

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO
ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS
PROFESIONALES ARAGON



“EL ELEMENTO SUBORDINACION DE
LA RELACION LABORAL”

T E S I S

Que para Obener el Título de:
LICENCIADO EN DERECHO
P r e s e n t a
Hector Manuel Medrano Hurtado
México, D. F. 1987



Universidad Nacional
Autónoma de México



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-521

RECEIVED
JAN 10 1952
U.S. DEPARTMENT OF AGRICULTURE
WASHINGTON, D.C.



U.S. DEPARTMENT OF AGRICULTURE
WASHINGTON, D.C.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO



ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS
PROFESIONALES ARAGON

T E S I S

“EL ELEMENTO SUBORDINACION DE
LA RELACION LABORAL”

Asesor de Tesis: LIC. JAIME RANGEL LOPEZ

Alumno: HECTOR MANUEL MEDRANO HURTADO

San Juan de Aragón, a 20 de Febrero de 1987

A mi Señor Padre:

LIC. BENJAMIN MEDRANO JARAMILLO,
*que con su noble carácter me ha dado buenos
y magníficos ejemplos a imitar. Agradeciendo
el amor que me ha dado y continúa dando.*

A mi Señora Madre: Profesora
BERTHA HURTADO A. DE MEDRANO,
*con la esperanza de verla de nuevo en
el futuro.*

A mis Hermanos:

ERENDIRA IRIS, ARTEMIO BENJAMIN,
SERGIO LUIS, BERTHA MARBELLA,
R. OCTAVIO, ERICA BELLAMIRA, EDGAR
ANTONIO Y ELIU BENJAMIN,
*estimándolos a que trabajen por metas que
valgan la pena, agradeciendo su cariño que
me brindan.*

A MIS TIOS, *con Cariño.*

*A la Srita. HILDA ROSALBA,
con profundo amor, cariño y
respeto, deseando que algún día
se realicen nuestras metas y
esperanzas.*

*Al Sr. JOSE ESCOBAR E.,
y su esposa SILVIA IBARRA
e Hijos, con el mayor afecto.*

AL H. JURADO,
*ante quien presentaré con todo respeto,
este modesto trabajo.*

*Al Profesor y Lic. JAIME RANGEL LOPEZ,
por su valiosa colaboración en la realización
de la presente tesis y por sus atinadas
observaciones señaladas.*

*A los Profesores de la ENEP Aragón,
por sus magníficos conocimientos
impartidos en la cátedra
respectiva.*

*A mis compañeros de clase,
a mis amigos y al lector,
deseando y esperando que la
presente les ayude en algún
aspecto relacionado con el
tema a tratar.*

I N D I C E

EL ELEMENTO SUBORDINACION DE LA RELACION LABORAL

	Página
INTRODUCCION	1

CAPITULO I

A N T E C E D E N T E S

A) EN LA EPOCA PRECOLONIAL	3
ORGANIZACION POLITICA	5
PROPIEDAD Y RIQUEZA	7
ORGANIZACION SOCIAL	10
B) EN LA EPOCA COLONIAL	14
LAS ENCOMIENDAS	15
LA ESCLAVITUD DE LOS INDIOS	17
AGRICULTURA EUROPEA EN MEXICO	19
LA GANADERIA	19
LA MINERIA	20
LOS OBRAJES	22
C) EN EL MEXICO INDEPENDIENTE	25
SENTIMIENTOS DE LA NACION	26
DECRETO PARA LA LIBERTAD DE LA AMERICA MEXICANA SANCIONADO EN APATZINGAN A 22 DE OCTUBRE DE 1814 .	27
CONSTITUCION POLITICA DE LA MONARQUIA ESPAÑOLA DE 1812	28
BASES CONSTITUCIONALES DEL 24 DE FEBRERO DE - 1822	29
ESTATUTO PROVISIONAL DE 1823	29

	Página
ACTA CONSTITUTIVA Y LA CONSTITUCION DE 1824	30
BASES CONSTITUCIONALES EXPEDIDAS POR EL CONGRESO CONSTITUYENTE EL 15 DE DICIEMBRE DE - 1835	30
LEY CONSTITUCIONAL DE 1836	30
BASES ORGANICAS DE LA REPUBLICA MEXICANA	30
BASES PARA LA ADMINISTRACION DE LA REPUBLICA HASTA LA PROMULGACION DE LA CONSTITUCION	30
ESTATUTO PROVISIONAL DE 1856	31
CONSTITUCION DE 1857	33
ESTATUTO PROVISIONAL DE 1865	34
PROGRAMA DEL PARTIDO LIBERAL MEXICANO 1906	35
CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917	36
D) EN EL MEXICO CONTEMPORANEO	40
LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931	40
LA NATURALEZA JURIDICA DE LA RELACION LABORAL ..	40
LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970	45
RELACION DE CONTRATO DE TRABAJO	45

CAPITULO II

LOS ELEMENTOS DE LA RELACION LABORAL

A) SUJETOS	48
1 TRABAJADOR	48
2 TRABAJADOR DE CONFIANZA	54
3 PATRON	56
4 REPRESENTANTES DEL PATRON	58
5 INTERMEDIARIO	60

	Página
COMO SE ESTABLECE LA RELACION LABORAL	64
PATRON SUBSTITUTO	68
B) OBJETO DE LA RELACION LABORAL	70
TEORIA DE LA RELACION LABORAL	71
LA FORMACION DE LA RELACION DE TRABAJO	73
CONTRATO DE TRABAJO Y RELACION DE TRABAJO	74
LA SUPERVIVENCIA DE LA IDEA DE CONTRATO	78
CARACTERISTICAS DE LA RELACION LABORAL	80
C) SUBORDINACION	81
EL CONCEPTO SUBORDINACION	81
DIFERENCIA ENTRE SUBORDINACION Y SUMISION	83
IMPORTANCIA DE LA CATEGORIA JURIDICA DEL TRABAJO SUBORDINADO	84
NATURALEZA Y CARACTERES DEL ELEMENTO SUBORDINACION	86
D) EL SALARIO COMO ELEMENTO DE LA RELACION DE TRABAJO	92

CAPITULO III

ANALISIS DEL ELEMENTO SUBORDINACION

A) ASEPCIONES GENERALES DE LA PALABRA SUBORDINACION.	93
B) PROBLEMATICA DEL CONCEPTO SUBORDINACION	94
LA SUBORDINACION VISTA POR DIVERSOS AUTORES	96
LOS PODERES DEL PATRON SOBRE EL TRABAJADOR	109
JURISPRUDENCIA LABORAL	112
LA REGLAMENTACION DE LOS PRESOS	113

	Página
RELACION DE LOS CHOFERES DE AUTOMOVILES DE ALQUILER	116
¿CUAL ES LA RELACION JURIDICA LABORAL DE LOS ACCIONISTAS?	120
NECESIDAD DE QUE EXISTA EL ELEMENTO SUBOR DINACION EN LA RELACION LABORAL Y EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	124
DEFINICION DEL CONCEPTO SUBORDINACION	127
CONCLUSIONES	128
BIBLIOGRAFIA	132

"EL ELEMENTO SUBORDINACION DE LA RELACION LABORAL"

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

En este trabajo analizaremos la función real del elemento Subordinación, como rector de la Maquinaria Jurídica entre Patrón y Trabajador.

Estudiaremos algunas figuras de Trabajadores específicos, en donde se encuentra el elemento Subordinación y como consecuencia el reconocimiento que debe hacer la Ley de ta les condiciones.

Observaremos y estableceremos una definición apegada al Derecho y la realidad de lo que se debe entender por el elemento Subordinación, tomando en cuenta lo que al respecto - señala la Suprema Corte de Justicia de la Nación en Tesis - sustentada por ella misma, de aquí que surja la necesidad - de que exista el concepto en estudio, ya que no puede dejar de utilizarse, pues no podríamos explicar la relación entre Patrón y Trabajador de otra manera que con el concepto Subordinación.

Creemos que con el concepto en estudio, es necesario para que se proteja más al Trabajador y el Patrón no niegue - que hay relación de trabajo cuando sí la hay.

El que se especifique el elemento Subordinación en la - Ley Federal del Trabajo, define de una manera clara lo que se debe de entender por el mismo; hará que se resuelvan más los problemas laborales que se pudieran suscitar entre Pa--trón y Trabajador y hará que la administración de justicia

sea más pronta y expedita.

Sentamos las bases para saber cuándo hay Subordinación y cuándo no la hay.

Deseamos que el presente trabajo ayude y oriente a los estudiantes del Derecho y a los Legisladores a fin de que noten que es un problema el que no se puede definir de una manera precisa lo que se deba entender por Subordinación, que ha causado que haya confusión en cuanto a quién es un Trabajador subordinado y quién no, con las consideraciones que se dan aquí.

Veremos claramente lo que implica el ser subordinado.

Buscamos además con el presente trabajo el que se proteja más al Trabajador en este sentido, teniendo cimiento y bases que refuercen la idea de la protección del trabajador a través del medio que la propia Ley da para tal efecto , que es la Legislación como cambio y reforma para el - beneficio de la clase trabajadora.

No dejemos de pensar en los beneficios que pudiera implicar clara y precisa el conocimiento o el concepto de Subordinación, ya que si así fuera, habría una fuerza jurídica que impondría el reconocimiento de tal concepto aplicándola a la clase trabajadora, por parte del Patrón.

No puede eludir su responsabilidad el Patrón sin reconocer este hecho.

"EL ELEMENTO SUBORDINACION DE LA RELACION LABORAL"

C A P I T U L O I

ANTECEDENTES

A) EN LA EPOCA PRECOLONIAL

Para entender como se fué desarrollando el concepto Subordinación en las relaciones de trabajo, es menester, que nos ubiquemos en la Historia Antigua de México, misma que tiene sus raíces en la Civilización Azteca.

Daniel Cosío, cita a Ignacio Bernal acerca del modo de producción Azteca: "El sistema productivo mesoamericano empleaba el trabajo humano en masa; la cooperación simple de gran número de trabajadores en todas las obras de construcción y transporte que requerían gran cantidad de energía.

Por otra parte usaban el trabajo muy calificado en las líneas más especializadas de la producción agrícola y artesanal.

No es casualidad de las construcciones más ambiciosas fueran realizadas como empresas organizadas por el Estado en los tiempos de centralización y poderío de Tenochtitlán y que las obras fueran dirigidas por altos personajes del Imperio.

Es típico de este modo de producción que la economía está dirigida por el Estado que organiza y controla la producción y que se apropia del excedente económico determinando políticamente las líneas fundamentales de distribución.

.....

Su rasgo característico en los medios materiales de producción, es la existencia de grandes obras hidráulicas realizadas solo por el Estado y que ponen a éste necesariamente en control de un recurso clave para la producción.

Indudablemente el riego era esencial para la agricultura intensiva en las zonas claves de la mesa central.

Explica la productividad agrícola y la existencia de la civilización.

Las obras de riego y control hidráulico son elementos de la técnica que contribuyen a explicar la gran productividad y el control político de la economía, rasgo que es básico en la estructura social. No se puede tomar como único determinante el análisis de la organización económica y política - del México antiguo". (I)

Por lo que hemos analizado deducimos que el Estado como rector de la economía y de los modos de producción, es el que determina el trabajo a realizar en forma colectiva de producción.

El término Subordinación significa literalmente estar bajo la orden de alguien.

No figura en el sistema Azteca.

Encontramos un antecedente del concepto de estudio en el modo de producción Azteca, pues el Estado era el ordenador del sistema de producción y el pueblo que trabajaba como grupo era el sujeto que cumplía las órdenes de aquel.

(I) Daniel Cosío, Historia General de México, Tomo I pp.-184, 185 y 186, México 1981.

ORGANIZACION POLITICA

En relación a esto la Nueva Enciclopedia Temática dice: "El pueblo Azteca al establecerse en México y crear la Gran Ciudad, la organizó en barrios a los que llamó Calpullis. -

La dominación abarcaba no solo el territorio del barrio sino que comprendía también a todos los habitantes del mismo los que venían a construir una especie de clan o agrupación familiar dentro del gran pueblo o nación.

Había 20 Calpullis en la Ciudad de México y cada uno de ellos tenía sus autoridades y organización.

Además la Ciudad misma se dividía en 4 sectores de -- acuerdo con los puntos cardinales.

Dentro de la sociedad indígena, los hombres no eran - iguales. Tal vez lo fueron cuando vagaron penosamente buscando tierras fértiles donde establecerse; pero cuando fundaron México Tenochtitlán y los hallaron los españoles, luego de - una larga evolución se habían formado numerosas clases sociales, había entre ellos nobles, plebeyos y pueblo común.

Las funciones militares y religiosas, el ejercicio de - gobierno y la habilidad que se lograba en determinados ofi-- cios fueron creando diferencias que con el tiempo se hicie-- ron más marcadas.

Se establecieron de esta manera clases, rangos y jerar-- quías sociales con notable predominio de los sacerdotes, que rrones y funcionarios". (2).

(2) Nueva Enciclopedia Temática Tomo 12, Pág. 200 Editorial Richards, S.A., Panamá, Decimoctava Edición; 1973.

De lo anterior concluimos que la división social del trabajo se da en razón del control político que ejerce el Estado como rector de la economía, encontraremos nuevamente aquí un antecedente del concepto en estudio.

El Estado aparece como controlador de los medios de producción, ordenando, planeando, supervizando el trabajo a desarrollarse por las distintas clases sociales con sus respectivas especialidades, apareciendo el sujeto que acata las disposiciones que el Estado impone dentro del ordenamiento legal Azteca.

Daniel Cosío sigue diciendo: "La economía del México Antiguo era básicamente una economía natural, es decir, se fundamentaba en el sistema de pagos en especie o en trabajo. El plebeyo contribuía su excedente en forma de productos y de servicios personales.

Los señores del estamento dominante cumplían con sus responsabilidades dando pagos en especie y en fuentes de productos, es decir tierra y trabajadores.

El sistema productivo requería el trabajo conjunto de muchas de trabajadores dedicados a una misma obra, como la manera de realizar trabajos que exigían el uso de grandes cantidades de energía; muy especialmente en las obras de construcción y en el transporte.

La economía estaba dirigida por el estado basándose en relaciones políticas de sujeción y dominio. Parte fundamental del excedente económico se destinaba a obras públicas y a los gastos ceremoniales de las instituciones políticas y religiosas.

El control político de los medios de producción en condiciones de economía natural se manifestaba de manera muy principal en la asignación por el soberano de tierras y de tributarios a instituciones o a individuos". (3)

Observaremos que se habla de un pago en especie o en trabajo. Esta última forma nos interesa ya que crea lo que nosotros en la actualidad conocemos como obligación jurídica dentro del Derecho Positivo Mexicano. Observaremos también una - cooperación simple misma que está dirigida por el Estado dando entrada también como imperiosa necesidad al concepto en estudio.

PROPIEDAD Y RIQUEZA

Sobre este punto la Nueva Enciclopedia Temática dice:"Había tierras que pertenecían al Emperador por conquista o por ocupación y otros que eran de los nobles o de los guerreros - por donación del Monarca para premiar servicios. También las- había cuyos productos se destinaban al culto y otras que servían para costear las guerras.

Además había la tierra comunal, que era propiedad del - Calpulli, que la dividía en parcelas y la asignaba a las familias que los substitufan, para que de sus frutos se sustentaran sus derechos a los hijos, pero no podían venderla o enajenarla y si dejaban pasar dos años sin cultivarla, se la quitaban.

La gente podía enriquecerse, ya fuera por su trabajo o -

(3) Daniel Cosío Tomo I Opus Cit páginas 188, 190 y 191.

por donaciones hechas por el Emperador para premiar a los nobles o a los guerreros que se distinguían en acciones de guerra". (4)

Nuevamente nos encontramos con la jerarquía política y social bien definida, el Emperador como cabeza de la organización Azteca, que podía enriquecer a nobles y guerreros, ordenación de tierras a los mismos por servicios que prestaban al Imperio y obviamente la relación Estado representado por el Emperador y el Súbdito, antecedentes del concepto analizado.

Nosotros observaremos que dentro de la época prehispanica se utilizaba la rotación de servicios domésticos y bienes de consumo diario con el fin de abastecer por temporadas los palacios reales y los templos, turnándose por temporadas los nobles como los mayordomos que prestaban sus servicios administrativos en palacio.

Daniel Cosío pasa a decir: "Es más adecuado utilizar el concepto de estamento como categoría jurídica que combina todo un conjunto de funciones económicas, políticas y sociales para cada estamento.

Todo individuo pertenece por necesidad a un estamento - dado y por lo tanto tiene los derechos y obligaciones de ese estamento.

En lugar de libertad de acción e igualdad ante la Ley el individuo actúa según su adscripción a un estamento determinado".

Más adelante dice: "En el palacio del Rey se congregaba la totalidad de energía del estrato dominante en su aspecto

(4) Nueva Enciclopedia Temática Tomo 12 Pág. 211 Opus Cit...

de funcionarios públicos: también trabajaban allí los artesanos de obra fina y las mujeres del Rey y todos ellos recibían sus mantenimientos.

En los almacenes reales se acumulaban los tributos de todas las provincias y con ello se atendía las necesidades de todos los trabajadores del palacio.

La economía doméstica de éste abarcaba en cierta medida la economía del reino entero.

El organizar la hacienda pública a base de la economía doméstica del soberano es un rasgo de las sociedades estratificadas arcaicas como lo es también el predominio de transacciones económicas en trabajo y especie dada la falta de uso general de dinero.

Igualmente se advierte la íntima ligazón de puestos de actividades políticas con las económicas.

En términos generales se puede decir que la economía del México Antiguo era una economía política en el sentido literal de la palabra: el cuerpo político organizaba directamente los rasgos, fundamentales de la economía.

El gobierno controlaba los recursos fundamentales, la tierra y el trabajo; e incluso participaba de modo inmediato en el proceso de producción y decidía las líneas generales de la distribución de la riqueza". (5)

Un estamento según el diccionario es una clase o grado en el modo en la que utiliza el término el autor, es más específicamente categoría jurídica. Nosotros concordamos que -

(5) Daniel Cosío Tomo I Opus Cit Página 221.

dentro del sistema social Azteca se encuentran grados bien de finidos con sus respectivos derechos y obligaciones.

La palabra estamento nos hace pensar en nuestro concepto analizado, ya que lógicamente un estamento es una clase o grado social, trabajador y podemos afirmar que dentro de sus derechos se encuentran el trabajar para la manutención de sí mismo y su familia, para mencionar sólo un derecho.

En el campo de las obligaciones, una de éstas consiste en que ese mismo trabajo lo tiene que hacer bajo la dirección o dependencia del estrato dominante.

Observando nuevamente una relación ordenamiento-obediencia.

Existe un monopolio en cuanto a los medios de producción de la economía, determinando de manera irrefutable la tierra y el trabajo.

Es aquí donde encontramos al Estado como el ordenador de las funciones ya mencionadas, por un lado y por otro a las distintas clases sociales trabajadoras, que acatan, obedecen y se sujetan a las disposiciones, órdenes y mandatos en cuanto al trabajo que emanaban del Estado mismo o de la clase dominante.

De esta manera se daba una verdadera figura jurídica que ya hemos analizado a saber la obligación.

ORGANIZACION SOCIAL

Sobre este particular la nueva Enciclopedia Temática menciona: "La base de la sociedad Azteca estaba constituida por la familia, formada por los padres y los hijos y en la cual -

.....

el hombre más anciano era quien desempeñaba las funciones de Jefe.

La mujer tenía pocas atribuciones dentro de ella, salvo el honor que le daba la maternidad por la cual proporcionaba futuros guerreros, eran raros los privilegios que gozaba".(6)

De la lectura del párrafo anterior notamos que nuevamente se ve la jerarquía u orden que prevalecía en la sociedad Azteca, pues nos encontramos con que el hombre más anciano - de la familia tenía las funciones de jefe y en tal carácter mandaba, ordenaba y a aquellos sobre los que mandaba tenía la obligación de acatarlas so pena de que se les castigara o se les diera alguna medida disciplinaria por no acatar alguna orden.

El citado maestro Daniel Cosío señala: "La producción de labradores y artesanos atendía a las necesidades propias directamente o mediante cambios en el mercado.

La producción y distribución a niveles mayores se basaba sobre todo en la organización políticamente dirigida, para la extracción de tributos y la producción mediante los servicios personales de los plebeyos en las tierras y con las materias primas controladas por el Organismo Político.

La división sexual del trabajo establecía la base para la cooperación de los miembros del grupo doméstico como unidad de producción y consumo.

Tocaban al hombre el cultivo y casi todas las artesanías.

La mujer además de los niños y la cocina, tenía a su

(6) Nueva Enciclopedia Temática Tomo 12 Opus Cit. Pág. 210

cargo el hilado y el tejido.

Sin embargo en los principales centros urbanos habían artesanos dedicados fundamentalmente a sus oficios, en particular los que trabajaban en palacio.

Las principales especializaciones incluían actividades extractivas en la caza, la pesca y la recolección de productos forestales como resina, ocote o miel silvestre.

Había especialistas de las construcciones, los carpinteros iban al monte a cortar la madera y labraban las vigas para los edificios. Los canteros sacaban piedras de la cantera y ellos mismos o grupos más especializados la labraban para la construcción y trabajaban para los albañiles. Las manufacturas más importantes eran la de los alfareros, petateros, canasteros, curtidores y huaracheros que producían objetos de uso bastante general.

De distribución más limitada y en los lugares abundaba la materia prima, eran los artesanos dedicados a trabajar la obsidiana, hacer sal, papel o construir canoas.

Las artesanías de lujo que se producían en palacio eran el arte plumario de las amantecas, el trabajo en metal en orfebres, la lapidaria de los que hacían cuentas y otras cosas de piedras finas, la talla de madera y el arte de los pintores o escribanos que hacían libros históricos, religiosos y administrativos".

Más adelante dice: "Los artesanos de palacio trabajaban con materia prima que les suministraba el señor y recibían alimentos en el palacio". (7)

(7) Daniel Cosío, Tomo I Opus Cit. Págs. 22, 224 y 225.

Es interesante que en el México prehispánico existieron oficios y trabajos bien delineados con sus respectivas funciones. Esto, por supuesto era fundamental para el desarrollo general de la comunidad y el bienestar común.

Al existir esta división en el trabajo, con diferentes oficios, se establece naturalmente, una relación diferente - del Estado con las diferentes clases sociales y con sus respectivos oficios, pero siempre habiendo una relación jurídica: Estado-Trabajador.

Daniel Cosío sigue diciendo más adelante: "Las unidades de producción eran por una parte, el hogar del macegual (pueblo), por otra unidades políticamente integradas, que combinaban los derechos recibidos del soberano sobre la tierra y los servicios maceguales, ...; Las obras públicas representaban otro ramo importante de la producción organizada por los mayordomos del señor mediante el trabajo y el tributo de los maceguales. De este modo se construían palacios-templos en los centros urbanos y en la zona lacustre de la cuenca de México, las calzadas albarraðones, canales y acueductos. Desde el Rey al macegual, todos daban su contribución a la sociedad, ; Parece haber sido fundamental el pago en trabajo agrícola; se encuentran en todos los niveles de la organización económica, ... ; El procedimiento general del soberano para descargar sus obligaciones económicas, compensar o premiar a sus servidores, era asignar no tanto bienes en especie cuanto tierra y trabajo, ... ; Todos los bienes acumulados en forma de tributo servían para satisfacer las necesidades del Rey y de su palacio. La cocina alimentaba no únicamente al Rey, sus mujeres y criados, sino a toda la ca-

pa dominante de la Ciudad que acudía al desempeño de sus funciones; los señores de los consejos, los mayordomos y los recolectores de tributos, los jefes de los solteros, además de los artesanos que trabajaban en palacio". (8)

El trabajo por mejorar la sociedad no solo era del macegual o pueblo común, sino también por medio del Rey, claro es tá, que éste último era el que controlaba los medios de producción y en realidad no trabajaba mucho sino que asignaba - trabajo a sus súbditos como regalo, pero más que regalo era una verdadera explotación, ya que los méritos se los adjudica ba él, sin darle crédito al macegual. Se vuelve a dar la figura que hemos mencionado; una obligación jurídica y como consecuencia la Subordinación.

Hasta aquí hemos analizado en ésta época como existía - una verdadera relación jurídica en los medios de producción, por un lado el Estado representado en el Rey, como ordenador y coordinador de la producción y por otro lado al pueblo o macegual como la clase trabajadora que acata las órdenes que - emanan del Rey. En ésta época sí existía la Subordinación, pero no como la conocemos hoy, sino como una relación social de producción.

B) EPOCA COLONIAL

Analizaremos durante ésta época el modo de producción, - así como la relación que existe entre la gente que trabajaba con los patronos, precisando una relación jurídica que es la

(8) Daniel Cosío Tomo I Opus Cit. Pág. 226, 227, 228 y 230.

que nos interesa.

El Maestro Daniel Cosío, hablando sobre esta época dice: "Cuando en 1513 Cortés recibe la orden real que prohíbe el establecimiento de encomiendas en Nueva España, cuenta con el poder efectivo para desafiar a la corona y protegerla institución, la encomienda le parece estratégicamente ne cesaria; sin ella no había alicientes materiales para la conservación de la tierra,...; En principio legal, la encomienda se presentó como una institución benéfica para la cristianización de los indios.

Se consignaba un grupo de indígenas a un español -el encomendero- quien tenía derecho de recibir tributo y servi cio de los indios a cambio de doctrina y protección, ... ; - La encomienda fué la forma de premiar a los conquistadores por los servicios prestados a la corona durante la conquista.

Al concederles encomienda, se aseguraba el poblamiento proporcionando la fuerza de trabajo que requerían sus empre sas económicas y se consolidaba la dominación.

La encomienda resultó un medio eficaz para controlar la organización social indígena, ... ; El encomendero se situó simplemente en el escaño más alto de la antigua pirámide social indígena, era el señor de los señores feudales y súbditos indios". (9)

LAS ENCOMIENDAS

Sobre este particular la Nueva Enciclopedia Temática -

(9) Daniel Cosío, Tomo II Opus Cit. Pág. 51 y 52

dice lo siguiente: "Como se ha dicho anteriormente, el conquistador español, que no recibía sueldo y que había hecho la campaña a su costa, debía ser premiado además de las tierras que recibía al fundarse la Ciudad, algunos de ellos - los más meritorios o influyentes, recibían indios en encomienda, es decir que el Rey cedía al conquistador o colono el tributo que éstos indios debían pagar anualmente a la corona, ... ; El español que se convertía en vecino encomendero adquiría, pues, una serie de obligaciones con respecto del indio y de la sociedad: Debía cumplir una función decididamente paternal y docente. Con las sociedades quedaba sujeto a una serie de cargos y obligaciones, entre otras la de tener armas y caballos y servir al Rey en lo que fuera necesario ". (10)

En estas dos ideas, notamos dos tipos de relación; - la primera: entre la corona y el encomendero; una relación Estado-súbdito, y en la segunda: entre el encomendero como representante de la corona en la colonia, y los señores feudales y los indios, estos últimos como vasayos del encomendero, ésta última relación nos interesa ya que los indios tenían una relación más que de trábajadores de esclavos, por haberse dado la dominación del pueblo Azteca por el pueblo español, más adelante comentaremos más acerca de esto.

Observamos también que la encomienda beneficia solo a los españoles lógicamente, aunque se alegue que el indio -

(10) Nueva Enciclopedia Temática Tomo 12 Opus Cit Pág. 307 Y 308.

recibía doctrina y protección, pues era una verdadera explotación inhumana.

LA ESCLAVITUD DE LOS INDIOS

Sobre este tema el Maestro Daniel Cosío menciona: "En un principio la distinción legal entre encomienda y esclavitud no fué respetada. Las instituciones que envió la Corona a Cortés en 1523, justificaban a posteriori la esclavitud de los prisioneros de guerra. Una real cédula de 1522, conocida en México hasta 1524, permitía además, la compra y el trueque, "el rescate" de los esclavos indios.

La esclavitud aunque basada en fundamentos diversos a la de derecho romano, fué conocida en el mundo prehispánico y los españoles pudieron adquirir, con licencia y sin limitaciones, esclavos de aquellos que los indios consideraban como tales.

Entre Enero de 1521 y Mayo de 1522, los esclavos capturados en las provincias de Texcoco y México produjeron \$26,986.00 pesos. J. P. Berthe ha estimado que si el valor de cada cabeza era entonces de \$2.00 pesos, en ese lapso se redujeron a 135,000 indios a la esclavitud.

La primera sociedad colonial aceptó abiertamente la esclavitud indígena. Como actividad económica, el rescate de indios resultaba muy lucrativo. La primera explotación de metales -en lavaderos de oro o minas de plata- descansa sobre esta particular mano de obra, al grado de que el volumen de producción aumenta o disminuye en razón a la existencia de esclavos en las minas". (11)

(11) Daniel Cosío Tomo 2 Opus Cit. Págs. 55, 56 y 57

Es patente que la esclavitud que se dió en razón de la dominación española por medio de la guerra y la fuerza, dando como resultado esta última, así como el cambio en el sistema de producción social, del sistema de producción Azteca al sistema de producción español.

Encontramos aquí un nuevosistema social de producción a base de la esclavitud y la dominación.

No podemos afirmar que la esclavitud sea lo mismo que la Subordinación, ya que la primera se da en razón, en este caso de la guerra y la dominación; y la Subordinación es un concepto totalmente diferente que se da en el Derecho Positivo Mexicano Laboral con determinadas características que la misma Ley establece, ya que la Ley vigente protege el derecho del Trabajador, dándole la categoría de Trabajador con derechos y obligaciones, no la categoría de Trabajador-Esclavo u esclavo del patrón.

Daniel Cosío sigue diciendo: "Entre 1551 y 1561 fueron liberados 3205 esclavos indios, y todos permanecieron como "asalariados acasillados en las propiedades de sus antiguos amos. Los historiadores han encontrado ejemplos de contratos o 'conciertos' por medio de los cuales quedaba establecido que los indios libertos se obligaban a servir a sus antiguos dueños 'tal y como lo han hecho hasta ahora' a cambio de una retribución en dinero y una ración de maíz.

La esclavitud como institución indígena desapareció. Modalidades nuevas como el endeudamiento y la fijación de los trabajadores la sustituyeron, ... ; Así, pues, la primera sociedad colonial se sustentó en la explotación - asegu-

rada - por la esclavitud y la encomienda de una mano de obra abundante, ... ; Entre 1521 y 1529 el tributo fué de terminado libremente -como botín de guerra- por el encom dero y pudo incluir cualquier tipo de servicio personal o cualquier especie (metales, cereales, textiles, aves de co rral y combustibles) que llegaban conducidas a espaldas de indios hasta la Ciudad, residencia preferida del encomenda dor" (12)

Aunque más adelante desapareció la esclavitud, esto fué solo en teoría, ya que el endeudamiento una forma de esclavitud la sustituyó, creando por medio de éste una explotación del indígena, ya que a veces tenían que pagar - cuantiosas sumas de dinero y a veces nunca las pagaba, pa sando esta obligación a sus hijos.

Más adelante Daniel Cosío acevera :

AGRICULTURA EUROPEA EN MEXICO

"En 1631 se dictó la prohibición total, aunque lo hi cieron a título de trabajo voluntario sus servicios; solo serían utilizados en el campo para el corte y acarreo de caña.

LA GANADERIA

En el terreno humano, los menores cuidados que la ga nadería necesitaba, a diferencia de la agricultura lograron hacer del indio un elemento de colaboración menos difi ci

(12) Daniel Cosío, Tomo 2 Opus Cit. Pág. 58 y 59

cil de aplicar que en las actividades de cultivo. Su papel se redujo a labores de pastoreo generalmente de ganado propio, pues las de las grandes manadas de los propietarios españoles estuvieron a cargo de los mestizos, mulatos y negros.

LA MINERIA

El atractivo de los metales preciosos fué un factor importante en la conquista de la Nueva España, ...; En 1631 después de tanteos y enmiendas, se autorizó un repartimiento limitado al 4% de los varones indígenas de un pueblo mayores de 18 años para las minas. También se facilitó la obtención de negros-esclavos. Trató de atraerse a las minas trabajadores asalariados ofreciendo un jornal de 4 reales diarios, superior al pagado por los agricultores; además de estimulaba al trabajador permitiéndole que sacara en beneficio propio mineral que podía vender libremente después de cumplir con la jornada.

La hacienda logró asimilar en el peonaje gran parte de la población mestiza. Entre los acasillados, como se llamaba a los peones que vivían de fijo en las haciendas, mestizos y mulatos, solía elegirse a los capataces y mayores encargados de vigilar el trabajo del peonaje y de mantener el orden". (13)

Al respecto la Nueva Enciclopedia Temática dice: "La

(13) Daniel Cosío Tomo II Opus Cit. Págs. 109, 117, 133 y 141.

abundancia de indios suponía ricos repartimientos y pingües beneficios y granjerías, como ocurría en las Antillas, Nueva España y Perú, circunstancia que explica en buena parte, su esplendor y prestigio. La mano de obra indígena no solo explotó los yacimientos de metales, sino que también hizo las plantaciones, cultivó las huertas, apacentó el ganado y atendió otras actividades e industrias, algunas de las cuales adquirieron gran desarrollo, como el azúcar, los obrajes de paños, la explotación de la cochinilla y muchas más.

Las tierras de los encomendados pronto se convirtieron en haciendas, estancias, fundos, fincas y dehesas.

El indio asistió y colaboró eficazmente al milagroso brote de semillas y vástagos de las nuevas especies vegetales. Así crecieron en el nuevo mundo el trigo, la caña de azúcar y el laurel". (14)

En el campo de la agricultura, la ganadería y la minería, es interesante notar, como los españoles le dieron mucha importancia a la minería, ya que, se crea una relación de trabajo más definida, tomando en cuenta la conquista de la Nueva España.

El hecho de que se pagaran 4 reales diarios indicaba el beneficio que obtenían los españoles, ya que era más el pago a los trabajadores en la minería que en la agricultura. Con esto como base, afirmamos, que había una re-

(14) Nueva Enciclopedia Temática Tomo 12 Opus Cit. Pág. - 319 y 320

lación Patrón-Trabajador, en relación al salario, claro - está, que estas figuras en sus orígenes o principios del Derecho Laboral, se empiezan a dar y a formar y más tarde cobrarán vida. Estos son antecedentes del concepto Su-- bordinación en su forma primitiva.

Daniel Cosío pasa a decir: "La manera de mantener a los peones asalariados fué el endeudamiento. Se adelanta ba parte del salario, y se mantenía dentro de la hacienda por la obligación de pago. Aunque cabe admitir que la - hacienda fué en este sentido una institución mucho menos coactiva que otras como los obrajes y talleres en otros - trabajos como la construcción de caminos y edificios hubo siempre más uso y abuso del endeudamiento.

Los inventarios de hacienda en el siglo XVII muestran la complejidad de las relaciones de trabajo; esclavos ne- gros principalmente los que cultivaban caña de azúcar -in- dios de servicio y en número creciente, gañanes y naborios- (indios asalariados). Estos fueron fijando en las - haciendas al grado de que éstas cambiaban de dueño con el- peonaje acasillado en ellas.

LOS OBRAJES

En 1571 se contaban más de 80 grandes obrajes donde- se tejían paños negros o de color, que vendían en todo - el territorio novohispano y se exportaba a Guatemala y Perú ...; "El obraje resultaba una empresa costeable, pues la principal inversión era la mano de obra y para adquirirla

los obrajeros se valieron de la ocasión sobre los pueblos indios. Empleaban a personas condenadas a diversos delitos a prestación de servicios forzosos; a los trabajadores (la mayoría indios laboríos) trataban de retenerlos endeudándolos con el adelanto de salarios y pagos en especie - que les daban a elevado precio. El trabajador endeudado - era obligado a permanecer en el obraje hasta satisfacer - el monto de los adelantos y éstos solían renovarse; de tal suerte que muchas veces el infeliz trabajador terminaba su vida sin salir de las casas de los trabajos de obraje."(15)

Nos encontramos aquí con un verdadero problema de la colonia que era el endeudamiento. Vemos que los precios - eran muy elevados y esto facilitaba que los obrajeros o patrones obraran con mala fé para con los trabajadores ya - que siempre estaban endeudados y ésto les impedía el poder librarse de esa esclavitud de dominación y explotación.

En esta época colonial sí hubo una relación social de producción, pero ésta se basaba en la esclavitud, el endeudamiento económico y la dominación española sobre los indios y negros. Los españoles eran amos y señores de todo, como hemos visto y determinaban el modo de producir como - mejor les pareciera, aunque hubo algunas protecciones para el indio no a tal grado que le beneficiaran plenamente, - así como permanentemente, ya que mientras los españoles detentaran el poder de mando , no habría beneficios consecuentes para la clase trabajadora que más que trabajadora,

(15) Daniel Cosío Tomo II Opus Cit. Pág. 142, 146 y 147.

se le consideraba como cosa y se disponía de la misma de esa manera.

No se da el elemento definitivo ni preciso como la Subordinación ya que el término en estudio es definitivamente diferente del modo de producción social de los españoles en la época de la colonia.

El concepto de Subordinación es un término nuevo y necesario ya que no se le asemeja a la esclavitud ni al endeudamiento, formas de dominación típicas de la conquista que tanto daño hicieron a los indios y negros. No, no podemos asemejarlo con estas formas de dominación ya que el término Subordinación busca el mejoramiento de la clase trabajadora actual como lo demostraremos más adelante.

C) EN EL MEXICO INDEPENDIENTE

Durante ésta epoca se dan importantes movimientos a nivel no solo nacional, sino mundial. Aunque la Independencia de México fué un poco más tarde que la Revolución Francesa y la Independencia de los Estados Unidos de América, ya que los períodos en que se dieron esos grandes cambios-sociales fueron en los años 1789 la Revolución Francesa y en 1776 la Independencia de los Estados Unidos de Norteamérica; así que, tuvieron que pasar varios años para que la Independencia de México se realizara, claro está que es--- influenciada por estos grandes movimientos sociales. Sabemos que antes que la Independencia de México se realizara ya habían existido intentos de rebelión en nuestro país, - sin resultados positivos, pero más adelante, se da verdaderamente el movimiento independiente, con hombres como --- Hidalgo, Morelos, Allende y tantos otros que contribuyeron en tan noble causa.

Examinemos pues cual era la relación de trabajo que - regía durante ésta epoca y cómo se relaciona con el tema - que estamos analizando.

El maestro Felipe Tena Ramírez hablando sobre algunos aspectos en su obra, nos dice: "D' . José Ma. Morelos y - Pavón convocó a un Congreso instalado por 6 diputados que designó Morelos (como propietarios a los vocales de la Junta de Zitácuaro, Rayón, Liceaga y Berdusco; como suplentes Bustamante, Cos y Quintana Roo) y por 2 diputados de elec-

.....

ción popular (José Murguía por Oaxaca y José M. Herrera por Tecpan) .

Más adelante dice: la Constitución que fué sancionada en Apatzingán el 22 de Octubre de 1814 con el título de Decreto Constitucional de la América Mexicana.

SENTIMIENTOS DE LA NACION

Artículo 9o. Que los empleos los obtengan solo los americanos.

Artículo 10o. Que no se admitan extranjeros si no -artesanos capaces de instruir y libres de toda sospecha-.

Artículo 12o. Que como la buena Ley es superior a todo hombre a Constancia y Patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia y de tal suerte se aumente el jornal al pobre, que mejore sus costumbres aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto". (16)

Aunque Morelos con su documento Sentimientos de la Nación que así llamó, buscó el que se mejorara la condición - de vida de los pobres por medio de aumentarles el sueldo o el jornal como el lo llama, así como alejarlo de la ignorancia, la rapiña y el hurto, fué difícil precisar una rela---ción jurídico-laboral entre el Patrón y el Trabajador, ya - que a los grandes terratenientes y los grandes hacendados - se les consideraba casi como dioses, sino como tales, de - tal manera que esto obstruía el que se estableciera una re-lación de tal magnitud.

(16) Felipe Tena Ramírez, Leyes Fundamentales de México, - Editorial Porrúa, 12a. Edición, México 1983 pág. 28, 29 y 30.

Además, el obligar al terrateniente o al hacendado a que cumpliera con estas disposiciones era una verdadera obra titánica, ya que ellos pudieran ser que estuvieran de acuerdo pero solo en teoría, ya que cuando veían que las autoridades se alejaban, empezaban nuevamente la explotación del hombre por el hombre, olvidando por completo su palabra y la legislación que se había puesto en vigor. Cabe mencionar que fué difícil el que se pusieran en práctica estas ideas, ya que la Independencia estaba en todo su apogeo.

"DECRETO PARA LA LIBERTAD DE LA AMERICA MEXICANA
SANCIONADO EN APÁTZINGAN A 22 DE OCTUBRE DE 1814"

I PRINCIPIOS O ELEMENTOS CONSTITUCIONALES

CAPITULO V

Artículo 24. "La felicidad del pueblo y de cada uno de los ciudadanos consiste en el goce de la igualdad, seguridad, propiedad y libertad. La íntegra conservación de estos derechos es el objeto de la institución de los gobiernos y el único fin de las asociaciones políticas.

II FORMA DE GOBIERNO

CAPITULO VIII

DE LAS ATRIBUCIONES DEL SUPREMO CONGRESO

Artículo 117. Favorecer todos los ramos de industria,-

.....

facilitando los medios de adelantarla, y cuidar con singular esmero de la ilustración de los pueblos." (17)

Sin duda alguna este decreto de 1814 buscaba la mejora del pueblo en general, claro está la propiedad y la libertad, pero todo estaba supeditado a que se pusiera en vigor plenamente este decreto, ya que el que se cumpliera las disposiciones constitucionales dependía de ello. No se precisa en este decreto todavía la relación jurídico-laboral, así como un antecedente de la palabra en estudio, tampoco la hallamos.

"CONSTITUCION POLITICA DE LA MONARQUIA ESPAÑOLA"

Promulgada en Cadiz a 19 de Marzo de 1812.

TITULO III

De las Cortes

CAPITULO VII

De las Facultades de las Cortes

Artículo 131. "Las facultades de las cortes son: Vigésima Primera; Promover y fomentar toda especie de industria y remover los obstáculos que la entorpezca.

(17) Tena Ramírez Opus Cit Pág. 34, 36 y 43

TITULO IV

Del Rey

CAPITULO I

De la Inviolabilidad del Rey y de su autoridad

Además de la prerrogativa que compete al Rey de sancionar las Leyes y promulgarlas, le corresponden como principales las facultades siguientes:

Quinta; Promover los empleos civiles y militares" (18)

Parece que esta constitución se olvida de los empleos de los campesinos y de los obreros, así como de los artesanos ya que solo se limita a expresarse sobre los empleos - civiles y militares, aunque en realidad nunca se llegó a implantar esta constitución de Cadiz en México.

No se especifica tampoco en esta constitución una verdadera relación jurídico-laboral.

"BASES CONSTITUCIONALES DEL 24 DE FEBRERO DE 1822" (19)

No reglamenta sobre el Tema en estudio

"ESTATUTO PROVISIONAL DE 1823" (20)

No reglamenta sobre el Tema en estudio

(18) Tena Ramírez Opus Cit. Pág. 59, 75, 76, 80 y 81

(19) Tena Ramírez Opus Cit. Pág. 124

(20) Tena Ramírez Opus Cit. Pág. 147

"ACTA CONSTITUTIVA Y LA CONSTITUCION DE 1824" (21)

No reglamenta sobre el tema en estudio

"BASES CONSTITUCIONALES EXPEDIDAS POR EL CONGRESO
CONSTITUYENTE EL 15 DE DICIEMBRE DE 1835" (22)

No reglamenta sobre el tema en estudio

"LEY CONSTITUCIONAL DE 1836" (23)

No reglamenta sobre el tema en estudio

"BASES ORGANICAS DE LA REPUBLICA MEXICANA" (24)

No reglamenta sobre el tema en estudio

"BASES PARA LA ADMINISTRACION DE LA REPUBLICA HASTA LA
PROMULGACION DE LA CONSTITUCION" (25)

No reglamenta sobre el tema en estudio

(21) Tena Ramírez, Opus Cit. Pág. 153

(22) Tena Ramírez, Opus Cit. Pág. 167

(23) Tena Ramírez, Opus Cit. Pág. 205

(24) Tena Ramírez, Opus Cit. Pág. 405

(25) Tena Ramírez, Opus Cit. Pág. 483

"ESTATUTO PROVISIONAL DE 1856"

Artículo 12. "Nadie puede ser obligado a prestar servicios personales sin la justa retribución determinada con su pleno y libre consentimiento. Ningún contrato ni promesa - puede tener por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de su trabajo, de educación o de voto religioso. Nadie puede celebrar convenios con su libertad, con su vida, ni con la de sus - hijos o pupilos, ni imponerse proscripción o el destierro".
(26)

Es interesante notar que esta Constitución enmarca la - relación podríamos llamar primitiva, jurídico patronal-obre - ro, en sus primeros comienzos, existiendo tal relación como se desprende del artículo analizado, solamente por la justa re - tribución determinada que impulsará a realizar determinado - trabajo, sin pasar por alto el pleno y libre consentimiento es decir, sin obligar al que realiza el trabajo a efectuarlo por la fuerza, pues si ello fuera así implicaría la autonomía de la libertad de contratar y estaríamos ante la violencia - para que un individuo o más realizaran determinado trabajo - a la fuerza, equiparando tal acto con la esclavitud.

Más adelante el autor hace referencia a otro artículo de esta Constitución:

Artículo 17. "La libertad de ejercer cualquier género de industria, comercio o trabajo que sea útil y honesto, no pue-

de ser coartada por la Ley, a Título de Propietarios. Exceptuándose los casos de privilegio exclusivo concedido a las leyes a los inventores, perfeccionadores o introductores de alguna mejora". (27)

Este artículo es sin duda, complemento y ligamento del Artículo 13 ya mencionado con anterioridad, ya que la libertad es vital para que se pueda contratar, sin temor a la violencia o a cualquier otro medio, que atente contra la misma. Se reconoce la libertad del trabajo como un derecho natural del hombre, en el cual nace y ejerce y sólo el Estado por medio de leyes reconoce tal derecho existente. En relación con el artículo 12 observaremos que se habla de una prestación - de trabajo personal, esta declaración, es, sin duda, un --- precedente del elemento Subordinación, que estamos analizando. Ya que la palabra servir en este caso implica un trabajo realizado de manera personal, al que ordena, sin olvidar la justa retribución. Es aquí en donde nos encontramos con una verdadera relación jurídico-laboral.

(27) Tena Ramírez, Opus Cit. Pág. 556

"CONSTITUCION DE 1857"

TITULO I

Sección I

De los derechos del hombre

Artículo 4. "Todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo útil y honesto y para aprovecharse de sus productos. Ni uno, ni otro, se le podrá impedir, sino por sentencia judicial cuando ataque los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la Ley cuando ofenda los de la sociedad.

Artículo 5. Nadie puede estar obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La Ley no puede autorizar ningún contrato que tenga como objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro. (Artículo 5. reformado por la Ley de Adiciones y Reformas de 25 de Septiembre de 1873; adicionado por la Ley de 10 de Junio de 1898) ". (28)

Nos encontramos con un verdadero marco de orden legal, de hecho la Constitución de 1857, es un antecedente cercano de la Constitución de 1917 ya que es la base de esta última, sin pasar por alto las circunstancias nacionales en las que-

se dió esta última. En estos dos artículos que hemos transcrito observamos que con la misma idea de la Constitución de 1856, la Constitución de 1857 plasma nuevamente un pequeño esbozo del concepto Subordinación al hablar de trabajo personal, pero todavía sin definirlo, sin precisarlo, sin darle forma,-- o no se conocía a fondo el concepto Subordinación o se conocía pero no se utilizaba por el legislador de 1857.

ESTATUTO PROVISIONAL DEL IMPERIO MEXICANO DE 1865

Artículo 69. "A ninguno puede exigirse servicios gratuitos, ni forzados, sino en los casos que la Ley disponga.

Artículo 70. Nadie puede obligar sus servicios personales sino temporalmente y para una empresa determinada. Los menores no lo pueden hacer sin la intervención de sus padres o curadores o a falta de ellos, de la autoridad política".

En relación a este estatuto Tena Ramírez afirma: "El estatuto careció de vigencia práctica y de validez jurídica además de que no instituyó propiamente un régimen constitucional, sino un sistema de trabajo para un Gobierno en el que la Soberanía se depositaba íntegramente en el Emperador -el estatuto se expidió cuando el Imperio empezaba a declinar". (29)

Si bien, no tuvo vigencia práctica y validez jurídica son acreditados y al mismo tiempo acertados los dos artículos que aquí citamos como antecedentes de la Subordinación, ya que se nos comenta de servicios no gratuitos, no forzados, sino al -

(29) Tena Ramírez, Opus Cit. Págs. 669, 670 y 679.

contrario, pagados y remunerados, señalando una relación servicio-pago.

Vemos que poco a poco se desarrolla el concepto, en estudio, tomando en cuenta las realidades que vive el País en cada época en particular, ya que los fenómenos sociales, como - el económico, político y aún religioso, tienen mucha influencia en la determinación del Derecho que el hombre crea.

PROGRAMA DEL PARTIDO LIBERAL MEXICANO

Reformas Constitucionales (1906)

Capital y Trabajo

21. "Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: un peso para la generalidad del País, en el que el promedio de los salarios es inferior al citado y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.

22. Reglamentación medidas para que con el trabajo a destajo los patronos no burlen la aplicación del tiempo máximo y salario mínimo.

23. Adoptar medidas para que con el trabajo y el servicio doméstico a domicilio, se tenga una buena reglamentación.

24. Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de catorce años". (30)

Aunque los planes de mejoras del Partido Liberal Mexicano son buenos y justos, no se hace mención específica a la palabra en estudio o sea Subordinación. Aunque se habla de una relación Patrono Salario-Trabajo Obrero, no se define de manera clara en que consiste esa relación jurídica.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917

TITULO PRIMERO

CAPITULO I

DE LAS GARANTIAS INDIVIDUALES

Artículo 5o. "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto por las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos solo podrán ser obligatorios en los términos que establezcan las leyes respectivas el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa e indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito; los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la Ley y con las expediciones que ésta señale. (Este párrafo fué reformado y publicado en el D. O. de 17 de Noviembre de 1942).

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La Ley, en consecuencia, no permite el establecimiento de órdenes monásticas, cualquiera que sea la denominación u objeto que pretendan erigirse.

Tampoco puede admitirse convenio en que el hombre pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la Ley, sin exceder de un año en perjuicio del trabajador y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona". (31)

Si notamos el presente artículo citado, dentro de la Constitución de 1917, se refiere a contrato de trabajo, enmarcando así una verdadera relación jurídica Obrero-Patronal, ya que es la primera que especifica el contrato de trabajo y nosotros sabemos de acuerdo a la concepción civilista que un contrato es un acuerdo de voluntades en donde se crean derechos y obli

(31) Tena Ramírez, Opus Cit. Págs. 819 y 820.

gaciones en ambas partes, ya sea Patrón o Trabajador. Si notamos también es un antecedente del elemento en estudio ya que nos hemos referido al contrato como elemento que obliga tanto a Patrones por un lado y a Trabajadores por el otro. Sin embargo todavía no se habla del elemento Subordinación, un elemento indispensable en la relación jurídica, como lo demostramos en su oportunidad.

Sobre esta Constitución el maestro Tena Ramírez sigue diciendo:

TITULO SEXTO

DEL TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL

Artículo 123. (texto original) "El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir Leyes sobre el trabajo fundadas de las necesidades de cada región sin contravenir las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos y de una manera general todo contrato de Trabajo". (Reformado y Publicado en el Diario Oficial del 6 de Septiembre de 1929) (32)

Creemos pertinente decir: que las Leyes sobre el trabajo que expida el Congreso de la Unión no solo deben regir a los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos, sino también regir a los patronos, a los empresarios, sino fuera porque el legislador habla sobre contrato de trabajo, hubié--

(32) Tena Ramírez, Opus Cit. Págs. 870, 931.

semos creído que no incluye a los Patrones, aunque sería bueno especificarlo, ya que recurriríamos a la interpretación.

De aquí se desprende el hecho de que al hablar sobre contrato se habla de una relación Obrero-Patronal, manifestándonos por la idea de que el contrato de trabajo es un antecedente del elemento Subordinación. Es aquí donde captamos el espíritu proteccionalista del legislador del 17, para con la - clase trabajadora, aplicando un derecho real y en base a las necesidades reales y circunstanciales de la clase trabajadora.

D) EN EL MEXICO CONTEMPORANEO:

"LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931"

TITULO SEGUNDO

DEL CONTRATO DE TRABAJO

CAPITULO I

Del Contrato Individual del Trabajo

Artículo 17. "Contrato Individual de Trabajo es aquél por virtud ~~de~~ de la cual una persona se obliga a prestar a otra bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida.

Artículo 18. Se presume la existencia 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 entenderá por esta Ley las normas que le son supletorias.

LA NATURALEZA JURIDICA DE LA RELACION LABORAL

Sobre los artículos arriba mencionados Alfonso López Aparicio manifiesta: La terminología empleada por la Ley Federal del Trabajo de 1931, situó en la doctrina jurídica mexicana - un problema debatido en la incipiente doctrina general sobre el Derecho del Trabajo nacida al calor de legislaciones laborales en diversos países. Los extremos de la polémica consis

.....

tieron en afirmar por una parte que el vínculo jurídico establecido entre las personas de Trabajador y Patrón correspondía a la figura jurídica del contrato, en el sentido de ser este un acuerdo de voluntades para crear efectos de derecho y por tanto, sujeto a las normas clásicas reglamentarias de los contratos en el vasto campo del Derecho Privado. En el otro extremo se afirmó que el llamado "Contrato de Trabajo" no era más que una mera expresión terminológica cuya realidad no era la de un contrato, sino de una relación determinada por el hecho concreto de la prestación de un servicio, regulado, fundamentalmente, por las disposiciones imperativas de la Ley o de las fuentes formales del derecho.

Los Artículos 17 y 18 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, contienen la tesis general sobre el problema. De acuerdo con la primera de las disposiciones citadas, el contrato individual de trabajo es un acuerdo entre el trabajador y patrón mediante el cual el trabajador adquiere la obligación básica de prestar un servicio personal bajo la dirección y dependencia del Patrón, el cual se obliga a pagar la retribución convenida. El precepto, de marcado sabor civilista, se completa con la disposición, en presencia del hecho de que una persona preste un servicio personal a otra que lo recibe, se crea la presunción, *juris tantum* de que la vinculación es un contrato de trabajo, el cual le son aplicables las estipulaciones que las partes hayan convenido o a falta de las mismas, la regulación se encontraría regida por la Ley y las normas que le son supletorias.

.....

Estas disposiciones llevan a la idea de que la prestación de servicios de una persona a otra, en condiciones de dirección y dependencia es un contrato de trabajo, por lo que el régimen aplicable es el de la Ley Laboral. Lo anterior - significa que nuestra legislación sin desconocer la eficacia de una auténtica negociación, entre las partes que puede configurar el instrumento jurídico del contrato, reconoce la - existencia de la relación laboral como fenómeno objetivo en - el campo de las relaciones de producción de manera que en términos generales, el derecho del trabajo constituye un derecho común en materia de prestación de servicios personales, salvo los casos en que la vinculación jurídica entre las partes configure un contrato privado regido por el Código Civil o Mercantil. La nota distintiva entre la relación de trabajo así concebida, salvo los casos de excepción, reside en la presencia de un elemento que en la Ley Federal del Trabajo de 1931 designó con los términos de dirección y dependencia. La doctrina y la jurisprudencia han ahondado esta situación para - precisar que la dirección no es meramente una instrucción de orden técnico y que la dependencia no es de carácter puramente económico. Ambos conceptos responden a la idea central de la Subordinación, que no es otra cosa, sino el poder jurídico de mando por parte del Patrón y su correspondiente obligación de obediencia por parte del Trabajador, según se desprende de lo dispuesto por el Artículo 113 Fracciones I y II de la Ley Federal del Trabajo.

También dice: "Las ideas surgidas durante el largo período de vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y la jurisprudencia formada al respecto admiten la teoría de la relación de trabajo y sentaron las bases para que la Ley Federal del Trabajo de 1970 adoptará íntegramente la teoría de la relación sin MENOSCABO DE LA EFICACIA JURIDICA DE LA CELEBRACION DE UN CONTRATO con las características formales propias de dicha institución". (33)

Nosotros consideramos, que si bien es cierto, existe una relación jurídica bien definida entre el Trabajador y el Patrón en la Ley Federal del Trabajo de 1931, misma que la doctrina y la propia ley reconocen. También es cierto que descansa esta vinculación, en unas palabras importantes: "dirección y dependencia", que ciertamente configuran la verdadera naturaleza de la relación laboral. Aceptamos las ideas tanto de Contrato de Trabajo o Relación Laboral. Ya que las dos ideas descansan sobre un fundamento lógico-jurídico, ya sea Contrato de Trabajo o Relación Laboral, es la misma idea para nosotros, pues se crea entre el Trabajador y Patrón una vinculación jurídica clara, precisa y definida. En cuanto al hecho de que el Contrato Colectivo de Trabajo tiene sabor civilista, esto es cierto, pero hay que recordar que el derecho se forma de todas las ramas en que se divide, aunque con características propias de cada rama o materia.

(33) Orígen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo. Edición de la S.T.P.S.- 1931-1981. México 1982 Págs: 40, 41, 42 y 231.

No podemos afirmar categóricamente, que la palabra Contrato sea exclusiva del Derecho Civil, ni intentamos pelearnos con él, ya que tanto el Derecho Civil, Penal, Mercantil, Laboral, etc., se entrelazan y forman un todo unido, que es el Derecho en general. Pero reconociendo la autonomía de cada uno, así pues el Derecho Laboral es autónomo del Derecho Civil, en cuanto a su contenido se refiere, y la palabra Contrato de Trabajo forma parte de él, toca pues al Derecho Laboral definir, modelar y precisar la palabra Contrato de Trabajo.

En cuanto al concepto Subordinación, tiene su antecedente próximo, efectivamente en las palabras: dirección y dependencia, plasmadas por el Legislador en la Ley Federal del Trabajo de 1931, por un lado tenemos al Patrón que dirige, ordena, manda; y por el otro, al Trabajador que se sujeta, acata y acepta las órdenes del Patrón, claro está que con un interés definido: la retribución económica.

Veremos más adelante que la Ley Federal del Trabajo es la que introduce la palabra Subordinación, naciendo de tal forma a la vida jurídica laboral, con características no bien definidas, como veremos más adelante.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

TITULO SEGUNDO

RELACIONES DE TRABAJO

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 20. "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado produce los mismos efectos.

Artículo 21. Se presumen la existencia del contrato y de la relación del trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe". (34)

Más adelante en la explicación de motivos notamos:

III RELACION DE CONTRATO DE TRABAJO

"La doctrina y la jurisprudencia discuten desde hace varios años cuál es la naturaleza que se establece entre un Trabajador y un Patrón para la prestación de los servicios. La teoría tradicional, cuyas raíces se remontan al Derecho Romano,

(34) Orígenes y Repercusiones de la 1a. Ley Federal del Trabajo

sostiene que las relaciones jurídicas entre dos personas solo pueden derivar de un acuerdo de voluntades en consecuencia la relación de un Trabajador y un Patrón debe configurarse como Contrato. La teoría Moderna ha llegado a la conclusión de que la relación de Trabajador es una figura distinta del Contrato, pues en tanto que en este la relación tiene por objeto el intercambio de prestaciones, el Derecho del Trabajo, se propone garantizar la vida y salud del trabajador y asegurarle un nivel decoroso de vida, siendo suficiente para su aplicación el hecho de la prestación del servicio, cualquiera que sea el acto que le dé origen. No corresponde a la Ley decidir las controversias, por lo que se consideró conveniente tomar la idea de relación de trabajo que se define como la prestación de un servicio personal subordinado, mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le dé origen, por cierto, se adoptó también la idea de Contrato, como uno de los actos, en ocasiones indispensable, que puede dar nacimiento a la relación de trabajo.

Las ideas anteriores explican el contenido del artículo 20 del Proyecto.

Los conceptos de relación y Contrato Individual de Trabajo incluyen el término subordinación, que distingue las relaciones regidas por el Derecho de Trabajo, de las cuales se encuentran reguladas por los ordenamientos jurídicos.

Por Subordinación se entiende de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el Trabajador y el Pa--

.....

trón en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa." (35)

Es en esta Ley Federal del Trabajo de 1970 que NACE LA PALABRA SUBORDINACION a la Vida Jurídica y con ello algunas discusiones en torno a la relación de trabajo entre la Teoría Tradicionalista y la Teoría Moderna.

Nosotros aceptamos las dos ideas, tanto la Teoría Tradicionalista como la Teoría Moderna, ya que ambos conceptos o teorías, en relación a la definición acerca de la relación de trabajo son útiles y prácticos, reconociendo los fundamentos en los que descansan sus principios e ideas acerca de la relación laboral. Encontramos que la misma postura sigue la Ley Federal del Trabajo de 1970 al incorporar en su articulado Contrato de Trabajo. Notamos también que en la exposición de motivos de esta Ley Federal del Trabajo da la definición de la palabra Subordinación, que supedita, a una prestación de servicio del Trabajador al Patrón bajo las instrucciones del Patrón. Creemos que este concepto reviste o lo integran otros elementos que son indispensables, para que funcione bien la maquinaria jurídica laboral, estos elementos los consideraremos con posterioridad.

(35) Orígenes y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo Opus Cit. Pág. 18, 19, 190 y 191 L.F.T. No.1970

CAPITULO II

LOS ELEMENTOS DE LA RELACION LABORAL

A) Sujetos

1. TRABAJADOR:

En relación a este concepto la Ley Federal del Trabajo vigente manifiesta en su Artículo 8º "Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo - personal subordinado.

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

Con buena razón el Maestro Mario de la Cueva dice: "Las normas de la declaración de derechos sociales reposan entre otros varios en el principio de la igualdad de todas las - personas que entregan su energía de trabajo a otro, por lo que no existe ni puede existir diferencia alguna como ocurre en otras legislaciones, entre el Trabajador, obrero o empleado. Más adelante dice: Para la Ley nueva es suficiente el hecho de que haya prestación del trabajo para que se aplique automática e imperativamente el estatuto laboral,... La Ley de 1970 está construída sobre el principio de que el solo hecho de la prestación de un trabajo subordinado forma una rela---ción jurídica entre el Trabajador y la empresa, que es independiente del acto o causa que dió origen a la prestación - del trabajo,... No es el Trabajador quien se subordina al Patrono, sino que, en la pluralidad de las formas de prestación de trabajo, la Ley se ocupó solamente del trabajo subordina-

Resultando esto en una buena relación jurídica que hace que tanto el Patrón como el Trabajador realicen sus funciones - sin ninguna aspereza.

Se ve pues que es necesario que el Trabajador se encuentre subordinado al Patrón en los términos que ya indicamos. El Maestro Euquerio Guerrero, hablando sobre el concepto Trabajador, nos remite también al Artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo vigente y menciona en relación al Artículo 8º : "Con acierto nuestra Ley actual precisó conceptos al señalar que el Trabajador debe ser una persona física y quiso recalcar la no diferenciación de la actividad desarrollada para poder clasificar a un trabajador, cuando agregó que para los efectos del precepto se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual y material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Por lo que ve al sexo de la persona física, la Constitución Política, según última reforma de 1974 , dispone en su Artículo 4º, que el varón y la mujer son iguales ante la Ley, ... ; Hemos dicho que la Ley requiere que el Trabajador sea una persona física, lo que excluye desde luego a las personas morales y de allí se desprende de inmediato que un Sindicato no puede ser sujeto de un Contrato de Trabajo, con el carácter de Trabajador, puesto que el Sindicato es una persona moral.

La prestación del servicio debe ser personal y así lo exige no solo nuestra Doctrina Nacional, sino la Extran

.....

jera, pudiendo al efecto citar, respecto a ésta a Brun y Gallano, que en su obra Droit du Travail, al referirse a la estructura del Contrato de Trabajo lo consideran como un elemento INDISPENSABLE. Es lógica la conclusión anterior, pues si el trabajo fuera a prestarse por una tercera persona, nos encontraríamos en presencia de una figura jurídica que más adelante comentaremos y que se refiere a los intermediarios". (37)

De lo que menciona el Maestro Euquerio Guerrero diremos que el trabajo subordinado es y deberá de realizarse por una persona física individual lógicamente. La prestación de relación subordinada será personal, entendiéndose por personal, la continuidad del trabajo a desarrollar en el acto mismo. Como hemos visto en relación a la prestación del servicio personal subordinado, es indispensable tal y como lo señala el autor citado, al referirse a otros autores. Aunque el Maestro Euquerio Guerrero no menciona en lo supracitado el elemento en estudio, si se habla de la prestación personal y como veremos adelante, ésta es necesaria en el elemento subordinación.

El Maestro Trueba Urbina hablando sobre la calidad del trabajador, nos remite el Artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo, ya citado antes, al respecto nos dice: "La imitación extralógica de nuestro legislador ordinario es -

(37) Euquerio Guerrero, Manual del Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa Primera Edición 1960 Pág. 33

evidente, pues adopta la teoría de los tratadistas extranjeros, que sostienen que el derecho del trabajo es el derecho de los trabajadores subordinados dependientes, por una parte y por otra, prohíja la teoría civilista del trabajo que se consignan en el trabajo en el Artículo 2578 del Código Civil de 1870, que a la letra dice: El jornalero está obligado a prestar el trabajo para el cual se ajustó, según las órdenes y dirección de la persona que recibe el servicio: si no lo hiciera así, podrá ser despedido antes que el día termine, pagándosele el tiempo vencido.

Por consiguiente el precepto civil de que se trata es contrario al Artículo 123 de la Constitución, toda vez que éste precepto no solo rige para los llamados trabajadores subordinados, sino para los trabajadores en general, en donde resulta que se restringe la protección del derecho del trabajo a todos los que prestan un servicio personal a otro utilizando el concepto burgues Subordinación, que no es característico del contrato de trabajo, además no hay que perder de vista que el contrato de trabajo, en el Artículo 123 no es un contrato de carácter civil, sino de carácter social.

Por ello el Congreso Constituyente se determinó con precisión que el contrato de trabajo es evolucionado, por lo que no tiene ninguna relación con los viejos contratos de los jornaleros del derecho civil ni con la localización de servicios. Las relaciones laborales entre el Patrón y el Trabajador se rigen en su función social por el Artícu-

lo 123, que comprende no solo a dichos trabajadores subordi-
nados, sino a los trabajadores en general, de donde resulta
una clara restricción del texto constitucional por seguir -
la Doctrina de los Tratadistas Extranjeros" (38).

De lo anterior, nosotros no observamos que el Maestro -
Trueba Urbina, nos diga el por qué el contrato regulado por
el Artículo 123 de la Carta Magna es de carácter social -
y no civil. Reconocemos el antecedente inmediato del con-
cepto civil, pero, recordemos que el Derecho en general se
entrelaza con diversas ramas del mismo aún con el Derecho -
Civil y Doctrinas Extranjeras.

Aceptando la idea de que el Contrato de Trabajo es de -
carácter social, pues regula intereses jurídicos de clases-
trabajadoras que forman parte de la sociedad y de clases pa-
tronales que no son la excepción a formar parte de la misma.

Pero nosotros no creemos que se restrinja el texto cons-
titucional, ya que todo trabajador que preste un servicio -
personal a otro, es un trabajador subordinado. Por ello es
útil el concepto Subordinación como lo precisaremos adelante.

(38)Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, 5a.Edi-
ción Editorial Porrúa. México 1980 Pág. 289

2. TRABAJADOR DE CONFIANZA

La Ley vigente nos define éste concepto en el Artículo-9 al decir: La categoría del Trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le de al puesto.

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

El Maestro Mario de la Cueva nos dice en relación a esta figura: "No es la persona quien determina que su función sea de confianza, sino que es la naturaleza de la función - lo que produce la condición de trabajador, ... ; El término confianza sugiere un aspecto subjetivo, pero éste se relaciona con las cualidades que debe poseer la persona a la - que se va a confiar la función o expresado en otros términos: si una función es de particular importancia para la vida de una empresa, ésta podrá elegir a la persona que en su concepto reúna los requisitos de honestidad, discreción y - lealtad, que se requieren para su buena ejecución" (39).

Concordamos con este concepto que se da tanto en la Ley como la que da el Maestro Mario de la Cueva, que el trabajador de confianza lo es en relación, no a su calidad de persona, sino en relación a sus funciones que la misma les delinea. Sin dejar claro ésta, el hecho de que el Trabaja-

(39) Mario de la Cueva, Opus Cit. Págs. 157 y 159

dor de confianza también se encuentra subordinado aún más al Patrón en vista de la delicadeza y la importancia de sus labores, que son vitales para la empresa.

En relación a los trabajadores de confianza, el Maestro Trueba Urbina dice: "En general son trabajadores de confianza todos los que realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización con carácter general y que por lo mismo comprenden a todas las funciones de la empresa, establecimiento o negocio, ya que el ejercicio de las mismas actividades en forma específica o concreta, en el taller, en la fábrica, en departamento y oficina, no le dan a tales el carácter de confianza, según se desprende del Artículo 9 de la Ley, a no ser que se trate de trabajadores que realizan trabajos personales o íntimos del Patrón.

En consecuencia las condiciones de trabajo y las normas de la reglamentación especial en ningún caso privan a los trabajadores de confianza de los derechos que en su favor concede la Ley, incluyendo prima de antigüedad, aguinaldo, pago de horas extras y otras prerrogativas establecidas en la legislación laboral y específicamente en los Artículos 182 al 186 de la Ley Federal del trabajo.

Los trabajadores de confianza son sujetos de derecho del trabajo frente a los propietarios o patrones, son trabajadores y tienen derecho a gozar de los privilegios que la legislación laboral establece en favor de los trabajadores en general, salvo las excepciones que consigna la Ley-

por la naturaleza de los cargos que desempeñan". (40).

Notamos pues que los trabajadores de confianza son sujetos del derecho del trabajo frente a los patrones o empresarios. De aquí concluimos que si son sujetos del Derecho del Trabajo, son trabajadores de confianza subordinados, no confundiéndonos en relación al concepto subordinación, ya que la relación es de mando del Patrón y de obediencia del Trabajador, no una obediencia ciega, sino basada en los principios de justicia social y a los derechos y obligaciones obtenidos por el trabajador, con el pasar del tiempo y las luchas sociales.

3. PATRON

El concepto que nos da la Ley vigente en su Artículo 10 es el siguiente: Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores el Patrón de aquel será también de éstos.

He aquí la otra parte importante y medular de la relación laboral, ya que el Patrón es también una figura importante en esta relación jurídico-laboral, aunque la Ley omite destacar el elemento Subordinación y hace caso omiso de la obligación de pagar el salario.

Al respecto el Maestro Nestor de Buen manifiesta: "Al hacer referencia a Patrón como sujeto de una persona de -

(40) Trueba Urbina Opus Cit Págs. 320 y 321

una relación de trabajo y por lo tanto, de una relación jurídica laboral, es evidente que estamos pensando en un concepto jurídico.

La amplísima gama de nombres utilizados para identificar al acreedor de trabajo, exige una toma de partido que nos permita ser un poco más rigurosos con la terminología. Se utilizan las denominaciones siguientes: Empleador, Patrón Patrono, Principal, Dador de Trabajo, Dador de Empleo, Empresario y Locatario". (41)

Es clara la definición que da el autor arriba citado. Sobre este particular y para entender la figura de Patrón - Trueba Urbina dice: "En cuanto a la definición de Patrón - contenida en el Artículo 10, no ofrece ningún problema, ya que tiene ese carácter toda persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores conforme a lo pactado o a la costumbre y en todo caso con sujeción a los términos de la Ley, ya que por su propia naturaleza -- siempre es titular del Trabajador frente a su Explotador". (42)

En relación al Patrón Euquerio Guerrero dice: "De acuerdo con el sistema adoptado, vemos que la Ley, en su Artículo 10, define al Patrón como la persona física o mo-

(41) El Derecho Mexicano del Trabajo, Nestor de Buen 4a. - Edición 1981.

(42) Trueba Urbina, Opus Cit. Pág. 269

ral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Añade un párrafo en el que dispone que si el trabajador, - conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el Patrón de aquél, lo será - también de éstos.

De la definición de Trabajador, la característica del mismo es como lo establece el Artículo 8º de la Ley, el - que se requiera la existencia de un trabajo personal subor- dinado. Repetimos los comentarios, en el sentido de que - la Ley acepta como Patrón a una persona moral, como puede serlo una Sociedad Civil o Mercantil, lo que resulta nor- mal a diferencia de un trabajador que forzosamente debe - ser una persona física" (43).

De los anteriores conceptos, que dan los tres autores citados vemos que los tres nos remiten en cuanto a definir el concepto Patrón a la propia Ley, concordando con la de- finición que da la Ley, éstos tres autores, al igual que - nosotros.

4. REPRESENTANTES DEL PATRON

La definición la encontramos en el Artículo 11 de la - Ley vigente los directores, administradores, gerentes y de- más personas que ejerzan funciones de dirección o adminis- tración en la empresa o establecimiento serán considerados representantes del Patrón y en tal concepto lo obligan en -

(43) Euquerio Guerrero, Opus Cit Págs. 41 Y 42.

sus relaciones con los trabajadores.

Sobre el particular el Maestro Mario de la Cueva dice: "Los Representantes del Patrono, como lo indica su nombre, no son sujetos de las relaciones de trabajo, pues su función consiste en representar ante el otro a uno de los sujetos, ...; La norma contiene la exigencia de un mandato jurídico, la que habría sido innecesaria, pues el Derecho Privado dispone que el mandatario jurídico obliga al mandante dentro de los límites de su mandato o expresado en -- otros términos: el Artículo 11 rompió una vez más los principios del Derecho Civil.

Más adelante dice: La norma tiene una segunda faceta, pues si una persona actúa como representante del patrono, - el Trabajador está obligado a cumplir las instrucciones - que reciba de él, afirmación que se apoya en el Artículo - 134 Fracción III que incluye entre las obligaciones del - Trabajador, la de desempeñar el servicio bajo dirección - del Patrón o de su Representante". (44)

Efectivamente como lo afirma categóricamente el Maestro de la Cueva, los Representantes del Patrón, no son sujetos de las relaciones de trabajo, ya que son también trabajadores de la Empresa y por lo mismo también se encuentran subordinados ante el Patrón, ya que reciben órdenes - del Patrón, aunque diremos, que en su concepto de Represen

(44) Mario de la Cueva Opus Cit. Pág. 59

tantes del Patrón obligan a éste en sus relaciones con los trabajadores, tal como lo previene la Ley.

Sobre este punto, también el Maestro Trueba Urbina - nos remite al Artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo vi gente.

5. INTERMEDIARIO

Nestor de Buen en su obra cita a Mario de la Cueva en los siguientes términos: "La intermediación ha sido una de las actividades más innobles de la historia, por lo que es la acción del comerciante cuya mercancía es el trabajo del hombre, para no decir que el hombre mismo, el mercader que compra la mercancía a bajo precio y la vende en una cantidad mayor, el traficante que sin inversión alguna obtiene una fácil y elevada plusvalía.

(Cita de lo citado)

Nestor de Buen manifiesta: Desde luego que coincidimos con el Maestro. Por otra parte, ... ; El intermediario ha sido y sigue siendo una figura preferida de quienes procuran el fraude. "Ver Arts: 12, 13 Y 14 de la Ley Federal - del Trabajo" (45).

El concepto Intermediario nos lo da nuestro Código La boral vigente en el Artículo 12 al decir: Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios al Patrón.

(45) El Derecho Mexicano del Trabajo, Nestor de Buen, 4a.- Edición 1981 Editorial Porrúa Págs: 454 Y 455.

Sobre el particular Nestor de Buen manifiesta: "En realidad la figura del Intermediario se puede producir en dos distintas hipótesis. En la primera un tercero, ajeno a la relación laboral. Sirve de conducto para que éste se establezca en forma directa entre dos personas. En el caso de las agencias de colocación a las que se refiere la Fracción XXV del Apartado A del Artículo 123 constitucional, en la que se dispone que: El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular. Jurídicamente el Intermediario no participa en la relación de trabajo: simplemente relaciona a dos sujetos para que entre ellos nazca una relación laboral.

En la segunda hipótesis, muy socorrida en la industria de la construcción, el Intermediario actúa a nombre propio y crea entre él y los trabajadores una relación directa, generalmente con el ánimo de evitar la empresa principal las responsabilidades derivadas de la Ley. A su vez entre la empresa principal y el Intermediario, sedicente Patrón se constituye una relación civil o mercantil que puede tomar el aspecto de un contrato de obra a precio alzado, a precios unitarios o por administración. Por regla general el Intermediario satisface los requisitos formales de una empresa y es precisamente los fiscales y los que exige la Ley del Seguro Social, además de otros requisitos complementarios.

.....

(v.gr. : la Inscripción como Contratista Autónomo en Cámaras Industriales, de Comercio o de Construcción) aún cuando estos requisitos no se apoyen en una estructura económica adecuada ya que los Intermediarios suelen ser insolventes.

Sobre el particular la Ley contempla una tercera figura aunque admitida con visibles reservas. Se trata de los llamados Contratistas, los cuales se entiende que no se limitan a poner a disposición del Patrón la mano de obra, sino que, además aportan los materiales y el equipo necesario para la realización de la obra. De todas maneras su condición de Contratistas queda sujeta al hecho de que sean laboralmente solventes ya que, de otra manera, las obligaciones quedarán a su cargo, en forma directa e inmediata, de la empresa principal, sin perjuicios de la responsabilidad solidaria del Contratista Intermediario.

La cuarta hipótesis de la Ley se refiere a una situación que escapa definitivamente de la idea de intermediación, ya que necesariamente presupone a dos empresas. Es evidente que el concepto de empresa excluye que pueda pensarse en un simple intermediario. Sin embargo el tratamiento es semejante ya que plantea la posibilidad de que una de las empresas no sea solvente.

El supuesto normativo se integra, además con el hecho de que una empresa ejecute obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, según se determina en el Artículo 15 de la Ley de la Materia.

.....

En primer término, parece excluir operaciones mercantiles de compraventa, v.gr.: el caso de los proveedores, limitándose a la ejecución de obras y servicios. En segundo lugar deja en pie la determinación del concepto de principal-referido a la importancia de las obras y servicios, ...; Para un entendimiento adecuado del concepto, principalmente - en la primera se considera principal a la empresa que preste sus servicios a otra, más allá del cincuenta por ciento de su capacidad.

En todas las situaciones, o sea, tanto cuando se trata de intermediarios, como cuando se trata de una relación en tredos empresas, se produce otro efecto secundario, a saber los trabajadores contratados por el Intermediario (Artículos 13 Y 14) o por la empresa que deviene insolvente (Artículo 15) prestarán sus servicios en las mismas condiciones de los trabajadores de la empresa principal o beneficiaria que ejecutan labores similares. Se trata en suma de la extensión del principio de la igualdad del salario que antes de la Ley de 1970 sólo operaba entre trabajadores de un mismo Patrón" (46)

Para entender esta figura del Intermediario es necesario que señalemos que el Artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo vigente define con toda precisión y claridad la figura de Intermediario. El Intermediario es quien contrata o interviene en la contratación de otras personas, para que presten sus servicios a un Patrón, pero más importante es el hecho de que la Ley hace responsable al Intermediario frente a los trabajadores por el contratado, de todas las -

(46) Nestor de Buen Opus Cit. Págs. 454, 455 y 456.

prestaciones no satisfechas por el Patrón. Exigiendo el pago los Trabajadores a cualquiera de ellos, y aún demandarlos en forma conjunta. De hecho los Trabajadores que contrate el Intermediario gozarán de los mismos derechos que los demás Trabajadores de la empresa beneficiada con su trabajo la cual es responsable de todas las obligaciones contraídas por el Intermediario.

El Maestro Euquerio Guerrero al respecto dice: "Nuestra Ley define ahora claramente lo que se entiende por Intermediario al indicar que es la persona que contrata para que presten servicios a un Patrón. No serán considerados Intermediarios, sino Patrones las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven las relaciones con sus Trabajadores.

En caso contrario de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los Trabajadores." (47)

Es claro el Maestro cuando se refiere a esta figura del Intermediario, Trueba Urbina al hablar sobre esta figura nos remite a los Artículos 12, 13 y 14 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

¿COMO SE ESTABLECE LA RELACION LABORAL?

Hablando sobre este asunto el Maestro Nestor de Buen dice: "La relación laboral se establece generalmente entre dos personas. La persona Trabajador ha de ser una persona física, tal como lo dispone la Ley en el Artículo 8º

(47) Euquerio Guerrero, Opus Cit. Pág. 51

al señalar que Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado.

LA CONDICION SOCIAL DE TRABAJADOR

Nestor de Buen cita las palabras de Manuel Alonso García al señalar: que la condición social de Trabajador desde el punto de vista de la relación contractual no es una realidad antecedente sino que sigue a la celebración del Contrato (Curso ... P. 279) con ello quiere significar que no se es Trabajador por sí mismo sino en la medida en que se participa como sujeto de una relación de trabajo. No hay, agrega Alonso García, un estatuto permanente de Trabajador, la condición se adquiere con el del sujeto de contrato.

La conclusión a que habrá de llegarse es que la condición Trabajador, podrá depender de dos factores. Conforme el Primero, resultará del dato objetivo de la existencia de la relación subordinada. En esos casos no importará el espíritu con que el Trabajador participe de la relación, esto es, más o menos inclinado en favor de la clase empresarial. (v.gr.; en el caso de los Representantes del Patrón) y solo se tendrá en cuenta la prestación de servicios. En realidad éste es el concepto en que descansa la Ley.

De acuerdo con el segundo, la condición de Trabajador dependerá solo de las actividades sin tener en cuenta la existencia o inexistencia de un Patrón determinado.

.....

Los ejemplos de Trabajadores no asalariados son frecuentísimos. En nuestro medio tienen sin duda ese carácter los vendedores de periódicos, los aseadores de calzado, los conductores de taxis cuando son propietarios de vehículos, los vendedores ambulantes, los cargadores de boletos en los mercados, estaciones de ferrocarril, terminales, estacionamientos, etcétera. Respecto a ellos no cabe duda su pertenencia a la clase proletariada, ni a su condición en prestaciones instantáneas de servicios o inclusive, su actividad pu diera llegar a confundirse con la de un pequeño comerciante (v. gr. ...) Los vendedores de dulces en un pequeño comercio (v. gr. Los vendedores de dulces, cigarros, periódicos, etcétera...).

De acuerdo con lo anterior, parece que puede no aceptarse que existen trabajadores libres y subordinados pero sólo respecto a éstos operará la legislación laboral." (48)

Nosotros nos preguntamos de aquellos trabajadores que asean el calzado, pero que se encuentran fijos en un local y se dedica a esta actividad y prestan el servicio continuamente, claro está que con un Patrón responsable del mismo; cual es la relación jurídico-laboral. ¿Existe el elemento subordinación? Respondemos a esta pregunta diciendo que sí hay relación laboral, y que sí existe el elemento subordinación. - En cuanto a aquellos trabajadores independientes es menester que la Ley Federal del Trabajo los proteja.

(48) Nestor de Buen, Opus Cit. Págs. 436, 437, 438 y 439.

EL PATRON SUBSTITUTO

Al respecto Nestor de Buen dice: "El concepto de Patrón sustituto corresponde a la figura de la subrogación personal que es una de las formas que el Derecho Mexicano acepta para la transmisión de las obligaciones. La subrogación personal puede definirse como la substitución de una persona a otra, en una relación jurídica, de tal manera que la substituta asuma la totalidad de los derechos y obligaciones de la substituída...; La ley no nos da el concepto de substitución del Patrón. Pero puede inferirse de su reglamentación aunque éste sea, ciertamente precaria". (49)

Creemos que el Patrón sustituto es un elemento importante dentro de las relaciones jurídico-laborales, aunque no esté reglamentado de Ley, porque se dejaría en estado de indefensión al Trabajador a quien le es substituído su Patrón por un nuevo Patrón, sin que éste no reconociera los derechos que se hubiesen venido generando los Trabajadores con el Patrón substituído, sería injusto e inhumano que si un Trabajador ha desempeñado sus labores por más de diez años, no se le reconocieran estos derechos bién ganados a través del tiempo y la constancia del mismo.

Cuando un Patrón es substituído por otro, el nuevo Patrón debe reconocer los derechos adquiridos por el Trabajador y reconocer asimismo el elemento Subordinación que es indispensable en este caso particular.

(49) Nestor de Buen Opus Cit. Págs. 456 y 457

SUBSTITUCION DE PATRON

Sobre este asunto, el Maestro Euquerio Guerrero dice: "Sobre éste Nuestra Ley ha previsto la posibilidad de que, funcionando una empresa, el Patrón por convenir a sus intereses, traspase un tercero el negocio con el cual se desligaría de las obligaciones contraídas con los Trabajadores y de que el nuevo Patrón pretendería no haber adquirido - compromiso alguno con los Trabajadores existentes y, por - lo mismo, no estar ligado por los nexos que existían con - el Patrón anterior.

Tal situación sería totalmente injusta y desvirtuaría el carácter indefinido el Contrato de Trabajo, que ya señalamos en el Capítulo anterior y según el cual, la dura---ción indefinida del Contrato de Trabajo es la meta que para el propio Contrato señaló el Legislador. La substitu---ción del Patrón la estudia el Artículo 41 de la Ley, estableciendo el principio general de que no afectará los Contratos de Trabajo existentes; pero dentro del cual son solidariamente responsables hacia el Trabajador tanto el Patrón substituído como el nuevo Patrón.

El período a partir de la fecha en que tenga lugar la substitución es el de seis meses. Cuando concluya ese plazo subsistirá únicamente la responsabilidad de nuevo Patrón.

A fin de que el Trabajador pueda hacer uso de sus derechos contra el antiguo Patrón, en caso de insolvencia del substituto, la Ley precisó que el término de seis meses se contará a partir de la fecha en que se hubiere dado aviso-

de la substitución al Sindicato o a los Trabajadores.

Conviene aclarar que el Patrón substituído solamente tiene la responsabilidad solidaria respecto de aquellas obligaciones que ya existían en el momento de la substitución.

Los actos que posteriores a éste ejecutados por el nuevo Patrón de ningún modo pueden perjudicar o comprometer al Patrón anterior". (50)

De este respetado autor, diremos que acepta la figura jurídica de la substitución de Patrón, respaldándose para ello en el Artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo vigente. Vemos aquí que nuevamente entra en escena la figura de la Su subordinación, ya que el Patrón substituto como el Patrón substituído se encuentran regulados por esta figura de la Subordinación. En el caso del Patrón substituto, llega a tener subordinados a los Trabajadores, desde el momento en que se avisa al Sindicato o a los propios Trabajadores y en el caso del Patrón substituído, éste los deja de tener subordinados desde que se les avisa también a los Trabajadores o al Sindi cato la fecha de la substitución del Patrón.

Como vemos, en un momento dado, cada uno, tanto el Patrón substituto, como el Patrón substituído, llegan a estar regulados por esta figura jurídica de la Subordinación, pero no a la misma vez, sino en diferentes tiempos y circunstancias particulares.

(50) Euquerio Guerrero Opus Cit. Pág. 88

OBJETO DE LA RELACION LABORAL

Sobre este punto el Maestro Mario de la Cueva dice: -
"Los elementos de una relación de trabajo son los datos que la componen, sus partes integrantes, para decirlo así, si analizamos la definición del Artículo 20, encontramos que en ella se hace referencia a cuatro elementos: A) SUJETOS; dos personas, una de las cuales tiene el carácter de Trabajador y la otra de Patrono; B) OBJETO; Una prestación de trabajo; C) CARACTERISTICA DEL OBJETO: La característica que acompaña a la prestación de trabajo a la que la Ley ha dado el nombre de la Subordinación: D) EL SALARIO: Según el Artículo 82, es la retribución que debe pagar el Patrono al Trabajador por su trabajo.

Si no existe el primero de los elementos, esto es, la presencia de un Trabajador y un Patrono, y el Segundo que es la prestación de trabajo no puede darse la relación laboral, pues esta consiste en la prestación de trabajo que realiza una persona para otra." (51)

Como hemos visto, es necesario que exista el elemento de la prestación personal de una persona a otra, que va acompañada con la característica de la Subordinación, ya que en este punto descansa la relación laboral entre Patrono y Trabajador. No podemos entender la relación laboral entre Patrón y Trabajador sin este elemento de la Subordinación, ya que si no existe o no se diera, no nacería a la vi

(51) Mario de la Cueva Opus Cit. Pág. 199

da jurídica de la relación laboral.

TEORIA DE LA RELACION LABORAL

Sobre este tema el Maestro Trueba Urbina dice: "En realidad la relación es un término que no se opone al Contrato sino lo complementa, ya que precisamente aquella es originada por un contrato, ya sea expreso o tácito, que genera la prestación de servicios y consiguientemente la obligación de pagar salarios y cumplir con todas las normas de carácter social. En todo contrato o relación laboral se aplica forzosamente el Derecho Objetivo Social, consignado en la legislación del trabajo, así como en el Derecho Autónomo que se establezca en el contrato y que se supone que es superior a la Ley en prestaciones favorables al Trabajador".

(52)

Pensamos que efectivamente la relación y el contrato de trabajo van de la mano, o se complementan ya que el contrato presupone la existencia de la relación laboral, este elemento es indispensable para que exista la relación jurídica entre el Patrón y el Trabajador, ya que si no existiera la obligación jurídica, la fuerza coercitiva como lo es la relación o contrato de trabajo no se daría la figura de la Subordinación. Por ello es importante que la relación o contrato de trabajo, vengan en auxilio nuestro y los utilicemos para darle mayor vigencia y fuerza al Derecho Laboral.

Ha habido una lucha entre el Derecho Civil y el Derecho Laboral en relación a la naturaleza del trabajo humano, sin embargo el Maestro de la Cueva hablando sobre la relación laboral, nos dice: "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 contratos. La Ley nueva resolvió la disputa en su Artículo 3º 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 contrato regido por normas que no guardaran relación alguna con el Derecho Civil y Mercantil, pero nos convencimos de que era 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, ... 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 dió 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 y Contratos - Ley del Trabajo, de sus normas suplementorias". (53)

Nosotros estamos de acuerdo con el hecho de que el Derecho de Trabajo no protege acuerdos de voluntades sino el trabajo en sí, asegurando la vida y la salud del trabajador, proporcionando una existencia decorosa.

LA FORMACION DE LA RELACION DE TRABAJO

Para que exista la formación de la relación de trabajo, Mario de la Cueva dice: "Que se necesita un acuerdo de voluntades entre el Patrón y Trabajador, hablándonos de tres puntos básicos:

PRIMERO: La formación de la relación de trabajo o laboral se da en relación a su voluntad. Artículo 5º Constitucional.

SEGUNDO: Puede haber un acuerdo de voluntades antes de la iniciación de la prestación del trabajo.

TERCERO: Los Sindicatos seleccionan a su personal para el Patrón surgiendo lo que se llama Cláusula Sindical de Ingreso, prevista en el Artículo 935 de la Ley, en el Contrato Colectivo podrá establecerse que el patrono admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros

(53) Mario de la Cueva Opus Cit. Pág. 187

bros del Sindicato contratante, suprimiéndose así la voluntad del Patrón para la relación de trabajo." (54)

No olvidemos que la Ley en el Artículo 21 dice: Se presume la existencia del Contrato y de la Relación de Trabajo entre el que presta un trabajo y el que lo recibe, si notamos, la relación nace cuando se presta y recibe correspondientemente el trabajo, entre el Patrón y el Trabajador.

CONTRATO DE TRABAJO Y RELACION DE TRABAJO

Sobre el particular, el Maestro Euquerio Guerrero dice: "Los juristas recurrieron a las expresiones hasta entonces usadas en la terminología legal y denominada "Contrato" al acuerdo de voluntades que surge entre el Patrón y un Trabajador.

La expresión no era la más feliz; pero su uso universal vino a darle un reconocimiento pleno, aunque tuvo que aceptarse que, en este Contrato, no es aplicable en su integridad el principio de la autonomía de la voluntad, porque la Ley tenía que proteger a la parte más débil en la relación contractual.

Más adelante dice: Se pretende, por los partidarios de la Doctrina de la Relación de Trabajo, también llamada de la incorporación que en el momento en que el obrero comienza a laborar, es cuando surgen los derechos y obligaciones para el Patrón y para el mismo Trabajador, siendo intrascen-

(54) Mario de la Cueva Opus Cit Págs. 188 Y 190.

dente que hubieran celebrado Contrato de Trabajo o no. -

No estamos de acuerdo con esa Doctrina, porque independientemente de la autonomía de la voluntad, el Trabajador sigue siendo un hombre libre que debe expresar su consentimiento de vincularse con un Patrón y puede, si así lo convienen ambos, incluir prestaciones superiores a las le gales o a las del Contrato Colectivo que rija la empresa. Consecuentemente, somos partidarios de la Teoría Contractualista.

Ampliando un poco los conceptos anteriores podemos decir que existen dos corrientes principales; la de los Contractualistas y la de los Anticontractualistas. Los primeros sostienen que al iniciar cualquier actividad laboral - SE NECESITA UN ACUERDO DE VOLUNTADES, o sea, el caso de - que una se considera tácita. Cuando el acuerdo está dirigido a producir un efecto jurídico se llama Contrato. Por eso entienden que cuando un Trabajador acepta laborar contra persona, el Patrón y ésta, convienen que se realice - la labor material de que trate, ha surgido el acuerdo de - voluntades con las Leyes vigentes y aparecerán los efectos jurídicos que son la consecuencia de ese Contrato.

Los Anticontractualistas sostienen, a partir de Lotmar en Alemania, que la relación de trabajo se contempla prime ro dentro del campo contractual, pero después salió de éste ámbito para abrigar aspectos fuera del vínculo Contractual, pues se refieren a las obligaciones que nacen de las reglamentaciones impuestas por el patrono. Por estas razones nos dice Deveali justificadamente que esta Teoría pre

tende un retorno al Derecho Germánico, en que existe la re-lación de servicio fiel entre el caudillo y su séquito.

Coincidimos con Cabanellas al afirmar que si se pre--tende que pueda darse un vínculo jurídico sin que medie la voluntad, es lo mismo que creer que del vacío pueda extraerse la materia.

Si solo se aceptara la Teoría de la relación de trabajo, no se podría justificar la existencia de algún derecho cuando el obrero firme un contrato para iniciar sus labo--res posteriormente y el Patrón más tarde se niegue a recibirlo o a la inversa.

Aún aceptando la existencia de la Cláusula de Exclu--sión por Admisión que reputamos inconstitucional en nues--tro medio, el Trabajador seguirá disfrutando de libertad,- una vez que lo haya propuesto el Sindicato al Patrón para discutir con éste, aspectos específicos más favorables en su Contrato de Trabajo.

Nuestra Ley Laboral, por otra parte, ha pretendido in-cluir los dos conceptos en el Artículo 20, o sea que se se para de los sistemas señalados por la Doctrina, pues define la Relación de Trabajo como la Prestación de un Contrato Personal Subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, cualquiera que sea el acto que le dió origen y a continuación incluye la definición del Contrato de Trabajo que adelante comentamos, para agregar un tercer párrafo; la Prestación de un Trabajo a que se refiere el párrafo - primero y el Contrato celebrado producen los mismos efec--tos.

De lo expuesto deducimos que la relación no sustituye al Contrato de Trabajo, sino que lo complementa de manera innecesaria, pues ya el Artículo 18 de la Ley derogada se disponía que existía la presunción del Contrato de Trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe.

Más confusión introduce el Artículo 21 al ordenar 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. Esto nos lleva a considerar que se trata de dos elementos iguales, cuando en realidad la Doctrina -- había establecido entre ambos una diferencia tajante." (55)

De aquí concluimos que la Teoría Contractualista, busca un fin que es el efecto jurídico mediante el acuerdo de voluntades, plasmado en el Contrato.

En cuanto a los Anticontractualistas diremos que primero, buscan la vinculación Contractual para referirse a las obligaciones que nacen de las partes, reiteramos nuestra posición en el sentido de que el hombre es un ser libre y de acuerdo a ésta, él puede decidir el entrar en una Relación de Trabajo, que por supuesto, proteja la Ley.

El elemento Subordinación surge independientemente de las dos teorías señaladas, cuando se da la relación jurídica entre ambos elementos de la relación laboral, Trabajador y Patrono, creando así tanto la Relación Jurídica Laboral como le Contrato de Trabajo que la Ley señala y acepta.

(55) Euquerio Guerrero, Opus Cit. Págs. 30, 31 y 32

LA SUPERVIVENCIA DE LA IDEA DE CONTRATO

Sobre el particular Mario de la Cueva afirma: "Resulta aparentemente contradictoria la redacción del Artículo 20 en cuyo párrafo segundo se encuentra la definición del Contrato 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. La exposición de motivos explicó la razón de esta disposición; no corresponde a la Ley decidir las controversias doctrinales, por lo que se consideró conveniente tomar como base la idea de la Relación de Trabajo , que se define como la prestación de un trabajo personal subordinado, del acto que le dé origen , pero se adoptó también la idea de Contrato, como uno de los actos, en ocasiones indispensable, que pueden dar nacimiento a la Relación de Trabajo.

Más adelante dice: Pero el empleo del término Contrato no ha de hacer pensar en un retorno a la concepción - Contractualista del Derecho Civil, ni siquiera a una aceptación parcial para el caso de que efectivamente exista el acuerdo previo, ni a una posible aplicación de sus disposiciones, pues su única significación, estriba en que el Trabajador adquiere la obligación de poner su energía de trabajo a disposición del Patrono a partir de la - fecha estipulada y en que el empresario obtiene el derecho de utilizarla y asume la obligación de pagar el salario.

Por tanto, al iniciarse la prestación del trabajo, se forma automáticamente la Relación de Trabajo, la que vivirá dentro de las normas del estatuto laboral.

Los efectos de este Contrato de Trabajo, son los mismos que produce cualquier convenio entre dos personas; el Trabajador debe presentarse a la empresa y poner su energía de trabajo a disposición del patrono y si no lo hace, será responsable de los daños y perjuicios que cause, de conformidad con el Artículo 5º de la Constitución y si el Patrono se niega a cumplir su obligación podrá el Trabajador intentar la acción de asignación de puesto y pago de los salarios caídos a partir de la fecha que se hubiese convenido, acción que es equivalente a la separación injustificada del trabajo." (56)

Como podemos notar se adoptó tanto la idea de Relación de Trabajo como la de Contrato, esta última práctica para el legislador, claro está, separándola por completo del Derecho Civil ya que cuando se habla de Relación de Trabajo o de Contrato, nos estamos refiriendo a la disposición que hace el Trabajador de su fuerza de trabajo ante el Patrón y éste el derecho que tiene de utilizar la misma como vínculo jurídico y subordinado, sin pasar por alto el hecho de que el Patrón una vez que ha utilizado esos servicios, tiene la obligación de pagar los salarios correspondientes.

(56) Mario de la Cueva Opus Cit. Págs. 194 y 195

CARACTERISTICAS DE LA RELACION LABORAL

Mario de la Cueva habla sobre las características de la Relación Laboral:

PRIMERA. ... "La Relación de Trabajo una vez iniciado el servicio, se desprende del acto que le dió origen y adquiere una vida independiente, sin duda subsistirán los acuerdos o cláusulas que otorguen al Trabajador beneficios superiores a los mínimos legales, pero la vida, el desarrollo y la muerte de la Relación quedarán sometidas incondicionalmente a las disposiciones legales y a sus normas complementarias.

SEGUNDA. El Convenio celebrado no es obstáculo para que el Trabajador sostenga que la realidad de su prestación configura un trabajo subordinado, por lo que, si originariamente quiso aceptando que hubo buena fé, formar una prestación de servicios libres dependiente del Código Civil, si la realidad es otra debe éste imponerse, porque el Derecho del Trabajo, ; No protege los derechos, los acuerdos de voluntades como tales, sino la energía del trabajo del hombre.

TERCERA. La Teoría de la Relación de Trabajo crea una Relación Jurídica Dinámica, consecuente con la naturaleza jurídica del Estatuto que rige. ... La Relación de Trabajo es una necesidad completa de cada Trabajador. " (57)

(57) Mario de la Cueva Opus Cit. Págs. 194 y 195.

De estas características que da Mario de la Cueva sobre la Relación de Trabajo, nosotros concluimos que la Relación de Trabajo es autónoma del acto que le dá origen, - tomando en cuenta los ordenamientos legales. Si el trabajo que desarrolla el Trabajador es independiente del Derecho Laboral, alegando que las funciones o el Contrato se rige por el Derecho Civil, siendo la realidad otra, a saber que se rige por el Derecho del Trabajo se impondrá éste último. Asimismo, concordamos en que la Relación de Trabajo es concreta en cada Trabajador, ya que no puedo, por ejemplo, si soy obrero, tener una Relación Jurídica con el Patrón por mi compañero, no puedo crearle una Relación Jurídica con el Patrón, yo creo mi Relación de Trabajo con el Patrón y mi compañero de trabajo crea u origina su relación de trabajo, ya sea con mi Patrón o con cualquier otro. La Relación de Trabajo es concreta, pero de cada Trabajador a medida que se vayan creando las situaciones jurídicas concretas de cada Trabajador con su respectivo Patrón.

C. SUBORDINACION

EL CONCEPTO SUBORDINACION

El Maestro Mario de la Cueva dice: "En el siglo XIX - y en una buena parte del siglo XX el Derecho Civil rigió - todas las formas de prestación de trabajo. Por motivos - que hemos mencionado, no toda actividad del hombre está regida por el Estatuto Laboral.

De donde nace la necesidad de señalar cual o cuales son los caracteres que nos permitan establecer si una prestación es regida por nuestro estatuto o si permanece dentro de los marcos del Derecho Privado.

Algunos criterios diferenciales están definitivamente descartados; la tesis que buscó en la naturaleza del Trabajo prestado, intelectual o material y la que declaró que la Relación de Trabajo, la prestación se efectúa en beneficio de otro, esta última porque las prestaciones de servicios regidas por el Derecho Privado, poseen la misma característica. La Ley se refirió a la condición de Trabajo subordinado que ha de satisfacer la prestación." (58)

Aquí el respetado Maestro Mario de la Cueva habla de un estatuto o un derecho de clase, haciendo notar que hay una división de clases entre Capital y Trabajo , haciéndonos pensar con las supracitadas palabras que la idea Subordinación, se encuentra solamente en el mundo capitalista y efectivamente si encontramos el elemento Subordinación. Tomemos por ejemplo el Sistema de Gobierno Ruso, que es Comunista y por lógica opuesto al Sistema Capitalista, quizás no se hable del elemento Subordinación, probablemente se le conozca con otro nombre, pero, hay elementos que configuran la característica de Subordinación., ya que existen altos Jefes de Estado y jerarquías bien definidas.

Podemos decir con razón y con base en la realidad, que en el caso del Gobierno Comunista Ruso, el Estado orde-

(58) Mario de la Cueva Opus Cit Pág. 59

na, por medio de los que dirigen el Gobierno y el pueblo obedece las disposiciones que del aparato estatal emanan. Es aquí donde entra el elemento Subordinación.

DIFERENCIA ENTRE SUBORDINACION Y SUMISION

Nosotros afirmamos, que no es lo mismo Subordinación - que sumisión, ya que (la Subordinación implica una sujeción o una dependencia bajo las órdenes de otro; de manera libre - sin coacción, obligación y se da por razones de orden y estabilidad, buscando el equilibrio y la paz social de la clase trabajadora.) Y la sumisión es un sometimiento o un rendimiento a otro u otros de manera obligada, por la fuerza, en donde no se utiliza la razón y el juicio sino la intimidación y la violencia. De ahí que el Trabajador no está en su misión o en estado de rendimiento respecto al Patrón, en lo relacionado con sus derechos y obligaciones, ya que si presumimos que hay rendimiento, no habría logros laborales que beneficiarían a la clase trabajadora, por eso, no nos confundamos con estos términos importantes.

Así que el término Subordinación no es un concepto exclusivo del mundo Capitalista, sino también lo encontramos - en el Sistema Comunista y no solo en estos Sistemas de Gobierno, sino en todos los Sistemas de Gobierno, si los examinamos a fondo.

IMPORTANCIA DE LA CATEGORIA JURIDICA DEL TRABAJO SUBORDINADO

Al respecto el Maestro Roberto Muñoz Ramón dice: "Como - las normas jurídicas están integradas por los elementos: su puesto, consecuencia, deber jurídico, derecho subjetivo, su jetos, relación objeto, relación, objeto sanción,; cada capítulo de la Ciencia Jurídica tiene como faena la de investi-- gar los aspectos y características que estos elementos toman en la rama jurídica que respectivamente le está reservada co mo material de estudio. Verbigracia; en el Derecho del Trabajo, los sujetos toman el aspecto de Trabajador, Patrón, - Sindicato; los derechos subjetivos se revisten bajo la forma de derecho de recibir el salario, derecho de participar de - utilidades, derecho de descansar los séptimos días, etc., - los deberes jurídicos se manifiestan con las características del deber de obediencia, deber de eficiencia, deber de asis- tencia, etc.

Para conocer aquellos aspectos y características que - toman los elementos de las normas, cada capítulo de la Cien- cia Jurídica utiliza como instrumentos de investigación, ade más de los conceptos jurídicos fundamentales, determinados - conceptos jurídicos positivos básicos. El capítulo de Dere- cho Mercantil maneja el de Acto de Comercio, el capítulo de Derecho Fiscal, emplea el de Impuesto, el capítulo de Dere-- cho Penal el de Delito, el capítulo del Derecho del Trabajo, tradicionalmente ha funcionado con el Trabajador.

Nosotros consideramos que la construcción de la nueva - doctrina del capítulo del Derecho del Trabajo con apoyo en -

.....

el concepto jurídico positivo de trabajador, resulta anacrónica e insuficiente. Las nociones de los elementos que integran las normas Jurídico-Laborales de las instituciones formadas por estas normas no pueden construirse plenamente partiendo de la categoría de Trabajador. Para construir aquellas nociones, es necesario formular previamente el auténtico jurídico positivo básico de la doctrina del Derecho del Trabajo: la Categoría Jurídica de Trabajo Subordinado.

La tendencia subjetiva del Derecho del Trabajo se manifestó en la finalidad de protección de cierto sector de Trabajadores, Mujeres, Niños y Obreros ha venido siendo sustituida por una tendencia de carácter objetivo que se manifiesta en la regulación de trabajo subordinado sin distinguir la calidad económico social de quien lo realiza, ni la naturaleza -manual o intelectual- de la actividad laboral prestada.

La finalidad del Derecho del Trabajo, sigue siendo el hombre, pero tiende a protegerlo no en razón de que forme parte de una clase social o de la naturaleza del trabajo que desarrolla, sino por el solo hecho de prestar un servicio a otra persona en condiciones de Subordinación.

Consecuentemente, el Derecho del Trabajo está dejando de ser un sistema de normas que protegen a determinados Trabajadores, para construir un ordenamiento jurídico que regula el trabajo subordinado y, por lo tanto en todo caso protector de la persona que presta sus servicios, en esas condiciones sin distinción de su situación económica o social del

.....

carácter -manual o intelectual- del servicio que presta". -
(59)

Reconocemos la importancia del elemento Subordinación, basándonos en el estudio de la Ciencia Jurídica.

Especificamos que para entender la figura del Trabajador, es menester recurrir a la categoría jurídica de trabajo subordinado. La protección del trabajo subordinado se da en razón de la prestación de un servicio a otra persona.

NATURALEZA Y CARACTERES DEL ELEMENTO SUBORDINACION

Según Mario de la Cueva: "El elemento Subordinación sirve para diferenciar la relación de trabajo con otras prestaciones de servicio.

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

La doctrina contenida en los escritos y alegatos de los procesos de trabajo expresaba que la Ley había consignado - dos elementos para configurar al Contrato de Trabajo: la dirección y la dependencia de los cuales, el primer servicio para designar la relación técnica que se da entre el Trabajador y el Patrón que obliga a aquel a prestar el trabajo -

(59) Derecho de Trabajo Editorial Porrúa México 1976. Roberto Muñoz Ramón Tomo I Págs. 41, 42 y 43.

siguiendo los lineamientos, instrucciones y órdenes que recibe en tanto, el segundo se refería a la relación económica que se creaba entre el prestador de trabajo y el que lo utilizaba, una situación de hecho consistente en que la substancia del trabajo depende del salario". (60)

Mario de la Cueva nos dice que esta disposición perjudicaba al Trabajador ya que nos remontamos a la época feudalista en la que el siervo era un auténtico dependiente del señor.

Sigue diciendo el Maestro Mario de la Cueva: "En la Ejecutoria de 20 de Octubre de 1944, (Amparo directo 1690/43/2da. ; Ignacio Reynoso), cambió la Corte la Jurisprudencia: La disposición del Artículo 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 solo tiene el carácter de Trabajador quien dependía económicamente de la parte patronal, pues si así fuera, bastaría con que un trabajador prestara sus servicios a dos personas distintas para que no pudiera ejercitar ninguna acción de trabajo. La interpretación correcta del mencionado Artículo 17 es que, para que haya Contrato de Trabajo, se necesita que quien presta los servicios no lo haga con independencia absoluta y lo haga 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 Cor-

te rectificó 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, Subordinación que en el caso si 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 vió colocada ante la necesaria 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 porqué se le usaba correctamente 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 la relación individual de trabajo incluye el término 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 del 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" (61)

Como hemos notado en la Ley de 1931 no se encontraba to davía el término Subordinación, en lugar de éste se encon--traban las palabras dirección que fueron un antecedente inmediato de aquél.

(61) Mario de la Cueva, Opus Cit. Págs. 202 y 203

No fué sino hasta en la Ley de 1970 que se incorporara el término Subordinación, definiendo también lo que se debería de entender por el concepto, que creemos adecuado en es te caso en particular.

Manifiesta el Maestro Mario de la Cueva: "La redacción del artículo 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 ma nifestación 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 natu raleza de la relación de Subordinación, diremos que es una - Relación Jurídica que se descompone en dos elementos: Una fa cultad Jurídica del Patrono en virtud del cual puede dictar los lineamientos u órdenes que juzgue convenientes para la - obtención de los fines de la empresa: 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 imperati vo de toda acción colectiva, pues es inimaginable que en el funcionamiento de una fábrica o almacén mercantil, cada una de las personas que participa del trabajo común pudiera ac- tuar sin coordinar su acción con las demás o según su leal -

.....

saber y entender.

Comparamos a la empresa con la acción conquistadora de un ejército y no creemos que alguien pueda pensar que un -- ejército podría entrar a combate, sin la armonía del conjunto. Ciertamente el mundo está presenciando un tránsito del absolutismo a la democratización de la facultad de mando, - que habrá de consumarse en la sociedad del mañana; en el pa-
sado, la facultad del empresario carecía de límites y la obe-
diencia del Trabajador debía prestarse aún a riesgo de su vi-
da: el derecho del trabajo de nuestra época es un elemento -
moderador, o si se prefiere, limitador de los poderes absolu-
tos, 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 prin-
cipio democratizador". (62)

Es interesante el hecho de que el elemento Subordinación es una figura que es importante no solo dentro del Derecho La-
boral, sino en el Derecho General, pues es un elemento indis-
pensable en la relación jurídico laboral, es aquí, donde des-
cansa el cimiento de las relaciones obrero patronales, y es -
menester que comprendamos la fuerza y el vigor que entrañan -
el concepto en estudio, ya que es el fundamento de las rela-
ciones entre Empresas y Obreros, ya que si la entendemos así,
habrá un verdadero equilibrio entre esas dos clases de grupos.

(62) Mario de la Cueva, Opus Cit. Págs. 202 y 203

No podemos imaginarnos un ejército en donde todos den órdenes, sería un verdadero caos, es menester que haya alguien que ordene y otros que obedezcan, de hecho todas las relaciones que se dan, son así: El padre que ordena al hijo y no al revés. El General da órdenes al soldado. El Presidente de un país a subalternos y así podríamos decir todavía un sinnúmero de relaciones, es el mismo principio envuelto: El elemento Subordinación como rector y fundamento de las relaciones jurídicas, en el caso particular que tratamos, operando también en las relaciones que mencionamos.

Es pues el elemento Subordinación, una figura que es indispensable, para que el Derecho Laboral o del Trabajo, siga beneficiando a la clase trabajadora y esta a su vez cumpla sus obligaciones que la Ley ordena, resultando esto en nuevas relaciones jurídicas entre el Trabajador y el Patrón.

D. EL SALARIO COMO ELEMENTO DE LA RELACION DE TRABAJO

Al respecto Mario de la Cueva dice: "Sabemos que la relación jurídica nace por el hecho de la prestación de trabajo personal subordinado; y por lo tanto, para su asistencia es suficiente la prestación de trabajo, aunque no se haya de terminado el monto y la forma de pago del salario. De lo que deducimos que el salario si bién en el campo de la teoría es un elemento constitucional de la relación en la vida de ella aparece a posterior, como una consecuencia de la prestación de trabajo". (63)

No nos podemos imaginar dentro del Sistema Capitalista- en que vivimos, un trabajo que no sea remunerado, el salario no es la parte medular de la relación de trabajo, pero si lo integra. Sin olvidarnos de la satisfacción que obtienen algunos empleados de su trabajo, pues les gusta, lo gozan, lo disfrutan independientemente del salario que obtengan, aunque es necesario para satisfacer las necesidades físicas, individuales y de la familia, ya que el Sistema en el que vivimos así lo exige.

(63) Mario de la Cueva, Opus Cit. Págs. 102 y 103

CAPITULO III

ANALISIS DEL ELEMENTO SUBORDINACION

A) ASEPCIONES GENERALES DE LA PALABRA SUBORDINACION

Concepto de la palabra Subordinación de acuerdo al Diccionario Larousse de la Lengua Española nos dice: "SUBORDINACION SE ENTIENDE LA SUJECION O DEPENDENCIA Y HABLANDO GRAMATICALMENTE: LA RELACION ENTRE LA ORACION SUBORDINADA Y LA PRINCIPAL.

SUBORDINADO. Da. adl. Sujeto a otra o dependiente de - otra cosa.

SUBORDINAR. Hacer que personas o cosas dependa de otra"
(64)

De ahí concluimos que el concepto Subordinación implica una sujeción, una dependencia de una parte a la que conocemos como Trabajador, con respecto a otra parte detenta, - por decirlo así, el ordenar, el mandar en relación al trabajo y al que conocemos como Patrón.

Observamos pues, desde el punto de vista gramatical, - una demarcación bien definida de los que debemos entender - por Subordinación.

Partiendo de este orden de ideas, no podemos ni debemos confundir, el término Subordinación como una palabra de nigrante, a la que algunos individuos tildan de mala, por que se utiliza y mal hecho, generalmente con la explotación

(64) Diccionario Larousse de la Lengua Española Edición de Ramón García Pelayo y Grosa México 1982 Pág. 551.

del hombre por el hombre, se le asocia a la palabra en cuestión con la explotación inhumana que se realiza con los semejantes. Por ello no cometamos el mismo error, de caer en una falsa justipreciación de los hechos por no conocer la palabra a fondo, así como la realidad. La palabra Subordinación, la asociamos y así es en efecto con el buen orden en las relaciones obrero patronales.

B) PROBLEMATICA DEL CONCEPTO SUBORDINACION

Nosotros hablamos de problemática en torno al concepto-Subordinación, pues ha habido confusión en relación a este concepto, por ejemplo: el muy respetado Maestro Trueba Urbina afirma: "...;De modo que no es una característica del Contrato o relación de Trabajo la Subordinación del Trabajador al Patrón, sino implica la conservación de un resabio, (vicio) o mala costumbre civilista o una imitación extralógica-de considerar que el Derecho del Trabajo como Derecho especial de los Trabajadores subordinados o dependientes. Nuestro Artículo 123 superó estas situaciones e hizo extensivas sus normas a todos los trabajadores, ya sea que se les denomine 'subordinados', 'dependientes' o 'autónomos'."(65)

Creemos que si es una característica el elemento Subordinación en la Relación Laboral, ya que la propia Ley en su Artículo 20 nos habla de un trabajo personal subordinado, no olvidemos que toda relación de trabajo se encuentra configu-

(65) Trueba Urbina, Opus Cit Pág. 269

rando el elemento Subordinación.

En cuanto a que el concepto en estudio implica un resabio, vicio o mala costumbre de la palabra con orígenes civilistas, pensamos que no es resabio, ni mucho menos una costumbre, sino un concepto realista, práctico y útil, ya que - si bién es cierto, tiene origen civilista dicho concepto, - nos es útil y bueno, pues ¿cómo explicaríamos la Relación La**boral** sin este concepto? ¿hablaríamos de que el Patrón y el Trabajador son iguales? ¿diríamos que el Trabajador está en funciones de mandar al Patrón?

A esta última pregunta contestaríamos lógicamente que - no, ya que vivimos en un Sistema de derecho que ha creado re**laciones** jurídicas claramente definidas, entre el Trabajador y el Patrón, no podemos explicar el concepto en estudio diciendo que el Trabajador sólo tiene cierto deber para con el Patrón, es menester hablar de un deber, pero un deber que - obligue a cumplir con el trabajo por parte del Trabajador y un deber por parte del Patrón de remunerar al Trabajador sus funciones. Ello implica una seguridad jurídica para ambos, - con sus respectivas consecuencias si se incumple en cualquiera de ellas. Por ello concluimos que es necesario usar esta palabra, ya que el que lo hagamos beneficiaría al Trabajador, además lo que se busca es el mejorar la calidad de vida de los Trabajadores en relación a los logros laborales - que alcancen en el Campo del Derecho Laboral y la Justicia Social. No podemos, ni debemos dejar fuera del Derecho Labo**ral**, el concepto Subordinación, es necesario para entender - la función Patrón-Trabajador.

.....

Es pues el elemento Subordinación el rector de la maquinaria jurídica de las relaciones Obrero-Patronales que hace posible la armonía, la paz y la seguridad jurídica de las dos figuras tan importantes en el campo laboral.

LA SUBORDINACION VISTA POR DIVERSOS AUTORES

La Enciclopedia Jurídica Omeba asevera: "Subordinación. En el estudio de las diversas relaciones de la vida social, el concepto de Subordinación se presenta muy difuso y, al mismo tiempo, relativamente complejo. Concepto muy difuso, en cuanto con mayor o menor propiedad, se habla de continuo en las más varias relaciones de la vida; en el ámbito de la Relación de Trabajo, en las relaciones de Subordinación del individuo hacia el Estado, en la organización jerárquica de la iglesia, en la relación existente entre los miembros de la comunidad internacional y así otros casos. Concepto complejo en cuanto a ella presenta una pluralidad de aspectos en los varios ordenamientos para la diversidad de los ambientes y la variedad de los sujetos que se vinculen y, aún el ámbito de un mismo ordenamiento, revela tales particularidades y matices que cualquier tentativa de resolver en un esquema típico y uniforme los varios elementos de formación, constituye empresa realmente ardua para concretarse.

(Cita de lo citado)

Las dificultades que presenta el estudio de éste elemento que algunos autores han considerado de la esencia del Contrato de Trabajo -(Cita de lo citado), revela la importancia que el mismo tiene. En su enorme mayoría, los tratadistas -

consideran que éste elemento es primordial para caracterizar el Derecho Laboral. Entre ellos podemos citar a Barassi (Cita de lo citado) Cesarino Junior (Cita de lo citado), De la Cueva (Cita de lo citado), Gallart Folch (Cita de lo citado), Krotzschin (Cita de lo citado), Martini (Cita de lo citado) Pérez (Cita de lo citado), Pérez Botija (Cita de lo citado) Pergolesi (Cita de lo citado), Pickreher (Cita de lo citado), Pinto Antunes (Cita de lo citado), y Rousat-Durand (Cita de lo citado)" (66)

Como vemos el elemento Subordinación es esencial en la Relación Jurídica Laboral, ya que como notamos la mayoría de los Tratadistas concuerdan en ello. Nosotros al igual que ellos consideramos que es muy importante por ser característica esencial del Derecho Laboral. No podemos dejarlo fuera -- pues si lo hiciéramos así no podríamos explicar la Relación Laboral de otra manera.

Sigue diciendo la Enciclopedia Jurídica Omeba: "En cambio otro autor, Somaré, sostiene una opinión totalmente contraria. Dice : El criterio de la Subordinación, a nuestro entender, además de vituperable desde el punto de vista ético, puesto que nos parece un resabio de regímenes jurídicos de antaño, ya superados, según los cuales el trabajo y energía del Trabajador eran el poder jurídico del empleador, constituido mediante el Contrato, es también criticable, por cuanto resulta insuficiente para caracterizar ciertos tipos de vincula---

(66) Enciclopedia Jurídica Omeba Editorial Bibliografía Argentina, Tomo IV, Págs. 425 Y 426.

ciones entre empleados y empleadores, donde el llamado poder jerárquico y el estado de sujeción, consecuencias directas de aquella, son prácticamente imposibles. Ello ocurre, especialmente, en el caso de las profesiones libres. No puede, a nuestro criterio, hablarse de Subordinación Jurídica, en una sociedad que pregona y vive la exaltación de las virtudes humanas que destaca y consagra la dignidad creciente del hombre que trabaja, colaborando, incluso por razones de solidaridad en la gestión de las empresas, teniendo en conjunto el bienestar colectivo. Los hombres y los grupos que ellos constituyen colaboran, pues, en el esfuerzo común, para consolidar el bienestar general y, de tal manera, al par ejercitar un derecho, cumplen con una obligación. Como el Derecho Social se nutre y vive de realidades, debemos tender en todo momento a ser realistas. Por eso no podemos usar ni legitimar con el uso de expresiones o vocablos que no se adecúen a esa responsabilidad". (Cita de lo citado) (67).

No estamos de acuerdo con Somaré porque confunde las relaciones de Subordinación, con la exaltación de las virtudes humanas, estas se dan en relación a la moralidad, y la Subordinación en relación al Derecho positivo, que por supuesto, - protege a la no explotación del hombre por el hombre, y está en sí es una virtud humana, que se expresa por y mediante la Subordinación. La Subordinación es una realidad, ya que ¿De qué otro modo explicaríamos la relación Obrero-Patronal? Somaré no nos dice, sólo se concreta a decir que no es una reali-

(67) Enciclopedia Jurídica Omeba, Opus Cit. Pág. 426.

dad hablar de Subordinación, sin darnos alguna solución u ex plicación de cómo debemos de entender las relaciones Obrero-- Patronales, nosotros por el contrario, creemos que la solución - es utilizar el concepto Subordinación como eje central o mo-- tor de las Relaciones Jurídicas Obrero-Patronales.

La Enciclopedia Jurídica Omeba sigue diciendo: "Atento a la disparidad de criterios sobre el particular, conviene dar el concepto de Subordinación para fijar sus alcances. Así - Galli Pujato ha dicho que es el Derecho o Potestad Jurídica - del empleador de dirigir y fiscalizar la actividad del empleado o hacerlas cesar, con la obligación correlativa del Trabaja dor de acatarlas y cumplirlas, sin que sea necesaria la di-- rección y vigilancia directa, inmediata y actual del princi-- pal, bastando la sola posibilidad jurídica de efectivizarla.

(Cita de lo citado) Colin expresa así: Por Subordinación Jurídica entiéndase un estado de dependencia real, producido por un derecho del empleador de dirigir, de dar órdenes, de - donde surge la obligación correlativa del empleado, de some-- terse a ese orden, trátase de un derecho general de fiscali-- zar la actividad de otro, de interrumpirla o hacerla cesar a voluntad, de trazar sus límites, sin que sea necesario control ar continuamente el valor técnico de los trabajos efectuados. Dirección y Fiscalización tales són los dos polos de la Subord inación Jurídica. (Cita de lo citado) El Código del Trabajo en Panamá, en su Artículo 7º define de la siguiente manera: Por dependencia continúa, se entiende la obligación que tiene el Trabajador de acatar órdenes del Patrono y de someterse a

su dirección, ejercitada personalmente o por medio de terceros, en todo lo que se refiere al Trabajo. (párrafo único) (Cita de lo citado)". (68)

De estas tres definiciones de Subordinación, nos percatamos que hay varios elementos que debemos mencionar; los tres están de acuerdo en que el Patrón tiene una potestad jurídica, un derecho real sobre el Trabajador, y éste, la obligación de actuar, obedecer y someterse a la dirección y fiscalización del Patrón. Notamos un elemento interesante, que es el que no es necesario de que el Patrón esté continuamente controlando el trabajo a realizar del Trabajador, ya que éste tiene una obligación jurídica de cumplir con el trabajo encomendado; independientemente de que se le vea realizar su trabajo o no se le vea, ya que la Subordinación se da en relación a la mutua confianza que se deben tener el Patrón y el Trabajador, so pena, de que si alguna de las partes incumple, la fuerza del derecho entrará en operación para imponer los principios de justicia social y laboral.

La Enciclopedia Jurídica Omeba sigue diciendo: "En punto a la Subordinación Jurídica, cabe decir que el estado --- existe porque la Ley lo ha determinado y también al Contrato podemos agregar el dado por Ramírez Gronda (Cita de lo citado): quien se expresa así: La Subordinación Jurídica consiste cabalmente en el Derecho Patronal de dar instrucciones y en la correlativa obligación del Trabajador de acatarlas, -

el Patrono dispone y fiscaliza, entonces como acreedor de una prestación contractual. Esta Subordinación, además, no está encajada en un ámbito físico o temporal determinado de validez. Ella consiste, para el dador de empleo, en algunos casos, en dar órdenes; en otros en la sola posibilidad de darlas o de hacerlas cesar y siempre en la posibilidad de sustituir su voluntad a la del Trabajador, cuando lo considere conveniente. Cabanellas dice al respecto: El contenido de la Subordinación Jurídica consiste en el hecho de que el individuo contractualmente, se obligue a prestar su energía a otro, esto es, su trabajo, su actividad laboral. No estando determinado previamente el contenido de la singular prestación, el acreedor de trabajo tiene derecho, por su contrato no sólo a pretender la ejecución del trabajo, sino a determinar, cada una de las veces, el contenido de su prestación". (Cita de lo citado) (69).

Estamos de acuerdo con Ramírez Gronda, así como el Maestro Cabanellas, ya que ellos hacen mención a los elementos que configuran el concepto de Subordinación y que en obvio de repeticiones no mencionamos ya que se encuentran claros, en los conceptos que arriba mencionamos.

La Enciclopedia Jurídica Omeba sigue diciendo: "Existen otras teorías sumamente interesantes que son expuestas por Jacobi, Sinzheimer y Barassi, las cuales han sido analizadas por de la Cueva, a quien seguiremos en esta exposición (cita de lo citado).

(69) Enciclopedia Jurídica Omeba, Opus Cit. Pág. 427

El primero de ellos en su obra *Grundlehren Des Arbeits-Rechts* manifiesta que la Relación de Trabajo se distingue - por la prestación del Obrero y que la Subordinación al Patro no no es sino una consecuencia de ello. Toda prestación de servicios se encuentra limitada por el tiempo o por el resul tado, y se refiere a una prestación concreta e individualiza da o que solo se encuentra determinada en especie.

Estas dos clasificaciones no se relacionan y resultan - las siguientes figuras: 1. Toda prestación de servicios que se encuentra limitada por un fin determinado (Ziel) estará - necesariamente individualizada de antemano y constituirá un contrato de obra (Werkvertrag) : 2. Una prestación de servi- cios limitada por el tiempo puede referirse, igualmente, a - prestaciones previamente individualizadas y, entonces, habrá una prestación libre de servicios (Freier Dienstvertrag) y - 3. Cuando en una prestación de servicios limitada por el -- tiempo las prestaciones individuales no están caracterizadas de antemano, tendremos el Contrato de Trabajo (Arbeitsvertrag)

Lo esencial en este Contrato es que se ha creado una re lación jurídica de poder, en que las prestaciones individua- les solo se concretizan en el transcurso de la relación, con- cretización que es el producto del poder del patrono para - disponer de la fuerza del Obrero. Las relaciones entre Patro no y Trabajador no son un elemento primario, sino que se - originan en la naturaleza de la prestación individual de an- temano, se ve el empleado y obrero obligado a someterse al - poder de disposición del Patrono, poder -por otra parte- - que no es exclusivo de la relación de trabajo sino que se ma

nifiesta en toda prestación de servicios y solo puede decirse que en el Contrato de Trabajo es más intensa (Gesteigert)

Sinzheimer expresa la teoría en su obra Grundzuge Des -Arbei Tsrechsts. Expresa que el hombre en el estado de naturaleza dispone libremente de su fuerza, pero, cuando por una relación jurídica, pone dicha fuerza a disposición de otro, surge el trabajo subordinado.

En la relación natural que el Trabajador se encuentra -colocado consigo mismo y con la colectividad, surge -interponiéndose- otra persona que los separa de sí mismo y la colectividad, con lo que el trabajo subordinado es, no el económico, jurídico o socialmente que depende de otro, sino el que presta un hombre en una relación jurídica de poder (Gewalt).

Los caracteres de ese poder jurídico son : 1º Se trata efectivamente de un poder; 2º Se trata de un poder de disposición que compete a un tercero, dado que el problema de la Relación de Trabajo consiste, no en la existencia de un poder de disposición, sino en que él corresponda a un deseo ; 3º El poder de disposición se ejerce sobre hombres libres, -pues en otra forma no existiría Relación de Trabajo; 4º El poder de disposición se ejerce únicamente a trabajo y debe estar fundado en el trabajo, cuando se basa en otra relación de poder o cuando se presta en virtud de una obligación del Estado, no se da la Relación de Trabajo.

El hombre libre se subordina a otro, en virtud de las relaciones que median entre trabajo y propiedad. Cuando los medios de producción no se encuentran en manos del Trabajador sino en un tercero, se hace precisa la relación entre -

personas, impuesta por la utilización de las cosas.

Barassi en Diritto De Lavoro concuerda en sus rasgos generales con la idea de Sinzheimer. El Trabajador subordinado es el que presta su fuerza de trabajo al empresario, lo que hace surgir el concepto de empresa. Para Barassi, empresa es la organización de los factores de la producción concentrada en una persona -física o jurídica- ; dentro de la organización el empresario tiene subordinados los dos elementos de la producción Capital y Trabajo.

La Subordinación de este último se encuentra concentrada en un conjunto de relaciones que, en lo principal consiste, por una parte, en la unidad de dirección en manos del empresario y ; por otra, en la asunción -por parte del mismo- de los riesgos de la producción, o sea , las pérdidas y ganancias, posición esta última que es la que origina el asalariado.

Los caracteres son: 1º La Relación de Subordinación - crea un estado jurídico y no solo de hecho que es la Subordinación, ; 2º La razón de éste estado jurídico de Subordinación nace en el hecho de que el Trabajador pone a disposición del Patrono su fuerza de trabajo ; 3º El estado jurídico de Subordinación no es un conjunto de dirección del Patrono sobre el Trabajador, sino el presupuesto para la existencia de la empresa de una serie de relaciones jurídicas; 4º - La facultad de mandar y el deber de obedecer están limitados por la finalidad que persigue la Relación de Subordinación ; y 5º el Contrato de Trabajo, individualizado por el elemento Subordinación, crea relaciones preponderantemente patrimonial

.....

les, pero también personales, ya que la fuerza de trabajo, - objeto del Contrato, es indispensable de la persona del trabajador". (70)

Estas tres teorías son interesantes, ya que enriquecen el concepto Subordinación, agregando elementos y detalles - que hacen posible delinearla, precisarla y concretizarla como un elemento único y necesario en las relaciones Obrero-Patronales. Por ello procedamos a comentarlas, a efecto de - que podamos entenderlas cabalmente y enriquecer también el - Derecho Mexicano.

Jacobi, nos habla de una Relación Jurídica de Poder, - que por supuesto radica en el Patrón de mandar, ordenar y dirigir al Trabajador, y éste último de obedecer, pero además - habla de un fin determinado, una prestación libre del servicio y un Contrato de Trabajo, agregando un elemento interesante , y que es el hecho que la Subordinación se da en toda prestación de servicios, y que es más intensa en el Contrato de Trabajo.

Bueno, creemos pertinente mencionar que es acertada la teoría de Jacobi, ya que la Subordinación se tipifica o encuadra en los elementos que ya hemos precisado con anterioridad.

La teoría de Zinzheimer nos parece también buena, ya - que el finca y estructura la Subordinación en la medida de que el hombre es libre de disponer su fuerza de trabajo, pero cuando llega a un acuerdo con otro para disponer de su -

(70) Enciclopedia Jurídica Omeba Opus Cit Págs. 427 y 428.

fuerza de trabajo, y este último concuerda en dar determinado servicio, ya sea dinero, o alimento, se crean relaciones jurídicas bien definidas, que más tarde, el derecho vigente con fuerza coercitiva hará valer, creemos acertada la teoría de Zinzheimer.

En cuanto a la teoría de Barassi, aparte de mencionar como los autores anteriores, los elementos de la Subordinación que ya hemos precisado con Jacobi, nos habla de que la Subordinación crea relaciones patrimoniales, y creemos que tiene razón, ya que en el caso del Patrón el beneficio de la Relación de la Subordinación, es incrementar su patrimonio personal por medio del empleo de trabajadores asalariados, que por supuesto, estos a su vez por medio del trabajo incrementarán su patrimonio personal, en ambos el beneficio es patrimonial, corriendo riesgos ambos, el Patrón de ir a la bancarrota y el Trabajador de ser despedido por no haber fuente de empleo, sin olvidarnos de la fuerza jurídica que ha creado el Derecho Positivo, y que obliga a ambas partes en esta situación particular. En el caso del Patrón está obligado a indemnizar al Trabajador conforme marca la legislación vigente, y en el caso del Trabajador aceptar esa indemnización si la empresa ha quebrado, es aquí donde radica la fuerza jurídica del elemento Subordinación.

La Enciclopedia Jurídica Omeba sigue diciendo: "Algunos autores han considerado que la Subordinación tiene un carácter mixto: así Sidaoui expresa: a nuestro entender, la Subordinación tiene tres matices: personal, técnica y económica. Cuando el Trabajador de la empresa observa puntualmente las

.....

horas de trabajo, días y lugares de pago, de limpieza, etc.; etc., y las demás normas de la negociación, se subordina - personalmente al Patrón; cuando realiza el trabajo conforme a las reglas de ejecución que se le han señalado, están en - el caso de Subordinación técnica y cuando estima como fuente de ingresos y base de su patrimonio el salario que recibe, - se subordina económicamente.

Toda Relación de Trabajo contiene la Subordinación con estos tres matices, solo que su colocación, su grado, aumenta o disminuye según la clase de servicio prestado. El trabajo no calificado presenta el caso pleno de estos tres aspectos de la Subordinación:; el calificado y el técnico están en un grado ínfimo de dirección, pues son ellos quienes dictan las reglas de técnicas conforme a las cuales ha de ejecutarse el trabajo, las que, sin embargo, puede alterar el Patrón en uso de sus facultades de mando. El Trabajador a domicilio ofrece el caso económico que es muy débil en los profesionistas que trabajan de modo permanente para diversas empresas y que también reciben varias igualas ; no podemos decir que dependan absolutamente de éstas o aquella negociación pero en verdad que dependan de todas a las que están - económicamente sujetos.

Este aspecto económico de la Subordinación comprende el elemento que los autores ven en la retribución. Es claro que la dependencia económica no sea otra cosa que el salario, la retribución, la merces, que debe pagar el Patrón a su Trabajador. No hay Relación de Trabajo en el sentido legal, donde una persona subordina su actividad a los fines de otro -

.....

sin recibir ningún salario. En nuestro Derecho las prestaciones son económicamente conmutativas y onerosas, de tal modo que el Trabajador no puede obsequiar sus servicios.

La Subordinación es una realidad innegable de la relación de trabajo y como antes explicamos florece en un régimen de lealtad y consideración personal hacia el Trabajador debidamente sancionado en la Ley, que garantiza el respeto a su dignidad de hombre y a su posición dentro de la comunidad bilateral". Cita de lo Citado) (71)

Es interesante la explicación que nos da Sidaoui ya - que primero hace una diferenciación de los matices o clases de Subordinación, que ya han quedado asentadas, aparte del hecho de que son claras las ideas que ahí mencionamos a las cuales nos adherimos y que no comentaremos por ser entendibles y estar acordes con la figura jurídica de la Subordinación.

Lo que sí comentaremos es el hecho de que la Subordinación es una realidad innegable, no podemos dejarla fuera de la relación jurídica Obrero Patronal, ya que es necesaria.

Ya lo hemos mencionado en páginas anteriores que la Subordinación se da también como finalidad económica, ya que es justo que el Trabajador reciba un salario por su energía de trabajo que pone a disposición del Patrón.

(71) Enciclopedia Jurídica Omeba, Opus Cit. Págs. 428 y 429

LOS PODERES DEL PATRON SOBRE EL TRABAJADOR

La Enciclopedia Jurídica Omeba menciona: "Conviene - aclarar cuales son los poderes del Patrono. Según Sabino es la facultad de determinar el contenido de la prestación singular del Trabajo y de fijar modalidad accesoria del trabajo prestado. (Cita de lo citado). Según Cassi: Al dador de trabajo, sea empresario o menos, le compete el derecho o poder de controlar la actividad laborativa del dependiente.

Este derecho o poder de control constituye, según nosotros, una función necesaria que sigue a la función directiva y de dirección y precede la función disciplinaria, en el sentido que el poder directivo y de mando se relaciona con la ACTUACION DEL CONTROL Y EL PODER disciplinario actúa en consecuencia con la ejecución del control. Como tal, el poder de control no conserva el carácter de una absoluta independencia, pero constituye un poder que es el medio directo para la consecución de determinado fin. (Cita de lo citado)

En otra parte de su obra (Cita de lo citado) dice que los poderes que la Subordinación otorga al Patrono son los siguientes: poder de dirección, poder de control y poder disciplinario. Al primero corresponde la obligación de obediencia del Trabajador, al segundo la obediencia, diligencia y fidelidad, el tercero se ejerce en caso de inobservancia de una obligación o de la obediencia, diligencia o fidelidad.

Sabino considera que existe poder de organización, de mando de fiscalización y disciplinario. (Cita de lo citado)

Y, para concluir, cabe expresar que, la Subordinación se manifiesta en diversas graduaciones o matices. Clara y precisa en algunas situaciones, hay que descentralizarla en otras. Pero en uno y otro caso, ella existe y califica el contrato respectivo.

Gallart Folch, al tratar el tema, ha dicho ajustadamente: Esta dependencia no exige que el trabajo o el servicio se preste bajo la vigilancia directa del Patrono o de sus apoderados o delegados, porque son manifestaciones de la misma en el trabajo prestado fuera de los locales del establecimiento patronal, el compromiso de dedicar a este trabajo toda o una parte de la jornada, la aceptación de un programa determinado de gestiones a realizar, la obligación de dar cuenta de las realizadas, la exigencia de la justificación del tiempo, la obligación de un rendimiento mínimo de la labor diaria y, sobre todo, el monopolio de la actividad del obrero manifestado en la prohibición de realizar otros trabajos, de la misma índole o de índole distinta, ya en provecho del mismo obrero, ya en provecho de otras personas" (Cita de lo citado) (72).

Estamos de acuerdo con el hecho de que existe un poder de parte del Patrón para con el Trabajador. Reconocemos el poder de mando, que es el derecho que tiene el Patrón conforme a las Leyes de ordenar y dirigir al Trabajador, asimismo el Patrón tiene el poder de control que es el deber que tiene el Trabajador de obedecer y acatar las órdenes -

(72) Enciclopedia Jurídica Omeba, Opus Cit. Pág. 429.

del Patrón exclusivamente al trabajo referido y también re conocemos el poder disciplinario que es la medida correctiva pertinente que se da al Trabajador cuando éste incumple las obligaciones u órdenes del Patrón.

Concordamos con el hecho de que el Trabajador también tiene obligaciones para con el Patrón, como es el de obediencia, el de cooperación en el trabajo a realizar puesto que el que cumpla con sus obligaciones referentes al trabajo hará que él mismo siga contando con su trabajo, por ser una persona responsable y trabajadora, que acata las órdenes de su Patrón cumpliendo así con su parte en la relación subordinada.

JURISPRUDENCIA LABORAL

JURISPRUDENCIA. La Jurisprudencia es una fuente formal del derecho. El Maestro Mario de la Cueva refiriéndose a este hecho dice: "Por fuente formal del derecho entendemos: otorgar a lasustancia una expresión adecuada, esto es la fórmula que la identifique y la eleve a la categoría de una norma viva del Derecho Positivo". (73)

Y por Jurisprudencia entendemos: Cinco resoluciones en el mismo sentido sin ninguna en contrario emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Al respecto Mario de la Cueva nuevamente dice: "El carácter obligatorio de la jurisprudencia le otorga una fuerza colosal, pues en virtud del doble principio del

(73) Mario de la Cueva Opus Cit. Pág. 125

control constitucionalidad y de la legalidad, hace de la Suprema Corte de Justicia de la instancia suprema para la interpretación del Derecho" (74)

Como vemos quien detenta el poder interpretativo de la Ley y su exacta aplicación es la Suprema Corte con fuerza jurídica obligatoria, vemos pues la jurisprudencia laboral que nos da la Suprema Corte en relación al elemento Subordinación.

JURISPRUDENCIA LABORAL

CONCEPTO DE SUBORDINACION DE ACUERDO A LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION: SUBORDINACION, CONCEPTO DE "Subordinación significa por parte del Patrón un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Esto tiene su apoyo en el Artículo 134, Fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del Patrono o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los Trabajadores en todo lo concerniente al trabajo.

Amparo directo 687/79. Salvador Medina Soloache, 13 de Junio de 1979. Unanimidad. Ponente: Maria Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo directo 2691/77. Jorge Lomeli Almeida 22 de Septiembre de 1977. Unanimidad. Ponente; María Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo directo 7061/77. Neftalí de los Santos Ruiz. 19 de Marzo de 1977. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo directo 744/79 Gregorio Martínez Spiro: 25 de Junio de 1979. Unanimidad Ponente; Juan Moisés Calleja García.

Amparo directo 4611/78 Remigio Jiménez Márquez. 2 de Agosto de 1979. Unanimidad. Ponente Juan Moisés Calleja García.

(74) Mario de la Cueva Opus Cit Pag. 137.

Amparo directo 4611/78. Remigio Jiménez Márquez. 2 de Agosto de 1979. Unanimidad. Ponente, Juan Moisés Calleja García". (75).

En la definición que da la Suprema Corte de Justicia de la Nación, no observamos que el concepto en estudio implique un rebajamiento o un sometimiento sin reservas por parte del Trabajador hacia el Patrón, sino todo lo contrario un equilibrio que tiende a beneficiar a ambas partes, dando como consecuencia, una relación apegada a la realidad y conforme a la justicia social y laboral, sobre todo.

LA REGLAMENTACION DE LOS PRESOS

Sobre este particular el C. Mario Garza Ponce, exponente de la tesis mencionada arriba, dice: "La Teoría Integral en el Derecho del Trabajo: abarca la totalidad de los Trabajadores que en una forma u otra, desarrollan alguna actividad laboral, ya sea estos: obreros, jornaleros, empleados, abogados, deportistas, artistas, etc., ..., y claro está no existe ninguna razón para privar de sus derechos a los presos, los que deben estar protegidos, ya que en nuestras Leyes, en forma alguna les prohíben en su calidad de Trabajadores estén reclusos o no, gozar de los beneficios que corresponden a la totalidad de la clase la boral.

(75) Jurisprudencia Laboral 1917 1981, México, Talleres Gráficos de la Nación. S.T.P.S.

Más adelante manifiesta: "Continuando con el sistema del Maestro Trueba Urbina, podemos establecer que la Teoría Integral y el Trabajo de los Presos quedan estrictamente vinculados, puesto que éstos también forman parte de la clase trabajadora, que en ningún momento han perdido sus derechos como tales y en cambio; puede decirse que en realidad son los más explotados y por ende los que necesitan mayormente la protección, el apoyo y la aplicación de las normas de acuerdo con la Teoría Integral a que nos estamos refiriendo; tiene el carácter no únicamente proteccionista, sino también reinvidicativo". (76). Como notamos, el autor de la Tesis reconoce y así lo hacemos nosotros también el hecho de que a los presos se les reconoce como clase trabajadora. Observamos que los presos que desempeñan trabajos en los reclusorios no han perdido sus derechos como tales y debido a esto es necesario buscar el mejoramiento de los mismos por medio de la vía legal y la protección de la justicia dando como resultado un mejoramiento en la calidad del trabajo aún dentro de las prisiones.

El Artículo 5º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su párrafo tercero establece: Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las Fracciones I y II del Artículo 123 de la Constitución vigente de nuestro país.

(76) Mario Garza Ponce, La Reglamentación de los Presos, Tesis de Lic. en Derecho UNAM. México 1973, Pág. 8

Cabe hacer notar que en nuestra legislación en ningún Artículo nos señala el trabajo como pena y mucho menos que será gratuito, con esto llegamos a la conclusión que el Trabajador dentro de las prisiones, deberán de dedicarse al mismo siempre que sea lícito dentro del penal, retribuyéndosele la cantidad asignada de acuerdo a la Ley laboral.

El Artículo 14 de la Carta Magna, que nos rige dice en su párrafo tercero: En los juicios del orden criminal queda prohibido imponer, por simple analogía y aún por mayoría de razón pena alguna que no esté decretada por una Ley exactamente aplicable al delito de que se trata.

De aquí concluimos que puesto que no hay ninguna Ley que aplique el trabajo como sanción o pena, no hay razón jurídica que impida el hecho de que los Trabajadores presos disfruten de sus derechos laborales.

Vemos pues que la Constitución protege a la clase Trabajadora no importando si se encuentran presos o no ya que se protege el Derecho al Trabajo, en sí la relación laboral.

En relación al hecho de que haya o no Subordinación el C. Mario Garza Ponce dice: "El tratarlos como subordinados quedarían expuestos a recibir trato todavía peor que el actualmente reciben". (77)

Nosotros creemos que la Subordinación como fuerza creadora de las buenas relaciones laborales, haría que se respetaran más las obligaciones y derechos del Centro de Producción, que es el Reclusorio y los trabajadores presos.

(77) Mario Garza Ponce, Opus Cit. Pág. 32

Hay que tomar en cuenta que los Trabajadores que se encuentran presos dentro de Reclusorios no son esclavos - sino Trabajadores en el sentido pleno de la palabra, y aun que se encuentren reclusos siguen siendo Trabajadores como lo hemos asentado al comentar sobre los Artículos Constitucionales que mencionamos.

El preso está pagando su delito respectivo no con el TRABAJO SINO CON ESTAR RECLUSO, CON EL HABER PERDIDO SU LIBERTAD MAS NO EL DERECHO AL TRABAJO, que es un derecho y una garantía aún de los presos.

La SUBORDINACION haría que se protegieran más los derechos de los mismos, ya que si no se encuentran subordinados a alguien, ¿a quién rendirían cuentas de su trabajo desempeñado en el Reclusorio?

Tiene que haber alguien que los controle y éste alguien, como persona conciente reconozca sus derechos de Subordinación que entrañan una relación jurídica en este caso con el que le proporciona el trabajo dentro del penal.

RELACION DE LOS CHOFERES DE AUTOMOVILES DE ALQUILER

Relación de Trabajo entre Choferes y propietarios de automóviles de Alquiler.

Al respecto Angel Corona González nos dice: "En años anteriores fué motivo de controversias la existencia o inexistencia de una relación de trabajo entre los taxistas algunos decían que si había alguna relación de trabajo, solo era entre el chofer y los pasajeros que usaban el servicio y eran quienes pagaban , El C. Angel Corona G., ci

.....

ta a Castorena (Cita de lo citado) quien dice: El Trabajador o Trabajadores, que ejecutan el servicio, no solo son de quien recibe el servicio o el trabajo, aunque las consecuencias del trabajo se aprovechen, sino de la empresa que hace la organización, para ofrecer el servicio al público, para satisfacer una necesidad.

Más claro, la empresa realiza una organización para - que sus trabajadores presten su trabajo personal a sus - Clientes". (70)

Notamos pues que en éste caso si se reconoce una relación entre el taxista u operador del taxi y la empresa o - el dueño que permite que se utilice su taxi.

SIMULACION DE CONTRATO DE ARRENDAMIENTO

El autor sigue diciendo: "Los propietarios han considerado que más que una relación de trabajo lo que hay es - un contrato de arrendamiento, puesto que dicen que ellos - alquilan el taxi por una renta que reciben, del chofer, que ellos llaman cuenta, por un número determinado de horas, in clusive con anterioridad a la Nueva Ley Federal del Trabajo, los juicios laborales que al respecto se plantearon, - fueron en ese sentido y en efecto.

(78) Angel Corona G. Relación de los Choferes de Automóviles de Alquiler, Tesis de Lic. en Derecho U. N. A. M. 1974
Págs. 79 y 80

JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION

La Jurisprudencia que existe relativa a ese problema dice: Si el chofer de un automóvil de alquiler usa el vehículo libremente durante cierto número de horas cada día en el servicio público de transporte de pasajeros, a cambio de una renta convenida con el dueño, quedando a favor de aquél las utilidades obtenidas al prestar el servicio, las relaciones existentes entre las partes con tal motivo no pueden considerarse de trabajo sino de arrendamiento, - toda vez que para que existiera contrato sería preciso - que el chofer prestara sus servicios al dueño bajo la dirección y dependencia de éste a cambio de un salario es - el chofer quien paga el uso del vehículo". (79)

Quinta época. Tomo CXXXII Pág. 279 AD/4223/56 Rodolfo Hernández Luna 5 Votos.

Sexta época, Quinta parte: Vol. X. Pág. 63

AD/7293/57 Maximiliano López Jurado. Unanimidad 4 votos Vol. XXV, Pág. 12, AD/6648/57 Antonio López - Unanimidad 4 votos. Vol. XXVII, Pág. 13 AD/3468/59 Luis Trejo Galván y Coags 5 votos.

Efectivamente ha habido un problema con los taxistas, en relación al hecho de que si están o no subordinados - al Patrón que en este caso es el dueño del automóvil de alquiler se ha recurrido a la simulación del contrato de arrendamiento, reforzando por la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, pero aún así insistimos en que hay una verdadera relación jurídica, entre - el conductor del taxi y el dueño, ya que no podemos acep-

(79) Angel Corona G. Opus Cit. Págs. 80 y 81.

tar la idea de que sea contrato de arrendamiento, pues si fuera no tendría el conductor del taxi el porqué darle o - rendirle cuentas al dueño por el mismo, ni estar a una - hora que generalmente el Patrón fija como hora en que debe rá de entregar la cuenta y la unidad.

En la Ley Federal del Trabajo vigente, aparece entre- los Trabajos especiales un capítulo denominado TRABAJADO-- RES DE AUTOTRANSPORTES, dentro del cual se ubica la rela-- ción de Trabajo de los taxistas, en efecto el Artículo 256 dice: Las relaciones entre los CHOFERES, conductores, ope- radores, cobradores y demás trabajadores que presten servi- cio a bordo de autotransportes de servicio público de pasa- jeros, de carga o mixtos, foráneos o urbanos, tales como au- tobuses, camiones, camionetas o automóviles y los propieta- rios o permisionarios de los vehículos son relación de tra- bajo y quedan sujetas a las disposiciones de este capítulo.

De acuerdo con el Artículo mencionado creemos que - existe una verdadera relación jurídico laboral entre chofe- res de automóviles de alquiler y los propietarios de los - mismos, ya que el Artículo es claro, además como lo especi- fica la Ley cualquier disposición que establezca lo contra- rio no producirá efecto legal alguno.

Y hablando de conformidad con la Jurisprudencia que - hemos asentado, por el término de Subordinación, observa-- mos un poder jurídico de mando por parte del dueño del automóvil de alquiler, para con el conductor del mismo, - en el sentido de que este último se encuentre a una hora - determinada, para recibir la unidad como para entregarla,-

.....

mantenga en buenas condiciones el automóvil, que entregue la cuenta correlativo a un deber de obediencia del conductor a estar a la hora fijada, entregar la cuenta, reparar el automóvil, hay pues una verdadera relación en este caso, y como consecuencia Subordinación.

¿CUAL ES LA RELACION JURIDICA LABORAL DE LOS ACCIONISTAS?

Dentro de las múltiples relaciones que tiene el hombre en sociedad, nos encontramos frente a una relación podríamos llamar especial, esta relación se encuentra determinada en el marco de las relaciones mercantiles, sí, efectivamente nos estamos refiriendo a los accionistas.

Muchos de nosotros al hablar de accionistas, pensamos inmediatamente en individuos o personas que invierten su capital para obtener ganancias en lo que se conoce como acciones. Sin embargo iremos a una definición más real y más razonable de lo que se podría entender por acción.

El profesor Raul Cervantes Ahumada manifiesta: "Al estudiar la acción, debemos considerar, en primer término, el problema terminológico.

Fisher (Cita de lo citado) señala, en Derecho de Sociedades tres acepciones para el término acción: en primer lugar, la acción es una parte alícuota del capital social de una sociedad anónima o en comandita por acciones: en segundo lugar: acción designa el Derecho que tiene el socio a dicha porción de capital, es decir, el derecho que corresponde a la aportación del socio, y en tercer lugar: acción

.....

es el título representativo del Derecho del socio, de su - status como miembro de la corporación. Esto es: la acción puede ser considerada bajo el triple aspecto de parte de - capital, de complejo unitario de derechos y de título de - crédito o documento representativo de la cuota social".

(80)

Siguiendo la primera idea algunos dirían que puesto - que la acción es una parte alícuota o proporcional, o algu - na parte del capital social de una Sociedad Anónima o en - Comandita por Acciones, no puede haber relación jurídica - de trabajo ni mucho menos Subordinación, ya que no hay Con - trato de Trabajo sino simplemente un documento que especi - fique una parte alícuota o proporcional del capital.

En relación a la segunda idea, que es el derecho que tiene el socio a dicha porción del capital o el derecho - que le corresponde por su aportación, otros pensarían que no es más que un derecho adquirido por el socio para hacer - lo valer cuando sea necesario, y no puede haber tampoco - una Relación Jurídica Laboral, ya que tampoco hay Contrato específico de Trabajo.

En la tercera idea también se alegaría que no hay Con - trato de Trabajo y mucho menos Subordinación, simplemente es un Derecho representativo del socio.

(80)Raul C. Ahumada, Títulos y Operaciones de Crédito; Edito - rial Herrero, México 1982 pp.133 y 134.

No obstante de las tres ideas referidas al concepto de acción, nosotros creemos importante resaltar y destacar cuando hay una verdadera Relación Jurídica, entre los Accionistas y la Sociedad. Por supuesto que nos estamos refiriendo a una Relación Jurídica Laboral.

Esto es muy importante ya que aparte de estar en juego las acciones de los Accionistas, también lo está, su característica como Trabajador y éste último estado es el que precisaremos, ya que ha habido verdaderas injusticias, cuando no se le reconoce al Accionista la calidad de Trabajador causando con ello pérdidas económicas para el mismo, y además un menoscabo a la verdadera impartición de la justicia laboral, por no tener un concepto claro definido en la Ley de la materia acerca del derecho de cuando deben ser considerados Trabajadores y cuando no, por ello es importante el concepto Subordinación, pues éste obligaría tanto al Patrón como al Trabajador a reconocer más específicamente y claramente sus derechos y obligaciones, creando así una fuerza movedora de justicia social.

Para saber cuando deben ser considerados Trabajadores los Accionistas es menester recurrir al Tribunal más alto del país, la Suprema Corte de Justicia de la Nación y examinaremos la tesis sustentada por la misma en relación a los accionistas.

ACCIONISTAS, CUANDO SON TRABAJADORES. El hecho de que unos Trabajadores sean propietarios de algunas de las Acciones de la propia empresa no les otorga el carácter de patrones, si esa propiedad no representa la mayoría del capital de la empresa y sus tenedores no desempeñan puestos de dirección de la misma, ya que solo en esas condiciones podría decirse que no existe un trabajo personal subordinado.

Amparo Directo 1452/79 Lorenzo Lata Franco. 22 de Octubre de 1979. Unanimidad de Votos. Ponente; Julio - Sánchez Vargas.

Semanario Judicial Séptima Epoca. Volúmenes 127-132 - Julio-Diciembre de 1979. Quinta Parte Cuarta Sala Pág 9

Por ejemplo: Yo pudiera ser poseedor de una acción de las mil que haya en una Sociedad, pero toda vez que la única acción que tengo no representa la mayoría del Capital - por lógica no puedo tener la calidad de Patrón sino de Trabajador. Es menester que se comprenda entonces que es necesario que haya o se posea la mayoría del capital y se desempeñen puestos de dirección, sino es así y no tengo estas dos características seré Trabajador.

Estamos hablando aquí de Trabajadores de una empresa que tiene Acciones de esa misma empresa en la que trabajan.

No estamos hablando de una persona que obtiene una Acción sin trabajar en la propia empresa, ya que en este último caso, el adquirente de la Acción lo hace por inversión y lo que se protege precisamente es la seguridad de la inversión.

NECESIDAD DE QUE EXISTA EL ELEMENTO SUBORDINACION
EN LA RELACION LABORAL Y EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Hay necesidad, fuerza y obligación, pues de que el elemento SUBORDINACION, exista siempre en la relación laboral y en la Ley Federal del Trabajo vigente. Ya que es algo que no puede evitarse, su funcionalidad, lo práctico del término para calificar las ideas, hace que sea un elemento indispensable sin el cual no existiría la Relación Jurídica del Trabajo, ni la misma Ley Federal del Trabajo, ya que esta - última descansa precisamente en las relaciones laborales entre Empresa y Trabajador.

Es cierto que nuestro Código Laboral es protector de la clase trabajadora y esto se puede observar al leer la misma Ley, sin embargo creemos que si hablamos de Subordinación, no nos estamos alejando de ese conocimiento general de Derecho que la misma Ley reconoce y varios tratadistas del Derecho del Trabajo, sino que, al contrario, la presente Tesis aboga precisamente por eso, la protección del Trabajador, con miras a la justa armonía entre Trabajador y Empresa, sin que medie una explotación inhumana e injusta. Para ello abogamos por los mecanismos que la propia Constitución nos dá, como el legislar Leyes, por medio de nuestros Representantes en el Poder Legislativo y así incluir una definición clara y precisa, del término SUBORDINACION.

Surge la necesidad de ello, pues se trata de equilibrar las Relaciones Jurídicas del Patrón y Trabajador, haciéndolo

les notar a cada una de estas figuras jurídicas del Derecho Laboral, sus Derechos y Obligaciones. A veces hablamos de nuestros Derechos y Obligaciones, pero debemos tomar en cuenta que para que exijamos nuestros Derechos es menester que cumplamos con las Obligaciones inherentes a cada uno de nosotros.

Así pues si el Patrón exige el trabajo justo y necesario, debe de dar el salario justo y necesario. Si el Trabajador pide un salario justo y compensado debe de trabajar sin robar al Patrón, aquí es donde entra y radica el equilibrio justo y apegado a Derecho y en donde entra el elemento SUBORDINACION, con fuerza jurídica y coercitiva en caso de que algunas de las partes incumpla con sus respectivas responsabilidades que la propia Ley le otorga y le obliga a cumplir.

Abogamos pues, para que haya en la Ley Federal del Trabajo una definición clara del elemento SUBORDINACION, por todas las razones que ya hemos mencionado.

Aparte del hecho de que creemos que es necesario para la protección del Trabajador y no haya fugas conceptuales o lagunas jurídicas que entorpezcan la celeridad del procedimiento laboral o en su caso la buena aplicación del Derecho Laboral.

La palabra SUBORDINACION, es un concepto idóneo para que entendamos claramente las respectivas posiciones del Trabajador y del Patrón, como los elementos necesarios de la relación Laboral y Jurídica.

La integración del concepto en estudio a la legislación respectiva hará que se respete más la Ley y los Derechos de los Trabajadores.

Esto hará también que se eviten juicios largos que perjudiquen la economía del Trabajador, ya que su único mediode subsistir es el empleo y se recurre a un juicio largo para determinar si es o no es Trabajador, dándose ya en la Ley e integrada correctamente la palabra SUBORDINACION, esto evitará que se recurran a los mismos en virtud de que la propia Ley dirá, aplicando el concepto SUBORDINACION, - si reúne las características de Trabajador subordinado.

DEFINICION DEL CONCEPTO SUBORDINACION

Entendemos por Subordinación la Relación Jurídica entre Patrón y Trabajador, en razón de la cual, el primero de tenta un poder jurídico de mando, al igual que sus Repre sentantes y el segundo un deber de obediencia en todo lo con-- cerniente al trabajo contratado, con la debida protección - jurídica laboral al Trabajador.

De esta definición notamos, que hay una protección es pecial para el Trabajador ya que éste es el que sería afec-- tado en dado caso de que no se reconociera el elemento Su-- bordinación, ya que el Patrón es el que negaría que existe una Relación Subordinada y Jurídicamente hablando se le - obligaría para que reconociera y aceptara conforme a Dere-- cho y a los hechos que si hay Subordinación entre él y su - Trabajador.

Esperamos que el presente trabajo nos ayude a compren-- der el concepto Subordinación y la Relación Jurídica Labo-- ral entre Patrón y Trabajador, asimismo la fuerza jurídica que implicaría el que se plasmara en la Ley un concepto cla-- ro del mismo.

C O N C L U S I O N E S

1. El elemento Subordinación, existía en la Civilización Azteca, pero en su forma primitiva, como división social del trabajo y relación social de producción.

2. Existía en la Civilización Azteca una relación social de producción basada en la política, sujeción y dominio.

3. La relación social de producción se da en base al estamento o clase social al que pertenecía el Trabajador - en la Civilización Azteca.

4. En la Epoca Colonial no se dió la forma primitiva de la Subordinación sino la esclavitud basada en los medios de conquista y fuerza de armas.

5. La esclavitud y el concepto Subordinación no son lo mismo, ya que el primero se da en razón de la guerra y dominación y el segundo en base a la relación justa y apegada a Derecho entre el Patrón y el Trabajador reconocida por el Derecho del Trabajo.

6. En la Epoca Colonial con los Hacendados se da una relación Trabajadores-Patrones en relación al salario sin derechos y obligaciones tal y como lo conocemos hoy, con la norma vigente laboral. Aunque existía todavía la esclavitud.

7. En esta Epoca Colonial se da también la relación social de producción basada en la esclavitud, el endeudamiento económico y la dominación española sobre los indios y negros.

8. En el México Independiente se empieza a dar aunque

.....

no claramente ni definitivamente el concepto Subordinación, sin precisarlo todavía.

9. En esta Epoca se habla de la justa retribución sin obligar al que realiza el trabajo por la fuerza.

10. Se habla en la Epoca Colonial de una prestación de trabajo, como un precedente del elemento Subordinación.

11. La Constitución de 1857 plasma un pequeño esbozo - del concepto Subordinación, al hablar de trabajo personal, - pero todavía sin precisarlo, sin darle forma.

12. La Constitución de 1917 nos remite a la palabra - Contrato de Trabajo siendo también un antecedente del elemento Subordinación.

13. El antecedente próximo del elemento Subordinación lo encontramos en la Ley Federal del Trabajo de 1931 en las palabras dirección y dependencia.

14. En la Ley Federal del Trabajo de 1970 encontramos - también definido el elemento Subordinación, ya que en esta se habla de la "prestación de un trabajo personal subordinado a una persona". Aunque creemos que es importante que se nos diga en la Ley que se debe de entender por Subordinación.

15. Los conceptos Relación y Contrato Individual de - Trabajo incluyen al elemento Subordinación, porque así lo - especifica que se debe de entender en la Ley el elemento - mencionado.

16. El elemento Subordinación es parte integrante y - fundamental de la Relación Laboral ya que, sin ésta no exis tiría la Relación Laboral entre Patrón y Trabajador.

.....

17. No es lo mismo Subordinación que sumisión, ya que la primera se dá en relación a los principios protectores - del Derecho y la segunda se da en relación a la dominación por la fuerza o medio violento.

18. El salario al igual que la Subordinación es un elemento de la Relación de Trabajo, puede haber relación de - Trabajo sin salario. Por ejemplo, cuando firmo mi Contrato de Trabajo, pero sin mencionar y sin especificar las percepciones que recibiré. Pero no hay Relación de Trabajo sin Su subordinación.

19. Es necesario precisar el concepto Subordinación pa ra que no haya confusión en el Derecho Laboral, con algunas figuras, como los taxistas, los presos y los accionistas, - remitiéndose en las páginas correspondientes a cada figura - en la presente Tesis.

20. El elemento Subordinación es rector de la maquina-
ria jurídica de las Relaciones Obrero-Patronales.

21. Los Tratadistas del Derecho Laboral y Doctrinarios, concuerdan en que el elemento Subordinación es una realidad innegable y forma parte viva e integrante de la Relación Ju rídica Laboral.

22. La Subordinación es un elemento que sirve para dife-
renciar a los Trabajadores subordinados de los que no lo son.

23. Abogamos porque se incluya en la Ley Federal del - Trabajo un concepto claro de la palabra Subordinación, para ello proponemos la definición que hemos dado en la presente Tesis.

.....

24. Debido a que en algunos casos no se sabe si son Su bordinados o no lo son, es necesario que exista en la Ley - una definición clara a efecto de que no haya confusión en - cuanto a su calidad de trabajadores Subordinados.

25. El elemento Subordinación, es, pues, un elemento - necesario de las Relaciones Laborales entre el Patrón y el Trabajador, que busca el equilibrio entre los mismos, basán dose en la Justicia Social, junto con la fuerza coercitiva del Derecho, que protege los intereses de ambas clases de - figuras.

B I B L I O G R A F I A

1. Historia General de México Tomos I y II, Daniel Cosío, el Colegio de México, México 1981.
2. Nueva Enciclopedia Temática Tomo 12, Editorial Richards, S. A. Panamá, Decimoctava Edición 1973.
3. Leyes Fundamentales de México, 1808-1983, 12a. Edición, Revisada y aumentada puesta al día. Editorial Porrúa México 1983.
4. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo: Historia, - Principios Fundamentales del Derecho Individual y Trabajos Especiales 8a. Edición 1982, Editorial Porrúa. Mario de la Cueva.
5. El Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, - 4a. Edición 1981. Nestor de Buen.
6. El Nuevo Derecho del Trabajo, Edición Porrúa, México 1980 . Alberto Trueba Urbina.
7. Manual de Derecho del Trabajo, Edición Porrúa, México 1980. Alberto Trueba Urbina, Edición México.
8. Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal - del Trabajo 1931-1981. México 1982.
9. Ley Federal del Trabajo de 1970 Edición de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México.
10. Diccionario Larousse de la Lengua Española, Edición de 1982, por Ramón García Pelayo y Gross.
11. Jurisprudencia Laboral 1917-1981, México, Talleres Gráficos de la Nación. Secretaría del Trabajo y Previsión

.....

Social del año de 1982.

12. La Reglamentación de los Presos. Tesis de Licenciado en Derecho. Universidad Nacional Autónoma de México. México 1973, Mario Garza Ponce.

13. Relación de los Choferes de Automóviles de Alquiler, Universidad Nacional Autónoma de México. México 1974, Angel Corona González.

14. Títulos y Operaciones de Crédito . Editorial Herrero, México 1982. Raul Cervantes Ahumada.

15. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa México 1976, Roberto Muñoz Ramón, Tomo I.

16. Enciclopedia Jurídica Omeba, Editorial Bibliográfica Argentina Tomo IV.

LEGISLACION CONSULTADA

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 75a. Edición, 1984. Editorial Porrúa, México

2. Ley Federal del Trabajo, 6a. Edición Actualizada - con Índice Temático , Editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México 1984.