inciso de este capítulo, la verdadera estabili- dad concierne a toda la vida laboral del trabajador y no solamente a un plazo breve de aquella. La verdadera estabilidad consiste pues -

en el derecho que se le reconoce al trabajador de continuar en su em
pleo, hasta cuando pueda y quiera hacerlo. Es decir, la estabilidad
desaparecerá sólo en caso de cese o por incapacidad como resultado -
de una enfermedad que reduzca su capacidad laboral, o como consecuen-
cia natural de la vejez, ya que la Ley fija una edad determinada en
la que presume que sobreviene la incapacidad para el trabajo y, esta
edad, funciona como límite natural del derecho a la estabilidad. To-
do ser humano tiene edad límite para desarrollar cierto tipo de tra-
bajo y ese límite lo impone la naturaleza, mientras el trabajador --
pueda realizar plenamente su labor, la Ley debe garantizarle su esta
bilidad en el empleo, pues al mismo tiempo, se conservara la planta
productiva y se preserva a su vez la paz social, porque la finalidad
inmediata de la Justicia Social, es garantizar un nivel decoroso y -
digno de la clase trabajadora tanto en la juventud como en la vejez.
La estabilidad en el empleo, es la certeza del presente y del futuro
o sea la fusión futura del derecho del trabajo y de la seguridad so-
cial. Sin embargo, cuando nuestra legislación habla de estabilidad
se esta refiriendo a todos los trabajadores en general, excepción he-
cha de los trabajadores propineros a los que aludimos en nuestro tra-
bajo que son verdaderos marginados de la Ley, ya que debido a la nu-
la aplicación de la Justicia Social, en este caso particular, el úni
co derecho que tienen es a ser explotados. El patrón, se niega a re-
conocerlos como trabajadores y las autoridades del trabajo en gratuí-
to contubernio hacen lo mismo, no obstante la existencia del artícu-
lo 8o. de la Ley transcrito con anterioridad de éste que a la letra
dice: Trabajador es la persona física que presta a otra física o mo

ral, un trabajo personal subordinado". Y en el caso de los propieros a los que hacemos mérito en nuestro trabajo, son personas físicas que le están prestando un trabajo personal subordinado a otra física o moral.

A lo largo de nuestro estudio, hemos visto que no obstante, la claridad del artículo 80. de la Ley, existe contradicción en ella misma, estableciendo un verdadero conflicto de Leyes en el tiempo y en el espacio, ya que el artículo 20, de la Ley nos dice textualmente "Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le de origen a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario". Quiere decir esto, que una persona puede tener trabajando a otra, pero si no le paga un salario determinado no existe la relación del trabajo. Situación totalmente absurda e injusta en lugar de que dijera la Ley que a toda persona que no pague salario se le debe considerar como un delincuente y aplicarsele todo el peso de la Ley. Mientras que, — nuestro más alto tribunal, declara que no existe relación laboral y que dichas personas no son trabajadores de la empresa, porque su salario lo perciben de terceras personas ajenas a la misma. Tal criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación (para nosotros totalmente absurdo e injusto), en cuanto a las siguientes tesis que transcribimos:

CONTRATO DE TRABAJO INEXISTENCIA, (Ayudantes de baños públicos).

Si una negociación de baños públicos en cumplimiento de las obligaciones que le impone el contrato colectivo de trabajo, permite a —

uno de los miembros del sindicato contratante que preste servicios directos y personales a los clientes que acuden al establecimiento, a cambio de gratificaciones o propinas, no puede estimarse que exista relación laboral entre la citada negociación y dicha persona. (Jurisprudencia, apendice de 1917 a 1965, Sa. parte tesis 30 P.P. 43, 44).

PROPINEROS DE GASOLINERIAS.- Son aquellos que la clientela otorga voluntariamente propinas en expendio de gasolina. No existe relación de trabajo entre los dueños de la gasolinería y los que reciben propinas del público. A.D. 693/65, (Pallares Eduardo, Jurisprudencia de la Suprema Corte en material laboral, Editorial Porrúa, S.A. México, 1971, P. 97).

Al analizar estas tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, debemos aclarar, que en todo convenio celebrado entre el patrón y los sindicatos, son nulos en todo aquello que pueda implicar una lesión o una renuncia a los derechos de los trabajadores y sólo subsistirán aquellas cláusulas que mejoren las condiciones de vida de los trabajadores. En consecuencia, dichos convenios celebrados entre los sindicatos y los patrones de gasolinerías; en los que se estipula que el trabajador no percibirá sueldo alguno por los servicios prestados a la empresa, dicha cláusula no producirá efecto legal alguno en perjuicio del trabajador, por lo que, la Suprema Corte de Justicia de la Nación no debió tomar en consideración para fundar su fallo, las cláusulas que significan renuncia a los derechos laborales como es "El del salario".

Ahora bién, el patrón que permita que una persona preste sus servicios en un centro de trabajo, desde ese momento de acuerdo con la teoría de la relación de trabajo, reconocida por nuestra legislación vigente, dicha persona debe de ser considerada como trabajador de la empresa a la que sirve, para todos los efectos legales. Y como quedo establecido anteriormente en nuestros comentarios, el hecho de que no se le fije un salario; no invalida a nuestro juicio la relación laboral entre las partes; ya que con sólo recibir ordenes directas, ins--trucciones de trabajo, y el hecho de estar a disposición de la empre--sa, comprueba plenamente el estado de subordinación y esto no exime --al patrón del cumplimiento de todas las obligaciones que le impone --nuestro estatuto laboral.

A mayor abundamiento, es nuestro deber advertir que estas ilegales y antijurídicas ejecutorias que inclusive han sentado jurisprudencia, están ocasionando día con día un grave perjuicio a la clase tra--bajadora, en virtud, de que gran número de empresas como gasolinerías, baños públicos, supermercados, etc., se están aprovechando de esas tesis, para seguir explotando impunemente el trabajo ajeno sin ninguna responsabilidad ni obligación que cumplir. Con esta situación se es--ta incrementando más el número de trabajadores cuya producción econó--mica se la apropia totalmente el capitalista, en detrimento de los derechos obreros, propiciando el desequilibrio total de los factores de la producción comprometiendo también la paz social.

Por lo que se refiere a la estabilidad en el empleo de estos traba

bajadores, la citada institución es letra muerta; pues para ellos no existe ni siquiera relativamente ya que pueden ser despedidos en - - cualquier momento, sin que al patrón le importe si tal despido es justo o injusto, es decir, si hubo causa o no la hubo, toda vez que esto no le acarrea al patrón perjuicio alguno ni mucho menos responsabilidad jurídica. Por lo que vuelvo a insistir, debe hacerse una reforma legal para que estos trabajadores queden debidamente protegidos y la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, debe resolver a fondo está situación, porque como lo he apuntado, -- existen fundamentos legales para una reforma jurídica completa, con fundamento en el derecho social y el espíritu revolucionario y reivindicador establecido en nuestra Carta Magna a través del artículo - 123 de la misma y nuestras normas y doctrinas del Derecho Laboral positivo.

" CONCLUSIONES "

1.- Por lo que hace, a la Relación de Trabajo, no se encuentran antecedentes históricos, más bien, son meras suposiciones. Y, es hasta, la época de los aztecas cuando por primera vez dan origen a las formas familiares del trabajo, ya que por ser un pueblo que destaca con gran auge en la agricultura, se organizan -- con el fin de impedir la explotación, la cual al paso de los -- años los conquistadores aprovecharon para hacer trabajar a los aztecas, sin límite y sin regla fija en toda clase de trabajos, siendo con posterioridad que a través de la influencia de los -- monjes religiosos con sus informes y protestas ante los reyes -- católicos, los cuales irrumpen con fuerza para aplicar un trato más humanitario y proteccionista con las llamadas Leyes de Indias para impedir la explotación despiadada que llevaban por -- parte de los encomenderos y asimismo como el mejor código del -- mundo al caracterizarse proteccionista para los hombres que desempeñaban un trabajo siendo, con nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos la que viene a dar origen al nacimiento del artículo 123, en el cual quedan plasmadas las garantías tanto individuales y colectivas en cuanto al trabajo. Culminando con la Ley Federal del Trabajo de 1931 y la de 1970, siendo esta última en forma conjunta con las reformas que ha sufrido la que se aplique actualmente en nuestro país.

2.- Al entrar en estudio, al segundo capítulo de este trabajo profe

sional, nos encontramos con la problemática de la personalidad jurídica, en la que los tratadistas especialmente los civilistas han intervenido y asimismo logran dar sus aportaciones, en el sentido de que la palabra persona, tiene diversas acepciones y por lo tanto, se ha utilizado en varias disciplinas siendo la de mayor importancia, la que se ha aplicado dentro del marco jurídico. Toda vez, que a las personas tanto individuales como colectivas.

Por lo que hace, a nuestro derecho del trabajo sus tratadistas también han hecho sus aportaciones y llegaron a utilizar los términos de personas físicas o personas morales, siendo el primer término, con el que prefieren designar al trabajador y el segundo de ellos aplicarlo para el patrón pero sin embargo, para que se establezca la relación laboral se requiere integralmente de estos dos sujetos del derecho del trabajo, independientemente de las denominaciones que se les atribuyan, llegando a la conclusión de que nuestro derecho positivo del trabajo, contempla dos tipos de relaciones jurídico laborales las de carácter individual y colectivo. Propiciando, tanto trabajadores como patronos la convivencia en las empresas siendo los primeros o sea, los trabajadores los que van bajo el amparo de nuestras leyes de trabajo con sus normas protectoras y reivindicatorias. Y por lo que hace a los patronos, ingresan como miembros de la relación laboral como personas físicas o morales que van a utilizar los servicios de uno o varios trabajadores y necesariamente tienen -

que concurrir en los dos tipos de relaciones por ser el otro su jeto sin el cual no sería posible ni la formación ni el origen de las relaciones jurídicas laborales.

- 3.- Aparte de las relaciones de trabajo, es de gran importancia señalar a los sujetos que van a dar la formación y origen de las relaciones jurídicas laborales. Asimismo a los elementos necesarios sin los cuales no sería posible su integración a lo que es necesario señalar los siguientes: a) El trabajo, b) La empresa y establecimiento, c) La subordinación y sus características.

Por lo que respecta al primero de estos elementos, es de admitir lo que señala nuestra Ley Federal del Trabajo en vigor, en su artículo 3o. el trabajo es un derecho y un deber sociales. - No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrían establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

En el artículo 16.- Nos señala para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de pro-

ducción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

El artículo 10.- Establece el concepto de patrón como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de estos.

El artículo 8.- Define al trabajador como la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Por lo que respecta al último de los elementos es decir, acerca de la subordinación y sus características como se dijo en un principio al estar desarrollando el presente trabajo, a nuestro Derecho Mexicano del Trabajo es lo que realmente le interesa ya que, de no ser así, no se podría hablar de relación laboral donde no existe un trabajo subordinado. Entendiéndose está, como la relación jurídica entre el trabajador y el patrón, donde el primero de ellos se concreta a la prestación de los servicios y

el segundo de ellos a dar las instrucciones y condiciones que -- versaran para el mejor funcionamiento en las empresas y establecimientos. Con la aclaración, de que no se debe aplicar o interpretar el término "Sometimiento", por parte del trabajador hacia el patrón. Sino más bién, como el vínculo entre estos dos sujetos para que caminen en vía de progreso ante los factores de la producción como son el capital y el trabajo.

Por lo que hace, a la teoría de los vicios del consentimiento y a la teoría de la relación laboral con el nuevo Derecho Mexicano del Trabajo y la presunción laboral, siendo que para la primera de ellas desempeña una función importante en el contractualismo del Derecho Civil, en la que con posterioridad, la Ley nueva rompe la concepción contractualista y reconoce como forma única de disolución de las relaciones de trabajo, teniendo como fuente el incumplimiento de una obligación y comprende tanto al dolo como al trabajo ya sea por parte del trabajador y del patrón cuando - este último, incumple al no pagar el salario al suplantarlos por las llamadas propinas, se llegó a la conclusión de sugerir que - se le aplicara una fuerte sanción pecuniaria a favor del trabajador. Asimismo, una reforma al artículo 386 del Código Penal para encuadrarlo en el delito de fraude. Por lo que hace al trabajador, para llevar a cabo la causa de rescisión que marca el artículo 51 fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, se sugirió se decrete imprescriptible dicha acción.

Sin embargo, para la llamada Relación de Trabajo, ha sido revisa

da por la realidad es decir, la teoría civilista ya no tiene cavidad dentro de nuestra doctrina laboral por el llamado contrato de trabajo ya que si aceptamos que la relación laboral tiene su origen en un contrato, es tanto como afirmar que la Comisión y - Planeación de un delito tiene su origen en un contrato ya que en el mismo, hay acuerdo de voluntades y ni mucho menos aceptar, -- que por el sólo hecho de que un trabajador se incorpore o se enrolle a una empresa o establecimiento se origine la relación de - trabajo ya que como se dijo se requiere el elemento subordina- - ción y aunque la relación se de en forma escrita o verbal, no implica de ninguna manera un contrato ya que el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, señala que "Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que - - presta un trabajo personal y el que lo recibe.

- 4.- A miles de trabajadores mexicanos se les niegan derechos básicos, tal es el caso de los llamados "propineros", materia de nuestro estudio. Porque si bién es cierto, que, dichos trabajadores - - prestan servicios directos al público, es falso que las empresas o establecimientos no se beneficien con esos servicios y por lo tanto se hacen las desentendidas ya que no son clientela propia de los trabajadores que viven de la propina, sino de las empre- - sas las cuales adquieren preferencia, prestigio y bonanza econó- - mica que se embolsan directamente los patrones; ya que egoista- - mente y erroneamente piensan que los "trabajadores propineros", no realizan trabajos personales para sus empresas, lo cual es to

talmente ilusorio, ya que si no contaran con dichos propineros decaería su clientela. Por lo que a mi manera de ver, el tratamiento que le dan estos patrones a éste tipo de trabajadores, - es causado fundamentalmente en el último resabio de la burguesía recalcitrante, que prevalece en la actualidad y no obstante a los avances en materia del derecho de trabajo, se niegan a dejar de explotar al hombre por el hombre, y ha reconocer la aceptación del propinero como trabajador, ya que vendría en perjuicio de su enriquecimiento ilegítimo. Pero lo más penoso de este asunto, es la realidad jurídica de nuestros tiempos en que - la clase empresarial se niega a reconocer la relación laboral, con todos los derechos que se fundan en la Ley Federal del Trabajo en vigor, y lo que es más grave aún, se escudan en los criterios y jurisprudencias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, lo cual no debería actuar en perjuicio de la justicia y de la equidad. Sino que este debe de apoyar y defender a las - clases más desprotegidas de la sociedad.

5.- A pesar, de que nuestro país cuenta con una de las legislaciones laborales más progresistas del mundo. La constitución establece el derecho al trabajo, y nuestras leyes garantizan la seguridad social, vacaciones pagadas, pago de horas extras, jornada máxima de trabajo, beneficios por maternidad, salario remunerador, indemnización por cese y capacitación permanente en el trabajo para muchos trabajadores, todo esto es una realidad en los que podemos citar como ejemplo, aquellos trabajadores propineros que -

desempeñan un trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros - establecimientos análogos. Sin embargo, para otros la situa- - ción sigue siendo la miseria.

De ello se puede culpar directamente a los patrones injustos, a la falta de organización de los trabajadores y a la deficiente aplicación de las leyes, y así, los trabajadores explotados pierden los beneficios más elementales, como:

El derecho a un salario mínimo básico. Aunque todos los trabajadores tienen derechos a un salario mínimo, muchos no lo perciben, como los trabajadores que viven exclusivamente de la propia como los gasolineros, los de baños públicos, maleteros de -- centrales camioneras o aereopuertarias o los llamados cerillos que se encuentran en los centros comerciales. Paradójicamente, no se hace cumplir la Ley en tales casos por el temor de reducir el mercado para estos trabajos.

- 6.- La mayoría de estos trabajadores a los que aludimos en el presente trabajo profesional, son explotados o laboran en condiciones infrahumanas caracterizados por largas jornadas, sin percepción de salario mínimo alguno y ninguna posibilidad de mejoría, se les niegan los derechos que consagran nuestras leyes, no se les reconoce la existencia de la relación laboral en caso de defender sus derechos como trabajadores.

- 7.- Consideramos también el caso de que la mayoría de las personas

que buscan empleo para ocupar el puesto se someten a pruebas de aptitud, entrevistas y aunque no cuenten con preparación académica ni experiencia los aceptan las negociaciones para emplear su mano de obra para desarrollar un trabajo y no les pagan salario mínimo. Ellos, lo aceptan por no perder su empleo, aunque la única manera de ganar más sea la de trabajar durante más horas o, si van a percibir propinas realizan el trabajo con mayor rapidez y eficiencia.

8.- ¿Que se puede hacer para la situación de los trabajadores que viven únicamente de la propina?

Es obligación de las autoridades laborales, en particular de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, ayudar a asesorar a este tipo de trabajadores, que tienen problemas para que conozcan sus derechos y obligaciones y que además sean respaldados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el sentido de que se trata de verdaderos trabajadores y que por lo tanto se trata de personas y como tales se les debe respetar. Y los patrones que incumplan las disposiciones que marca nuestro Estatuto Laboral, se les debe aplicar todo el peso de la Ley expresandoles que en caso, de no pagar salario mínimo se considerará como delito y se le aplicarán multas mayores al mismo e incluso señalar como garantía -- una fuerte cantidad económica a favor del trabajador y además -- que la Ley establezca que el contrato de trabajo ya no tiene cavidad dentro de nuestro Derecho Laboral Mexicano y que por lo --

tanto, lo que debe prevalecer es la "Relación Laboral", porque son trabajadores que desempeñan un trabajo físico a otras personas físicas o morales bajo una "Subordinación", ya que es — realmente lo que le interesa a nuestro derecho laboral vigente, para que subsista también la estabilidad en el empleo, la paz y la seguridad social en nuestro país.

"BIBLIOGRAFIA"

- CASTORENA, J. JESUS: Manual de Derecho Obrero 5ta. Edición: Editorial Porrúa, S.A., México, 1971.
- MENDIETA Y NUÑEZ, LUCIO: Problema Agrario de México y la Ley Federal de Reforma Agraria, 11a. — Edición: Editorial Porrúa, S.A., México 1971.
- DELGADO MOYA, RUBEN: El Derecho Social del Presente 1a. Edición: Editorial Porrúa, S.A., México, 1977.
- SAUSTELLE, JACQUES: Vida Cotidiana de los Aztecas. Fondo de Cultura Económica, México 1956.
- FLORES CANO, ENRIQUE: La Clase Obrera en la Historia de — México de la Colonia al Imperio 2a. Edición: Siglo XXI, Editores, S.A., México, 1981.
- DE LA CUEVA, MARIO: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I: 1a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1972.
- DE BUEN LOZANO, NESTOR: Derecho del Trabajo. Tomo I: Conceptos Generales, IV Edición; Editorial Porrúa, S.A., México, 1981.
- TRUEBA URBINA, ALBERTO
TRUEBA URBINA, JORGE: Comentarios a la Ley Federal del — Trabajo de 1931; 61a. Edición: Editorial Porrúa, S.A., México 1969.
- TRUEBA URBINA, ALBERTO
TRUEBA BARRERA, JORGE: Nueva Ley Federal del Trabajo de — 1970, 42a. Edición: Editorial Porrúa S.A., México, 1980.

- DE BUEN LOZANO, NESTOR: La Decadencia del Contrato, Editorial Textos Universitarios, S.A., - México, D.F., 1965.
- TRUEBA URBINA, ALBERTO: Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1970.
- FERRARI, FRANCISCO DE: Derecho del Trabajo Volumen II; Ediciones de Palma Buenos Aires, Argentina, 1977.
- PALLARES, EDUARDO: Jurisprudencia de la Suprema Corte - en Materia Laboral, Editorial Porrúa S.A., México, 1971.
- GUERRERO, EUQUERIO: Manual de Derecho del Trabajo, 11a. Edición: Editorial Porrúa, S.A., México, 1980.