

201
24



Universidad Nacional Autónoma de México

Facultad de Derecho

“LA DETERMINACION DE LA RELACION LABORAL EN
LOS TRABAJADORES DEL CAMPO”



D E R E C H O . T E S I S

Que para obtener el Título de

LICENCIADO EN DERECHO

p r e s e n t a

MA. RAQUEL CUBAS GARCIA



FACULTAD DE DERECHO
SECRETARÍA AUXILIAR DE
EXAMENES PROFESIONALES



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 está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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

I N D I C E

Pág.

CAPITULO I.

ANTECEDENTES.

1. Surgimiento del Concepto de Trabajador del Campo.....	1
2. Reglamentación:	
a). Constitución Política de los Estados Unidos Mexi— canos.....	11
b). Ley de la Reforma Agraria.....	19
c). Ley Federal del Trabajo.....	25
d). Otras Reglamentaciones.....	30

CAPITULO II.

GENERALIDADES.

1. Concepto de Trabajador.....	37
2. Concepto de Trabajador del Campo:	
a). Características.....	41
b). Formas de Trabajadores del Campo.....	51

CAPITULO III.

LA RELACION Y EL CONTRATO DE TRABAJO.

1. Características.....	55
a). Efectos que producen.....	66
b). Concepto de Relación de Trabajo y Contrato de Tra- bajo.....	82
c). La Subordinación como Elemento Determinante en la Relación de Trabajo.....	100
d). Efectos de la Subordinación.....	104

CAPITULO IV.

LA SITUACION ACTUAL JURIDICA Y REAL DEL TRABAJADOR DEL CAMPO.	
1. Características que establece la Ley para su Determinación.....	110
2. Criterios Jurisprudenciales que han servido para su Determinación.....	119
3. Diferencias Fundamentales existentes entre el Trabajador en General y el Trabajador del Campo.....	129
4. Formas Fundamentales que servirán para Determinar - la existencia de la Relación de Trabajo en los Trabajadores del Campo.....	137
CONCLUSIONES.....	140
BIBLIOGRAFIA.....	142

INTRODUCCION

"Desde que germinaron las primeras plantas cultivadas de maíz, frijoles, calabaza y chile, la historia de este país caminó estrechamente unida a la tierra" (1)

Cuando el hombre dejó de cosechar los frutos silvestres y se dedicó a cultivar la tierra, la agricultura y la historia de la humanidad se unieron, pues si bien la actividad industrial es importante para el desarrollo económico, la agricultura es fundamental para la supervivencia de la humanidad. Se considera que la forma de realizarla es diferente según se trate de países desarrollados o en vías de desarrollo.

Sea cualquiera de los lugares del planeta en que nos ubiquemos en el transcurso de la historia de la humanidad, la población agrícola se dedicó en un principio a labrar y cultivar en beneficio propio y de sus familiares, posteriormente, al irse relacionando con las grandes ciudades fué dominada y utilizada tanto en su trabajo como en los productos que obtenía para beneficiar a otros, quedando desde entonces en un plano inferior respecto al resto de la sociedad.

En México, este dominio se ve desde la época prehispánica, - notándose más en la colonial, época en que la clase campesina fué perdiendo poco a poco la libertad de poder sembrar a su arbitrio, teniendo que sujetarse a relaciones de subordinación, consideradas en muchas ocasiones como la esclavitud por parte de los colonizadores, quienes se aprovechaban de la necesidad que tenían los campesinos de subsistir dentro de la sociedad, ocupando su fuerza de trabajo, productos e incluso a su familia, perdiendo con el tiempo sus tierras y su libertad.

(1) FLORESCANO, Enrique.-"ORIGEN Y DESARROLLO DE LOS PROBLEMAS AGRARIOS EN MEXICO".- Ediciones Era, S.A.- 7a. Edición.- México, D.F.- 1984.- pág. 12.

Aunque recibían un pago por sus servicios, los hacendados manejaban de tal manera la situación, que casi siempre acababan los trabajadores como deudores del patrón, endeudados no sólo por vida, sino por generaciones, sujetos a la voluntad del dueño, padeciendo de inhumanos castigos y percibiendo ínfimos salarios, generalmente pagados con monedas de la hacienda, además de analfabetismo, enfermedades, faltas de seguridad en el trabajo, miseria, alcoholismo, etc.

Esta situación se mantiene hasta fines del siglo XIX, cuando a través de reglamentaciones se busca devolver a sus primarios dueños la tierra.

Al triunfo de la Guerra de Reforma, se trata de lograr una mejor distribución de la propiedad para impulsar el progreso nacional, época en que fué protegida la clase trabajadora, pero no así las comunidades indígenas que se vieron seriamente dañadas debido a la interpretación que se le dió a las leyes expedidas, provocándose que tomara fuerza el latifundismo, que se consolidó en la época de Don Porfirio Díaz, que es cuando nace el trabajador agrícola como clase, que si bien ya antes había existido, no era reconocida como tal.

Con el transcurso del tiempo, la calidad de trabajador, tuvo que ser determinada, llegándose a considerar no hace mucho como sujeto de una relación civil, pues se encuadraba dentro de los contratos, ya fuera el de arrendamiento o de mandato. Tras largas discusiones entre juristas, se logró separar la materia laboral de la civil, como una rama del Derecho, consagrándose sus principios en el Artículo 123 Constitucional, del cual es reglamentaria la Ley Federal del Trabajo. En este ordenamiento, se señalan los fundamentos de protección a la clase trabajadora, siendo de primordial importancia el poder determinar las características que debe de tener la relación laboral, donde para su

existencia es necesaria la subordinación.

Respecto a los trabajadores del campo, se han usado en México diferentes denominaciones, como son: campesinos asalariados, proletarios del campo, jornaleros, peones del campo, campesinos sin tierra, -- acasillados, etc., persistiendo la falta de determinación de su calidad para la adecuada aplicación de la reglamentación que los proteja.

En nuestro país, la escasez de tierras laborables para reparar ha provocado que la clase campesina se aleje de su actividad, atraída por la esperanza de una vida mejor, con prestaciones de seguridad social, incluyéndose en las filas de los asalariados. Pero para su subsistencia, mantiene lazos con la tierra, pues aunque sea en una pequeña porción de terreno, propio o rentado, siembra algunos de los frutos que le servirán para la alimentación propia y de su familia, pues el ingreso que tiene es miserable.

Sin embargo, todavía existe la explotación de estos trabajadores, generalmente utilizados por lo barato que resulta la mano de obra, pero no se les otorgan los beneficios que les corresponden, pues por -- conveniencia, se les ubica en ficciones, donde no se les considera como trabajadores, ni como campesinos con posibilidades de sembrar a su elección. Siendo aceptada esta situación, por la ignorancia y extrema necesidad en que se encuentran, sujetos al pago semanal que perciben, y al cual se le da diferentes denominaciones, para evitar ubicarlos dentro -- del marco laboral. Los utilizadores, manejan hábilmente la situación -- para su conveniencia, interviniendo en la realización, supervisión y en ocasiones comercialización de los productos obtenidos, a fin de alejar a aquéllos del amparo de las leyes laborales, para seguir obteniendo -- provecho de su trabajo, provocando se continúe con la marginación y abuso que el sector agrícola sufre desde hace siglos.

La idea de este trabajo, no es sólo lograr un grado profesional, sino aunque sea en mínima escala, llamar la atención de quienes lo lean, hacia esta situación, para que de alguna manera se logre la determinación de la calidad de trabajador del campo, tomándose en consideración la realidad en que se mueven y de sus necesidades, a fin de que -- las normas jurídicas lleven a evitar el abuso y marginación que han sufrido desde hace siglos y el lograr el respeto hacia la labor que realizan que es fundamental para el sostenimiento y desarrollo económico de nuestro país.

CAPITULO I

ANTECEDENTES

- 1. Surgimiento del Concepto de Trabajador del Campo**
- 2. Reglamentación**
 - a). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.**
 - b). Ley de la Reforma Agraria.**
 - c). Ley Federal del Trabajo.**
 - d). Otras Reglamentaciones.**
- 3. Salarios Mínimos.**

1. Surgimiento del Concepto de Trabajador del Campo.

Desde sus albores, la humanidad se dedicaba a la explotación de la tierra, a través de la simple cosecha de frutos, hasta que posteriormente empezaron a cultivar, convirtiéndose en agricultores, lo que provocó se hicieran asentamientos humanos generalmente en los lugares -- más fértiles. Poco a poco al irse creando ciudades, se fué iniciando el proceso de dependencia de la sociedad urbana de la agrícola para su subsistencia.

Con el desarrollo industrial gran parte de la población agrícola la fué absorbida por las ciudades, al incluirse como obreros de las nacientes industrias, lo que provoca el abandono del trabajo agrícola y, -- con el tiempo, la escasez de producción de alimentos y el hambre entre -- la población en general, debido a que las concentraciones humanas en las ciudades absorben desproporcionalmente el producto, sin que se pueda re- vitalizar las zonas rurales.

La actividad artesanal se separó de la agricultura trayendo -- consigo que el artesano se volviera un proletario, que percibe bajos sa- larios, sufre hambres y miseria, quedando el campesino como un simple -- agricultor, con la necesidad de comprar sus propias mercancías, además -- se producen cambios tales como: la tierra se convierte en una mercancía, está en manos de hombres dispuestos a desarrollar los recursos producti- vos en su provecho, y la población rural se transforma en jornaleros li- bres que pueden vender su fuerza de trabajo al sector no agrícola de la economía.

La historia de nuestro país siempre ha estado íntimamente liga- do con la tierra, que ha sido determinante en muchos períodos de su vi- da, así vemos que la población al convertirse en sedentarios, se colocó

alrededor de la zona de cultivo, haciendo caseríos dispersos entre las milpas, con el fin de moverse con ellas, según la exigencia del cultivo. La familia campesina se limitó a cultivar la extensión de tierra que le ayudara a su subsistencia, sin buscar el crear derechos territoriales. La tierra era comunal y el producto logrado era de utilidad particular. Poco a poco los caseríos que se encontraban diseminados entre las milpas fueron aumentando, y se conectaron con ciudades o centros religiosos, formándose una dependencia entre la población urbana y la del campo.

Los campesinos se ven en una situación desventajosa frente a la población no campesina que evoluciona más rápido y que domina a la primera. La población dominante forma grupos religiosos y militares, utilizando el producto logrado de la tierra, por lo que los campesinos dejan de satisfacer sus necesidades particulares por tener que cumplir primero con quienes los dominaron. La tierra pasa a ser propiedad del templo o de la institución militar y se van creando las clases sociales con privilegios marcados. En esta época se acostumbraba premiar a los jefes militares -- con tierras y hombres que las cultivaran.

Entre los Aztecas, existía una organización donde los familiares se unían por los derechos sobre la tierra, con el fin de hacerla producir, pues en caso contrario, perdían sus derechos. Encontramos que al lado de la propiedad comunal se hallaban tierras de usufructo privado, -- otorgadas por méritos de guerra o de servicios religiosos; existió también la figura de los renteros, que eran campesinos que tenían tierras -- propias, pero que estaban obligados a trabajar las de los jefes militares y funcionarios; igualmente habían hombres que carecían de tierras y laboraban las ajenas en condiciones equivalentes a la de los siervos; y los esclavos que quedaban reducidos a esta calidad por medio de la guerra o -- como castigo por ciertos delitos.

Así, la tenencia de la tierra, marcó la organización y estruc--

tura social de los pueblos prehispánicos, determinando formas de actividad humana y división de trabajo, fundiendo en su calendario y ritmo, - el ciclo agrícola de las plantas, pues incluso la astronomía debió a la agricultura parte de la importancia, pues servía para descifrar los fenómenos terrestres y su relación entre los astros celestes y la renovación vegetal.

En la época de la conquista se instituyen las encomiendas por medio de las cuales los españoles fueron dotados de tierras e indígenas, con el fin de que éstos fueran instruidos en la religión católica, pero que en realidad fueron utilizados para explotar los campos y para su servicio personal. La encomienda significaba la recompensa por sus esfuerzos, era una forma legal para apropiarse de los excedentes de las comunidades.

En cuanto al reparto de la tierra, se otorgaron las mercedes de tierra, con el propósito de reconocer los servicios de los conquistadores y de las cuales se distinguieron las peonías y las caballerías. - Las peonías eran las mercedes otorgadas a aquellos que habían luchado a pie y las segundas, eran para quienes combatieron a caballo. En la Nueva España se repartieron pocas de las primeras, pues los soldados -- alegaron su condición de hidalgos y caballeros. Así a los indígenas -- que trabajaban en las haciendas y ranchos a cambio de un salario, se les empezó a llamar peones.

Si bien al inicio, las mercedes se daban a los conquistadores, poco a poco se fueron repartiendo sin medida. Se establecieron -- mercedes de sitios o estancias que se fueron concentrando en pocas manos y de ahí nacieron las grandes haciendas y latifundios ganaderos. - Igualmente al principio la Corona no se interesó en recaudar impuestos, pero sí al consolidarse la conquista.

Existieron legislaciones para regular esta situación, tal como: la Ley para la distribución y arregio de la propiedad del 18 de junio de 1513, que se considera como la reglamentación más antigua con disposiciones en cuanto al reparto de tierras entre los conquistadores. Y las Leyes de Indias, que contemplan medidas que buscan evitar el abuso de los conquistadores, reglamentan la prestación de servicios profesionales, prohíben el trabajo forzoso y buscan garantizar la libertad del trabajo.

Durante la Colonia existieron tierras de comunidades indígenas, que algunos autores las consideran como el origen de los ejidos. Por Cédula Real de 1533, se crearon tierras comunales de españoles e indígenas, aunque se dotaron de tierras a éstos, poco a poco se las fueron quitando los conquistadores.

Había propiedad privada organizada fundamentalmente en la desigualdad entre indios y españoles, y aunque se establecieron para los primeros fundos legales, ejidos, tierra para repartir, no les fueron entregados, concediéndoseles sólo lo indispensable para subsistir.

Aunque existían disposiciones que buscaban el respeto de los derechos de los indígenas, se les ignoraba, habiendo abusos y despojos de las propiedades de los indios, sin hacer caso de reglamentaciones, como fué la Cédula Real del 31 de mayo de 1535.

El desarrollo de las propiedades privadas de los conquistadores se logró principalmente a través de la formación de estancias de ganado, muchas de estas se fundaron en tierras obtenidas por merced real, pero también se fundaron en tierras compradas a las comunidades de la región, que por lo general eran adquiridas

sin violencia, pero que para lograrlo, convencían a los indígenas que alegaran ante las autoridades de la comunidad que el motivo de la venta era el de obtener recursos para pagar tributos atrasados que le venían cobrando, solicitando la autorización al gobernador. Con ésto, los --- únicos beneficiados eran los estancieros.

En la legislación sobre encomiendas estaba prohibido, en ocasiones, la calidad de encomendero y de estanciero en una sola persona, prohibición que buscaba evitar conflicto de intereses, pues el encomendero debía de vigilar que se respetaran las tierras de los indígenas, - para poder obtener el pago de los tributos, impidiendo la formación de estancias cerca de los pueblos, a fin de que sus pobladores no los abandonaran por irse a trabajar a las estancias. En tanto los estancieros estaban interesados en tener la mayor extensión de tierras para ^{que} pasara su ganado y a través de la compra podían hacerlo, dejando sin tierras a los pueblos.

La formación de estancias provocó también el requerimiento de mano de obra, que al principio fué poca, aumentando la demanda con el - tiempo.

En el siglo XVIII, las estancias ganaderas empezaron a sufrir transformaciones para llegar a convertirse en las haciendas que existieron hasta principios de este siglo, siendo importantes centros de producción. Debido a esto, la población aumentó en los centros urbanos, - donde por lo general las actividades no tenían relación con la producción agrícola, lo que ocasionó el incremento progresivo del precio de - los granos. La producción de maíz era considerada un buen negocio, dedicándose a esta actividad los antiguos estancieros, a quienes se les - empezó a llamar hacendados. Requiriendo para realizar estos trabajos - de mayor cantidad de mano de obra, lo que provocó que las haciendas se

hicieran grandes centros de población, aumentando con esto el valor de sus construcciones.

La disminución de la población indígena, sumada al acaparamiento de los estancieros y necesidades que tenían los pueblos, provocaron que la gente se fuera saliendo de ellos para trabajar en las estancias. Es poca la información que se guarda sobre los trabajadores de ellas, aunque se sabe que se dedicaban a la ganadería, no así si -- los vaqueros eran indígenas, mestizos o negros, ni qué relación laboral guardaban con los propietarios; lo que se conoce es que los dueños buscaban que las personas a su servicio tuvieran deudas con ellos a -- fin de exigirles su pago en las estancias.

Al iniciarse las actividades agrícolas en las haciendas, se utilizaban personas que se ocuparan del ganado, además de otras que se dedicaran al cultivo de la tierra, que lo hacían principalmente para -- cubrir sus deudas y a quienes se les llamaban milperos. Entre ellos -- existía el lunero, que era el que tenía que trabajar los lunes, sin re cibir remuneración.

Existió también el trabajo compulsivo de los indígenas de -- las comunidades en milpas y otras labores agrícolas, donde por merced real se autorizaba a los encomenderos a alquilar los indios a los es-- tancieros, de esta forma se les pagaba menos que si se les hubiera con-- tratado libremente.

Los peones o trabajadores de las haciendas, realizaban dife-- rentes tareas, según se requiriera. Su jornada, comenzaba antes del -- amanecer, cumpliendo con la fajina, que era trabajo no pagado, que el -- peón realizaba en beneficio de la hacienda, generalmente tareas de --- gran esfuerzo y que directamente no eran productivas, tales como le--- vantar albarradas, aperturas y conservación de caminos, desmonte de te

rrenos, etc., realizando estas actividades en forma colectiva.

La fajina terminaba al alba, como reconocimiento, los hacendados les daban a los peones un poco de bebida caliente o licor, después iniciaban su tarea. El pago se les daba a destajo. A cada tarea le correspondía un pago proporcional y se exigía realizar a cada trabajador un mínimo, quien tenía que prolongar su jornada el tiempo que -- fuese necesario para cumplir, pues en caso de no hacerlo recibía castigos corporales. Para lograrlo, se ayudaba de su familia, que no recibía retribución alguna. Si lograba hacer más de la tarea señalada, ob tenía un pago adicional proporcional al excedente.

El pago por su labor lo recibía en monedas emitidas por la -- propia hacienda, se le daba además una ración de maíz para su consumo diario, que con el tiempo se dejó de proporcionar, teniéndolo que comprar, haciendo su ingreso más raquíptico. Su deuda iba en aumento, aunado a que las monedas con que se les pagaba no tenían circulación, su jetándose a utilizar la tienda de raya de la hacienda donde trabaja--- ban.

La hacienda latifundista dió origen a graves problemas socio-económicos, contribuyendo a sujetar a miles de trabajadores a la tierra en una condición semejante a la de los siervos. Situación desproporcional que llegó hasta fines del siglo XIX. Es entonces cuando se busca -- un remedio, así en la Independencia, Don Miguel Hidalgo y Costilla por decreto de 5 de diciembre de 1810, ordena devolver la tierra a los natu rales.

En 1855, al triunfo de Juárez en la Guerra de Reforma, se expiden una serie de leyes para consolidar el poder, teniendo como base -- la posesión de la tierra y de los instrumentos de trabajo, empiezan a -- laborar en ella miles de campesinos y artesanos, a fin de llevar a cabo

el progreso de nuestro país. Estas leyes fueron formuladas para lograr una mejor distribución de la propiedad, tanto urbana como rural, al --- quitar los bienes de las manos muertas, pertenecientes a la Iglesia y - corporaciones civiles. Se buscaba beneficiar a la economía, tal es el caso de la Ley de Desamortización de 1856, que ordena que las fincas -- rústicas y urbanas pertenecientes a estas corporaciones, fueran adjudicadas a los arrendatarios en un plazo de tres meses. Igualmente, la -- Ley de Nacionalización de los Bienes Eclesiásticos de 1859.

Se les critica a las Leyes de Reforma y a las de Desamortización, el hecho de que no distinguieron a qué corporaciones civiles se - referían, pues provocaron que el propietario comunal fuese desposeído y se convirtiera en peón de hacienda. Estas leyes abren las puertas para la concentración de la tierra, consolidándose en el latifundismo, apoya do durante el porfiriato, situación que trajo consigo el acaparamiento de la propiedad agraria en pocas manos y la integración de la clase tra bajadora a las industrias, pues se convertían en peones de hacienda o - se incluían como trabajadores industriales para subsistir.

Mientras la clase capitalista iba en aumento, los trabajado-- res padecían de miseria, la cual iba en aumento en las comunidades cam pesinas, que al ser despojadas de sus tierras no pudieron cultivar ni - dedicarse a la artesanía, por el desamparo en que se encontraban, que-- dando en una situación como de esclavitud.

Con respecto al latifundismo en México, Mendieta y Nuñez di-- ce: "Una de las más funestas consecuencias de las Leyes de Desamortiza-- ción y de la Constitución de 1857, fué sin duda alguna la interpreta-- ción que se le dió en el sentido de que por virtud de sus disposicio-- nes, quedaban extinguidas las comunidades indígenas y por consiguiente privadas de personalidad jurídica. Desde entonces los pueblos indios se vieron imposibilitados para defender sus derechos territoriales ---

y seguramente que ésta fué la causa del problema agrario en México, --- puesto que favoreció al despojo definitivo" (2).

La situación de la propiedad agrícola se hizo más crítica, -- pues los indígenas en muchas ocasiones carecían de papeles para acreditar su propiedad, por lo que se la quitaban, convirtiéndose en propiedad de la Nación.

Las Leyes de Colonización y de Ocupación de Terrenos Baldíos, de 1861, 1863 y 1875, provocaron que se celebraran contratos con compañías colonizadoras americanas y europeas, a quienes en compensación por sus gastos se les daban terrenos. Los llamados terrenos baldíos eran -- por lo general el producto del despojo de las tierras comunales de la -- población, que pasaban a ser parte de las haciendas.

Del extranjero se hicieron inversiones en las industrias del país durante el porfiriato, debido a que como se acabaron las constan-- tes luchas internas que había sufrido desde la independencia, hacía con siderar a México como un lugar propicio para invertir, debido a la --- abundancia de trabajadores, los salarios bajos que se pagaban, lo barato de las materias primas mexicanas. Así, los Estados Unidos invirtieron en México, inspirados en su afán expansionista, al igual que los -- países de Europa que creían encontrar las tan comentadas riquezas mexicanas. La inversión extranjera se dirigió principalmente a los siguien tes aspectos: la construcción de ferrocarriles, la minería y el establecimiento de las industrias textiles.

Mientras Díaz fué Presidente, no se cobraron derechos por la explotación, los campos estaban tasados en precios tan bajos como si se

(2) MENDIETA Y Nuñez, Lucio.-EL PROBLEMA AGRARIO EN MEXICO.- Edit. Porrúa, S.A.- 11a. Edición.-México, D.F. 1971.-pág. 130.

trataran de tierras de cultivo, haciendo caso omiso de la fabulosa riqueza del subsuelo. Por lo que se refiere a los trabajadores, éstos se hallaban a merced de las compañías. El trabajo era considerado como un instrumento en la producción, el trabajador era vendido junto con la tierra.

En este período, se dictó la Ley de Servicios Sanitarios, que establecía como jornada máxima la de doce horas. Igualmente, tenemos la resolución dictada por Don Porfirio Díaz, en el asunto de Río Blanco, que reconoce como legal el trabajo de los menores de siete años.

En esta época nace el trabajador agrícola como clase, habiendo existido anteriormente, pero no generalizada, sino hasta fines del siglo pasado.

En México, se ve interrumpida la formación del proletariado agrícola, por la Revolución, que reintegra la tierra a los peones, es decir los regresa al campo, transformándolos en pequeños productores. El levantamiento campesino de 1910-1917, viene a interrumpir el desarrollo capitalista, pues la mayoría de los revolucionarios eran peones libres o acasillados, siendo este movimiento un esfuerzo por cambiar la situación de explotación en el campo. Surge como una reacción de los naturales por la existencia de las grandes haciendas con todo el país, siendo la idea de varios de sus caudillos como Zapata, Carrillo Puerto, Ursulo Galván, el darles la tierra a quienes la trabajan. Después, se altera esta situación y se reinicia el proceso y la población aumenta, sin que sea posible su absorción por el capital agrícola o industrial, pasando a formar parte de la población desocupada del campo o de la ciudad.

2. Reglamentación.

a). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La situación de injusticia social, existente en el país des de la encomienda, persistía e influyó en los diferentes movimientos - revolucionarios que han habido.

La Constitución de 1857, se funda en el pensamiento del liberalismo, no se busca propiamente el equilibrio social, sino que basada en la idea del derecho natural, establece "los derechos del hombre", los que considerara inalienables e imprescriptibles y tiene a su favor el haber ayudado a que terminaran las luchas entre liberales y conservadores.

En ella se recogieron los principios de liberalismo, determinando que el Estado no debía intervenir en la vida económica, considerando que las relaciones de trabajo y sus condiciones deben dirigirse por la Ley de la Oferta y la Demanda, que los contratos de trabajo se debían sujetar a la voluntad de las partes, dejando de incluir reglamentación al respecto. Lo que se logró con esta Constitución, fué sacar del capítulo de arrendamiento las relaciones de trabajo, buscando que el Código Civil le diera una mejor ubicación, que lo equiparó con el contrato de mandato. Esta Constitución dió facultades a los gobernadores de los Estados para expedir disposiciones en materia de trabajo.

La revolución de 1910, fué un movimiento básicamente campesino, no sólo porque fueron ellos los que integraban sus filas, sino debido al problema social y económico del país, creado en buena parte por la situación del campo, se buscaba la justicia social para la clase campesina y para la trabajadora, pues ambas eran objeto de explota

ción.

Carranza el 6 de enero de 1915, dictó una Ley, que se puede considerar básica en la transformación agraria en México, habiéndola elaborado el Licenciado Luis Cabrera. Esta Ley declara nulas las enajenaciones de tierras comunales de indios, que no se hubieran apegado a los lineamientos legales. Ha sido considerada como antecedente inmediato del artículo 27 de la Constitución de 1917, en ella se señala el derecho a trabajar y recibir el producto, como derecho de los trabajadores del campo; la sobreexplotación y absoluto control de los trabajadores rurales en las haciendas en contraposición con el ilimitado derecho de los hacendados, apoya la aceptación de las ideas de cambio planteadas.

La revolución, se consolidó jurídicamente en el Congreso Constituyente de Querétaro de 1916, de donde resulta la Constitución de 1917, que contiene los ideales inspiradores del movimiento revolucionario y la cual substituye a la de 1857.

El problema agrario fué considerado importante por los constituyentes, que incluyen el artículo 27, donde establecen la restitución y dotación de tierras, aguas y bosques a las comunidades indígenas, que habían sido desposeídas por los latifundistas y de alguna manera se busca restituir a sus dueños originales las propiedades, quienes sufrían carencias de todo tipo y que se encontraban marginados de la sociedad.

La situación campesina fué observada en el Plan de San Luis, Plan de Ayala y otras reglamentaciones, hasta que fué incluida en la Constitución, donde se busca de alguna manera la solución del problema agrario. El artículo 27 de la Constitución de 1917, representa la realización de uno de los más hermosos sueños revolucionarios; en algunos

de sus párrafos consigna las conquistas por las que miles de hombres y mujeres dieron su vida, al luchar por el ideal de que la tierra no estuviera en manos de latifundistas, señalándose en este artículo el fraccionamiento de tierras para que la pequeña propiedad agrícola se desarrolle y explote; al igual se crean centros de población con tierras y aguas comunales para los del pueblo. Se establece la dotación de tierras y aguas para los núcleos de población que carecían de ella o no la tenían en cantidad suficiente.

Declara nulas todas las enajenaciones hechas por los jefes políticos o gobernadores de los Estados, de tierras, aguas y montes pertenecientes a los pueblos, rancherías, congregaciones y comunidades; al igual que todas las concesiones, composiciones y ventas de tierras, aguas y montes, con los cuales se hayan invadido ilegalmente los ejidos y terrenos de común repartimiento. Desconociendo las diligencias, apeos y deslindes practicados desde 1876 por compañías o jueces, que hayan ocupado tierras de común repartimiento o de cualquier clase que perteneciera a los núcleos de población.

Establece que los núcleos de población que carezcan de ejidos o que no logran su restitución por falta de título o porque no puedan identificarlos o porque hubieran sido enajenados, serán dotados de tierras y aguas, según las necesidades de la población y para lograrlo el Gobierno Federal expropiará el terreno necesario para la restitución de dicho ejido, fijando como mínimo de superficie de dotación diez hectáreas.

El lograr cambios sobre todo en el aspecto de trabajo fué una lucha entre el ideal clásico y el de los reformadores, dando como resultado la inclusión del artículo 123, como consecuencia de la discusión del artículo 5o.

En el proyecto de reformas a la Constitución de 1857, se decía: "En el contrato de trabajo, considerado hasta hace días como una de las modalidades del contrato de arrendamiento, en el que se entendía por cosa al trabajo humano, era natural que se considerara al trabajador con la verdadera condición de siervo. Reconocer pues, el derecho de igualdad entre el que da y el que recibe el trabajo es necesidad de justicia y se impone no sólo el aseguramiento de las condiciones humanas del trabajo, como la salubridad de locales, preservación moral, descanso hebdomatario, salario justo y garantías de fomentar la organización de establecimientos de beneficio e instituciones de previsión social, para asistir a los enfermos, ayudar a los inválidos, socorrer a los ancianos, proteger a los niños abandonados y auxiliar a ese ejército de reserva de trabajadores parados involuntariamente, que constituyen un peligro inminente para la tranquilidad pública.

Hoy es preciso legislar sobre esta materia y cuidar de que la Ley sea observada y que las controversias sean resueltas por organismos adecuados, para que no sean interminables y onerosas las diligencias. La conciliación y el arbitraje satisfacen, mejor que la intervención judicial, desde todos los puntos de vista que se considere el problema (3).

Al presentarse el proyecto, por Don Venustiano Carranza en 1916, al parecer, no se incluía la idea de un capítulo sobre trabajo, según nos dicen las crónicas de la época este proyecto no era tan amplio, pues en materia laboral se limitaba a autorizar al Poder Legislativo para legislar al respecto.

El origen del artículo 123 Constitucional, se encuentra en el

(3). ROUAIX, Pastor y LUGO José Inocente, señalados por: García Ordóñez, Juan N.-ANTECEDENTES Y EVOLUCION DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.- Serie Conferencias.-Foro Laboral.-S.T.P.S.-Méx. 1981.-pág. 17.

dictamen y primera discusión del artículo 5o., que al consagrar la libertad de trabajo, consideraron que debía reformarse, según propuesta de la Comisión de Constitución, presidida por el General Francisco J. Mújica, para incluir: la jornada de ocho horas, el trabajo nocturno -- prohibido para mujeres y niños, descanso semanal, igualdad de salario para igualdad de trabajo, indemnización por riesgo y participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

El programa para legislar en materia de trabajo era muy --- amplio y se pensó que en el artículo 5o. no se podía incluir todo, por lo que se formó una comisión para plantear la solución. La discusión de este artículo provocó una gran polémica, algunos consideraban que -- con establecer esta garantía era suficiente y que se continuara dejando la reglamentación a los Estados, pues era una minucia.

Se señalaba que la inclusión de esta reglamentación dentro - de la Constitución iría en contra de la estructura jurídica, pues se - estaría reglamentando sobre un tema particular, en donde se debería de señalar situaciones genéricas. Don Heriberto Jara y Jara, manifestó: "Yo estimo que es más noble sacrificar esta estructura que al indivi-- duo" (4). Al hacer uso de la palabra Don Héctor Victoria, se lanzó en contra del proyecto, considerando que no se trataba el problema obrero con respeto. Otros intervinieron a favor, como fueron Don Rubén Mar-- tín, Jorge Von Versen, Froylán Manjarrez, entre otros.

Después de la discusión sobre la inclusión de reformas al ar-- tículo 5o., se vió que no podía sufrir todas las modificaciones pro--- puestas para que cumpliera con su cometido como regulador del contrato

(4). QUIROZ Acuña, Francisco.- GENESIS DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL EN EL CONGRESO CONSTITUYENTE DE 1917.- Serie Conferencias.-No. 5. 1a. Parte.- Foro Laboral.-S.T.P.S.- Méx. 1981.- pág. 30.

de trabajo. Concluyéndose que se tenía que incluir otro capítulo o un artículo final en la Constitución para regular las relaciones entre los factores de la producción.

En la sesión del 28 de diciembre de 1916, se creó la Comisión especial para el estudio y redacción de un nuevo capítulo, la cual estaba integrada por el Secretario de Fomento, Don Pastor Rouaix, Don José Natividad Macías, el Lic. Rafael de los Ríos y por un gran número de Diputados que diariamente asistían a las discusiones. Se logró concluir con el texto del artículo 5o. y del capítulo sobre el trabajo, que fue presentado al Presidente Venustiano Carranza, quien le dió su aprobación.

El dictamen fue presentado al Congreso el 23 de enero de --- 1917, y debido al gran entusiasmo que había, se dispensaron los trámites reglamentarios y se puso a discusión de inmediato, finalmente con algunas pequeñas observaciones, se concluyó la votación del artículo 5o. y se aprobó por unanimidad el capítulo del trabajo, votando afirmativamente 163 Diputados, ocurriendo esto en la sesión del mismo día en que fue presentado, la cual terminó a las diez quince de la noche. -- Surgiendo el artículo 123.

La importancia del artículo 123, es que fundamenta bases sobre trabajo y da un ejemplo al resto de los países, pues fue inspirado ra de la inclusión de los derechos sociales en la Constitución.

Los legisladores que llevaron a la Constitución de 1917 los principios de justicia social, que más tarde recogieron otros, no sólo fueron innovadores sociales, sino que fueron precursores de un derecho Constitucional social, tal y como lo señala el Maestro Trueba Urbina: "El artículo 123 surgió de justos reclamos de constituyentes profanos

en las ciencias jurídicas, pero con el claro concepto de la revolución y de la vida" (5).

Se establece la facultad del Congreso de la Unión y de los Legisladores de los Estados de expedir leyes sobre el trabajo, que regirán a los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos, en general a todo contrato de trabajo. Establece la jornada máxima de ocho horas -- la diurna y de siete la nocturna; prohibición del trabajo nocturno industrial o en establecimientos comerciales o de labores insalubres o peligrosas para mujeres y niños menores de dieciseis años; prohibición de -- ocupar a menores de doce años; descanso semanal, licencia de maternidad, el derecho de percibir un salario mínimo, entre otras disposiciones. La reglamentación sobre trabajo no sólo se encuentra contenida en el artículo 123, sino también en los artículos 4o., 5o., y 13 Transitorio de la -- propia Constitución.

La libertad de trabajo, está incluida en el artículo 4o. y es esencialmente la reproducción de lo existente en la Constitución de --- 1857, consagrando el derecho del hombre a dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito. Tanto la -- parte final del artículo 4o. como el artículo 5o., consagra la forma de garantizar efectivamente esta libertad. Aquí se ve la idea del derecho del trabajo. Y el artículo 13 Transitorio, señala que quedan extinguidas las deudas que por razón de trabajo hubieran contraído los obreros con los patrones, sus familiares o intermediarios hasta la fecha de la promulgación de la Constitución.

El artículo 123, no define el contrato individual de trabajo, concretándose a hacer una enumeración no limitativa, que comprende a -- los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos, señalando --

(5). TRUEBA Urbina, Alberto.- EL NUEVO ARTICULO 123.-Editorial Porrúa, S.A.-1a. Edición.-Méx. 1962.-pág.37.

Disposiciones respecto a jornada de trabajo, salario mínimo, salario general, protección al salario, participación de utilidades, protección a las mujeres y menores de edad, etc.

En cuanto a los trabajadores del campo en forma específica, el artículo 123, señala que en toda empresa agrícola, los trabajadores tendrán derecho a la participación en las utilidades, establece la obligación de toda negociación agrícola, para los patrones, de proporcionar a sus trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, debiendo reservar una extensión de terreno para el establecimiento de mercados públicos, servicios municipales y centros recreativos. Estando prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar, teniendo también derecho a la protección que en forma genérica establece para el resto de los trabajadores en general.

Con el transcurso del tiempo, el texto original ha sido reformado, advirtiéndose tres etapas notables: la primera en 1929, que establece que sólo podrá expedir leyes en materia de trabajo el Congreso de la Unión; la segunda culmina en 1960 cuando el Congreso de la Unión incorpora en este artículo los derechos de los trabajadores al servicio del Estado, reconociéndosele la condición a los servidores públicos y equiparándole sus derechos a los del trabajador subordinado en el trabajo, como factor de la producción; y la tercera, en 1978, donde se incluye el derecho al trabajo dentro del artículo 123. Habiendo sufrido, diversas reformas también, al buscar una mejor protección a los menores de edad, ampliando la disposición en cuanto al salario mínimo y reparto de utilidades, pero siguiendo con el espíritu de protección a la clase trabajadora.

b). Ley de la Reforma Agraria.

La legislación agraria, tuvo como antecedente la propia situación que vivía el país, debido a que la propiedad territorial se encontraba en pocas manos, existiendo una gran cantidad de desposeídos. La lucha de clases que provocó la inclusión del artículo 123 en la Constitución, es la inspiradora de esta reglamentación, pues se requería resolver el problema social y económico que afectaba al pueblo.

Existía un gran descontento de la población rural por la injusta distribución de la propiedad, lo que hizo que al surgir el movimiento revolucionario, los campesinos, se incluyeran en gran número en sus filas.

El Plan de San Luis, trata el problema agrario, haciendo a un lado lo establecido por la Ley de Baldíos, señala que debido al despojo sufrido por los indígenas de sus terrenos por esta Ley, y considerándolo injusto, declara sujetos a discusión los fallos dictados, y para el caso de comprobarse que no estaba ajustada a derecho su adquisición, deberían de restituírseles a los antiguos propietarios sus tierras y pagarles una indemnización por los perjuicios sufridos.

Las declaraciones de Madero, fueron tomadas por muchos como un ofrecimiento de su parte de repartir entre el proletariado las tierras de los latifundistas, lo que aclaró en el sentido de que nunca había ofrecido tal cosa, provocando descontento, no sólo entre el pueblo, sino también entre varios caudillos revolucionarios, como fué Emiliano Zapata, quien elabora un proyecto, conocido como el Plan de Ayala, donde expresa el sentimiento de los trabajadores del campo, considerándosele como un reflejo de la necesidad nacional respecto a la cuestión campesina, estableciendo al mismo tiempo otras cosas como: que los hacenda

dos devolverían los montes, tierras y aguas que habían usurpado a los pueblos y campesinos que poseyeran el título correspondiente. Ordenando la expropiación de los terrenos monopolizados en unas cuantas manos, previa la indemnización de una tercera parte, para que los pueblos obtuvieran ejidos, fundos, campos de siembra. Este Plan se considera un antecedente de la legislación agraria.

En 1914, con Don Venustiano Carranza, surge el Plan de Veracruz, que establece que el encargado del Poder Ejecutivo, pondrá en vigor las disposiciones agrarias que satisfagan las necesidades económicas y sociales y que ayuden a la formación de la pequeña propiedad, disolviendo latifundios y restituyendo de tierras a los pueblos.

Francisco Villa en 1915, expidió una Ley Agraria, que establece una superficie máxima de tierra que pueda tener un solo dueño, declarando como de utilidad pública el excedente de las propiedades que pasan el límite fijado, mediante una indemnización. Fijando que los Estados tienen la competencia de dictar leyes que deban regir los fraccionamientos y adjudicaciones de los lotes, ordenando la expropiación de los terrenos circundantes a los pueblos indígenas para repartirse en lotes entre los habitantes de los pueblos, considerando como patrimonio familiar los lotes de veintiseis hectáreas o menos obtenidos por los indígenas a través de la expropiación, incluyendo también la de aguas y aperos necesarios para el cultivo.

Carranza en Veracruz expide la Ley del 6 de enero de 1915, -- que en su exposición de motivos hace una síntesis histórica del problema agrario, señalando el malestar y descontento de las poblaciones agrícolas, los despojos de la propiedad comunal y los métodos que se utilizaron para ello. Se señala la necesidad de restituir y dotar a los pueblos, facultando a los militares para hacer la expropiación y el reparto conveniente. Señala como nulas las enajenaciones de tierras comuna-

les de indios hechas en contra de la Ley; al igual que las composiciones, concesiones y venta de las tierras hechas ilegalmente a partir de 1876; declara nulos los deslindes practicados por compañías deslindadoras. Para la solución de esta situación crea una Comisión Nacional Agraria, una Comisión Local Agraria y los Comités Particulares Ejecutivos que cada región necesitara, a fin de atender las solicitudes de restitución y dotación que presentaran los pueblos.

No teniendo el resultado deseado esta Ley, el gobierno se vio obligado a legislar al respecto, dictando la Ley del 20 de octubre de 1915, que señala la restitución a las comunidades e individuos de los terrenos, montes y aguas de que hubieran sido despojados.

En el período inmediato posterior a la revolución, se frenó el despojo de tierras, se restituyeron latifundios para formar ejidos y pequeñas propiedades, pero en forma lenta surge esta reforma agraria, debido al poder que conservaban los terratenientes. El ejido era concedido como un complemento al ingreso asalariado de los trabajadores agrícolas.

Se crearon unidades de producción campesina que no repercutieron grandemente en la mano de obra, pues el reparto no afectaba más que a una parte insignificante de la población trabajadora del campo; no se proporcionaba a los campesinos el crédito y medios de producción para que pudiesen sostenerse exclusivamente de su parcela. Los agricultores capitalistas se beneficiaban con la reforma agraria, pues no se tenía que pagar por el costo total de la producción de fuerza de trabajo utilizada, porque sus trabajadores producían parte de lo que consumían. Así había una explotación exagerada de la fuerza barata y absoluta.

En la Constitución de 1917, se incluye el artículo 27, que -

trata la cuestión campesina, buscando la solución al problema agrario, estableciendo la garantía del derecho de propiedad de la tierra, que no puede ser ocupada sino por causa de utilidad pública, y mediante la indemnización, señala también la propiedad originaria de la Nación para las tierras y aguas comprendidas en su territorio y el dominio directo de la Nación sobre los minerales, el petróleo, los recursos naturales de la plataforma continental, los zócalos submarinos de las islas, así como la propiedad nacional de las aguas federales. Las tierras expropiadas, servirán para dotar a los campesinos de ellas, estableciendo las tierras comunales al igual que bosques y aguas.

La Ley de Ejidos del 28 de diciembre de 1920, fué la primera tentativa para ordenar las circulares existentes en materia de extensión de unidades de dotación en lo relativo a las autoridades agrarias. Siendo Presidente, el General Alvaro Obregón, en 1922, se publicó el Reglamento Agrario, en base a los principios establecidos en la Constitución, que señala que podían solicitar dotación o restitución de tierras los pueblos, rancherías, congregaciones o comunidades, señalando a los núcleos de población existentes en las haciendas que hubieran sido abandonadas por sus dueños y que tuvieran necesidad de cultivar los terrenos de las inmediaciones para subsistir, al igual que a la población que hubiera disminuído o hubiera perdido la mayor parte de la fuente de riquezas, así como su carácter de centro industrial y minero, debiendo de acreditar su situación mediante el informe del gobernador de su entidad.

Se fija la extensión de las parcelas, señalando la obligación de respetar la dotación de ejidos, entre otras disposiciones, que viene a ser antecedente de la legislación agraria actual, encontrándose también como tal la Ley del Patrimonio Ejidal de 1925, que le dió el carácter de patrimonio familiar al ejido; el Código Agrario de Lázaro Cárdenas; el nuevo Código expedido por el General Avila Camacho por

decreto del 31 de diciembre de 1942; la Ley de la Reforma Agraria de 1970, todas ellas reglamentarias del artículo 27 Constitucional que re cogen y organizan los principios por el establecido, pues "se preserva intacto el deber que el Estado tiene de entregar tierras, bosques y -- aguas a los núcleos de población que carezcan de ellos, o que no los po sean en cantidad suficiente para satisfacer sus necesidades, mediante los procedimientos de restitución y dotación, y los complementarios de ampliación, establecimiento de nuevos centros de población agrícola y acomodo de campesinos en parcelas vacantes" (6), a fin de lograr una vida mejor en el campo.

La legislación agraria fortalece e impulsa la reforma agraria, por ser indispensable para el desarrollo del país. Como sujetos de este derecho se señalan: Los ejidos, ya sean individuales o colecti vos; núcleos de población y pequeñas propiedades. Estableciendo las características que deben reunir cada uno de ellos para ser considerados como tales, al igual señala los derechos y obligaciones que tie--- nen; concibiendo al ejido y a la pequeña propiedad como modernos me--- dios de producción agropecuarias capaces de consolidarse en una sana economía y en un comercio provechoso y útil.

Se señala la existencia de certificados de inafectabilidad agropecuaria para propiciar el desarrollo ganadero y agrícola por medio de técnicas de explotación intensiva. Se propone una acción coordinada entre gobierno y población agraria para lograr el equilibrio entre los elementos de la producción y comercialización, con el fin de aumentar el volumen y valor de la producción rural a efecto de elevar los niveles de ingresos de quienes trabajan la tierra e industrializan sus productos.

(6). Nuevo Código Agrario.-Exposición de Motivos de Manuel Avila Camacho.-Plog., Consordancias y Comentarios del Lic. Manuel Hinojosa Ortíz.-Edición del Departamento Agrario.-Méx., D.F. 1943.-pág. 23.

La Constitución de 1917, junto con las tierras ejidales y comunales, mantuvo la pequeña propiedad, para evitar el neolatifundismo. Existe para los ejidatarios la obligación de trabajar sus tierras personalmente o con sus familias, pues en caso de que no lo hagan durante dos o más años, podrán perder sus derechos ejidales. Sin embargo autoriza la Ley, que pueden reunirse dos o más ejidatarios individuales para trabajar conjuntamente sus tierras, repartiéndose después entre todos las utilidades de los productos obtenidos.

La Ley de la Reforma Agraria, concibe al ejido y la pequeña propiedad como modernas unidades de producción agropecuarias, capaces de consolidarse en una sana economía y en un comercio provechoso.

Dentro de los ejidos de explotación comunal, se ha procurado a través de las disposiciones contenidas en la Ley, el fomentar centros de trabajos agrícolas e industriales que sirvan para encauzar y aprovechar la laboriosidad de las personas.

La Ley, en algunos de sus artículos, como el 119, se refiere al establecimiento de industrias en caso de que los ejidos no puedan por sí, señalando la preferencia que tendrán los ejidatarios para ser ocupados en los trabajos de instalación y explotación de las empresas. El artículo 103, establece la formación de granjas agropecuarias y de industrias rurales, explotadas por las mujeres del núcleo agrario, mayores de dieciseis años, que no sean ejidatarias.

En los ejidos comunales, se deberá establecer la forma en que sus elementos deban trabajar y participar en la explotación de los mismos, pero como no siempre trabajan todos sus elementos ni lo hacen en la misma proporción, las utilidades se repartirán de acuerdo al trabajo realizado y a la aportación a la comunidad, llevando el control de ésto el Comisariado Ejidal.

Estos ejidos tienen la facultad de reservar un fondo de las utilidades obtenidas para crear reservas de capital de trabajo, que será para cubrir gastos de mutualidad, previsión social y obras de beneficio social.

En el artículo 143 de la Ley, se señala la figura del trabajador agrícola o de plantas industriales, que es la figura base del presente trabajo, sale a relucir que puede existir en diferentes momentos como es en la explotación industrial y comercio de productos no agrícolas, donde los ejidatarios deben de realizar las labores, pero que pueden ser auxiliados por terceras personas; igualmente se trata de comercialización y distribución en las industrias rurales que se fomenten, instituyendo el derecho a la capacitación para los peones o trabajadores de las haciendas.

El Derecho Agrario y el Derecho Laboral, tienen su punto en común en la existencia de la figura del trabajador del campo, existiendo la reglamentación relativa al trabajo agrícola, dentro del capítulo de trabajos especiales de la Ley Federal del Trabajo, siendo a nuestra consideración, de suma importancia, la determinación de a quienes se deben de considerar como trabajadores de campo, para que no se les prive de sus derechos a quienes se encuentren en este su puesto.

c). Ley Federal del Trabajo.

La facultad para reglamentar en materia de trabajo era dada por la Constitución de 1857 a los gobernadores de los Estados, quienes podían expedir las reglamentaciones correspondientes, así surge en 1904 en el Estado de México, la Ley de Don José Vicente Villada, que establecía la obligación de indemnizar a los trabajadores por

accidentes de trabajo y por enfermedades profesionales, aumentando estas indemnizaciones cuando eran muy bajas. También encontramos la Ley de Bernardo Reyes de 1906, en Nuevo León que trata de indemnizaciones por riesgos profesionales.

En 1910, la Asamblea Nacional Antirreleccionista, formuló -- un programa de mejoramiento intelectual, material y moral de los trabajadores, buscando mejorar las condiciones de vida de ellos.

Por la apremiante situación en que los trabajadores se encuentran, hubo grandes reclamos que ayudaron a tener en consideración -- que en la relación de trabajo se trata con individuos y no sólo con -- miembros de una clase social, cuya actividad repercute en diferentes momentos. Ideal que siguió el Partido Liberal Mexicano, que propugnaba por el descanso semanal obligatorio, el salario mínimo de un peso, el pago en efectivo, la erradicación de las tiendas de raya; al igual --- que en el movimiento de Francisco I. Madero, en el movimiento de Zapata, en el Plan de San Luis, en el Plan de Guadalupe; éste último fué - reformado, incluyendo programas de ayuda y protección a los trabajadores.

En 1914, se promulgó en Veracruz, la Ley Estatal por Don Cándido Aguilar, donde se establece la jornada de nueve horas, descanso semanal, salario mínimo, prohibición de las tiendas de raya, reglas de -- previsión social como el mantener escuelas primarias con educación laica y las Juntas de Administración Civil para dirimir problemas entre -- trabajadores y patrones.

En 1914, el gobernador de Aguascalientes, redujo la jornada - de trabajo a ocho horas. En ese mismo año, en Puebla, se expide un decreto que declara abolidas las deudas de los trabajadores con sus patrones, idea que posteriormente fué asimilada por la Constitución de 1917,

que la incluye en el artículo 13 Transitorio.

En Chiapas y Jalisco, por reglamentaciones de 1914 y 1916, se obliga a los patrones a proporcionar a los obreros y campesinos casas - como parte del salario.

Don Salvador Alvarado, en 1915 en Yucatán, expidió las leyes - conocidas como las "Cinco Hermanas", una de las cuales era la Ley del Trabajo, que contenía principios que posteriormente se integraron en el artículo 123 Constitucional, considerando preferente el pago a los trabajadores frente a otras deudas del patrón, señalando el pago semanal y la creación de Juntas de Conciliación.

El Secretario de Gobernación de esa época, Don Rafael Zubarán Capmany, creó una comisión para estudiar los contratos individuales y colectivos de trabajo, formulando un proyecto sobre contratos de trabajo.

Respecto al Derecho de Trabajo en nuestro país, el maestro -- Mario de la Cueva, nos dice: "nació conjuntamente con el Derecho Agrario, como un grito del hombre que sufría injusticia en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller. Fué el mismo grito de rebeldía que resonó en los campos de batalla de la guerra de Reforma. Brotó de la tragedia y del dolor de un pueblo, del hombre que venía de ofrendar su vida en los campos de batalla de la Revolución" (7)

En 1916, la Confederación Americana del Trabajo, en Leeds, propuso pedir a las potencias vencedoras de la Primera Guerra Mundial, --- que en el tratado de paz, se incluyeran medidas protectoras para los --

(7). DE LA CUEVA, Mario, citado por el Lic. Pedro Raúl Mendieta Fernández.- REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.-Antecedentes y Evolución del Artículo 123 Constitucional y de la Ley Federal del Trabajo.- Foro Laboral.-1a. Parte.-Serie Conferencias.- No.5.- pág.- 125.

trabajadores y así se hizo en el tratado de Versalles, en el apartado - 13, creándose la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T).

En la Constitución de 1917, se incluye el artículo 123, que - resulta ser una innovación mundial, pues consagra los principios de justicia social, que posteriormente acogieron otras Constituciones. En -- cuanto a la legislación en materia del trabajo, establece que el Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes, que deberán estar fundadas en las necesidades de cada región..

A raíz de las reformas hechas al artículo 73 Constitucional - en 1929, el Congreso de la Unión, quedó facultado para legislar en materia de trabajo en forma exclusiva, viéndose entonces la necesidad de federalizar las disposiciones de trabajo en las ramas de la industria que afectaran la economía del país. Se propuso entonces, adicionar el proyecto de la Ley Reglamentaria del Artículo 123 para el Distrito y Territorios Federales de 1927, sin que se tomara en cuenta esta propuesta.

Posteriormente se elaboró un segundo proyecto de Código Federal del Trabajo por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, --- aprobándose entonces la Ley Federal del Trabajo en 1931, que fué publi- cada el 27 de agosto de ese año.

Esta Ley contenía una serie de preceptos y disposiciones legales que no se hallaban ordenadas temáticamente, pero específicamente tenía un capítulo referente a "Del Trabajo del Campo", siendo considera-- dos dentro de este contrato de trabajo a los peones del campo, enten--- diéndose como tales aquellos que ejecuten a jornal o destajo los trabajos propios y habituales de una empresa agrícola, ganadera o forestal. Dejando que la reglamentación en lo referente a contratos de aparcería y de arrendamiento sea de competencia local.

Señala que los peones del campo pueden ser acasillados o eventuales, especificando cuándo se debe considerar uno u otro, estableciendo dentro de este capítulo las obligaciones y derechos que genera dicha relación laboral.

Esta legislación tuvo vigencia hasta 1970, en que fué reformada, surgiendo la Nueva Ley Federal del Trabajo, que ha tenido reformas importantes en 1978 y 1980, pero que sigue vigente hasta la fecha.

La Ley actual ubica dentro del capítulo de trabajos especiales a los trabajadores del campo, considerando como tales a aquellos que ejecutan trabajos propios y habituales de la agricultura, ganadería y forestales al servicio de un patrón. Sacando de estas disposiciones a aquellos que trabajan en las explotaciones industriales forestales que estarán regidos por la parte general de la Ley.

En ella no se habla de peón, sino de trabajador del campo, -- quien de acuerdo al criterio de diversos autores, puede ser tanto la persona que maneja un tractor como una trilladora o cualquier maquinaria siempre que sea dentro de las labores propias de la agricultura, ganadería o forestal.

A quienes la Ley de 1931 denominaba peones acasillados, la vigente deja de nombrarlos de esta manera, señalando la existencia de presunción de ser de planta, en el caso de quienes permanezcan por tres meses o más al servicio de un patrón en forma continua. Incluyendo dentro de su competencia, aunque no sea claramente, el conocer de las relaciones labores resultantes de un contrato de arrendamiento o de aparcería.

El artículo 282 de la Ley, establece la exigencia de que las condiciones de trabajo se redacten por escrito, contrariamente a lo dispuesto en la Ley anterior que señalaba como posible esta situación.

Se establecía en la Ley de 1931, que a cambio de su trabajo, recibirían un jornal o se le pagaría a destajo; en la Ley vigente, se establece que tendrán derecho al salario mínimo que se señalará en forma general para los trabajadores del campo, de acuerdo a la zona donde laboren y que deben de recibir el pago semanalmente.

En comparación con la Ley de 1931, la Ley vigente, limitó -- las especificaciones referentes a los trabajadores del campo y de ---- acuerdo al artículo 181, los trabajos especiales, como el caso de que se trata, se regirán por las normas específicas y por las generales de la Ley en tanto no sean contrarias.

d). Otras Reglamentaciones.

1. Ley del Seguro Social.

La situación en que quedaban los trabajadores del campo o industriales a consecuencia de un riesgo de trabajo, que lo inutilizara parcial o totalmente, ya fuera en forma temporal o definitiva, fué el motivo que hayan existido reglamentaciones al respecto. Como hemos señalado, el contrato de trabajo era antes de la Constitución de 1917 -- considerado a la competencia del derecho civil, basándose en los principios de la culpa; se consagra la teoría del riesgo profesional en la Ley de Accidentes de Trabajo de 1898.

Posteriormente y con el fin de desligarlo de este punto de vista, se expiden legislaciones, como fué la Ley de José Vicente Villada de 1904, que además de tener importancia por ser antecedente de la Ley Federal del Trabajo, también se le considera importante en el ámbito de la seguridad social, pues establece la obligación del patrón de indemnizar a sus trabajadores por los accidentes de trabajo y enferme-

dades profesionales y la presunción de que todo accidente es de trabajo mientras no se compruebe lo contrario. Consistiendo la indemnización en pago de atención médica, pago de salario que percibía el trabajador y en caso de fallecimiento el pago de inhumación y la entrega a la familia del importe de quince días de salario. Siendo una importante legislación, pero que sin embargo durante años permaneció casi ignorada.

Otra legislación al respecto fué la de Bernardo Reyes en Nuevo León, promulgada en 1906, siendo más completa que la anterior, que imponía también la obligación de indemnizar a sus obreros por los accidentes que sufrieran, pero sin embargo ésta le da una puerta de salida a los patrones para dejar de cubrirla, que consistió en la posible existencia de negligencia inexcusable o culpa grave del trabajador accidentado.

En la época de la revolución, se promulgaron otras leyes semejantes como fueron la de Coahuila de 1912, de Hidalgo de 1915, de Zacatecas de 1916.

El régimen de Seguridad Social es otra de las realizaciones de la Revolución Mexicana, cuya idea consiste en "organizar un sistema que permita poner al hombre y a su familia a cubierto de los muchos riesgos de la propia vida social, tales como la enfermedad y los accidentes que ocasionan situaciones aflictivas, en caso de muerte proporcionar ayuda a la familia que queda en el desamparo; en la vejez cuando ya no es posible trabajar por el agotamiento de las fuerzas del hombre por cubrir las necesidades vitales y en invalidez cuando no es posible obtener o desempeñar trabajos remunerados que aseguren el pan" (8).

(8). TORRES Jara, Ma. Teresa.-ANTECEDENTES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.-Antecedentes y Evolución del Artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo.-Foro Laboral.-la. Parte.-Serie Conferencias.- No.5.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.-Méx. 1981.- pág. 68.

En la Constitución de 1917, se habló del Seguro Social dentro del título de Previsión Social del Artículo 123, siendo potestativo permitiendo establecerlo como obligatorio. Se considera como de utilidad pública la expedición de una Ley del Seguro Social para impartir seguros de invalidez, de vida, de cesación voluntaria de trabajo, de enfermedades, de accidentes y análogos, sin que se hiciera efectivamente hasta 1943.

A partir de la expedición de la Ley del Seguro Social, se crea el Instituto de Seguridad Social, que es el instrumento de la seguridad social, iniciándose con ella también una nueva etapa en la política social de nuestro país. Aunque esta figura fué instruída con el objeto principal de proteger al trabajador, su meta es alcanzar a todos los sectores de la sociedad, sirviendo de punto de partida las relaciones laborales bien definidas para poder extender sus beneficios a los individuos y grupos marginados.

A partir de 1954, en plan experimental, quedaron incorporados los trabajadores agrícolas con iguales prestaciones y derechos que los urbanos. En cuanto a los campesinos se refiere, no se ha logrado adecuadamente otorgarles la protección, debido a la dispersión demográfica en que se encuentran y a las distintas condiciones de trabajo e ingreso que tienen, estando incluidos los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios, agrupándoseles de acuerdo a las características de sistemas de cultivo y de crédito, factores que influyen en su rendimiento económico.

La Seguridad Social, puede ser voluntaria u obligatoria, siendo ésta última la establecida en el caso de relaciones laborales definidas. El cumplimiento de las disposiciones establecidas en la Ley del Seguro Social para éste régimen, es la observancia general en toda la República, teniendo como finalidad el derecho a la salud, la asistencia

médica, protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales para el bienestar individual y colectivo, otorgamiento de prestaciones en especie y en dinero, pudiendo proporcionar servicios sociales de beneficio colectivo.

Mientras los trabajadores agrícolas se encuentran dentro de relaciones bien definidas ya sean como trabajadores o campesinos, con derechos agrarios reconocidos, tendrán la protección de seguridad social, pero en contraposición se encuentran aquellos que no tienen una relación bien definida o carecen no sólo de derechos agrarios sino de la mínima porción de tierra para trabajar, y son marginados de la protección de las leyes, pues sólo son desocupados del campo, siendo un alto porcentaje de la población del campo la que se encuentra en esta situación, quienes optan por salir del campo hacia la ciudad en busca de trabajo, pero que generalmente no lo logran, debido a la escasez de empleos, aumentando el número de subempleados y desocupados que existen en la zona urbana, quienes se encuentran carentes de los servicios de la seguridad social, y que vienen siendo los más necesitados por carecer de medios para su subsistencia.

3. Salarios Mínimos.

Uno de los principios establecidos por el artículo 123 de la Constitución, fué el de "a trabajo igual, salario igual", al mismo tiempo que preceptúa la obligación del patrón de pagar cuando menos el salario mínimo legal que corresponde de acuerdo a la actividad y zona que se trate.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 82, define al salario: "la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo", estableciendo también la forma de fijarse e integrarse, considerando de acuerdo al artículo 85 que el salario debe ser remunerador y -

nunca menor al fijado como mínimo según las disposiciones de la Ley. - Para fijar el importe del salario se tomará en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

El salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en -- efectivo el trabajador por los servicios prestados en su jornada de trabajo, debiendo ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden social, material y cultural y para -- proveer para la educación obligatoria de los hijos.

Los salarios mínimos pueden ser generales o profesionales, se ñalándose para una o varias zonas económicas o para ramas determinadas de la industria o del comercio.

En cuanto a los trabajadores del campo, el artículo 93 de la Ley, señala que los salarios serán adecuados a sus necesidades siguiendo los lineamientos del artículo 90.

Para la determinación de éstos, existe la Comisión Nacional y las Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos, que son consideradas por la Ley Laboral como autoridades del Trabajo, que tienen facultades de decisión en su materia, y con ello se busca el equilibrio entre los factores de la producción, siendo básicamente un tema económico más que legal su determinación.

La idea de la existencia y exigencia del salario mínimo no es nueva, como vimos, el trabajo estaba antes determinado por la ley de la oferta y la demanda, estableciéndose de igual manera el monto del salario a percibir. Existen diferentes escuelas y tendencias respecto al -- salario mínimo, como es el socialismo utópico, incluido en la Encíclica Rerum Novarum y que considera que "será indispensable, que el salario -- baste para cubrir las necesidades del obrero que sea frugal y de buenas costumbres" (9).

(9) DE LA CUEVA, Mario.- DERECHO DEL TRABAJO.-Ediciones Porrúa, S.A.- Méx. 1938.-pág. 570.

La teoría de la Plusvalía, decía que toda vez que la utilidad del empresario provenía en parte de la energía del trabajo, se debía de fijar un salario mínimo.

La teoría del intervencionismo del Estado, señalaba que está obligado éste a intervenir en el fenómeno económico para garantizar a cada individuo la facultad de desenvolvimiento de sus facultades, exigiendo un salario mínimo para el trabajador.

Si bien se habla de un salario mínimo no se especifica en que consiste, ni si puede considerarse que cumpla con su cometido, debido a que no siempre es remunerador por el costo de la vida y las necesidades del trabajador.

La Ley establece una distinción al señalar que habrá salarios mínimos para la ciudad y para el campo, estableciendo que será -- adecuado a sus necesidades. La realidad nos demuestra que al fijarse éstos, los del campo son menores que los señalados para la ciudad, tal vez porque la comisión reguladora considera la facilidad que el trabajador del campo tiene de obtener habitación otorgada por el patrón y sus requerimientos son menos, sin embargo, debido a la situación existente en el agro, donde no siempre se cumple con las obligaciones derivadas de la Ley Federal del Trabajo por parte del patrón, y al estado de necesidad en que se encuentran los habitantes del campo, generalmente no perciben ese salario, pues quienes utilizan sus servicios en trabajos propios del campo, disfrazan la realidad de una relación laboral incluyéndolas dentro de otras figuras jurídicas, a fin de dejar de -- cumplir con sus obligaciones y sin que puedan gozar los trabajadores de los derechos que la Ley les otorga, persistiendo en una vida carente de satisfactores, siendo incluso el salario mínimo insuficiente pa-

ra cubrir sus necesidades, requiriéndose que su establecimiento, sea -
previo estudio y análisis de la realidad y naturaleza del trabajo a --
que se refiere.

CAPITULO II

GENERALIDADES

1. Concepto de Trabajador.
2. Concepto de Trabajador del Campo.
 - a). Características.
 - b): Formas de Trabajadores del Campo.

1. Concepto de Trabajador.

La Constitución nos señala la garantía de la libertad de -- trabajo al establecer que a ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio u oficio que le acomode, siendo lícito. Al igual, establece que a nadie se le podrá obligar - a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, de la legalidad de la asociación de trabajadores, y - de la facultad del Congreso de la Unión para reglamentar sobre mate-- ria del trabajo.

Sin embargo, en la misma no aparece vertido el concepto de trabajador, debiéndonos remitir a la Ley Federal del Trabajo, que establece en su artículo 3o., que el trabajo es un derecho y un deber social, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo pres-- ta.

En su artículo 8o., -señala que se debe entender como traba-- jador a la persona física que presta a otra, física o moral, un tra-- bajo personal subordinado. De lo anterior se desprende lo siguien-- te:

a). El trabajador siempre será una persona física. Y de -- acuerdo a lo establecido en la Ley, no hay distinción de sexos, pero se establecen prohibiciones donde no se pueden ocupar mujeres o meno-- res de dieciseis años, que son para protegerlos.

Así pues, se desprende que las personas morales no pueden - ser trabajadores y como opinara al respecto el Maestro de la Cueva, - "las personas morales o jurídicas son incapaces, dada su naturaleza, de prestar un servicio que consiste en energía humana de trabajo y no se comprende cómo podría aplicarse a ellas las reglas sobre salario -

mínimo, jornada de trabajo, riesgos profesionales, etc." (10), por lo que a estas personas se les considera intermediarios.

b). Deberá prestar sus servicios a otra, ya sea física o moral, es decir se habla de la figura del patrón que puede ser de cualquiera de ellas, es decir puede ser una persona física, sociedad, asociación o unidad económica que utilice los servicios de uno o varios trabajadores. Ahora bien, cuando un trabajador utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de éste será también de los últimos.

c). Que preste un trabajo subordinado, siendo éste el elemento esencial para la existencia de una relación laboral y que analizaremos en capítulo subsecuente con mayor amplitud debido a su importancia.

La determinación del concepto de trabajador fué objeto de diferentes opiniones, pues algunos autores señalaban que este carácter se adquiere por la pertenencia a la clase trabajadora, criterio fuertemente criticado y basado en un punto de vista objetivo y que ha sido rechazado por muchos, siendo básicamente un tema económico-político, más que jurídico.

Otro criterio es el que señalaba que se adquiere esta calidad por medio de la celebración del contrato de trabajo, criterio asimilado por la Ley Federal del Trabajo de 1931, que establece la existencia de la calidad de trabajador, atendiendo a la prestación de un servicio personal en virtud de un contrato de trabajo, establecido en su artículo 3o., que dispone "trabajador es toda persona que preste a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo"(11).

(10). Ibidem.-pág. 310.

(11). Ley Federal del Trabajo.-Comentada por Trueba Urbina, Alberto.-- Editorial Porrúa, S.A.-Méx. 1958.

Comparativamente con el texto actual, sale a relucir que en la Ley vigente se establece la existencia de un trabajo subordinado, en tendiéndose como trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio.

Al trabajador se le ha llamado de diferentes formas como son: proletario, asalariado, etc.

El autor Luis Araiza en su libro Historia del Movimiento Obrero Mexicano, nos da otra definición de trabajador, al señalar que "es el hombre que no dispone de más medios de vida que la venta de su fuerza de trabajo" (12), señalando que la diferencia que existe con otros explotados es por la forma de explotación, considerando que es producto de la gran industria y como factor decisivo en la organización general de la producción.

De acuerdo a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, la relación laboral puede ser:

1. Por obra determinada.
2. Por tiempo determinado.
3. Por tiempo indeterminado, preceptuándose que para el caso de no estipularse expresamente qué tipo de relación es, será por tiempo indeterminado.

Para el caso de tratarse de una relación por obra determinada, puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza, lo mis-

(12). Opus Cit.-Tomo I.-Editorial Casa del Obrero Mundial.-Méx. 1985. - pág. 5.

no se señala respecto a la de por tiempo determinado, agregando además - que se dará cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador y en los demás casos previstos por la Ley.

La parte sustantiva de la Ley, establece derechos y obligaciones, aplicables para los trabajadores en especial, sin embargo, existe - un título relativo a los trabajos especiales, que son aquellas relaciones laborales, originadas en actividades con particularidades tales, que las hacen difícil de incluirlas en el marco que regula las obligaciones generales, estableciéndose que se regirán por las normas de este título y por las generales de la Ley en cuanto no se contraríen.

Dentro de este capítulo de trabajos especiales, encontramos, que se establecen como tales los siguientes:

1. Trabajadores de confianza.
2. Trabajadores de buques
3. Trabajos de las tripulaciones aeronáuticas.
4. Trabajo ferrocarrilero.
5. Trabajo de autotransporte.
6. Trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal.
7. Trabajadores del campo.
8. Agentes de comercio y otros semejantes.
9. Deportistas profesionales.
10. Trabajadores actores y músicos.
11. Trabajo a domicilio.
12. Trabajadores domésticos.
13. Trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos.
14. Industria familiar.
15. Trabajo de médicos residentes en período de adiestramiento en una especialidad.

16. Trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por Ley.

El estudio de todos estos trabajos es muy interesante, sin -- embargo sólo nos referimos en esta tesis a la figura del trabajador del campo.

2. Concepto de Trabajador del Campo.

a). Características.

La Ley Federal del Trabajo define en su artículo 279 al trabajador del campo como aquel que ejecuta los trabajos propios y habituales de la agricultura, ganadería y forestales al servicio de un patrón, a excepciones de aquel que trabaje en las explotaciones industriales fo restales.

En la Ley de 1931, se encontraban una serie de preceptos y -- disposiciones legales que no estaban ordenados temáticamente, pero que específicamente tenían un capítulo referente a los trabajadores del campo, incluyendo dentro de éstos a los peones del campo, entendiéndose como tales, aquellos que ejecuten a jornal o a destajo los trabajos propios y habituales de una empresa agrícola, ganadera o forestal, dejando la reglamentación en lo referente a los contratos de aparcería y de --- arrendamiento a las leyes locales, y que en la Ley actual se considera solidariamente responsables a los propietarios del predio con el arrendatario o aparcerero.

Como en el texto de la Ley del Trabajo, no logramos encontrar una definición sobre lo que se debe entender por actividad agrícola, ganadera o forestal, nos remitimos al diccionario, que define agrícola, - como aquello relativo a la agricultura, a la cual señala como el arte - de cultivar la tierra.

Se ha señalado que el trabajo agrícola es el que se dedica al cultivo del suelo, así como al cuidado de las plantaciones y riego de la tierra.

La definición de la palabra ganadera, que se encuentra en el diccionario señala que es lo relativo a la ganadería, siendo ésta la actividad dedicada a la crianza de ganado y granjería.

Y por actividad forestal, se refiere a las florestas y bosques.

Por lo que podríamos señalar que al hablar de actividades agrícolas, ganaderas y forestales, se hace referencia a aquellas labores que se dediquen al cultivo del suelo, a la explotación de los bosques, al cuidado de las plantaciones, riego, cultivo de la tierra, guarda, crianza y doma de animales domésticos, así como a la conservación y transportación de los productos de la tierra, del ganado y de los bosques.

En el proyecto de la Ley Española de marzo de 1921 se definen las actividades agrícolas y forestales como las relativas al cultivo de la tierra en todas sus especies y al aprovechamiento de los bosques, se use o no maquinaria, la elaboración, transformación, transporte y venta de los productos agrícolas y forestales, sin emplear fuerza mecánica, las operaciones auxiliares, que sirvan de medio para los trabajos agrícolas o forestales, como construcción de zanjas, acequias, saneamiento de terrenos, riego; cría, cuidado y guardería de animales, así como la caza y la pesca. Analizando esta descripción de actividades, podríamos decir que en ella se encuentra descrita las actividades que puede realizar un trabajador de campo.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 y la de 1970, consideraban

que cualquier labor del campo está sujeta a las normas laborales, pretendiendo con esto proteger a quienes se dedican a labores relacionadas -- con cualquiera de las actividades relativas a los trabajadores del campo, pudiendo tener "el carácter de trabajador agrícola el que maneje un tractor, quien no pueda ser realmente un peón, quien maneje maquinaria: trilladoras, engavilladoras, etc." (13)

Excluyéndose en la Ley de 1970 a aquellos trabajadores que laboren en las explotaciones industriales forestales, quienes estarán regidos por las reglamentaciones de la parte sustantiva general de la misma.

Para diferenciar a los trabajadores del campo y a los trabajadores en general, según el criterio de diferentes autores, se puede establecer en que los últimos con su trabajo logran una transformación de la materia prima y en tanto los primeros no necesariamente la realizan, --- pues las labores que hacen no son industriales. Entendiéndose por industrial lo relativo a la industria, que es el conjunto de operaciones -- realizadas para obtener o transformar uno o varios productos naturales.

En el artículo 123 de la Constitución, se señalan normas protectoras para los trabajadores del campo, estando la reglamentación específica pero que al analizar las incluidas en la Ley de 1931 y la vigente, se limitaron en ésta última, y a nuestro parecer no resultan benéficas para los trabajadores, pues existen lagunas, que ayudan a la creación de ficciones legales basadas en la Ley de la Reforma Agraria o en otras reglamentaciones, buscando alejarlos de la protección como campesinos o como sujetos de la Ley Laboral, dejándolos a merced de quienes ocupan su fuerza de trabajo y aumentando la crisis en el campo, opinión sostenida por el Maestro Mario de la Cueva al decir: "si bien es verdad que la le-

(13). CANTON MOLLER, Miguel.-LOS TRABAJOS ESPECIALES DE LA LEY LABORAL MEXICANA.-Cárdenas Editor y Distribuidor.-1a. Edición.-Méx. 1977. pág. 116.

gislación del trabajo los protege como resultado de la ampliación de la propia legislación, no lo es menos que, sobre todo en México, ha sido y continúa siendo una de las capas sociales más explotadas" (14).

Al referirnos a las características de la figura del trabajador en general, señalamos que una de ellas consistía en que debe prestar sus servicios a otra persona, que puede ser física o moral, con un trabajo subordinado. Así pues, en el caso de los trabajadores del campo, también debe existir un patrón, y que debe estar por lo tanto igualmente relacionado con las actividades señaladas en la definición de esta clase de trabajadores.

De acuerdo a lo mencionado, el patrón puede ser una persona física, siendo en estos casos los campesinos y pequeños propietarios, quienes se encuadran en estos supuestos, o bien una persona moral, situación que podría interpretarse poco probable, pues de acuerdo a lo establecido por la Ley de la Reforma Agraria, los ejidatarios y sociedades cooperativas, deben realizar el trabajo personalmente, pero al mismo tiempo, establece casos en que se puede dejar que lo realicen terceras personas, como sería cuando los ejidatarios no pudieran realizar sus labores, y que en relación con la definición que de patrón nos da la Ley Federal del Trabajo, que dice: "que es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, pudiendo ser que el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre, utilice los servicios de otros trabajadores, siendo el patrón de éste, de ellos"

En el caso de los trabajadores del campo pueden ser por lo tanto patrones, empresas o ejidatarios. Dentro de las empresas encontramos las agrícolas, las ganaderas, cooperativas ejidales, empresas agroindustriales, empresas agrocomerciales y de capital monopólico, --

(14). Ibidem.-pág. 745.

etc. Y dentro del supuesto del ejidatario-patrón, se podrían señalar - casos que específicamente señala la Ley Federal de la Reforma Agraria tales como cuando se trata de mujeres con familia a su cargo, incapacitadas para trabajar directamente la tierra por sus labores domésticas y por la atención que les deba prestar a los menores hijos que dependan económicamente de ella, siempre y cuando vivan en el núcleo de población; menores de dieciseis años que hayan heredado los derechos de un ejidatario; incapacitados para realizar cultivos o labores de un ejidatario, cooperativas rurales y para los casos de aparcería o arrendamiento.

Además puede existir otro tipo de patrones como sería el caso de comerciantes que negocian la producción y compran las cosechas en pie, ocupando cuadrillas de trabajadores para la recolección, o bien el caso de las unidades agrícolas industriales para la mujer, establecidas por la Ley Agraria, donde mujeres mayores de dieciseis años, que no sean ejidatarias realizan las labores en forma colectiva, debiendo de hacerlo personalmente entre ellas, pero que en ocasiones hay trabajos que no pueden realizar como la carga y descarga de materia prima, la transportación de los productos, etc. y será entonces cuando ocuparán mano de obra.

Los pequeños propietarios pueden ser también patrones, pudiéndose dedicar a la agricultura o a la ganadería, y para el cuidado y explotación de la tierra o por el número de ganado, requerir de personas que los auxilien en el trabajo.

Las empresas agrícolas están generalmente basadas en el arrendamiento de la tierra, que aunque deba de ser explotada personalmente por los ejidatarios, frente a la imposibilidad de realizarlo, permiten que terceros las trabajen por ellos, generalmente rentando sus tierras, donde se establecen diferentes empresas, de tener preferencia por contratar a éstos frente a cualquier otro trabajador. Exis

ten empresas que requieren de bastante número de trabajadores, pero generalmente utilizan pocos de planta, dedicándose básicamente a ocupar - trabajadores eventuales o a destajo. Hay otras que están mecanizadas y que tienen poco requerimiento de mano de obra, exigiéndose por lo general que el personal sea permanente y calificado.

Las empresas ganaderas, están ligadas al latifundismo, donde los trabajadores suelen en ocasiones ser propietarios y proletarios, - debido a la dotación de tierras y ganado por parte del dueño, utilizán dose en estos casos poca mano de obra.

Las empresas cooperativas ejidales, que son las más favoreci-- das por los aparatos crediticios del Estado, algunos estudiosos las con sideran como asalariadas del Banco, que al mismo tiempo conservan una - situación de patrón frente a los asalariados no cooperativistas que tra bajan con ellos.

Las empresas agroindustriales de capital manopólico, ya sean estatales o particulares están formadas por una fábrica que realiza la producción de materia prima mediante créditos y contratos de compra a campesinos, por ejemplo los empacadores de piña, congeladora de fre--- sas, etc., sucediendo que la mayoría de las veces los campesinos pro--- ductores fungen como asalariados a destajo.

Las empresas agrocomerciales y de capital monopólico, cuyo -- núcleo está formado por una empresa comercial intermediaria que se en-- carga de financiar, comprar y distribuir el producto, por ejemplo el ca fé, el hule, etc. En estos casos el agricultor es un productor que or-- ganiza cada vez menos su producción, pero depende totalmente de la em-- presa para el financiamiento y venta.

De acuerdo a la Ley de la Reforma Agraria, se instituye el --

ejido, la pequeña propiedad, la propiedad comunal, todas ellas con --- obligación de mantenerse en continuo trabajo por parte de quien las dententa y, en el caso del primero, de laborarlo personalmente; existen - excepciones que se señalaron anteriormente en que puede contratarse -- mano de obra, y en el caso de no estar dentro de ellas, se establece - que si utiliza trabajadores, perderá los frutos de la unidad de dota-- ción, que quedarían a beneficio de quienes lo hayan trabajado personal mente, teniendo el ejidatario que cubrir el crédito refaccionario o de avío que utilicé.

En la Legislación agraria se habla de tierras de temporal, - de riego, etc. basándose en las diferentes características del terreno y del medio ambiente que lo rodea, que influyen en la forma de explota ción del campo y que repercute en el contrato de trabajo que los patrones celebren con sus trabajadores, surgiendo con ésto diferentes tipos de ellos.

Tanto en la Ley Federal del Trabajo actual como en la de 1931, se menciona el contrato de arrendamiento y el de aparcería, sujetándose a las normas establecidas para estos contratos por el Código Civil.

En el Código Civil para el Distrito Federal, en su artículo - 2739, se señala que la aparcería rural comprende la aparcería agrícola y la de ganados.

Teniendo lugar la aparcería agrícola cuando una persona da a otra un predio rústico para que lo cultive, a fin de repartirse los -- frutos en la forma en que convengan, o a falta de convenio conforme -- a las costumbres del lugar. Por aparcería de ganados, cuando una perso na da a otra cierto número de animales a fin de que los cuide y alimen te, con el objeto de repartirse en la proporción que convengan las -- crías de los animales y sus productos como pieles, crines, lanas, le-- che, etc.

De acuerdo a lo dispuesto por la Ley vigente, cuando existan contratos de aparcería, el propietario del predio y el aparcerero, serán solidariamente responsables. Y en caso de existir contrato de arrendamiento, el propietario del predio es solidariamente responsable con el arrendatario, si éste no dispone de elementos propios y suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

Respecto al contrato de aparcería, se discutió con anterioridad si se debía o no considerar como un contrato de trabajo o si se debía de considerar como una modalidad del contrato de sociedad, habiéndose inclinado la doctrina por la segunda. Existiendo Jurisprudencia sobre esta situación, este problema se planteó en la Corte a propósito de la obligación de los propietarios de una finca rústica de sostener escuelas en beneficio de los hijos de los aparceros y apoyándose en la exposición de motivos del proyecto de la Secretaría de Industria, que sostuvo la vigencia de las disposiciones civiles, ejecutoria de 17 de enero de 1936 dictada en el tomo 5796/35/2a. Dionisio Montelongo, que dice entre otras cosas: "De lo expuesto se desprende que, dentro de la Ley Federal del Trabajo, el contrato de aparcería no está considerado como un contrato de trabajo, sino que conserva su carácter de contrato de derecho civil", prosiguiendo "no es posible que, en el caso, el contrato de aparcería sea simulado y sólo sirva para ocultar un contrato de trabajo, también lo es que mientras esa simulación no se compruebe, por la sola declaración de que se da la posibilidad de la simulación del contrato en la República, no se puede concluir que se trata de un contrato de trabajo" (15). No sosteniendo este punto de vista, pues en la ejecutoria del 13 de febrero de 1937 dictado en el tomo 7778/36/2a. Ramón Solís sostuvo que eran contratos de trabajo, al señalar: "los contratos de aparcería rural entre patro-

(15). DE LA CUEVA Mario, Opus Cit.-pág. 747.

no y peones de campo, no son más que modalidades del contrato de trabajo y, por lo mismo, las Juntas de Conciliación son autoridades competentes para resolver los conflictos relativos" (16).

Estos criterios desembocaron en la disposición señalada al respecto en la Ley actual, continuándose la reglamentación de los contratos de arrendamiento y aparcería en el Código Civil y las relaciones laborales que surjan entre los contratantes con sus empleados, a través de la Ley Federal del Trabajo; siendo el único caso que se establece específicamente.

Dentro de este capítulo de los trabajadores del campo, la Ley se limita a definir su concepto y establecer cuando existe la presunción de ser trabajadores de planta, estableciendo como obligaciones especiales de los patronos las siguientes:

I. Pagar los salarios precisamente en el lugar donde preste el trabajador sus servicios y en períodos de tiempo que no excedan de una semana.

II. Suministrar gratuitamente a los trabajadores habitaciones adecuadas e higiénicas, proporcionadas al número de familiares dependientes económicos y un terreno contiguo para la cría de animales de corral.

III. Mantener las habitaciones en buen estado, haciendo en su caso las reparaciones necesarias y convenientes.

IV. Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación necesarios para primeros auxilios y adiestrar personal que los preste.

V. Proporcionar a los trabajadores y a sus familiares asistencia médica o trasladarlos al lugar más próximo en el que existan -- servicios médicos.

VI. Proporcionar gratuitamente medicamentos de curación en los casos de enfermedades tropicales, endémicas y propias de la región, pagar el setenta y cinco por ciento de los salarios hasta por noventa días.

VII. Permitir a los trabajadores dentro del predio:

a). Tomar en los depósitos acuíferos, el agua que necesiten para el uso doméstico y para sus animales de corral.

b). La caza y la pesca, para usos propios.

c). El libre tránsito por los caminos y veredas establecidos, siempre que no sea en perjuicio de los sembrados y cultivos.

d). Celebrar en los lugares acostumbrados sus fiestas regionales.

e). Fomentar la creación de cooperativas de consumo entre los trabajadores.

f). Fomentar la alfabetización entre los trabajadores y sus familiares.

Quedando prohibido a los patronos:

I. Permitir la entrada a vendedores de bebidas embriagantes.

II. Impedir la entrada a los vendedores de mercancías o co--

brarles alguna cuota.

III. Impedir a los trabajadores que críen animales de corral dentro del predio contíguo a la habitación que se les señaló.

En el campo, por lo que hemos visto, existen actividades -- agrícolas, ganaderas y forestales, pudiendo dedicarse las empresas a cualquiera de ellas, y por lo tanto sus trabajadores deberán tener como característica específica el dedicarse a las labores propias para ser considerados como trabajadores del campo, excepto aquellos que -- trabajen en empresas de industria forestal.

b). Formas de Trabajadores del Campo.

Remitiéndonos al proyecto Portes Gil, que consideraba que -- el contrato de aparcería o de arrendamiento agrícola celebrado por los trabajadores que personalmente laboren las tierras, se consideraría -- como contrato de trabajo, fundándose en el siguiente razonamiento: "El Código establece como contratos de trabajo los de aparcería y arrendamiento agrícola cuando uno o varios lo celebran trabajadores que personalmente laboran la tierra". Rompen al no hacerlo, con principios de Derecho, pero en la realidad mexicana, el pequeño aparcerero y el pequeño arrendatario han estado en relación con el dueño de la tierra en -- una condición de sumisión y dependencia igual a la de los trabajadores del campo en general" (17). Estableciendo limitantes a lo anterior al señalar "cuando el aparcerero y el peón arrendatario tienen a su servicio más de tres peones campesinos, el contrato que celebran con el dueño de la tierra pierde su carácter de contrato de trabajo y se convierte en contrato de aparcería (sociedad) o arrendamiento, que se registrarán

(17). Proyecto de Código Federal de Trabajo para los Estados Unidos Mexicanos, sometido por el Presidente de la República Don Emilio Portes Gil al H. Congreso de la Unión.-Edición Oficial.-Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo.-Méx. 1929.-pág. XXVIII.

por el Derecho Común" (18).

Sin embargo la Ley de 1931, como la de 1970, los considera pa trones.

En el primero de esos Ordenamientos, se establece que los peo nes del campo pueden ser: acasillados o eventuales y si existiera cual- quier otro contrato distinto de los peones de campo, que sirva en una - finca, se regirán por las disposiciones generales de la Ley, no conside rándolos trabajadores del campo.

Como peón se consideraba a la persona, cualquiera que fuera - su sexo, que ejecutara a jornal o a destajo los trabajos propios y habi tuales de una empresa agrícola, ganadera o forestal.

El peón acasillado, era aquel que vivía gratuitamente en casa construída dentro de los límites de la hacienda y previo contrato que - determine su condición, que haga depender habitualmente sus medios de - subsistencia del jornal o salario que reciban por trabajos relativos al cultivo de la tierra. Presumiéndose la calidad de acasillado al que te niendo estas características, tiene en la hacienda una permanencia por más de tres meses.

El peón eventual será aquel que no llene los requisitos del - acasillado, estando el patrón obligado, únicamente a permitir que perma nezca en la finca una vez terminado el contrato el tiempo necesario pa - ra que pueda retirarse, el cual no debe ser mayor de un mes. Señalando - también derechos y obligaciones con relación a los trabajadores del cam po, tales como otorgamiento de habitaciones gratuitas, asistencia médi - ca, extensión de terrenos para los acasillados a efecto de que hagan -- siembra propia, vacaciones, etc.

(18). Idem.-pág. XXIX.

La Ley Federal del Trabajo vigente, señala que existirá la presunción de ser trabajador de planta cuando tenga una permanencia -- continua de tres meses o más al servicio de un patrón. Siendo ésta la única disposición dentro del capítulo relativo que nos marca alguna -- forma de trabajador del campo, por lo que para saber las formas de tra bajadores que puedan existir nos guiaremos por lo establecido en la -- parte general de la Ley, es decir, puede ser por obra o tiempo determi nado o por tiempo indeterminado.

Esta clasificación ha sido objeto de estudio de diferentes - autores, tanto desde el aspecto sociológico, económico y jurídico. Así en su libro "El Proletariado Agrícola en México", de María Luisa Paré, dice que debido a la posibilidad de mecanización de las labores agríco las, se dan las variaciones en las distintas épocas del año, en la --- ocupación de la mano de obra, aumentando durante la época de cosecha. Señala que los trabajadores del campo pueden ser:

a). Semiproletarios, que son trabajadores agrícolas que tien en tierras, pero dependen cada vez más del trabajo asalariado que re presenta una parte mayoritaria de su ingreso.

b). Proletarios que pueden ser trabajadores dependientes ín tegramente de un ingreso asalariado y que alguna vez tuvieron tierra y que las perdieron; o trabajadores que dependen íntegramente de un in-- greso asalariado y que nunca tuvieron tierras, que pueden laborar en - forma temporal o permanente, ser calificados o no, de la región o inmi grantes.

Debido a que la parte específica de la Ley Laboral en cuanto a los trabajadores del campo, se limita a enunciar las obligaciones y prohibiciones de los patrones de éstos a definir lo que se entiende - por trabajador del campo, pero siendo a nuestro parecer poco específi-

ca la determinación de la calidad de trabajador del campo, de las clases que pueden haber, de la determinación de la relación laboral y de los casos en que puede existir, ya que las condiciones que tienen en la realización de sus labores están íntimamente ligadas a las variaciones de los elementos naturales, lo que se debería de tomar en consideración, a fin de hacer una reglamentación más amplia y concisa relativa a los trabajadores agrarios, pues según hemos visto de los propios autores que estudiamos para la elaboración de esta exposición, la situación del trabajador del campo, continúa siendo de explotación, requiriéndose una reglamentación más amplia y basada en la realidad en que se mueven éstos, para lograr la justicia social por la que se ha luchado desde que se iniciaron los cambios sociales de nuestro país.

Al respecto el maestro Mario de la Cueva nos señala: "El problema del campo no podrá resolverse mediante una legislación del trabajo, desde este punto de vista, tiene el capítulo de la Ley una importancia muy secundaria. Era preciso, sin embargo y en tanto subsista el campesinado como peón al servicio de la hacienda, dictar algunas medidas especiales en concordancia con la naturaleza de su trabajo" (19).

(19) . OPUS CITUM.- DE LA CUEVA, Mario.- pág. 744.

1. Características.

Los conceptos de relación de trabajo y de contrato de trabajo tienen íntima relación. La Ley Laboral de 1931 recurrió al concepto de contrato como generador de la prestación de servicios, debido a la relación que el contrato de trabajo tenía con los contratos civiles y que fué durante mucho tiempo asimilado por ellos hasta que logró desligarse por completo.

Algunos juristas nos señalan que el contrato de trabajo está en crisis, y que lo que verdaderamente importa en el ámbito laboral es la relación de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo vigente, no señala diferencia entre uno y otro, y han sido considerados por algunos autores como sinónimos y por otros como dos figuras distintas, habiendo polémica al respecto. A lo que el doctor Baltazar Cavazos dice: "como se ve, nuestro legislador no quiso o no supo distinguir la relación de trabajo del contrato laboral, ya que en ambos casos se establecen como elementos de definición el servicio personal subordinado y el pago de un salario" (18); lo anterior surge de la definición que la Ley nos da en su artículo 20, donde dice: "se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario". Definiendo al contrato individual de trabajo cualquiera que sea su forma o denominación, aquel que por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.

De lo anterior surgen características como son: la prestación

(18). CAVAZOS Flores, Baltazar.-35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL.-Editorial Trillas.-5a. Edición.-Méx. 1986.

de servicios personales, es decir no puede prestar el servicio una persona moral, sino que tiene que ser alguien en lo individual. Respecto al contrato de trabajo, éste puede ser elaborado tanto en forma individual como colectiva, en éste último caso, lo celebrará una persona moral, es decir el sindicato titular del mismo.

Tanto el contrato de trabajo como la relación laboral, señala la existencia de la prestación del servicio personal subordinado como elemento esencial del mismo, pues se presta el servicio o se pactan condiciones de trabajo con la idea de prestar el servicio bajo la dirección y dependencia de la parte que va a recibir el mismo.

Esta prestación de servicios recibe a cambio una retribución a la que se le denomina "salario".

En el caso de los contratos de trabajo, puede pactarse la obligación de prestar un servicio, bajo la dirección y dependencia de la parte patronal y pactarse igualmente la percepción de un salario, sin embargo, cabe la posibilidad de que no exista relación de trabajo, es decir que no haya la prestación de servicios. Con esto se ve que el contrato equivale al establecimiento de las condiciones de trabajo.

De acuerdo con lo establecido por el artículo 24 de la Ley, las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables, lo que se debe de hacer por duplicado para que cada parte contratante tenga una en su poder. Dicho escrito debe contener:

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

CAPITULO III

LA RELACION Y EL CONTRATO DE TRABAJO

1. Características

- a). Efectos que producen.
- b). Concepto de Relación de Trabajo y de Contrato de Trabajo
- c). La Subordinación como Elemento Determinante en la Relación de Trabajo
- d). Efectos de la subordinación.

- Determinación sobre la duración de la relación de trabajo, es decir si va a ser por tiempo determinado o indeterminado, o por obra determinada.

- El servicio o servicios que deben prestarse, los que se señalarán con la mayor precisión posible.

- El lugar o los lugares donde se debe prestar el servicio.

- La duración de la jornada.

- La forma y el monto del salario.

- El día y lugar del pago del salario.

- La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa.

- Otras condiciones de trabajo, como día de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y al patrón.

El establecimiento de dichas condiciones debe de ser por escrito, sin embargo, si faltara esto, no priva al trabajador de los derechos que se deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues su falta será imputable al patrón. Si por algún motivo no se estableció el servicio a prestar, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género que forme el objeto de la empresa o establecimiento.

En el establecimiento de las condiciones de trabajo, no se -

pueden pactar condiciones menores de las establecidas por la Ley, es decir, el principio de la autonomía de la voluntad establecida en -- los contratos civiles no es válido en los contratos laborales, si va en detrimento de los derechos y obligaciones establecidos por la legislación, pues se contempla que en el caso de la relación trabajador-patrón no se puede hablar de igualdad al momento de pactarse condiciones de trabajo y para evitar abusos, se marcan limitantes mínimos a tener por parte del trabajador en la prestación de sus servicios, siendo nulo todo aquello pactado por debajo de lo legal.

El contrato de trabajo, de acuerdo a lo dispuesto por la Ley, puede ser individual o colectivo, es decir si el trabajo es pactado en lo individual por el trabajador, sin que exista contrato colectivo será considerado dentro del primer caso, y el segundo será pactado por el sindicato como representante de la mayoría de los trabajadores como titular de los derechos de los mismos, pactando a nombre y representación de sus agremiados las condiciones de trabajo y demás prestaciones y obligaciones entre éste y la parte patronal.

Se señala que el contrato de trabajo es dinámico, pues las condiciones irán cambiando según vayan reformándose las mismas. Además, al momento de celebrarse no implica que ya esté prestando y recibiendo el servicio por parte del trabajador y el patrón, sino que generalmente se pacta para recibirlo a futuro, puede suceder que a pesar de haberse pactado condiciones de trabajo, no se llegue a recibir o a prestar el trabajo convenido.

El contrato de trabajo, se perfecciona desde el momento en que se llega a un acuerdo sobre el trabajo a realizar y salario a percibir, y desde entonces las partes quedan vinculadas y obligadas, y si por falta de estipulación no se llegara a establecer la dura--

ción de la relación, se considerará por tiempo indeterminado, y se presumirá la existencia de un contrato de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Están prohibidos los contratos a prueba, que en la legisla--ción, anterior se aceptaban, sin embargo existen autores que manifies--tan que hay cierta conveniencia de pactarlos para evitar que las empre--sas se llenen de trabajadores no aptos para desempeñar el trabajo.

El contrato de trabajo podrá darse por concluido por haberse terminado el término pactado, pero si subsistiera la materia de traba--jo, se ampliará mientras ésta perdure.

Para el caso de haberse pactado que la prestación fuese por tiempo indeterminado, ésta puede ser que termine, de acuerdo al artí--culo 53 de la Ley Federal de Trabajo, por:

1. El muto consentimiento de las partes.
2. La muerte del Trabajador.
3. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo.

Y tratándose de contratos colectivos podrán terminarse las prestaciones de trabajo contenidas por:

1. Por fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón o su incapacidad física o mental, o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los traba--jos.

2. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.
3. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.
4. En los casos de explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas.
5. El concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

El incumplimiento de lo convenido en el contrato por alguna de las partes contratantes, puede hacer que la parte afectada exija su cumplimiento o bien que se pida la rescisión del mismo, siempre y cuando se presenten algunas de las causas establecidas por la Ley.

La falta de cumplimiento por parte del trabajador, obliga a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que se le pueda coaccionar sobre su persona. La empresa queda facultada legalmente para solicitar la rescisión del Contrato de Trabajo.

Tratándose del contrato colectivo, difícilmente se puede pedir la rescisión, ya que por regla general si el incumplimiento es por parte del patrón se pide su cumplimiento recurriendo incluso a la huelga. Si por el contrario es el sindicato el que incumple, se exigirá generalmente la responsabilidad que se derive.

El contrato de trabajo sólo obliga a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año y no

podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de sus derechos. Esta disposición es criticable, si se interpretara a -- contrario sensu, implicaría que el trabajador sí tiene la obligación de prestar sus servicios cuando menos un año, lo que iría en contra de lo establecido por la Constitución, de que a nadie se le puede obligar a trabajar sin su pleno consentimiento.

En el caso de que el trabajador considere que el salario no es remunerador, que es excesiva la jornada de trabajo, o bien concu-- rran circunstancias económicas que justifiquen la modificación de las condiciones de trabajo pactadas, podrá solicitarlo ante la Junta de -- Conciliación o de Conciliación y Arbitraje.

Por parte del patrón sólo podrá solicitar la modificación - cuando existan circunstancias económicas que lo justifiquen.

El contrato de trabajo es un contrato-realidad, como señala el maestro de la Cueva; se fijan condiciones reales para la prestación del servicio pactado, es decir, si las que se hubieran convenido estuviesen por debajo de la Ley o del contrato colectivo, si lo hubiera, - esta contratación no podrá ser válida, y siempre se deberá ajustar a - cuando menos el mínimo legal.

Como dijimos al inicio de este capítulo, la Ley no separa - ni distingue la figura de contrato de trabajo de la de relación de - - trabajo, situación que ha provocado que se consideren sinónimos, sin embargo como hemos visto con el análisis de sus características salen a relucir que son dos figuras distintas aunque íntimamente ligadas.®

La relación de trabajo como la define el artículo 20 de la ley, implica la idea de la prestación de un trabajo personal subordi-

nado a cambio del pago de un salario. Pero esta relación surge hasta el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio y no necesariamente será por medio de un contrato de trabajo.

El salario será la retribución que debe otorgar el patrón al trabajador, el cual se puede pactar por unidad de tiempo, por unidad de obra, a precio alzado o de cualquier otra manera. Debiendo de ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo legal. Para establecer el importe del salario, se deberá tomar en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

Existiendo el principio legal de que a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

Los plazos para el pago del salario nunca podrá ser mayor de una semana para quienes desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

Se nos señala un salario mínimo legal, que consiste en la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo, el cual deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer la educación obligatoria de los hijos, Que podrán ser generales para una o varias zonas económicas o profesionales para una rama de la industria o del comercio y en el caso de la población del campo, también se señala salario mínimo a percibir.

En la Ley se establece el derecho de los trabajadores a percibir el salario, el cual es irrenunciable, debe ser pagado en efecti-

vo, no pudiendo ser embargado salvo en las excepciones establecidas por la Ley.

Se presumirá la existencia de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe. Se presume igualmente la existencia de un contrato de trabajo si existe relación laboral, es decir se supone se establecieron las condiciones de trabajo aunque - sea verbalmente y si por algún motivo no se cumplió con el requisito de formular el contrato de trabajo, será imputable al patrón su falta y se ajustará a lo establecido por la Ley

La relación de trabajo implica derechos y obligaciones para - ambas partes, las cuales se determinan en la Ley Federal del Trabajo co mo mínimo a cumplir.

La relación de trabajo siempre será a título oneroso, al ---- igual que el contrato de trabajo, pues a cambio de la prestación del -- servicio personal subordinado, deberá el trabajador percibir un salario que deberá ser cubierto por el patrón.

La duración de la relación laboral puede ser por tiempo fijo, por obra determinada o por tiempo indeterminado. El señalamiento de -- una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija así - su naturaleza.

Para que sea por tiempo determinado, sólo podrá darse si es- tá en alguno de estos casos:

1. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que va a pres- tar.

2. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador.

3. Los demás casos previstos por la Ley.

Sin embargo si vencido el término que se hubiere fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

La relación de trabajo puede darse por terminada, o bien se puede suspender definitivamente o en forma temporal, según lo establece la Ley. Se le conoce con el nombre de rescisión cuando se da por terminada la relación de trabajo por alguna de las partes cuando se ajuste a las causas que se establecen. Si es el patrón quien rescinde se le denomina comúnmente como despido, es decir separa al trabajador de su trabajo, que puede ser justificada o injustificadamente. Cuando el trabajador da por terminada la relación, se denomina comúnmente como retiro.

Si un trabajador es separado de su empleo injustificadamente, podrá solicitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje competente a su elección, que se le reinstale o bien que se le indemnice, conforme a lo establecido por el artículo 48 de la Ley.

El patrón podrá quedar eximido de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de las indemnizaciones siguientes:

1. Si la relación de trabajo fuera por tiempo determinado menor de un año, con el pago de una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados. Si excediera de un año en una cantidad igual al importe de los salarios de seis me-

ses por el primer año y de veinte días por cada año siguiente en que hubiera prestado sus servicios.

2. Si la relación fuera por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días por cada uno de los años de servicios, y

3. Además de las indemnizaciones señaladas anteriormente, se cubrirá el importe de tres meses de salarios y el pago de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

Será aplicable lo anterior en los siguientes casos:

a). Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año.

b). Si se comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estime tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de las relaciones de trabajo.

c). En los casos de trabajadores de confianza.

d). En el servicio doméstico.

e). Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Los artículos 47 y 51 de la Ley, señalan los casos en que se pueden rescindir las relaciones de trabajo tanto por el patrón como por el trabajador.

Si hubiera una substitución de patrón, de acuerdo con lo establecido por la Ley, en su artículo 41, las relaciones de trabajo no se verán afectadas y el patrón substituído será solidariamente responsable con el nuevo, durante el período de seis meses a partir de la fecha en que se hubiera dado aviso de la substitución al sindicato o a los trabajadores.

Para que opere una substitución patronal se requiere que se haga una transmisión de los bienes del establecimiento, tanto de objetos y accesorios. Debe darse una continuidad en la explotación del negocio, pues si no es así, el único obligado sería el antiguo patrón, criterio sostenido por diferentes juristas. En el caso de que se cierre la empresa, no se puede hablar de substitución patronal, por lo que para que exista, será necesario que se continúe con la explotación de la empresa.

a). Efectos que producen.

La Ley en su artículo 20 establece que la prestación de un trabajo, es decir, la relación laboral y el contrato de trabajo producen los mismos efectos.

Tanto la relación como el contrato de trabajo, implican la formación de una relación jurídica, que trae consigo la existencia de un vínculo entre personas regidas por el derecho.

En el caso del Derecho del Trabajo, se refiere en ambos casos a la prestación de un trabajo personal subordinado a otra persona, mediante el pago de un salario. Haciendo la aclaración que consideramos que la relación y el contrato de trabajo se diferencian en que la primera es el acto de laborar, en tanto que el segundo implica la estipulación de las condiciones de trabajo para laborar ya

sea a partir de ese momento o a futuro.

Dé acuerdo a los elementos que constituyen a estas dos figuras, se ve que producen derechos y obligaciones para ambas partes que se señalan en la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, los contratos y las relaciones de trabajo solamente obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fé y a la equidad.

La prestación del servicio, debe estipularse señalando qué persona debe darlo y quién recibirlo.

Los derechos y obligaciones de trabajadores y de los patrones están establecidos en la Ley, pudiendo señalarse superiores prestaciones en los contratos individuales o colectivos que se celebren.

Por parte de los patrones, se tendrán como obligaciones las señaladas en el artículo 132 de la Ley, que son:

1. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos.

2. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento.

3. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejan de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemniza

ción alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo.

4. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que se prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón que a título de indemnización, garantía o cualquier otro retenerlos.

5. Mantener el número suficiente de sillas o asientos a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo.

6. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra.

7. Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores una constancia escrita del número de días trabajados y el salario percibido.

8. Conceder a los trabajadores tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurado, electorales o censales, a que se refiere el Artículo 5o. de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo.

9. Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida o que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontársele al trabajador, a no ser que lo compensen con un tiempo igual al trabajo efecti--

vo. Cuando la comisión deba de ser permanente, podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de los seis años.

10. Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirlos.

11. Establecer y sostener las escuelas "Artículo 123 Constitucional", de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública.

12. Colaborar con las autoridades del trabajo y de educación de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores.

13. Hacer por su cuenta, cuando emplean más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón solo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en estos casos será substituído por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año por lo

menos.

14. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.

15. Instalar de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar --- que los contaminantes excedan los máximos permisibles.

16. Cumplir con las disposiciones de seguridad e higiene que fijan las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y en general en los lugares en que deban ejecutarse las labores, disponer en todo momento de los medica--mentos y materiales de curación indispensables que señalan los instructivos que se expidan para prestar primeros auxilios, debiendo de dar, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra.

17. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se --preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene.

18. Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profi--lácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde --- existan enfermedades tropicales o endémicas o cuando exista peligro --de epidemia.

19. Reservar, cuando la población fija de un centro rural, -de trabajo exceda de doscientos habitantes un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreati--vos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor

de cinco kilómetros de la población más próxima.

20. Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que se instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente.

21. Hacer deducciones que soliciten los sindicatos de las -- cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las pre vistas por el artículo 11 fracción VI.

22. Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro.

23. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en sus establecimientos para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten.

24. Contribuir al fomento de las actividades culturales y -- del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y úti les indispensables.

25. Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110 y entregar los descuentos a la institución bancaria acreedora o en su caso al fondo de fomento y garan-- tía para el consumo de los trabajadores.

26. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.

27. Participar en la integración y funcionamiento de las comi

siones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por la Ley.

Igualmente se establecen prohibiciones para los patrones, -- las cuales se señalan en el artículo 133 de la Ley, las cuales son:

1. Negarse a aceptar trabajadores por razón de su sexo o --- edad.

2. Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o cualquier otro motivo que se refiere a las condiciones de éste.

3. Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier -- otro medio a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que -- pertenezcan o que voten por determinada candidatura.

4. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del - sindicato.

5. Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los esta--- blecimientos y lugares de trabajo.

6. Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores a los derechos que les otorgan las leyes.

7. Hacer propaganda política o religiosa dentro del estable- cimiento.

8. Emplear el sistema de "poner en el índice" a los trabaja- dores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les - vuelva a dar ocupación.

9. Portar armas en el interior de los establecimientos ubica
dos dentro de las poblaciones.

10. Presentarse en los establecimientos en estado de embria-
guez o bajo la influencia de narcótico, o droga enervante.

Los trabajadores igualmente tendrán que cumplir con las obli
gaciones que se les señala en el artículo 134 de la Ley y que son:

1. Cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo --
que les sean aplicables.

2. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuer--
den las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para -
la seguridad y protección personal de los trabajadores.

3. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de-
su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo con
cerniente al trabajo.

4. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero -
apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.

5. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuer
za mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su tra
bajo.

6. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar
en buen estado los instrumentos y útiles que les hayan dado para el -
trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de
estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor o --
por mala calidad o defectuosa construcción.

7. Observar buenas costumbres durante el servicio.

8. Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de un compañero de trabajo.

9. Integrar los organismos que establece la Ley de Trabajo.

10. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padece incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable.

11. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas.

12. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vida de compañeros de trabajo o de los patrones.

13. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos en cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tenga conocimiento por razones del trabajo desempeñado, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

Teniendo como prohibiciones, las señaladas en el artículo 135 de la Ley del Trabajo que establece las siguientes:

1. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras perso--

nas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe.

2. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón.

3. Sustraer de la empresa o establecimiento, útiles de trabajo o materia primera o elaborada.

4. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez.

5. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica.

6. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija.

7. Suspender las labores sin autorización del patrón.

8. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo.

9. Usar los útiles y herramientas suministradas por el patrón para objeto distinto de aquel a que está destinado.

10. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo dentro del establecimiento.

Los efectos originados por la relación de trabajo, empezarán a surtir efectos desde el momento en que se inicie la prestación del servicio personal subordinado a otra persona.

Así pues como se han señalado en qué consisten, por parte de trabajadores y patrones como efecto de la prestación de servicios personales subordinados, se obligan a cumplir con lo preceptuado por la Ley y a no hacer lo prohibido. En cuanto a los derechos que la Ley otorga a las partes en la relación laboral, se señalan en la Ley las que pueden tener como mínimas y obligatorias de ser cumplidas, estableciéndose principalmente los derechos que los trabajadores tienen, por ser el derecho laboral un conjunto de normas que tiende a conseguir el equilibrio y justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Dentro de los derechos establecidos por la Ley para los trabajadores, los cuales deberá otorgar el patrón se encuentran los siguientes:

El otorgamiento de habitaciones para los trabajadores a través de las aportaciones que el patrón haga al Fondo Nacional de la Vivienda, estando obligado a cumplir con esto toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase. Este Fondo tendrá por objeto crear sistemas de financiamiento que permitan a los trabajadores obtener créditos para adquirir, construir, reparar o mejorar sus casas habitación.

El derecho de ser capacitado y adiestrado en su trabajo a efecto de que pueda elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas que se formulen de común acuerdo entre el patrón y el sindicato o los trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. La capacitación o adiestramiento deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo por regla general.

El ser preferentes frente a los trabajadores que no son sin

dicalizados cuando sí se es en el caso de existir una vacante o puesto de nueva creación.

La preferencia en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean.

El derecho de ser preferido el trabajador que haya servido - satisfactoriamente por mayor tiempo frente a quienes tengan menor antigüedad.

La preferencia que tiene a su favor el trabajador que no tiene otra fuente de ingresos económicos y que tengan a su cargo una familia para ocupar vacantes o puestos de nueva creación.

Los trabajadores de planta y aquellos que sin ser de planta presten sus servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales en forma habitual, los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituya una actividad permanente o normal de la empresa, tendrán derecho a que en cada empresa o establecimiento se le determine su antigüedad.

En los casos de los trabajadores con una antigüedad de más de veinte años, solamente se le podrá rescindir su contrato de trabajo si la causal sea particularmente grave o que haga imposible su continuación.

El derecho al pago de la prima de antigüedad para los trabajadores de planta, que se le cubrirá a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo, se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.

Con relación a la prima de antigüedad, se le pagará a los beneficiarios del trabajador en caso de ocurrir su muerte.

En el caso de las invenciones de los trabajadores, se le reconocerá como autor de dicho invento, y si éste se dedicara a trabajos de investigación o de perfeccionamiento de los procedimientos utilizados en la empresa por cuenta de ésta, será el patrón quien tenga la propiedad y el derecho de explotación de la patente. El trabajador tendrá derecho a percibir además de su salario una compensación complementaria si los beneficios que pueda reportar la invención a la empresa no guardan proporción con el salario percibido por el inventor.

En cualquier otro caso, la propiedad de la invención, corresponderá a la persona que la realice, estableciendo la Ley que el patrón tendrá derecho de ser preferente en igualdad de circunstancias al uso exclusivo o a la adquisición de la invención y de la patente respectiva.

Además de estos que hemos señalado, serán derechos de los trabajadores el exigir se cumpla con las condiciones de trabajo siendo las mínimas las establecidas por la Ley y que se refiere al respeto de la jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, el pago del salario no pudiendo ser menor del mínimo legal, el pago del aguinaldo y el reparto de utilidades de las empresas.

En los contratos colectivos de trabajo se pueden incluir derechos no incluidos en la Ley a favor de los trabajadores como sería la jubilación, o bien señalar el otorgamiento de pases o de descuentos en comercios o lugares turísticos, etc.

Para los patrones se les da el derecho de exigir a los trabajadores el cumplimiento de sus obligaciones, teniendo durante la rela-

ción de trabajo la posibilidad de dejar de cumplir con la obligación - de cubrir el salario y por parte del trabajador de cumplir con la pres tación de servicios cuando:

1. Exista enfermedad contagiosa del trabajador.
2. La incapacidad temporal ocasionada por accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.
3. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiera dejado de percibir aquel.
4. El arresto del trabajador.
5. El cumplimiento de los servicios y el desarrollo de los - cargos consejiles o de elección popular y el de las obligaciones de -- prestar el servicio militar obligatorio señalado por la Constitución.
6. La designación de los trabajadores como representantes -- ante los organismos estatales, juntas de conciliación, de conciliación y arbitraje, comisiones nacionales y regionales de los salarios mini-- mos, comisión nacional para la participación de los trabajadores en -- las utilidades de la empresa y otros semejantes.
7. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamen--- tos necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable - al trabajador.

La relación de trabajo puede darse por rescindida por incum plimiento de lo pactado ya sea por parte del patrón o del trabajador.

Son causas de la rescisión de la relación, sin responsabilidad para el patrón, los siguientes:

1. Engañarlo el trabajador o el sindicato con certificados - falsos o referencias en los que se atribuyen al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carece.

2. Incurrir el trabajador durante sus labores en falta de -- probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos -- tratos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

3. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, -- cualquiera de los actos señalados anteriormente, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo.

4. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personas faltas de probidad u honradez, actos -- de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la prestación de -- servicios.

5. Ocasionar el trabajador perjuicios materiales intencionalmente, durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en -- los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

6. Ocasionar el trabajador los perjuicios materiales que se señalan anteriormente, siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ello sea la causa única del perjuicio.

7. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

8. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.

9. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de la empresa.

10. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

11. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.

12. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

13. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

Por parte del trabajador tendrá el derecho de rescindir el contrato de trabajo sin responsabilidad para él, si concurre alguna de estas causas:

1. Engañarlo el patrón o la agrupación patronal al proponerle el trabajo respecto de las condiciones de trabajo.

2. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad y honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

3. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, -- amenazas, injurias, malos tratamientos, si son de tal manera graves -- que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

4. Reducir el patrón el salario.

5. No recibir el salario correspondiente en el fecha, lugar convenido o acostumbrado.

6. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo.

7. La existencia de un peligro grave para la seguridad del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o las personas que se encuentran en él.

b). Concepto de Relación de Trabajo y de Contrato de Trabajo.

El contrato de trabajo y la relación de trabajo implican -- una relación jurídica. Antes de que se consideraran éstos en otra rama del Derecho, eran figuras jurídicas contempladas en la legislación civil.

La idea de la relación jurídica se ha considerado que surge del pensamiento de Aristóteles que señalaba que a consecuencia de

"que el hombre es un ser sociable por naturaleza, introdujo en el ámbito de las ciencias humanas, la idea de la relación" (19).

El derecho romano define a la relación jurídica como el vínculo que nos impone la necesidad de pagar algo a otro.

En el Diccionario de Derecho, del maestro Rafael de Pina, -- se define a esta figura como: "vínculo establecido entre personas regido por el derecho" (20).

Según nos señala el maestro Eduardo Pallares, se han formulado muchas definiciones de la relación jurídica, predominando la idea -- de que debe considerarse como tal a toda relación entre humanos, sujeta a la norma jurídica, por lo tanto se puede concluir que no podrá existir relación jurídica entre hombre y cosa.

Señala Chioventa, de acuerdo a este autor, como relación jurídica "toda relación humana regulada por la voluntad de la Ley" (21). En tanto Carnelutti contempla esta figura desde el punto de vista del - conflicto de intereses que da nacimiento a su vez a la situación jurídica en la que por un lado existe un derecho subjetivo y por otro una --- obligación correspondiente a dicho concepto. Lo que critica el maestro Pallares, al señalar que dicho concepto es un acto unilateral, pues las relaciones jurídicas no siempre corresponden a conflicto de intereses.

Savigny define a la relación jurídica como "el vínculo entre dos o más personas determinadas por una norma jurídica" (22), este con-

-
- (19) SMITH, Juan Carlos, citado por Néstor de Buen Lozano.-DERECHO DEL TRABAJO.- Tomo I.-Editorial Porrúa, S.A.- Méx. 1974.- pág. 509.
 (20) Opus Cit.- pág. 331
 (21) PALLARES, Eduardo.- DICCIONARIO DE DERECHO CIVIL.- Editorial Porrúa, S.A.- 14a. Edición.- Méx. 1981.-pág. 696.
 (22) Citado por Néstor de Buen Lozano.- DERECHO DEL TRABAJO.- Tomo I.- Editorial Porrúa, S.A.- Méx. 1974.pág.509.

cepto ha sido asimilado por el derecho moderno que sigue la teoría per
sonalista que ve en toda relación jurídica como aquella que surge en--
tre personas y que trae consigo derechos y obligaciones.

Con anterioridad a la Revolución Francesa no se podía considerar
la existencia de una relación de trabajo, porque todavía queda--
ban resquicios de la esclavitud que durante siglos existió, principal--
mente se agrupaban personas del mismo oficio en los gremios con la fi--
nalidad de defenderse en el mercado contra extraños, impedir el trabajo
a quienes no formaran parte del gremio. Estos fueron analizados por --
algunos autores, considerando que favorecieron en la formación del de--
recho del trabajo, porque en ellos existía "la sumisión casi constan--
te y perfecta de los compañeros y aprendices a los maestros, a lo que
contribuyó la vida en común, así como que a aquellos hubiera podido co
rresponder" (23). El régimen corporativo fue perseguido y prohibido --
pues veían en él los gobiernos un posible brote revolucionario.

Al empezarse a utilizar la maquinaria se intensificó la pro
ducción, hubo intercambio mayor de mercancía de un estado a otro, que
hicieron populares las ideas del individualismo y del liberalismo, que
contribuyeron a la formación de un régimen, donde todos los hombres --
son considerados igualmente libres, sin más limitación que la marcada
por la ley.

Una vez acabado el régimen corporativo, decretado en Francia
en 1791, se evita la agrupación de personas de un mismo oficio o profe
sión, dejando así ubicada la relación que existe entre una persona que
deba prestar sus servicios y otra que los va a recibir, virtualmente a
merced de lo que el patrón determinara. Siendo regidas dichas relaciones
por la legislación civil que las encuadra en el capítulo de obliga

(23). DE LA CUEVA, Mario.-DERECHO DEL TRABAJO.- Editorial Porrúa,S.A.
Méx.-1938.-pág.24

ciones y de los contratos. Había la libertad de las partes para pactar las condiciones de trabajo, exigiéndose únicamente: la capacidad, consentimiento, objeto y una causa lícita; de no contener estos elementos, se consideraba nulo el contrato.

Había por lo tanto tres cuestiones importantes en este contrato: "a). salario; b). jornada de trabajo, y c). duración del contrato o garantía de permanencia del obrero en el empleo", (24) que generalmente favorecía al patrón. Este contrato por lo general no se hacía por escrito, pero se consideraba un libre acuerdo de voluntades, la parte patronal era la que en realidad fijaba las condiciones, considerando así que fuera unilateral, quien podía darlo por terminado en cualquier momento, aún y cuando no se hubiera terminado el plazo fijado, el salario podía ser disminuído según aumentara el número de trabajadores, podía exigir que laboraran jornadas excesivas, situación que fué provocando la creación de la legislación laboral ajena a la civil.

Los conceptos de relación de trabajo y de contrato de trabajo, como se ha visto tienen características propias, sin embargo, también tienen elementos afines. En un principio eran regulados por el derecho civil, considerada como un contrato, del cual en la actualidad es totalmente independiente.

Se puede considerar que la relación como idea surge de lo establecido por la Constitución de 1917, donde se les otorga a los trabajadores la protección de una forma específica, siendo su base la decisión fundamental del pueblo que luchó en las filas revolucionarias en búsqueda de una justicia social.

Durante el período en que se incluía en el derecho civil, --

(24). CAVAZOS Flores, Baltazar.-LAS 500 PREGUNTAS MAS USUALES SOBRE TEMAS LABORALES.-Editorial Trillas.-2a. Edición.-Méx. 1985.-pág.60

principalmente en lo referente al contrato individual de trabajo, surgieron diferentes ideas que trataban de explicarlo y de ubicarlo. -- Así algunos autores lo consideraron como una forma del contrato de -- arrendamiento, otros de la compraventa o de la sociedad o bien del man dato.

La teoría del arrendamiento fué la más difundida, donde se imponían las ideas del derecho romano, uno de sus defensores fué Planiol, que con relación al contrato de trabajo decía que aunque así lo denominarán, no pasaba de ser una expresión, ubicándolo entre los contratos de arrendamiento y explicando que "la cosa arrendada es la --- fuerza de trabajo que reside en cada persona y que no puede ser utilizada por otra como la de una máquina o la de un caballo; dicha fuerza puede ser dada en arrendamiento y es precisamente lo que ocurre cuando la remuneración del trabajo por medio del salario proporcional al tiempo, de la misma manera pasa en el arrendamiento de cosas" (25).

Esta teoría fué criticada, pues se considera que se puede arrendar una cosa o un animal, pero no un trabajador, pues se opone - a la dignidad humana. Según lo señala el doctor Baltazar Cavazos, -- "dicho criterio fué finalmente desvirtuado por Phillip Lotmar, en -- Alemania, en virtud de que al terminarse el contrato de arrendamiento tenía que devolverse la cosa arrendada y al terminarse el contrato de trabajo no era posible que se devolviera la energía utilizada" (26).

La teoría de la compraventa, cuyo representante fué Carne- lutti, comparaba como análogos el contrato de la energía eléctrica y el contrato de trabajo, explicando a tal efecto que el hombre en su -

(25). PLANIOL citado por de la Cueva, Mario.-DERECHO MEXICANO DEL - TRABAJO.-Editorial Porrúa, S.A.-Méx. 1938.-pág. 343.

(26). CAVAZOS flores, Baltazar.-LAS 500 PREGUNTAS MAS USUALES EN MA- TERIA LABORAL.-Editorial Trillas.-México 1986.-pág. 60.

persona física no puede ser objeto de contrataciones, de tal manera -- que el único objeto posible de prestación del trabajador es su fuerza de trabajo, es decir su energía. Señalando que el contrato de trabajo impone la obligación de hacer y la compraventa impone la obligación de dar. Sin embargo, señala que la energía del hombre no puede ser considerada en el mismo plano que cualquier otra energía, en lo -- que va de acuerdo el maestro de la Cueva que considera que tal opinión va conduciendo a la separación entre el derecho civil y el del trabajo (27).

La teoría del contrato de sociedad, cuyos defensores principales fueron Chatelain y Valverde, señala que el contrato de trabajo existe fundamentalmente en la gran industria, entendiéndose como tales -- al grupo de hombres que funcionan en una combinación de actos que tienden a un fin común. Consideran que en el contrato de trabajo existe -- en el fondo un contrato de sociedad, pues hay un fin común y colaboración, unos aportan su trabajo y otros aportan su iniciativa, su industria y su capital y que si bien el patrón aparece como único propietario de los medios de producción, es debido a que los trabajadores tienen una parte fija sin riesgos, y venden desde el proceso de producción su parte en la propiedad de los productos por medio del salario -- que perciben, pero que puede pactarse además de esa parte fija una participación en las utilidades.

Se le criticó a esta teoría, desde el punto de vista jurídico, no puede hablarse de contratos de sociedad entre trabajadores y patrones, ya que esto presupone la creación de una nueva persona, considerándola algunos autores como una explicación económica sobre el fenómeno de la producción, pero que tiene a su favor el haber servido de base para propugnar por el pago de la participación de utilidades a los trabajadores.

(27). DE LA CUEVA, Mario.-DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.- Editorial Porrúa, S.A.- Méx. 1938.-pág. 343.

La teoría del mandato, se basaba en las ideas del derecho romano de tal figura, sin embargo en el derecho actual, de acuerdo a lo establecido por el derecho civil, sólo se da para la realización de actos jurídicos, por lo que fué totalmente descartada al incluirse esta concepción, habiendo sido anteriormente aceptada.

Así pues para la formación del concepto de contrato de trabajo, debido a su inclusión dentro del derecho civil, se debe de conocer la definición de lo que se entiende por contrato. De acuerdo al Diccionario de Derecho, es "el convenio en virtud del cual se produce o se transfiere una obligación o un derecho" (28).

De acuerdo al derecho civil se requiere en todo contrato el consentimiento de las partes contratantes y el objeto, perfeccionándose con el simple acuerdo de voluntades, obligándose las partes a partir de ese momento. Debiendo de estar ese acuerdo de voluntades libre de vicio, ya fuera provocado por dolo, error o violencia, pudiendo ser nulo.

Nós señala el Jurista Guillermo Cabanellas que el contrato de trabajo no surge en el campo del derecho por generación espontánea, ni subsiste en entera autonomía. Su eslabón inmediato se encuentra en el contrato sui generis cuya ascendencia más lejana en lo normativo y eficacia se halla en las obligaciones.

Resumiendo por los conceptos de obligación y derechos todas las relaciones jurídicas, de ahí la complejidad de las relaciones jurídicas.

(28). DE PINA, Rafael.-DICCIONARIO DE DERECHO.-Editorial Porrúa, S.A. Sexta Edición.-Méx. 1977.-pág. 154.

Que etimológicamente obligación, proviene de la voz latina - ob que significa delante o por causa de y de ligare que significa ---atar, sujetar. De donde proviene el sentido literal de ligadura y el - metafórico y jurídico de nexo o vínculo moral. Así pues la obligación es un precepto de inexcusabilidad en el cumplimiento, tal como se da - en materia de Derecho del Trabajo, donde también equivale a deber, la - subordinación del trabajador para con el empresario.

Definiendo este autor obligación como "el vínculo legal voluntario o de hecho que impone una acción o exige una omisión. Con mayor sujeción a las leyes positivas, el vínculo jurídico por el cual -- una persona es constreñida hacia otra a dar, hacer o no hacer alguna - cosa" (29).

En materia laboral el principio inmutable de la autonomía de la voluntad, considerado como supremo en el derecho civil, no es plena mente válido, en virtud de la desigualdad jurídica que existe entre las partes, pues toma en consideración que si dejara en libertad a las partes para establecer las condiciones de trabajo, existiría una tendencia de abusar del trabajador por parte del patrón, siendo como manifiesta - el doctor Cavazos "un derecho de excepción, un derecho protector de la clase trabajadora, a la que se le confieren derechos no renunciables, a fin de establecer un deseable equilibrio entre los factores de la pro-- ducción" (30).

Estando además sobre la voluntad de las partes la del legislador, que establece las obligaciones no negociables como son: Jornada máxima, salario mínimo, días de descanso, etc.

Otra de las diferencias que entre el contrato civil y el laboral existe, reside en que para el primero será necesario para que ---

(29). CABANELLAS, Guillermo.-COMPENDIO DE DERECHO LABORAL.-Tomo I. Bibliográfica Omega.-Buenos Aires, Argentina.-1968.-pág. 315.

(30). CAVAZOS Flores, Baltazar.-CAUSALES DE DESPIDO.-Editorial Trillas. 2a. Reimpresión.-México 1986.-pág.16.

produzca efectos jurídicos no se requiere que se ejecute, sino que -- basta con el acuerdo de voluntades. En tanto que el segundo requirirá para que sea completo que se ejecute lo convenido, de lo que de -- acuerdo con el maestro Mario de la Cueva, esta diferencia hace que -- surja la necesidad de distinguir entre el contrato laboral y la relación de trabajo.

La Ley de 1931, recurría al concepto de contrato de trabajo como el acto generador de la relación de trabajo. De acuerdo a la -- opinión del maestro de la Cueva, de que se deben separar y que también sostiene el Doctor Cavazos Flores, que señala que existen diferencias entre ambos, al decir que "el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades, en tanto que la relación de trabajo -- se inicia hasta que empieza a prestarse el servicio" (31).

De acuerdo con estos autores, el contrato de trabajo goza -- de plena autonomía de los contratos civiles. Considerando que se debe distinguir entre contrato de trabajo como fijación de condiciones de -- trabajo y relación de trabajo que es la prestación del trabajo en sí, que ha ido perdiendo su carácter contractual en sentido estricto y que si aún subsisten algunos casos son pocos.

El maestro de la Cueva nos dice que el derecho del trabajo nació de la urgencia de dar satisfacción a las necesidades vitales, -- que busca imponer un estatuto jurídico a quien utilice los servicios de los trabajadores, haciendo que el contrato de trabajo en su acep-- ción de relación de trabajo, es un contrato-realidad, pues se pactan las condiciones reales de la prestación del servicio, independiente-- mente de lo que se hubiera pactado, con la limitante de que no podrán reducir los privilegios que el convenio, la ley o el contrato colecti-- vo le otorguen. Siendo además dinámico, por estar sujeto a los cam--

(31). CAVAZOS Flores, Baltazar.-LAS 500 PREGUNTAS MAS USUALES SOBRE -- TEMAS LABORALES.-Editorial Trillas.-2a. Edición.-Méx. 1985.- -- pág. 59.

bios que sufra el Derecho del Trabajo.

En la Ley de 1931, daba como concepto de contrato de trabajo refiriéndose al individual, que es "aquel por virtud del cual una - persona se obliga a prestar a otra persona su dirección y dependencia, un servicio personal, mediante una retribución convenida". Surgiendo elementos como: la existencia de un servicio personal, que esté bajo - la dirección y dependencia de una persona y que sea mediante una retribución convenida.

En relación a la definición del contrato de trabajo encontramos la ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de fecha 19 de enero de 1935, Gómez Ochoa y Cía., Toca 3804/25/2a., que dice:

"En términos generales puede decirse que hay dos criterios para definir el contrato de trabajo. Según el -- primero, se entiende el concepto de clase, definiéndose el contrato como aquel celebrado por la persona que pertenece a la clase trabajadora; pero el concepto de clase es difícil de precisar y habría que dejar a la - apreciación subjetiva de las autoridades en cada caso, la determinación de si la persona que presta el servicio pertenece o no a la clase trabajadora. De acuerdo con el segundo criterio, el contrato de trabajo tiene características propias que, a la vez que lo individualiza, lo distingue de los contratos de Derecho Civil, estas características se reducen a tres: Obligación -- por parte del trabajador, de prestar un servicio, em--pleando su fuerza material o intelectual, obligación - del patrono de pagar a aquel una retribución y la relación de dirección y dependencia en que el trabajador - se encuentra colocado frente al patrono" (32).

Definiéndolo el maestro de la Cueva como "aquel por el cual una persona, mediante el pago de la retribución correspondiente, subor

(32). DE LA CUEVA Mario.-Opus Cit.-pág. 313.

dina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa (33).

La Ley de 1970, señala que el contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, como aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal -- subordinado mediante el pago de un salario. Surgiendo de esta definición elementos básicos que son: el servicio personal subordinado y el pago de un salario.

En cuanto a la relación de trabajo podemos decir que surge con características propias a partir de lo establecido por la Constitución de 1917, donde se les otorga a los trabajadores la protección de una norma específica.

Frente a las teorías civilistas que explicaban el contrato de trabajo, surgió la teoría de la relación de trabajo, que tiene como precedentes las ideas de George Scelle y la del maestro Erick Molitor, considerados como representantes del trabajo social democrático, que nació de los conceptos de la Constitución Alemana de Weimar de 1919.

Scelle señala que el origen de la relación de trabajo es - la organización industrial de nuestros días, pues por el simple hecho del ingreso del trabajador a la empresa a laborar se le aplica la reglamentación relativa, en cuya formación no participa cada trabajador y que está en base a cubrir las necesidades e intereses de los actuales y futuros trabajadores, considerando con esto que no es un contrato sino un acto condicionado el que forma esta relación.

(33). IDEM.-pág. 378.

Erick Molitor se interesó particularmente por la determinación del momento en que principia a aplicarse el derecho del trabajo, señalando que sería necesario distinguir sobre el contrato de trabajo y el contrato concebido civilmente.

Los maestros del derecho civil sostuvieron el principio de que sólo las cosas que están en el comercio pueden ser objeto de contratación.

Los autores de nuestro Código Civil de 1870, señalan en la exposición de motivos, que sea cual fuere la esfera social en que el hombre se halle colocado, no puede ser comparado con seres irracionales y menos aún con las cosas inanimadas, considerando un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales. Sin embargo, esto no fué suficiente para romper -- con las ideas del capítulo de los derechos y obligaciones y de los -- contratos.

Posteriormente, con la aparición del libro de Derecho Mexicano del Trabajo del maestro Mario de la Cueva, surgió la discrepancia entre juristas para lograr hacer el derecho del trabajo autónomo y regulador de las relaciones de trabajo. Surgiendo la teoría de la relación de trabajo, que señalaba que la prestación de un trabajo como una situación jurídica subjetiva independiente de su origen, partiendo de la circunstancia de que nuestro derecho encuentra su fundamento en una decisión fundamental del pueblo y que su misión constituía el buscar una concepción basada en su propia historia.

Los precedentes de la teoría de la relación se encuentra -- en la afirmación de que la relación del trabajo es la fuente de los -- derechos del trabajador, independientemente del acto o causa que le -- dió origen.

La idea de la relación de trabajo se desató en 1938, el maestro de la Cueva señalaba en su obra que hemos mencionado, las consideraciones en que se basaba para demostrar la necesidad de distinguir -- el contrato de la relación de trabajo. Girando en torno a dos cuestiones fundamentales: la primera es la decisión respecto de si atento a la naturaleza del trabajo podía quedar sometida su prestación a la idea del contrato. La segunda cuestión, se refiere a si en la vida de las relaciones de trabajo debe existir necesariamente un acuerdo previo de voluntades.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, al respecto de la primera cuestión, cuando excluye del derecho laboral los preceptos de orden común, de las fuentes supletorias, resuelve la confrontación entre la idea de la dignidad del trabajo humano y el principio del derecho civil de que únicamente las cosas que están en el comercio pueden ser objeto del derecho laboral que protege al trabajo, regula la prestación de servicios subordinados, a fin de asegurar la salud, la vida del hombre y para proporcionar al trabajador una vida decorosa. Todo esto independientemente del principio de la autonomía de la voluntad o de un acuerdo previo de voluntades, que era la segunda cuestión señalada.

De lo anterior se desprende que la relación de trabajo es -- una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dé origen, en virtud de la cual se aplica -- al trabajador un estatuto objetivo, integrado por principios, instituciones y normas de declaración de derechos sociales de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos, -- contratos-ley y demás normas.

De lo expuesto resulta, que:

A). El hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado, es decir, nace en el preciso momento en que se inicia a prestar los servicios, pudiendo tener diferente duración, pero que por regla general será por tiempo indeterminado si se carece de estipulación.

B). La prestación de trabajo por el hecho de su iniciación, independientemente del acto o causa que lo origine, forma por sí mismo la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo, esto es, deviene una fuerza protectora en beneficio del trabajador.

C). La prestación del trabajo determina la aplicación del derecho del trabajo, porque se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no depende de la voluntad del trabajador o del patrón, sino exclusivamente de la prestación del trabajo.

D). La prestación del trabajo crea una situación jurídica -- que no existe con anterioridad a la que se le da el nombre de relación de trabajo.

E). En el contrato de trabajo, el nacimiento de derechos y obligaciones para cada una de las partes, se desprende del hecho de fijar las condiciones de trabajo, que deben ser acordes a las normas legales.

F). En la relación de trabajo, una vez iniciada la actividad del trabajador, se aplica automáticamente el derecho del trabajo. Si bien la prestación del trabajo proviene de un acto de voluntad, los efectos que se producen nacen fundamentalmente de la Ley, de los contratos colectivos, que contienen los beneficios para el trabajador.

El artículo 20 de la Ley, dice que se debe entender por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona. Precepto que se desprende de donde hay una prestación de trabajo personal subordinado, ahí hay una relación de trabajo, a la cual se aplicará el estatuto laboral.

La Ley Federal del Trabajo al regular las relaciones laborales, establece que las individuales se refieren a aquellas relativas a los trabajadores en sí y las colectivas son aquellas con relación a los trabajadores en su conjunto.

La teoría de la relación de trabajo trajo diferencias de -- opiniones, los contractualistas veían que con ella se eliminaba el --- acuerdo de voluntades como requisito previo, perdiendo la facultad de selección del personal por parte del patrón.

El maestro de la Cueva al respecto señala tres matices que considera importantes: primero, la formación de una relación de trabajo es imposible sin la concurrencia de la voluntad del trabajador, -- pues el artículo quinto de la Constitución reconoce que a nadie se podrá obligar a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento, formando parte esta disposición de las garantías individuales y que el derecho del trabajo hace suya, sólo en caso de desconocerla, convertiría al hombre en esclavo.

El segundo de los matices apunta a la necesidad o la posibilidad de un acuerdo de voluntades previo a la iniciación de la prestación del trabajo. Los sostenedores de la teoría de la relación de trabajo en concordancia con el artículo 20 de la Ley, señalan que cualquiera que sea el acto que le dé origen, existirá la relación de trabajo, es decir, no establece como requisitos el acuerdo de voluntades para su existencia.

El tercero de los matices se presenta sobre todo en la gran industria, ya que fué el campo donde nació el derecho del trabajo y en el que se desarrolla actualmente con mayor rapidez. La experiencia muestra que la voluntad del empresario es más aparente que real, pues en el caso de existir sindicato en cuyo contrato colectivo se incluyan cláusulas de exclusión, donde se le exija utilizar personal proporcionado por él, sucederá que el patrón casi nunca interviene en selección de los trabajadores y muchas veces ni siquiera llega a conocerlos. Además por lo general, quienes intervienen en la selección del personal son empleados subalternos, no el empresario en sí.

Es frecuente también que el ingreso de los trabajadores a una empresa se realice como resultado de un ofrecimiento público de trabajo, a lo que algunos tratadistas señalan que es un contrato de adhesión.

Con relación a la cláusula sindical de ingreso establecida en el artículo 395 de la Ley y que está generalizada su inclusión en los contratos colectivos, se señala que da como resultado que el empresario no pueda tener voluntad sobre la aceptación de un trabajador sino que debe ajustarse a la propuesta del personal dado por el sindicato, donde falta el acuerdo de voluntad por parte del patrón.

Los defensores del contractualismo hacen algunas observaciones, que son:

La cláusula sindical de ingreso es una limitación que el empresario se impone a su libertad de selección de personal, implicando el desconocimiento del trabajador.

Que en virtud de que no está consignada en todos los contratos colectivos y que por tanto no se le debe de considerar como un principio generalizado.

Basándose en la teoría de la ficción civilista, se dice que el patrón delega en el sindicato la facultad de seleccionar al personal, pero que no implica el desconocimiento de las finalidades que persigue la cláusula, que es la de fortalecer la unidad sindical al impedir el ingreso a la empresa a personas que podrían dañar el interés profesional de los trabajadores y como una consideración especial los sindicatos no aceptan actuar en representación del empresario, y obran para el aseguramiento de sus fines.

Así, la cláusula sindical de ingreso arrebató a los empresarios la prerrogativa de la libre selección del personal. Sin embargo, podemos decir que por parte del patrón deberá cumplir con la exigencia de utilizar a determinado personal aún en contra de su voluntad.

Existe de conformidad con la Ley la presunción de la existencia del contrato de trabajo y por tanto de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal subordinado y el que lo recibe, produciendo las consecuencias legales el simple hecho de la prestación del servicio personal subordinado, no siendo necesaria la existencia de un contrato de trabajo por escrito, pues su falta será imputable al patrón.

La voluntad y capacidad negociadora de los trabajadores en materia laboral, es substituída por principios legales dados por la Ley Federal del Trabajo, mismo que no son renunciables y que deben regir las relaciones laborales.

Existen criterios legales que sirven para la determinación de la existencia de la relación de trabajo y que a continuación transcribimos:

"RELACION OBRERO PATRONAL. POTESTAD DE LAS JUNTAS PARA ANALIZARLA. Siendo premisa esencial de toda reclamación ante las autoridades del trabajo, la existencia de una relación obrero patronal, al advertir una junta que no ha existido entre las partes, en un conflicto planteado, ante ella esa relación, regida por el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, por no evidenciarse la prestación de un trabajo de manera personal, subordinado y dependiente, a pesar de haberse tenido al demandado contestando la demanda en sentido afirmativo, por su inasistencia a la audiencia relativa, la Junta responsable, estuvo en lo justo al entrar a analizar las relaciones entre las partes contendientes y declarar improcedente la acción, al haber advertido la falta de prestación de servicios en los términos que prevé el invocado artículo 20, pues la contestación de la demanda en sentido afirmativo no implica que deban tenerse como procedente las acciones ejercitadas, sino únicamente por ciertos los hechos afirmados en la demanda, pues de otra suerte se vedaría a la Junta su facultad de estudiar si tales hechos justifican esas acciones ejercitadas.

Amparo directo 133/77. Prisciliano Hernández Orilla. 5 de julio de 1977. TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CIRCUITO. Tesis 51, pág. 485".

"RELACION LABORAL, PRUEBA DE SU INEXISTENCIA. En el caso de que el demandado niegue la relación laboral con el actor, pero a se ver que celebró contrato civil de prestación de servicios profesionales es indudable que opera en favor del actor la presunción a que se refiere el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo y por tanto, es el demandado quien tiene que probar que los nexos que tuvo con el demandante fueron diferentes de los laborales.

Amparo directo 682/75. Enrique Tenorio Zambrano. 29 de junio de 1976. TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Tesis 26, pág. 276".

"RELACION LABORAL. JUSTIFICACION DE LA. Si en juicio laboral se niega la relación jurídica de trabajo con -

el actor y éste prueba la existencia del vínculo contractual, ipso facto quedarán probadas, y a cargo de la demandada, las prestaciones laborales que el actor reclama.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO. Amparo directo 833/75. Isidoro Fernández Martínez. Unanimidad de votos. Ponente Guillermo Velasco Félix. Boletín S.J.F. Núm. 30, pág. 101".

"RELACION LABORAL Y RELACION MERCANTIL. La relación mercantil no excluye por sí misma una relación de naturaleza laboral, pues independientemente de tal relación, deben tenerse en cuenta las características con que se realizan las labores dentro de la empresa, ya que siempre será considerado como trabajador cuando la labor que se presta sea bajo la subordinación de quien la reciba, obteniendo a cambio una retribución fijada al efecto.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO. Amparo directo 198/75. Enrique Jasso Arias. 11 de diciembre de 1975. Unanimidad de votos. Ponente Guillermo Velasco Félix. Boletín S.J.F. Núm. 23 y 24, pág. 103".

c). La Subordinación como Elemento Determinante en la Relación de Trabajo.

Cuando estudiamos las figuras de contrato y relación de trabajo, surgió como elemento de las mismas el concepto de subordinación como rasgo de ellas.

Como se ha señalado por la Ley, tanto en el contrato de trabajo como en la relación laboral deberá existir un servicio personal subordinado, siendo el elemento esencial de la existencia de ellos.

La Ley de 1931 hablaba de los conceptos de dirección y depen

dencia con relación a la prestación de servicios personales, que fueron criticados por diferentes autores, algunos trataban como dos figuras diferentes, mientras que otros decían que era necesario incluirlas como - distintas, pues con ésto solo se provocaba confusiones.

Al respecto el Departamento de Trabajo emitió el siguiente - criterio:

"Los elementos esenciales del contrato de trabajo son: Que el que presta el servicio esté bajo la dirección y dependencia del que lo recibe y que éste lo retribuya convenientemente, debiendo entenderse por dirección la de carácter técnico o la de mero detalle y por dependencia la de orden económico que se establece permanentemente entre el servidor y la persona servida" (34).

La mención de los términos dependencia y dirección fué introducida en el Proyecto Portes Gil, pero no fué totalmente aceptada como un acierto, al respecto se decía que bien podría ocurrir que existiera un contrato de trabajo sin que hubiera dirección técnica como cuando - un patrón contrata a un experto técnico para que se haga cargo de la - dirección de su empresa o bien que pudiera no existir una dependencia económica como en el caso de una persona que presta sus servicios a varios patrones, sin depender exclusivamente de alguno de ellos.

Al respecto el maestro de la Cueva insistió en que era más - conveniente utilizar el término de subordinación, que en 1938 no era - utilizado en nuestra legislación.

La subordinación proviene como resultado de diferentes teorías que tratan de justificar su existencia y denominación, así encontramos la de Jacobi, que trata de demostrar que lo que distingue a la relación de trabajo son las características de la prestación del trabajo y que la subordinación no es sino la consecuencia de ella.

(34). DE LA CUEVA, Mario.- Opus Cit. pág. 367.

Sinzheimer, autor alemán, busca la naturaleza de la relación de la subordinación en el fenómeno de la producción que desempeñan los trabajadores y patrones. Señala que se trata de un poder que hace que la actividad de los trabajadores se atribuya a éste, y que el producto de esta actividad se le da al titular del poder que es el patrón. Refiriéndose a que sólo será en cuanto al trabajo convenido.

Barasi, en su teoría concuerda en parte con el anterior, pero distingue entre trabajo autónomo y trabajo subordinado, siendo el primero aquel en el que el trabajador tiene la categoría de empresario y el segundo es aquel que tiene como característica del trabajo la subordinación, que crea un estado jurídico de hecho. Además de que la relación de trabajo tiene su origen en un acto jurídico debido a que el trabajador pone a disposición del patrón su fuerza de trabajo, refiriéndose exclusivamente al trabajo y sin poder extenderse de los límites marcados por el contrato de trabajo, pudiendo ejercerlo sólo en cuanto a lo contratado y dentro de las horas de servicio.

Señala que el estado jurídico de subordinación es un conjunto de derechos del patrón sobre el trabajador, sino el presupuesto para la existencia de una serie de relaciones jurídicas, que se resumen en la facultad del patrón de imponer su propia voluntad y en la que la obligación del trabajador será la de estar sujeto, es decir existe un derecho de mando y un correlativo deber de obediencia.

Encontramos como concepto de subordinación: "sujeción, dependencia, sumisión" (35).

El maestro de la Cueva la define como: "las instrucciones o líneas directrices marcadas por el empresario para el desarrollo del

(35). Diccionario Larousse Usual.-Ediciones Larousse.-Quinta Edición. Sexta Reimpresión.-Méx. 1974.

trabajo" (36). Quien opina que la subordinación no es algo que se -- pueda aceptar o rechazar, sino que es un hecho real de la relación de trabajo.

Por su parte el doctor Baltazar Cavazos Flores nos dice que el elemento de la subordinación consiste en la facultad y en el derecho de ser obedecido.

La idea en la relación jurídica en la que el patrón podrá disponer del trabajo constituye la esencia de la relación laboral. La subordinación le otorga facultades al patrón de mandar, implicando --- esto la posibilidad jurídica de imponer su voluntad. Estando limitada por los lineamientos establecidos de acuerdo al trabajo que deba de desempeñarse.

En relación a la subordinación y su importancia en la relación de trabajo, hemos encontrado los siguientes criterios legales:

"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 patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo".

Suprema Corte de Justicia de la Nación.- Cuarta Sala. Sexta Epoca, Quinta Parte:
 Volumen XII, pág. 236. A.D. 1608/56. Rafael Castelán Jiménez. Unanimidad de 4 votos.
 Volumen XIV, pág. 144. A.D. 6537/56. Rogelio Orozco Cantú. Unanimidad de 4 votos.
 Séptima Epoca, Quinta parte:
 Volumen XVIII, pág. 83. A.D. 9978/67. Petróleos Méxicanos. Unanimidad de 4 votos.
 Volumen XXII, pág. 27. A.D. 4897/68. Petróleos Mexicanos. Unanimidad de 4 votos.

Volumen XXIV, pág. 21. A.D. 6526/67. Cristóforo Bol
feta Milo. 5 votos.

"SUBORDINACION. ELEMENTO ESENCIAL DE LA RELACION DE TRABAJO. La sola circunstancia de que un profesional preste servicios a un patrón y reciba una remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para -- que surja ese vínculo es necesaria la existencia de subordinación, que es el elemento que distingue al contrato laboral de otros contratos de prestación -- de servicios profesionales, es decir que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correla tivo a un deber de obediencia por parte de quien -- presta el servicio, de acuerdo con el artículo 134 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, que --- obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección - del patrón o de su representante a cuya autoridad - estará subordinado el trabajador en todo lo concer niente al trabajo.

Amparo directo 7070/80. Fernando Lavin Malpica. 30 de marzo de 1981. 5 votos. Ponente María Cristina-Salmorán de Tamayo.-Secretario. F. Javier Mijangos Navarro.

Precedentes:

Amparo directo 5686/76. Jorge Zárate Mijangos. 11- de enero de 1978. 5 votos. Ponente Juan Moisés Calleja García. Secretario. Alberto Alfaro Victoria.

Amparo directo 2621/77. Jorge Lomelí Almeida. 22 - de septiembre de 1977. Unanimidad de 4 votos. Po-- nente María Cristina Salmorán de Tamayo".

d). Efectos de la Subordinación.

Como hemos visto, la subordinación es el poder jurídico del - patrón de exigir el cumplimiento por parte del trabajador del servicio - convenido, es decir es el poder de mando dado al patrón y consecuente--

mente por parte del trabajador surgirá el deber de obediencia hacia el patrón o su representante, con la limitante de que debe referirse al trabajo contratado y dentro de la jornada de servicio.

El artículo 134 fracción III, establece como obligación del trabajador el desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estará subordinado en todo lo concerniente al trabajo.

Así la subordinación a la que se liga el trabajador al iniciar una relación laboral, corresponde a cumplir con las indicaciones y órdenes dadas por el patrón o su representante, es decir nace con ella el deber de obediencia por parte del prestador del servicio.

En tanto por parte del patrón la subordinación a la que se encuentra sometida el trabajador le va a otorgar el poder de mando, pactadas. Para el caso de que un trabajador incumpliera con su obligación de obediencia, podría el patrón dar por terminada la relación de trabajo con causa justificada, y como se señala, el deber del trabajador es la obediencia.

Las limitantes que el poder de mando puede tener son:

1. Se debe referir efectivamente al trabajo convenido, no pudiendo el patrón obligar a un trabajador a que se le preste un servicio para el cual no está contratado.

2. Este mando sólo opera durante la jornada de trabajo pactado, no pudiendo el patrón obligar a trabajar al empleado fuera de ella.

Si el patrón se excede en su poder de mando, queriendo obli-

gar al trabajador a laborar pasándose de estas limitantes, el trabajador puede negarse, ajustándose a lo establecido por la Ley. En el caso de ser desobedecido el patrón, en el artículo 47 de la Ley se indican las causales en que puede incurrir el trabajador para que justificadamente se rescinda la relación de trabajo, estableciéndose en la --\nfracción XI la de desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado. En cada caso concreto es necesario hacer el análisis correspondiente.

El patrón para dar órdenes, debe de hacerlo en forma clara y precisa, pudiéndolo hacer por escrito, pero siempre con relación al trabajo pactado.

Hemos encontrado con relación a los efectos de la subordinación y el incumplimiento de ellos los siguientes criterios legales:

"DESOBEDIENCIA, DESPIDO JUSTIFICADO POR.-Para que se configure tal causal rescisoria, no es necesario que el patrón, constantemente, ordene al trabajador que cumpla con la obligación de prestar los servicios para los que fué contratado, pues dicha orden debe estimarse permanente, durante todo el tiempo que comprenda la jornada de trabajo.

Amparo directo 3978/76. Radiodifusora WEOLA de Tampico, Tamaulipas. 20 de octubre de 1976. Cuarta Sala. Sección Segunda. Precedente que no constituye jurisprudencia. Tesis 20. pág.16"

DESOBEDIENCIA, EL TRABAJADOR QUE NO LABORA TODA LA --\nJORNADA ASIGNADA, INCURRE EN.-El hecho de que un trabajador falte al cumplimiento de la obligación principal derivada de su contrato de trabajo, o sea, la de prestar servicios durante una jornada que tiene asignada y antes de concluir abandone el centro de trabajo, sin avisar al patrón y menos solicitarle el permiso correspondiente, hace que su falta de conclusión --

de la jornada de labores pactada, entrañe una desobediencia a las órdenes del patrón, respecto al trabajo contratado.

Amparo directo 3978. Radiodifusora WEOLA de Tampico, Tamaulipas. 20 de octubre de 1976. Cuarta Sala. Sección Segunda. Precedente que no constituye Jurisprudencia. Tesis 21. pág. 16".

"DESOBEDIENCIA A LAS ORDENES DEL PATRON. La constituye el hecho de que la subgerente de una empresa se haya negado a rendir un informe detallado de las operaciones efectuadas por ella, que le fué solicitado por el Consejo de Administración, durante el tiempo que se hizo cargo de la sociedad y se encargó del manejo de la misma, pues debe considerársele como un mandatario de la empresa, el que entre otras obligaciones tiene la de rendir cuentas cuando el mandante se las pida, sin que pueda arguirse que nunca tuvo como actividad a desarrollar la de rendir informe de las operaciones de la empresa, pues sólo no significa que la orden que se le dió no fuera en relación con el trabajo contratado, en virtud de que esa función es una consecuencia derivada de la relación contractual, conforme a lo previsto por el artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo.

Amparo directo 1062/76. Clemencia Martínez Fantini. 18 de febrero de 1977. TRIBUNALES COLEGIADOS. Sección Segunda. Precedentes importantes. Tesis 10. -- pág. 278."

"DESOBEDIENCIA, RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO -- POR. La orden dada por el patrón, a un trabajador para ejecutar, dentro de las labores contratadas, determinadas indicaciones, no lesiona los derechos del trabajador; y cuando éste incurre en incumplimiento y por tanto en desobediencia, se constituye una causal de rescisión y, por ende, el despido en cuestión es justificado.

Séptima Época, Quinta Parte:

Volumen 6, pág. 16. Amparo directo 8727/68. Fletes de México, S.A. de C.V. 5 votos.

Volumen 14, pág. 38. Amparo directo 1819/69. Dan Villa nueva Briseño.

Volumen 14, pág. 38. Amparo directo 3904/69. The Pullman Company. Agencia en México. Unanimidad de 4 votos.
 Volumen 14, pág. 38. Amparo directo 5518/69. Armando Garza García. Unanimidad de 4 votos.
 Volumen 14, pág. 38. Amparo directo 9899/68. Antonio Castillo Hernández. Unanimidad de 4 votos."

"DESOBEDIENCIA, RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO --- POR, INDEPENDIENTEMENTE DE LA GRAVEDAD DE LA FALTA. - Basta que un trabajador desobedezca, sin causa justificada, las órdenes del patrón, en relación al trabajo contratado, independientemente de que la desobediencia en que incurra dicho trabajador pueda considerarse o no como grave, para que justificadamente el patrón pueda rescindir las relaciones laborales.

Amparo directo 7499/80. Olga Guzmán Luengas. 5 de octubre de 1981. Unanimidad de 4 votos. Ponente María - Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario Héctor Santacruz Fernández.

Precedentes:

Amparo directo 273/72. Carlos de Luna Navarro. 8 de mayo de 1972. 5 votos. Ponente Ramón Canedo Aldrete.

Amparo directo 780/80. Carlos Eduardo M. Ramírez. 5 de junio de 1981. 5 votos. Ponente María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario F. Javier Mijangos Navarro.

Amparo directo 5899/80. Mercedes Suárez Martínez. 9 de marzo de 1981. 5 votos. Ponente María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario F. Javier Mijangos Navarro."

"DESOBEDIENCIA QUE NO JUSTIFICA LA RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO. Si esta probada la modificación del contrato de trabajo a virtud de la cual el actor fué transferido, del lugar en el que originalmente laboraba a otro ubicado en ciudad distinta, resulta incuestionable que no estaba obligado a cumplir con la orden de la empresa de presentarse a trabajar nuevamente en el primer lugar, por lo que su desobediencia -- no justifica la rescisión del contrato.

Amparo directo 1194/78. Jorge Velázquez Hernández. 13 de septiembre de 1978. Unanimidad de votos. Ponente - César Esquinca Muñoa. Secretario Pedro Pérez Popome--ya.

CAPITULO IV

LA SITUACION ACTUAL JURIDICA Y REAL DEL TRABAJADOR DEL CAMPO

1. Características que establece la Ley para su determinación.
2. Criterios Jurisprudenciales que han servido para su determinación.
3. Diferencias Fundamentales existentes entre el Trabajador en General y el Trabajador del Campo.
4. Formas Fundamentales que servirán para determinar la existencia de la Relación de Trabajo en los Trabajadores del Campo.

1. Características que establece la Ley para su determinación.

"Esencialmente el problema agrario consiste en incorporar al desarrollo de la nación a un alto porcentaje de mexicanos que viven en condiciones de subproducción, subconsumo, ignorancia y desamparo" (37) y aún con la total liquidación del latifundio y la apertura de nuevas zonas agrícolas y ganaderas en México, no se podrá ocupar a toda la población campesina que ha crecido a un fuerte ritmo, proponiéndose como solución que "... debe fomentarse la explotación más racional e intensiva de la tierra, la transformación industrial de los productos agropecuarios y en escala nacional, el crecimiento más acelerado y equilibrado y canalizaremos hacia la industria y otras actividades económicas los excedentes de fuerza que pesan sobre la economía rural" (38). "Fortalezcamos al ejido para convertirlo en célula activa de democracia y en verdadera unidad productiva. Donde sea posible y los campesinos quieran, crearemos por el agrupamiento y el trabajo cooperativo, auténticas empresas rurales" (39).

De lo anterior la importancia del campo sale a relucir, ya que ha influido en la vida de todo el mundo, como señala Eduardo Pérez Dana: "la actividad agropecuaria es la cuna y sostén de las civilizaciones", añadiendo respecto a la situación de la población rural que "el campesino es secularmente el menos favorecido por su propio trabajo" (40).

La situación del campesino influye en el movimiento revolucionario de 1910, así la Constitución de 1917, en su artículo 27 seña--

(37). Referencia al Discurso del Lic. Luis Echeverría, A., por Lemus García, Raúl. Ley de la Reforma Agraria Comentada.-Editorial - LIMSA.-Méx. 1917.-pág. 18.

(38). IDEM Cit.-pág. 20

(39). IDEM Cit.-pág. 21

(40). Citada por HERRERA, Alfredo.-DERECHO LABORAL AGRARIO.-Ediciones de Palmas.-Buenos Aires, Argentina.-1959.-pág.12.

la el fraccionamiento de tierras, creando la pequeña propiedad agrícola, la dotación de tierras y aguas a los núcleos de población, a fin de desaparecer el latifundismo. Sin embargo, debido a situaciones reales como el que no todos los campesinos pudieron obtener tierras para laborar, se ofrecieron para laborar las tierras de otros a cambio de una retribución, surgiendo la figura del asalariado del campo y que fué incluido en el marco del derecho laboral.

La realidad nos demuestra que la situación del campo no se ha mejorado como se pretendía, tal vez debido a problemas como la ignorancia, la complejidad y diversidad de las sociedades agrícolas, el aislamiento, el abuso de quienes ocupan a los campesinos, la subocupación que provoca su empobrecimiento, la percepción de bajos sueldos y con ello el éxodo rural y la descampesinización del medio rural.

Así pues, encontramos en el agro a la población dedicada a labores del campo, pero que se encuentran dentro del marco de la Ley de la Reforma Agraria y por lo tanto sujetos del derecho agrario y por otro lado a la población que por falta de tierra para trabajar no se puede integrar en la primera y para cubrir sus necesidades, se incluyen dentro del campo de los asalariados, prestando sus servicios en beneficio de otras personas a cambio de la percepción de un salario, este grupo es al que el derecho del trabajo lo incluye, otorgándoles su protección.

Al referirnos al primer grupo, nos remitiremos a la Constitución que establece el derecho de la propiedad, el dominio y propiedad originarias reservadas al Estado, otorgándosele los predios sujetos a ser propiedad privada, sin que vaya en perjuicio del interés público.

La Ley de la Reforma Agraria es la tuteladora, reivindicativa y protectora de los sujetos del derecho agrario, tiene una finali

dad social, buscando equidad, instituye el ejido, la pequeña propiedad, la comunidad agraria.

Define al ejido como el conjunto de tierras, bosques, aguas, y en general todos los recursos que constituyen el patrimonio de un núcleo de población campesina, con personalidad jurídica propia para que pueda explotarla lícita e integralmente bajo el régimen de democracia jurídica y económica. Estando el ejido destinado a la explotación integral y racional de los recursos que lo componen, procurando con la técnica moderna que tenga a su alcance la superación económica y social de los campesinos. Su estructura, está establecida en instituciones como el comisariado ejidal, consejo de vigilancia o la sociedad local de crédito.

El artículo 52 de la Ley Agraria, establece que los derechos sobre los bienes agrarios que adquieren los núcleos de población, serán inalienables, imprescriptibles, no pudiéndose enajenar, cederse, transmitirse, arrendarse, hipotecarse o gravarse. Prohibiendo según lo establecido por el artículo 55 de la misma Ley, celebrar contrato de arrendamiento, aparcería o cualquier otro que tenga por objeto la explotación indirecta o por terceros de los terrenos ejidales o comunales.

Sin embargo, el artículo 76 establece las excepciones de lo anteriormente señalado, es decir podrá ser utilizado el servicio de terceras personas y donde se puede considerar la inclusión de personal subordinado y que puede ser en los siguientes casos:

a). La mujer con familia a su cargo, incapacitada para trabajar directamente la tierra, por sus labores domésticas y la atención de los hijos menores que de ella dependan, siempre que vivan en el núcleo de población.

b). Menores de dieciseis años que hayan heredado los derechos de un ejidatario.

c). Incapacitados.

d). Cultivos o labores que el ejidatario no pueda realizar -- oportunamente aunque dedique todo su tiempo y esfuerzo.

Debiendo de pedir autorización previa a la Asamblea General -- para que se utilicen los servicios de terceras personas.

En el artículo 103 de la misma Ley, se señala el estableci--- miento de la Unidad Agrícola Industrial para la mujer que será destina-- da al establecimiento de una granja agropecuaria y de industrias rura-- les, explotándola colectivamente por las mujeres del núcleo agrario, ma-- yores de dieciseis años, que no sean ejidatarias.

Las industrias rurales estarán formadas por las dependencias gubernamentales, las que impulsarán la formación y desarrollo de las -- mismas. Pudiendo unirse los ejidatarios con particulares para explotar los recursos no agrícolas, ni pastales de los ejidos, siendo sujetos de crédito para lograr sus finalidades. En ocasiones debido a las labores que los ejidatarios que están en alguna de las industrias rurales, al -- igual que las mujeres que integran la unidad agrícola industrial, por -- existir labores que no pueden realizar, utilizan los servicios de terce-- ros.

En el campo se ha considerado de gran importancia el impul-- sar industrias, introduciendo la tecnología para su desarrollo. Así -- "el proceso de agroindustrialización en nuestro país se caracteriza -- por la transformación de una estructura de producción autóctona en una

moderna producción concentrada" (41).

Las actividades agroindustriales están financiadas por créditos de diferentes instituciones, estableciéndose programas de políticas financieras crediticias para colaborar en el desarrollo agroindustrial a las demandas del consumo social de los sectores mayoritarios, emplear la mano de obra del medio rural, establecer una base productiva agroindustrial que coadyuve a un desarrollo rural armónico e integral, mejorar los niveles de vida y bienestar industrial, hacer un padrón propio acorde con las posibilidades nacionales, extender y consolidar las condiciones de organización de los productores para realizar el cimiento social agroindustrial, contribuir a la reducción del déficit externo del país.

La inversión extranjera se ha fijado en la actividad agroindustrial, dirigiéndose al área de producción de alimentos, a la industria de bebidas, tabaco, textiles, calzado, vestido, madera y corcho, muebles y accesorios, papel y productos de papel, cuero y productos de cuero, productos de caucho, principalmente.

En tanto que las actividades agroindustriales de tipo tradicional, fueron las que llamaron la atención de los inversionistas nacionales, tales como: la industria azucarera, cervecera, textil, etc.

Las agroindustrias de inversión extranjera, se han relacionado con los ejidatarios, como pequeños productores, por medio de la llamada "agricultura de contrato", donde el productor compromete su producción.

(41). El Desarrollo Agroindustrial-Instrumentos de Política. S.A.R.H. Coordinación General de Desarrollo Agroindustrial.-Documentos de Trabajo para el Desarrollo Agroindustrial.-10.-1a. Edición. Méx.-1982.

Los productores se asocian en diferentes grupos de acuerdo -- con sus actividades, serán reglamentados por diferentes ordenamientos, a estas formas la Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos, las ha conformado en cuatro grupos que son:

a). Grupo Agrario reglamentado por la Ley de la Reforma Agraria, Ley de Crédito Rural y Ley de Fomento Agropecuario. Se busca regular una forma de producción de naturaleza agraria, que gira en torno a la condición de usufructuario y propietario de la tierra, al igual que trata de lograr la organización social de los productores rurales para lograr prácticas comunes en la producción, comercialización, crédito, -- transformación, etc. y para salvaguardar la tenencia de la tierra. Se encuentran en este grupo los ejidatarios, comunidades agrarias y pequeños propietarios.

b). Grupo Cooperativo. Se encuentra reglamentado por la Ley de Sociedades Cooperativas, Reglamento de la Ley de Sociedades de Solidaridad Social y la Ley de la Reforma Agraria, así como en la Constitución, en su artículo 20 que preceptúa la asociación o sociedad cooperativa de productores.

Se basa en la cooperación del trabajo dentro de una forma de producción igualitaria, que no es típica de un productor individual. -- De acuerdo a los Ordenamientos Legales, la cooperativa no acepta la -- existencia de trabajo asalariado, salvo en los casos de excepción, como cuando se requiere personal altamente calificado, pues se busca procurar la participación de todos sus miembros, trata de crear mecanismos idó-- neos de comercialización, la abolición de intermediarios y trata de elevar el nivel económico del campesino.

c). Grupos Civiles. Son reglamentados por el Código Civil,--

Ley de Asociaciones Agrícolas, Ley de Asociaciones Ganaderas y sus Reglamentos, Instructivos para la Constitución, Organización y Financiamiento de las Asociaciones Forestales.

Estos grupos tomarán dos ámbitos de actividad, de acuerdo -- a su incidencia en la esfera económica, funciones socioeconómicas y -- funciones gremiales.

Estos grupos están formados por la asociación de personas -- en calidad de sujetos de derecho, buscándose la posibilidad para que -- realicen sus actividades productivas propiamente.

d). Grupos Mercantiles. Reglamentado por la Ley General de Sociedades Mercantiles, Ley de Instituciones de Crédito y Organismos Auxiliares, se dirige a los comerciantes organizados, se regulan los actos de comercio y las actividades de los comerciantes.

En cuanto a la pequeña propiedad, agrícola o ganadera, será respetada siempre y cuando esté en explotación, por ser esa su función social.

En el artículo 2453 del Código Civil, se establece la obligación del propietario de un predio rústico de cultivarlo, y en caso de no hacerlo, debe de darlos en arrendamiento o en aparcería, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley de Tierras Ociosas. Pudiendo dejarlo descansar sólo el tiempo necesario para que recobre sus propiedades de -- fertilidad.

De lo anterior se desprende quienes pueden utilizar los servicios de personas ajenas a ellos como trabajadores. Por lo tanto los trabajadores del campo pueden ser contratados tanto por ejidatarios, -- pequeños propietarios, agroindustrias.

La Ley Federal del Trabajo los ubica dentro del capítulo de trabajos especiales a los trabajadores del campo, siéndoles aplicables a todos los que incluye en él, las disposiciones generales en tanto no contraríen lo dispuesto en el apartado especial.

Dentro de los trabajos especiales considera como tales, además de los trabajadores del campo a: los trabajadores de confianza, de buques, de autotransportes, de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal, agentes de comercio y semejantes, trabajadores en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, de industrias familiares y de los trabajadores de las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley.

El artículo 123 de la Constitución señala la existencia de los trabajadores del campo y los ampara, consignándose su reglamentación en la Ley Laboral, que en su artículo 279, define al trabajador del campo como: aquellos que ejecutan los trabajos propios y habituales de la agricultura, de la ganadería y forestales, al servicio de un patrón. Excluyéndose de esta categoría a aquellos que laboren en las explotaciones industriales, quienes se regirán por las disposiciones generales de la Ley.

En el artículo 280 se establece la presunción a favor del trabajador de ser de planta, cuando preste sus servicios a un mismo patrón durante dos o más meses.

En los casos de que existan contratos de arrendamiento o de aparcería, se considerarán solidariamente responsables ambos contratantes para cumplir con las obligaciones derivadas de las relaciones con sus trabajadores, de acuerdo a lo establecido por el artículo 281 de la Ley.

Las condiciones de trabajo se deberán hacer constar por escrito, debiéndose de observar lo dispuesto en la parte genérica de la Ley.

Así pues, respecto a los preceptos que la Ley nos da para poder determinar la calidad de trabajador del campo, en la parte relativa a ellos, se contrae a lo vertido con anterioridad, debiéndose -- de remitir a lo establecido en la parte general, para poder con mayor precisión realizar la determinación que buscamos.

El artículo 8o. nos define al trabajador como "la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado". Entendiéndose por trabajo a "toda aquella actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida para esa profesión u oficio".

Por patrón, se entenderá "aquella persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores", conforme a lo establecido por el artículo 10. Si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será de éstos.

Las relaciones que surgen entre trabajador y patrón, se regulan por la Ley del Trabajo, y se entiende por éstas "cualquiera que sea el acto que lo genere, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario".

Al momento de hablar de la relación de trabajo con relación a los trabajadores del campo, nos encontramos con que por disposición expresa de la Ley, existe la prohibición en términos generales para la utilización de trabajadores por parte de los ejidatarios y comunidades agrarias, así como por las cooperativas, sin embargo, aunque --

exista esa prohibición y en el caso de que contraviniéndola los sujetos agrarios contratan los servicios de un trabajador, no se le puede privar de sus derechos como tal.

Cuando la Ley establece como distinción en el caso de los trabajadores del campo, que se dedican a realizar las labores "propias y habituales de la agricultura, ganadería y forestales", lo que es un tanto abstracto, pues las actividades cambiarán de lugar a lugar, según el clima, el suelo, el sistema de agricultura que se utilice, etc., lo que analizaremos más adelante, y que debe tenerse en consideración para una mejor determinación de este tipo de trabajadores.

Lo fundamental para poder determinar la calidad de trabajador, en este caso del campo, es que debe existir la subordinación, que es el elemento esencial para que surja una relación laboral entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe. Considerándose como hemos analizado en el poder de mando que el patrón ostenta y la obligación de obediencia por parte del trabajador, siempre que se trate del trabajo contratado.

Para los trabajadores del campo, se deberá tomar en consideración para la determinación de su calidad de tal, la naturaleza tan especial que tiene, al poder ser a la vez sujeto del derecho agrario y del laboral, si se trata de un campesino con tierra, que presta sus servicios en forma subordinada a un patrón, recibiendo un salario.

2. Criterios Jurisprudenciales que han servido para su determinación.

Como fuente del derecho, si existe alguna laguna dentro de nuestra legislación con relación a una situación que se presente, encontramos criterios legales que nos servirán para cubrir esta necesi-

dad; hablando de los trabajadores del campo, consideramos que la Ley es muy parca al señalar cómo se deben entender éstos, pues por la naturaleza tan especial y la forma particular que tienen para prestar sus -- servicios personales quienes son contratados para realizar las labores habituales y propias de la agricultura, ganadería y forestales, habiendo econtrado los siguientes criterios:

"COOPERATIVAS, SOCIOS DE LAS, PRUEBA CUANDO SE ADUCE ESACALIDAD POR EL PATRON.-Si una sociedad cooperativa, al contestar una demanda laboral, aduce que el actor no tiene el carácter de trabajador, sino el de socio de la cooperativa, debe demostrar plenamente -- que el actor aceptó pertenecer, como socio, a dicha cooperativa, ya sea mediante las solicitudes a que -- se refiere el artículo 9o. del Reglamento de la Ley General de Sociedades Cooperativas, o por medio de -- otra constancia en que obre fehacientemente la volun -- tad del presunto socio.

Amparo directo 7127/79. Jorge Rodríguez Cholula. 25 de agosto de 1980. Unanimidad de 4 votos. Ponente: -- María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario Víc -- tor Ceja Villaseñor.

Precedente:

Amparo directo 7405/63. César H. Luz Escalera y ---- otros. 9 de junio de 1965. 5 votos. Ponente Angel -- Carbajal.

Sostiene la misma Tesis:

Amparo directo 1324/64. Soc. Cooperativa Minera "Las Dos Estrellas de Oro y Tlapujahuac", S.C.L. 1o. de -- febrero de 1965. Unanimidad de 4 votos. Ponente An -- gel Carbajal.

Véase:

Volumen XC. Quinta Parte, Pág. 11".

"COOPERATIVAS. CORRESPONDE A LOS TRABAJADORES ACREDI -- TAR LA EXISTENCIA DE LA RELACION LABORAL.-Son los ac -- tores quienes debieron probar la existencia del nexo contractual del trabajo negado por la Cooperativa de

mandada, como presupuesto de su acción, toda vez que existe una prohibición legal de que las Cooperati---vas, como es el caso de la demandada, tengan asalariados a su servicio, salvo los casos de excepción previstos en el propio artículo 62 de la propia Ley General de Sociedades Cooperativas y, como de autos no aparece que los ahora quejosos hayan aportado algún elemento de convicción tendiente a probar aquel extremo, sin que de su demanda laboral tampoco se desprenda que hubieran alegado estar en alguno de los casos de excepción del citado precepto legal, es obvio que el laudo absolutorio que se reclama, se encuentra ajustado a derecho.

Amparo directo 525/76. Sindicato de Trabajadores de la Empresa Cooperativa de Consumo Sección 65. 5 de septiembre, C.T.M. y coags. 8 de septiembre de 1981. Unanimidad de votos. Ponente Efraín Ochoa --- Ochoa. Secretario Oscar Francisco Becerril Estrella".

"COOPERATIVAS DE CONSUMO, NO PUEDEN TENER ASALARIADOS LAS.-De conformidad con lo dispuesto por el artículo 62 de la Ley General de Sociedades Cooperativas, esta clase de sociedades no pueden utilizar --asalariados, más que en los casos excepcionales que señala este precepto legal, por lo que no basta que una persona preste servicios a una cooperativa de consumo a cambio de una remuneración para atribuirle el carácter de trabajador, sino que debe acreditarse que se encuentra comprendido en alguno de los casos de excepción determinados por aquella disposición, pues fuera de ellos las cooperativas no pueden tener asalariados.

7a. Epoca, 5a. Parte. Vol. 58, pág. 16. A.D. ---- 868/72. Cooperativa de Consumo, Sec. 65, S.C.L. Vol. 59, pág. 17. A.D. 2052/73. Abraham Marmolejo Vázquez. Vol. 65, pág. 13. A.D. 461/74. Sociedad Cooperativa de Producción Pesquera "Pulperos de la Zona de Campeche". Vol. 70, pág. 15. A.D. 1835/74. Armando H. Vargas - Lara".

"CONTRATO DE TRABAJO, PRESUNCION DE SU EXISTENCIA.- Si de las pruebas aportadas por el patrono aparece que el trabajador nunca estuvo a su servicio y que si vivió en su casa fué por un acto de bondad del patrono y el trabajador no rinde prueba alguna para fortalecer la presunción de la existencia del contrato de trabajo, ni tampoco demuestra las violaciones que se queja, debe negarse la protección constitucional que solicita.

5a. Epoca, Tomo XLIX, pág. 1971. Martínez María de Jesús".

"DESPIDO, TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AZUCARERA, CUANDO OCURRE EL.-Es un hecho notorio que como en la Industria Azucarera se labora por períodos determinados, denominados de zafra y de reparación, resulta incuestionable que cuando un trabajador presta sus servicios por un período de los nombrados, el despido ocurre, si al empezar el período siguiente, al obrero se le impide reanudar su trabajo.

Amparo directo 759/78. Cirenio Gómez Gutiérrez. -- Cuarta Sala, Tercera Parte. Tesis relacionadas con trabajadores de determinadas industrias, organismos descentralizados y dependencias de Estado. 12 de julio de 1978. Tesis 90, pág. 54".

"CONTRATO COLECTIVO. TRABAJADORES DE CONFIANZA AZUCARERO.-De acuerdo con el contrato colectivo de trabajo de la Industria Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana, sus disposiciones tienen aplicación para todos los trabajadores, según lo previene la cláusula 4a. de donde carece de trascendencia que los actores tengan o no el carácter de trabajadores de confianza.

Amparo directo 41/78. Ingenio La Gloria, S.A. 28 de junio de 1978. Cuarta Sala. Tesis relacionadas con trabajadores de determinadas industrias, organismos descentralizados y dependencias del Estado. Tesis 87, pág. 53".

"SALARIOS CAIDOS. ZAFRAS.-Cuando los servicios prestados por un trabajador no son ininterrumpidos, sino que labora por zafras, el patrón sólo está obligado a pagarle, en caso de que lo despidinjustificadamente de su trabajo, los salarios correspondientes a las zafras que deje de laborar.

Amparo directo 7233/79. Ingenio Tala, S.A. 17 de -- abril de 1980. Unanimidad de 4 votos. Ponente María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario Victor Ceja Villaseñor".

"AZUCAR, PRIMA DE ANTIGUEDAD DE LOS TRABAJADORES DE ZAFRA Y REPARACION DE LA INDUSTRIA DEL.-El desarrollo de las labores en la industria azucarera consta de dos ciclos: el de zafra y reparación, asignándose en cada uno de ellos salarios diferentes, por lo que, el hecho de sumar uno y otro para obtener un salario promedio, es correcto, para los efectos del pago de la prima de antigüedad, debiéndose estar para ello, en lo conducente, a lo dispuesto por los artículos 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo - en los términos de la fracción II del artículo 162 del propio Ordenamiento.

Amparo directo 7859/80. Ingenio El Potrero, S.A. 8 de junio de 1981. Inanimidad de 4 votos. Ponente -- Juan Moisés Calleja García. Secretario Constantino Martínez Espinosa".

"CAPITAL CONSTITUTIVO A CARGO DE UN INGENIO. PROCEDENCIA TRATANDOSE DE PRODUCTORES DE CAÑA.-De conformidad con el artículo 21 de la Ley que incorpora al régimen del Seguro Social obligatorio a los productores de caña de azúcar y a sus trabajadores, los ingenios con respecto a los productores de caña, -- tiene responsabilidades y obligaciones idénticas a las que para patrones señalaba los artículos 34 y 48 de la Ley del Seguro Social (ahora 19 y 84), por tanto, aún cuando no existe relación obrero patronal en términos convencionales entre el productor de caña accidentado y el ingenio quejoso, éste debe pagar el capital constitutivo fincado con motivo -- del accidente sufrido. Independientemente de que el

citado ingenio haya contado o no con el consentimiento del accidentado para afiliarlo, puesto que el diverso artículo 12 de la Ley primeramente mencionada, establece que los productores de azúcar (entre los que queda comprendido el quejoso) deberán informar al Instituto de las altas, bajas, cambios de grupo de los productores de caña.

Amparo directo 365/80. Cía. Industrial Azucarera San Pedro, S.A. 24 de julio de 1981. Unanimidad de votos. Ponente Carlos de Silva Nava. Secretario Isaías Corona Ortíz".

"ALGODON, DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES POR APLICACION DE LAS REGLAS DE MODERNIZACION DEL CONTRATO LEY. INDEMNIZACION.-En el artículo 439 de la Ley Federal del Trabajo, así como en la regla octava de las generales de modernización del contrato ley de la industria textil del ramo del algodón y sus mixturas, tarifas mínimas uniformes y reglas generales de modernización, no se contempla ninguna sanción para el caso de que el patrón no cumpla en un término razonable con la obligación que le imponen tales ordenamientos para pagarle al trabajador el importe de cuatro meses de salario más los veinte días por cada año de servicios como con secuencia del desplazamiento; pero de no cumplir con tal obligación oportunamente el patrón, coloca al trabajador en una situación de desventaja en tanto consigue un nuevo empleo, viéndose en la necesidad de reclamar tal prestación a través de un juicio, lo que es contrario a los principios generales de justicia social establecidos en el artículo 17 de la propia Ley Laboral, y si es hasta la fecha en que tiene verificativo la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, cuando el patrón cubre el pago de las prestaciones que corresponden con motivo del referido desplazamiento al trabajador, se hace evidente la existencia de una responsabilidad por no hacer entrega oportuna al trabajador de esta prestación y en consecuencia es procedente el pago de los salarios vencidos hasta el momento en que se efectúe el pago de la indemnización correspondiente.

Amparo directo 4112/80. Jesús Rojas Ramírez. 2 de marzo de 1981. 5 votos. Ponente Juan Moisés Calleja García. Secretario Constantino Martínez Espinosa".

"RELACION LABORAL Y CONTRATO DE ARRENDAMIENTO.--La circunstancia probada de que el actor es arrendatario del demandado propietario del inmueble arrendado no es determinante para excluir la existencia de una relación laboral entre dichos actores y -- demandado, pues el indicado carácter de arrendatario, y el de trabajador puede coexistir.

Amparo directo 121/80. Luis Saint Clari Cabelón. 5 de junio de 1980. Unanimidad de votos. Ponente José Martínez Delgado. Secretaria Nilda R. Muñoz V."

"RELACION DE TRABAJO A LA QUE SE DA OTRA DENOMINACION.--Para distinguir la relación laboral de otra de naturaleza mercantil como lo es la comisión, - debe atenderse primordialmente a los términos reales en que se lleva a cabo la prestación del servicio y el carácter permanente o temporal del vínculo existente entre las partes. Por lo mismo, - la circunstancia de que en el documento en que -- consta el contrato respectivo se le haya denominado "contrato de comisión mercantil", no debe impedir a la Junta que conoce del caso analizar la -- esencia de la relación entre las partes, para determinar cual fué su verdadera naturaleza, independientemente de la denominación que le hayan dado.

Amparo directo 1334/79. José de los Angeles Guzmán. 16 de enero de 1980. Unanimidad de votos. Ponente Rafael Pérez Miravete. Secretaria María del Rosario Mota de Suárez".

"ESCUELAS RURALES. SUELDOS DE LOS PROFESORES.--Dentro de las obligaciones que impone a los patrones la fracción XII del artículo 123 Constitucional y

el 111 fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo de 1931, está comprendida la de cubrir a los profesores de las escuelas los sueldos o emolumentos correspondientes, y aún a proveer al plan del educativo, del material escolar necesario para que se imparta la enseñanza correspondiente.

Quinta Epoca:

Tomo XLV, pág. 4289. Hevia Rodolfo.

Tomo XLV, pág. 6449. Rafael Ortega, Soc. en Comandita, Sucesores.

Tomo XLVIII, pág. 509. Zorrilla José.

Tomo L, pág. 1069. Villaseñor María de Jesús.

Tomo L, pág. 1479. S. Vda. de Ugarte Concepción".

"SALARIOS CAIDOS, PAGO A TRABAJADORES TEMPORALES.-Cuando los servicios prestados por un trabajador no son ininterrumpidos, sino que labora por temporada, el patrón sólo está obligado a pagarle, en caso de que lo despida injustificadamente de su trabajo, los salarios correspondientes a las temporadas que deje de laborar, pues sería ilógico, injusto e imposible económicamente imponerle la obligación de pagarle también los salarios que dejó de percibir por causas no imputables a dicho patrón.

7a. Epoca, 5a. Parte.

Vol. 42, pág. 81. A.D. 5879/71. Gilberto Estrada y Coags.

Vol. 54, pág. 31. A.D. 5879/71. Gilberto Estrada y Coags.

Vol. 54, pág. 31. A.D. 3990/72. Congeladora San Juan, S.A."

"SALARIO DE LOS DIAS DE DESCANSO SEMANAL. TRABAJADORES DESTAJISTAS.-El patrón que afirme que en el salario a destajo que paga a un trabajador, está incluido el porcentaje del séptimo día, debe probar su afirmación, y de no hacerlo, la condena que se le imponga al pago de descansos semanales, resulta legal.

Amparo directo 6807/78. Esthela Sotelo Huante. - 23 de julio de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente David Franco Rodríguez. Secretario Guillermo Ariza Bracamontes."

Precedente:

Amparo directo 409/72. Héctor Barajas Flores. 19 de junio de 1972. Unanimidad de 4 votos. Ponente Salvador Mondragón Guerra".

"AZUCAR, SALARIO DE LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL, CUANDO OSTENTAN PLAZAS DE ZAFRA Y REPARACION.-Si un trabajador de la Industria Azucarera es titular de una plaza de planta de zafra y de otra en reparación no resulta violatorio de garantías individuales el laudo que toma como base para cuantificar las prestaciones a que se refiere el artículo 54 de la Ley Federal del Trabajo, el promedio de los salarios devengados en esas dos plazas, atento a que así lo dispone el artículo 126 del Contrato Ley de la Industria Azucarera.

Amparo directo 7078/84. Manuel Calizo Morales. 4 de septiembre de 1985. 5 votos. Ponente María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario José Guerrero Lascars.

Precedentes:

Amparo directo 1961/84. Luz del Carmen Enríquez-Vda. de Amador. 19 de septiembre de 1984. Unanimidad de votos. Ponente María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario J. Tomás Garrido Muñoz.

Amparo directo 755/78. Ingenio Tala, S.A. 26 de junio de 1978. 5 votos. Ponente Julio Sánchez Vargas. Secretario Eduardo Aguilar Cota".

"RELACION DE TRABAJO. CARGA DE LA PRUEBA.-Es inexacto que se viole el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo al determinarse que, ante la negativa de la relación laboral por las personas demandadas como patrones, corresponde al actor demostrar su existencia. Este precepto señala que los tribunales del trabajo eximirán al trabajador de la carga de la prueba, cuando por otros medios puedan llegar al conocimiento de los hechos, requiriendo al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene obliga--

ción legal de conservar en la empresa, y establece los casos en que, invariablemente, corresponde a éste la carga de la prueba si se suscita controversia al respecto. El presupuesto lógico y jurídico para la aplicación de esta norma es la existencia de la relación laboral entre los litigantes, ya que para imponer al patrón la carga de la prueba respecto a diversas cuestiones, mediante la exhibición de los documentos relacionados con las mismas, se parte del supuesto de que se justificó su calidad como empleador, en función de la cual tiene la obligación legal de conservar determinados documentos para comprobar el cumplimiento de sus obligaciones administrativas, mercantiles, fiscales, laborales, etcétera, como se desprende del artículo 804, y sería ilógico que ante la negación del vínculo de trabajo con el demandante se le exigiera la presentación del contrato individual de trabajo, de los recibos de pago de salarios, de listas de raya, nóminas de asistencias y comprobantes de pago de las prestaciones inherentes a dicha relación, si precisamente se alega su inexistencia; pretender lo contrario sería antijurídico, puesto que significaría exigirle la prueba de una negación que conlleva la afirmación de ningún hecho positivo. Por tanto, si la relación de trabajo es la condición previa de la obligación prevista en el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo, que permite preconstituir los elementos de prueba por el patrón, para que el cumplimiento de esa obligación y de la carga de la exhibición de los documentos le sea exigible, es preciso que se demuestre que el vínculo laboral existe y que el demandado tiene el carácter de empleador. Es por ello que la carga de la prueba corresponde al trabajador. No obsta a lo anterior que la fracción VII del citado precepto señale que corresponde al empleador la carga de la prueba sobre el contrato de trabajo, ya que es evidente que la norma se refiere al acuerdo de voluntades por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, y en el que se fijan las condiciones de su desempeño, y no a la relación de trabajo, que es el mero hecho de la prestación de un trabajo perso

nal subordinado a cambio de un salario, cual--- quiera que sea el acto que le dé origen, ya que el contrato y la relación de trabajo no son lo mismo, aunque producen iguales consecuencias, - según lo previene el artículo 20 de la Ley Laboral.

Amparo directo 124/85. José Ovalle Covarrubias. 29 de marzo de 1985. Unanimidad de votos. Ponente Leonel Castillo González. Secretario Patri-cio González Loyola Pérez.

Sostiene la misma Tesis:

Amparo directo 87/84. Ricardo Martínez. 23 de - noviembre de 1985, Unanimidad de votos. Ponente Leonel Castillo González. Secretario Alberto -- Osorio Hernández.

Amparo directo 246/84. Manuel Pardo Calvillo. 8 de marzo de 1985. Unanimidad de votos. Ponente Leonel Castillo González.

3. Diferencias Fundamentales entre el Trabajador en General y el Trabajador del Campo.

Al hablar de trabajador en general y de trabajador del campo, nos encontramos que son similares en cuanto que ambos están sujetos a una relación laboral, sin embargo, por la naturaleza del trabajo que realizan y la situación económica y jurídica en la que desempeñan sus labores, surgen diferencias, de las cuales trataremos en este inciso.

A pesar de la importancia que la población del campo tiene para el país, no se le reconoce en muchas ocasiones ésta, colocándola en un plano inferior frente al resto de la población.

Para entender "el proceso de formación del proletariado --- agrícola, tenemos que referirnos a los mecanismos de penetración en el

campo y a la descomposición campesina" (42).

Esta transformación ha hecho, según lo señala Erick Hebawn, - "que la tierra se convirtiera en mercancía, que esta propiedad estuviera en manos de hombres dispuestos a desarrollar recursos productivos en su provecho y que la gran masa de la población rural se transformara en jornaleros libres que pudieran vender su fuerza de trabajo al sector -- no agrícola de la economía" (43).

Se habla de un proceso de descampesinización, que Lenin explica como el proceso de desintegración a partir de la penetración de las relaciones capitalistas en el seno de éste, y que provoca el abandono de la tierra y la proletarización del campesino.

Por su parte Roger Bartra define a la descampesinización como "el crecimiento de un proletariado agrícola arrancado con mayor o menor violencia a la tierra, ello solo puede ocurrir paralelamente a una acumulación de capital y a una concentración de la producción que tiene -- por base el trabajo asalariado" (44).

Por su parte Luisa Paré nos dice que la descampesinización -- no se refiere a ya no tener campesinos en el campo sino que se substituye el pago por trabajo por el sistema de salarios y que se debe en parte al desajuste entre el crecimiento agrícola y las posibilidades de -- absorción de mano de obra, viéndose el campesino marginado con respecto a otros sectores de la economía.

Se habla que dentro del proceso de proletarización del campo

(42). PARE, Luisa.-EL PROLETARIADO AGRICOLA EN MEXICO, ¿Campesinos sin Tierra o Proletariado Agrícola?.-Ediciones Siglo XXI.-4a. Edición.-Méx. 1968.-pág. 12.

(43) Referencia de Luisa Paré.-Opus Cit.-pág. 16.

(44). Referencia hecha por Luisa Paré.-Opus Cit.-pág. 23.

la población se agrupa en:

a). Semiproletarios, que son trabajadores que prestan sus -- servicios y que cada vez dependen más del salario que perciben, tenien do éstos tierras asignadas para laborar.

b). Los trabajadores del campo propiamente dichos, que pue-- den ser:

- Aquellos que dependen íntegramente de un salario y que al guna vez tuvieron tierras, ya sean propias o ejidales y - que las perdieron por despojo o por pérdida de derechos - ejidales.
- Aquellos que dependen exclusivamente de su salario y que nunca tuvieron tierras.

Los trabajadores del campo se catalogan en:

- Eventuales o permanentes;
- Calificados o no calificados;
- De la región o inmigrantes.

Es decir que al igual que los trabajadores en general son -- por tiempo determinado o por obra determinada, o bien por tiempo inde- terminado, sin embargo, para poder existir la presunción de ser traba- jador de planta en el caso de los del campo, se necesitará haber labo- rado durante dos o más meses en forma continua para un mismo patrón. - En tanto que los trabajadores en general, serán considerados de planta si no se establece la duración de la relación al momento de señalar -- las condiciones de trabajo o bien que habiéndose señalado por tiempo - determinado, se concluya éste, y continúe la relación o bien que no se

compruebe los motivos que se aleguen para ser considerados como tales.

Por regla general cuando hablamos de los trabajadores del -- campo, nos encontramos que se prestan sus servicios en temporadas espe-- cíficas, y que se les paga por jornada, o bien a destajo, según se es-- tablezcan las condiciones o sea la costumbre del lugar.

El concepto de agricultura es muy amplio, además que para su desarrollo intervienen diversos factores como son: el suelo, el clima, la población, los fenómenos naturales (plagas, granizo, sequía, inunda-- ciones, etc.), el régimen de la tierra, el nivel de industrialización que provoca una complejidad de las estructuras agrícolas, el bajo ni-- vel de ingresos de la población y el éxodo rural.

Esto se explica si consideramos que de acuerdo al suelo, re-- firiéndonos por éste a la porción de tierra destinada para cultivos, -- puede ser de riego, de humedad o de temporal. Provocando cada uno de esa clase que las labores varíen, pues no podrán ser iguales quienes -- tienen obras artificiales para disponer de agua suficiente en forma -- permanente para cultivar, que en aquellos terrenos que están sujetos a la humedad, es decir al agua del subsuelo y de las condiciones meteoro-- lógicas de la región, o bien que dependan exclusivamente de la precipi-- tación pluvial.

Lo anterior no sólo influirá en la forma de realizar el tra-- bajo, sino en la cantidad, forma y período en que se utilice la mano -- de obra, elementos que por lo general no tienen influencia con rela-- ción a los trabajadores en general.

Según los estudios realizados por la O.I.T., la agricultura presenta diferentes estructuras, que son:

a). La agricultura mecanizada, que generalmente se presenta en una economía de cambio y se caracteriza por el cultivo de grandes extensiones, el empleo de trabajadores, por lo general calificados y la comercialización de la producción. Presentándose este tipo de --- agricultura principalmente en los países llamados "industrializados".

b). La agricultura tradicional, que se basa en microexplotaciones, dedicándose principalmente al cultivo de plantas comestibles, que se da principalmente en los llamados "países en vías de desarrollo".

Dependiendo de a qué tipo de agricultura nos referimos, surgirán distintos tipos de trabajadores, y así se dice que aquellos que manejan engavilladoras, trilladoras, tractores y maquinaria especializada agrícola, se le debe considerar como trabajador del campo, no sólo a aquellos que realizan sus labores de manera tradicional.

De acuerdo a las diferentes disposiciones que regulan las formas que se presentan dentro de los sujetos del derecho agrario, -- en las que por regla general no pueden utilizar los servicios de trabajadores asalariados, a menos que se encuentren en algunas de las -- excepciones que la Ley señala. De acuerdo al criterio legal vertido anteriormente en el sentido de que se alegue la calidad de trabajador, pero que el sujeto que se demanda por Ley no pueda contratar personal asalariado, le quedará a éste la carga de la prueba de estar en cuadrado dentro de alguna de las excepciones además de comprobar la relación de trabajo, lo que lo pone en un estado de indefensión, ya -- que consideramos que es poco común que se sepa a qué se debió su contratación, si está dentro de alguna excepción, pues en ocasiones ni -- siquiera saben que no pueden contratar personal como es el caso de -- cooperativas de consumo.

En el caso de los trabajadores en general, el hecho de la -- prestación de los servicios personales subordinados, presume la exis-- tencia de la relación de trabajo, en tanto que en los del campo, debe de reunir más elementos para probar la existencia de la misma como ya se señaló.

Dentro del desarrollo del trabajo se presentan diferentes -- situaciones con relación a los trabajadores, quienes pueden ser:

1. Trabajadores que están totalmente separados de los medios de producción, como es el caso de los del Valle del Mezquital.

2. Trabajadores cuya producción está organizada y financiada por empresas de capital privado o público, como son los campesinos cañeros.

3. Trabajadores, donde se presentan ejidatarios como interme diarios en su contratación.

Tratándose de los trabajadores en general, se encuentran de-- dicados a realizar las labores para las que se les contrató, desligán-- dose de la forma en que esté organizada la empresa, es decir que se de-- dican a prestar el servicio personal subordinado, y no como en el caso de los del campo que comúnmente se les involucra como sujetos de crédi-- to o del derecho agrario o como cooperativista para evitar incluirlos en el marco del derecho laboral.

Cuando la Ley establece las obligaciones de los patrones tra-- tándose de los trabajadores del campo, se encuentra la de suministrar gratuitamente a sus trabajadores habitaciones adecuadas e higiénicas, proporcionadas al número de familiares dependientes económicos; el man-- tener dichas habitaciones en buen estado, haciendo las reparaciones --

necesarias; el proporcionar un terreno contíguo a la casa para la cría de animales de corral, lo que trae como consecuencia de que se le considere remunerador el salario mínimo que se le fija y que resulta ser menor que para los trabajadores en general.

Sin embargo, cuando se trata de trabajadores que se emplean por temporadas y que normalmente emigran de un lugar a otro en busca de empleo, no se les da propiamente una casa ni mucho menos el terreno para tener animales, sólo se les proporciona habitaciones consistentes en galerones enormes donde colocan a los contratados, sin ninguna división, provocando promiscuidad y miseria y ni siquiera tienen la oportunidad de criar animales al no permanecer el tiempo suficiente para estar criándolos, ni andar con ellos de un lugar a otro. Además que por lo general cuando se acaba el trabajo, se les pide que desocupen las habitaciones, lo que resulta que el salario mínimo que se fija resulta ser insuficiente para cubrir sus necesidades.

La cantidad existente de mano de obra en el campo es mayor que la capacidad de emplearla, lo que provoca el éxodo rural hacia las ciudades en búsqueda de supuestas mejores oportunidades, que tal vez nunca logre, subocupándose, convirtiéndose en albañiles, vendedores ambulantes, etc., pero sin que puedan cubrir sus necesidades como deseaban la gran mayoría de quienes abandonaron las actividades propias del campo.

Comparativamente los trabajadores del campo y en general, padecen igualmente de desempleo debido a diferentes causas, entre ellas a la crisis económica que sufre el país, sin embargo, no es común que los trabajadores urbanos se trasladen hacia el campo.

Si bien las obligaciones establecidas por la Ley para los patronos tienen cierta semejanza, tratándose de trabajadores del campo -

se señalan como tales la de permitir tomar en los depósitos acuíferos el agua que necesiten para sus usos domésticos y sus animales de corral; el pescar o cazar para uso propio, de conformidad a lo establecido por las leyes; el libre tránsito por los caminos y veredas establecidas, siempre que no sea en perjuicio de los sembrados o cultivos; el celebrar en los lugares acostumbrados sus fiestas regionales; fomentar la creación de cooperativas de consumo entre los trabajadores y el fomentar la alfabetización entre los trabajadores y sus familiares.

Es decir, de acuerdo a las condiciones particulares del trabajo que desempeñan, se les permite determinadas actividades, procurando con ello se arraiguen a la tierra y para evitar en cierto grado el éxodo de la población.

Generalmente se ocupan como trabajadores eventuales y no de planta, no teniendo siempre las prestaciones que señala la Ley, convirtiéndose cada vez en menos remunerativo el salario que perciben. Además que el patrón contrata personal normalmente por temporadas o durante ciertos períodos del año, teniéndose que trasladarse de un lugar a otro para lograr ser contratados y evitar la desocupación que sufre la generalidad de los trabajadores del campo, ejemplo de esto son los cortadores de caña, los cosechadores de melón, de café, etc., quienes no logran beneficios tales como la jubilación, prima de antigüedad, etc.

La Ley trata de proteger a los trabajadores del campo, otorgándoles la seguridad social a través de su inscripción en el régimen del Instituto Mexicano del Seguro Social, pero es común que principalmente tratándose de trabajadores eventuales no se les dé de alta. Sin embargo el patrón tiene la obligación de tener los elementos para las curaciones primarias en casos de emergencia, para prestar primeros auxilios tanto al trabajador como a su familia.

4. Formas Fundamentales que servirán para determinar la existencia de la Relación de Trabajo en los Trabajadores del Campo.

Cuando hablamos de trabajadores del campo, hemos dicho que son aquéllos dedicados a las labores propias y habituales de la agricultura, ganadería y forestales. Pero también se ha considerado que de acuerdo a las disposiciones, que sirven como elementos fundamentales para la creación de las diversas unidades, empresas, cooperativas, etc., donde laboran estos trabajadores de hecho, en múltiples ocasiones no tienen permitido utilizar personal asalariado, lo que provoca que estén en una situación contraria a derecho, pues si laboran a través de la prestación de un servicio personal subordinado a otra persona, ya sea moral o física, se debe considerar la existencia de una relación laboral, lo que nos conduce a ver la necesidad de determinar la calidad de trabajador del campo para evitar abusos y explotaciones de esta población.

Hemos hablado de los diferentes criterios para definir lo que es la agricultura y los diferentes elementos, circunstancias que influyen para realizar el trabajo y por lo tanto para utilizar la mano de obra necesaria.

El Poder Ejecutivo ha incorporado por decreto, dentro de la ganadería a la avicultura; por lo que los trabajadores de las granjas avícolas, deben considerarse como trabajadores del campo, aún cuando algunas de dichas granjas estén ubicadas en zonas urbanas.

Esto nos trae como consecuencia que cuando hablamos de trabajadores del campo, no nos referimos que forzosamente laboren en los campos, sino que realicen las labores propias y habituales de la agricultura, ganadería o forestales.

Siguiendo los lineamientos establecidos por la Ley, en su parte genérica, para la existencia de la relación laboral deberá existir como elemento esencial la subordinación por parte del trabajador para con el patrón, entendiéndose como tal el poder de mando de éste y la obligación de obediencia por parte del trabajador, siempre y cuando se traten de las labores para las que fué contratado y durante la jornada de trabajo.

Cuando nos referimos a los trabajadores del campo, no se puede distinguir claramente cuándo terminó su jornada, pues ordinariamente se les utiliza para labores diversas, además de que ocurre que también se les ocupa en trabajos domésticos.

Igualmente los días de descanso, vacaciones, no las ocupan normalmente, primero por no tener los medios económicos y además en las poblaciones rurales, son pocas las distracciones, por lo que aún cuando se supone están en estos períodos, se les ocupa, y sin que, por lo general, se les dé una retribución por utilizar sus servicios.

De acuerdo a las formas agrarias establecidas, tales como cooperativas, aparcerías, arrendamiento, sucede que existen personas que laboran, pero que deben diferenciarse de aquellas que integran dichas figuras, y debiendo de prestarse los servicios en forma subordinada. Es decir no podrá ser socio de la cooperativa, ni sujeto de crédito de la sociedad de ejidatarios, ni aparcerero, por estar o formar parte de la persona moral que los contrata.

Es común que comerciantes o empresas contraten con los productores respecto a la compra de la cosecha, obligándolo a recibir la asesoría técnica, supervisión, es decir habrá la dirección de éstas, pues no podrá libremente realizar su trabajo, estando sujeto al pago que por concepto de adelanto sobre el monto de la producción se le --

hace, debiendo de estar bajo las órdenes que se les dé para el desempeño de sus labores, pudiéndose considerar que puede existir la relación de trabajo, si en estos casos se presenta la subordinación, que es el elemento esencial para que pueda aparecer.

En el caso de los trabajadores del campo, se debe considerar que la tierra además de ser el elemento de trabajo, constituye el suelo donde se asienta su vivienda, donde pasan su tiempo de trabajo, sus pausas, descansos, debiéndose de tomar en cuenta esto para la determinación de la calidad de sujeto del derecho laboral, pues la naturaleza especial que rodea a este tipo de asalariados influirá grandemente no solo en la realización de sus labores, sino en la generalidad del desarrollo de su vida.

La situación del campo, debida a la descampesinización que sufre, como consecuencia de la explotación de que es objeto, los bajos niveles de ingresos, el hecho de que existe acaparamiento de tierras mediante arrendamientos, aparcerías o bien de asociación en participación, ha provocado que se encuentre en crisis, lo que ha sido estudiada desde puntos de vista diversos, ya sean sociológicos, históricos, económicos, pero es necesario que se apunte más la atención hacia esa parte de la población de la cual depende el sostenimiento de nuestra vida, y que sin embargo está marginada. Y si bien, como se señala, con disposiciones legales no se podrá superar esta situación, consideramos que se hace necesario una reglamentación más apegada a la realidad en que vive este sector, para ayudar en cierta forma a que se le otorgue la importancia que tiene y a evitar que se le incluya en figuras jurídicas a fin de no encuadrarlos dentro del ámbito laboral, debiendo de tomar en consideración fundamentalmente la naturaleza tan especial que rodea a las relaciones que surgen y que influyen grandemente en el desempeño de sus labores.

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

- Los campesinos y los obreros han motivado los cambios sociales de nuestro país, para ellos se ha buscado la aplicación de la justicia social, surgiendo como clase la figura del trabajador del campo.

- El Derecho Agrario y el Derecho Laboral tienen gran relación, pues ambos se dirigen hacia los sectores de la producción más necesitados, uniéndose en la figura del trabajador del campo, que se señala tanto en la Ley Federal del Trabajo como en la Ley de la Reforma Agraria.

- El problema agrario se puede analizar desde diversos aspectos como son: el político, económico, social, legal, histórico, etc., sin embargo sigue siendo la clase campesina, la clase social más desprotegida debido a la situación en que se encuentra el agro, agregándose a ello su explosión demográfica, que ha originado que la tierra que puede ser cultivada no cubra las necesidades de la población, existiendo un gran número de campesinos sin tierra, lo que provoca que se unan a la fila de asalariados del campo, y traiga consigo igualmente la descampesinización del agro, la falta de seguridad social para quienes no son sujetos de crédito, ingresos muy bajos que no cubren sus necesidades, ignorancia, falta de satisfactores, etc., lo que consideramos que ha influido para mantener marginado a este sector de la población.

- La explosión demográfica en el campo ha provocado que exista una gran cantidad de pobladores sin tierras cultivables, y el gobierno de la República como una solución a este problema ha formado grupos de esos campesinos y los reubica en lugares donde existen superficies cultivables, creando los llamados "Centros de población ejidal". Es de pensarse que esa medida cumple parcialmente su cometido ya que no hay suficientes tierras para llenar este objetivo, que las erogaciones económicas para realizarlo exigen inversiones que quizá -

rebasen la capacidad de los presupuestos correspondientes, y que no todos los campesinos en esta situación desean ser reubicados, prefiriendo alejarse de la actividad agrícola, y buscan trabajo en las ciudades, lo que trae consigo el abandono del campo y el subempleo.

- Debido a lo complicado de la situación agraria, los campesinos comunmente se sienten asalariados de las instituciones crediticias, y a las que están sujetos por los lineamientos técnicos sobre lo que se va a cultivar, la forma de hacerlo, la extensión y la comercialización de los productos obtenidos, trayendo como resultado por parte de la población agrícola una dependencia con respecto a estas instituciones, de las cuales no son trabajadores sino sujetos de crédito.

- Se habla de crisis en el campo, considerándose por muchos autores que fundamentalmente se debe a la situación de explotación y necesidad en que se encuentra la población campesina, principalmente los desocupados de este sector. Pensamos que una de las posibles soluciones a esta cuestión, sería la determinación de la calidad de -- trabajador del campo en forma más explícita, para lograr una reglamentación más apegada a las necesidades que tienen, tomando en consideración la naturaleza del trabajo tan especial que rodea al mismo.

- La Ley Federal del Trabajo, al reglamentar los derechos y obligaciones que surgen como consecuencia de la relación laboral, busca la superación de los sistemas ancestrales de explotación que han imperado principalmente en el agro. Opinamos por lo tanto necesaria la determinación de la calidad del trabajador del campo, debiendo de existir para configurarla la prestación de un servicio personal ---- subordinado a otra persona, pero además será indispensable que quien reciba los servicios, pueda tener la capacidad legal para tener asalariados.

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

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

ALONSO GARCIA, MANUEL. Curso de Derecho del Trabajo. 4a. Edición. Ediciones Ariel. Barcelona 1973.

ARAIZA, LUIS. Historia del Movimiento Obrero Mexicano. Tomo I. -- Editorial Cuauhtémoc. Méx. 1965.

BARBOSA RAMIREZ, A. RENE. Empleo, Desempleo y Subempleo en el Sector Agropecuario (dos estudios del caso). Edit. Centro de Investigaciones Agrarias. Méx. 1976.

BARTRA, ARMANDO. Apuntes sobre la cuestión Campesina. Departamento de Estudios Económicos y Sociales. Centro de Investigaciones Regionales. Universidad de Yucatán. Méx. 1978.

CANTON MOLLER, MIGUEL. Los trabajos especiales en la Ley Laboral - Mexicana. Cárdenas Editores y Distribuidor. 1a. Edición. Méx. 1977.

CASTORENA, J. JESUS. Manual de Derecho Obrero. Derecho Sustantivo. 5a. Edición. Editorial Fuentes Impresores, S.A. Méx. 1971.

CASO, ANGEL. Derecho Agrario. Editorial Porrúa, S.A. Méx. 1950.

CABANELLAS, GUILLERMO. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. Editorial Omeba. Buenos Aires, Argentina 1968.

CABANELLAS, GUILLERMO. Contrato de Trabajo. Parte General. Vol. --- III. Bibliográfica Buenos Aires, Argentina 1945.

CAVAZOS FLORES, BALTAZAR. Las 500 Preguntas más Usuales sobre Temas Laborales. Editorial Trillas. 2a. Edición. Méx. 1985.

CAVAZOS FLORES, BALTAZAR. Causales de Despido. Editorial Trillas. 2a. Reimpresión. Méx. 1986.

CAVAZOS FLORES, BALTAZAR. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Editorial Trillas. 5a. Edición. Méx. 1986.

- CHAVEZ PADRON, MARTHA. El Proceso Social Agrario y sus Procedimientos. Editorial Porrúa, S.A. Méx. 1979.
- DE BUEN LOZANO, NESTOR. Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa, S.A. Méx. 1974.
- DE IBARROLA, ANTONIO. Derecho Agrario. 2a. Edición. Editorial Porrúa Hnos., S.A. Méx. 1983.
- DE LA CUEVA, MARIO. Derecho Mexicano del Trabajo. Ediciones Porrúa, S.A. Méx. 1938.
- DÍAZ OLVERA, JOSE. Apuntes tomados en la Cátedra del Primer Curso de Derecho del Trabajo. UNAM. Méx. 1976.
- ESTRELLA CAMPOS, JUAN. Apuntes del Derecho del Trabajo. Versión tomada de las Clases Impartidas. Facultad de Derecho. UNAM. Méx. 1970.
- FLORESCANO, ENRIQUE. Origen y Desarrollo de los Problemas Agrarios en México (1500-1821). Edit. ERA. Colección Problemas de México. 7a. Edición. Méx. 1984.
- FLORES GOMEZ FERNANDO Y OTRO AUTOR. Nociones de Derecho Positivo Mexicano. 7a. Edición Corregida. Ediciones Universales, S.A. Méx. --- 1972.
- GILLY, ADOLFO. La Revolución Interrumpida. México 1910-1920 (una -- Guerra Campesina por la Tierra y el Poder). Ediciones El Caballito. 8a. Edición. Méx. 1972.
- GUERRERO, AUQUERIO. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. Méx. 1971.
- GONZALEZ DE COSSIO, FRANCISCO. Historia de la Tenencia y Explotación del Campo en México. Tomo I. Méx. 1978.
- GONZALEZ SALAZAR, GLORIA. Problemas de la Mano de Obra en México. - Subempleo, Requisitos Educativos y Flexibilidad Ocupacional. UNAM. 2a. Edición. Méx. 1981.

HERRERA, ALFREDO. Derecho Laboral Agrario. Ediciones de Palma. Buenos Aires, Argentina 1971.

KATZMAN, RUBEN Y OTRO AUTOR. (Compiladores. Fuerza de Trabajo y Movimientos Laborales en América Latina. El Colegio de México. 1a. -- Edición. Méx. 1979.

LOPEZ APARICIO, ALFONSO. El Movimiento Obrero en México. Antecedentes, Desarrollo y Tenencias. Editorial JUS. Méx. 1952.

LUNA ARROYO, ANTONIO. Derecho Agrario Mexicano. Editorial Porrúa, - S.A. 1a. Edición. Méx. 1975.

MANZANILLA SCHAFFER, VICTOR. Reforma Agraria Mexicana. Editorial Porrúa, S.A. Méx. 1977.

MARTINEZ GARZA, BERTHA BEATRIZ. Evolución Legislativa de la Ley Federal de la Reforma Agraria. Editorial Porrúa, S.A. Méx. 1963.

MARTINEZ GARZA, BERTHA BEATRIZ. Los Actos Jurídicos Agrarios. Editorial Porrúa, S.A. Méx. 1963.

MELLENDEZ HUGO, TULIO. --Estudio Comparativo de las Reformas Agrarias de México y Yugoslavia. Ediciones Oasis, S.A. Méx. 1965.

MENDIETA Y NUÑEZ, LUCIO. El Problema Agrario de México. 10a. Edición. Editorial Porrúa, S.A. Méx. 1971.

MILLET CAMARA, LUIS Y OTROS AUTORES. Hacienda y Cambio Social en Yucatán. Colección Raíces. Maldonado Editores. 1a. Edición. INAH. Méx. 1984.

MOLINA ENRIQUEZ, ANDRES. Los Grandes Problemas Nacionales (1909). - 4a. Edición. Ediciones ERA. Méx. 1983.

OLIVEIRA, ORLANDINA DE. Migración y Absorción de Mano de Obra en la Ciudad de México (1930-1970). Centro de Estudios Sociológicos de México. Cuadernos de C.E.S. Núm. 14. 2a. Edición. Méx. 1977.

PARE, LUISA. El Proletariado Agrícola en México ¿Campesinos sin Tierra o Proletariado Agrícola?. Editores Siglo XXI. 4a. Edición. Méx. 1981.

RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO. Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia. Publicaciones Administrativas y Contables, S.A. 1a. Edición. Méx. 1983.

SAVY, ROBERT. La Seguridad Social en el Agro. O.I.T. Ginebra, ---- 1972.

SILVA HERZOG, JESUS. El Agrarismo Mexicano y Reforma Agraria. Fondo de Cultura Económica. Méx. 1968.

SOTO PEREZ, RICARDO. Nociones de Derecho Positivo Mexicano. 6a. -- Edición. Editorial Esfinge, S.A. Méx. 1976.

TRUEBA URBINA, ALBERTO. El Artículo 123. Editorial Porrúa, S.A. -- 1a. Edición. Méx. 1982.

VILLANUEVA, ERICK. Crisis Henequenera y Movimientos Campesinos en Yucatán (1966-1983). Colección Divulgación. UNAM. INAH. 1a. Edición. Méx. 1985.

L E Y E S

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Ed. Sría.- de Gobernación. Méx. 1985.

LEY FEDERAL DE LA REFORMA AGRARIA. CENAC Rural. Méx. 1971.

REFORMAS Y ADICIONES A LA LEY FEDERAL DE LA REFORMA AGRARIA. S.R.A. Méx. 1984.

EL NUEVO CODIGO AGRARIO. Prólogo, Concordancias y Comentarios de - Manuel Hinojosa Ortiz. Edic. del Departamento Agrario. Méx. 1943.

PROYECTO DE CODIGO FEDERAL DE TRABAJO PARA LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Sometido por Emilio Portes Gil al H. Congreso de la Unión. Edición Oficial. Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. Méx. 1929.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Alberto Trueba Urbina. ---- Edit. Porrúa, S.A. Méx. 1958.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Tematizada y Sistematizada por Baltazar ----
Cavazos Flores y Otros Autores. 14a. Edición. Edit. Trillas. Méx. ---
1983.

NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL. Comentada por Javier Moreno Padilla. ---
Edit. Trillas. 9a. Edición. Méx. 1984.

OTRAS FUENTES.

DICCIONARIO DE DERECHO. Rafael de Pina. Edit. Porrúa, S.A. 6a. Edi-
ción. Méx. 1977.

DICCIONARIO DE DERECHO CIVIL. Eduardo Pallares. Edit. Porrúa, S.A.
14a. Edición. Méx. 1981.

DICCIONARIO DE LA LEY LABORAL. S.T.P.S. Méx. 1965.

ANTECEDENTES Y EVOLUCION DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL Y DE LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO. Serie Conferencias Núm. 5. Foro Laboral. -----
S.T.P.S. Méx. 1981.

EL DESARROLLO AGROINDUSTRIAL. Instrumentos de Política. S.A.R.H. ---
Coord. General de Desarrollo Agroindustrial. Documentos de Trabajo -
para el Desarrollo Agroindustrial Núm. 10. 1a. Edición. Méx. 1982.

EL MOVIMIENTO OBRERO MEXICANO (1854-1900). 1er. Ejemplar. Ediciones
Casa de la Cultura Autónoma de los Trabajadores Telefonistas. Méx.
1977.

EL PLAN NACIONAL DE FOMENTO COOPERATIVO (1980-1982). Tomos I y II. --
Serie Monografías. Núms. 8 y 9. S.T.P.S. Editorial Popular de los --
Trabajadores. Méx. 1981.

MANUAL DE ACCESO A LA JURISPRUDENCIA LABORAL. S.T.P.S. Subsecretaría
B. Unidad Coordinadora de Estudios y Estadísticas del Trabajo. 1a. -
Edición. Relativas a los Períodos 1917-1975; 1976-1978; 1979; 1980;
1981 y 1985. Méx. 1986.

MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. S.T.P.S. 3a. Edición. Méx. 1982.

POLITICA DE CREDITO PARA EL SECTOR AGROPECUARIO. Seminario sobre - Organización Campesina y Desarrollo Agroindustrial, Oaxtepec, More los. Méx. 1975.

PROCESO FORMATIVO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931. Reseña He merográfica. Alejandro González Prieto. S.T.P.S. Méx. 1986.

YUCATAN: HISTORIA Y ECONOMIA. Revista de Análisis Socioeconómico - Regional. Núms. 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 22 y 23. Departa-- mento de Estudios Económicos y Sociales. Centro de Investigaciones Regionales. Universidad de Yucatán. Méx. 1979.