

207
2Ej



Universidad Nacional Autónoma de México

FACULTAD DE DERECHO

ASPECTOS JURIDICO LABORALES DE
LOS TRABAJADORES DEL CIRCO Y SU
POSIBLE CONTRATACION COLECTIVA

TESIS PROFESIONAL
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
SAMUEL ESPINOSA GARCIA

México, D. F. 1988



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.

**ASPECTOS JURIDICO-LABORALES DE LOS TRABAJADORES DEL CIRCO Y SU
POSIBLE CONTRATACION COLECTIVA**

INTRODUCCION	1
---------------------------	----------

CAPITULO I

ANTECEDENTES	4
1.- Origen del Circo	4
2.- El circo en Roma	6
3.- El circo en la Edad Media.....	16
4.- El circo Contemporáneo.....	19

CAPITULO II

GENERALIDADES	25
1.- La relación de trabajo y formas de constituirla.	25
2.- Sujetos de la relación de trabajo.....	38
A).- Concepto de patrón.....	38
B).- Concepto de trabajador.....	43

CAPITULO III

MARCO JURIDICO LABORAL DEL TRABAJADOR DEL CIRCO	50
1.- Naturaleza jurídica de esta actividad.....	50
2.- Modalidades del trabajador del circo.....	59
3.- Jornada de trabajo.....	61
4.- Salario.....	71
5.- Días de descanso.....	80
6.- Vacaciones.....	83

CAPITULO IV

PANORAMA DE LA CONTRATACION COLECTIVA DE LOS

TRABAJADORES DEL CIRCO	88
1.- Definición del contrato colectivo de trabajo.....	86
2.- Sujetos de la contratación colectiva de trabajo..	96
3.- Objeto del contrato colectivo de trabajo.....	100
4.- Forma y contenido del contrato colectivo de trabajo .	102
5.- Revisión y terminación del contrato colectivo de trabajo.....	105
 CONCLUSIONES	 120
 BIBLIOGRAFIA	 124

INTRODUCCION

Damas y caballeros sean ustedes bienvenidos a la atracción principal, el espectáculo sin par, el circo; la función está por comenzar, ocupe usted su lugar.

Generación tras generación los hombres de todas las edades, razas, culturas, colores, credos y situaciones económicas, han vuelto sus miradas y esperado con impaciencia la llegada del fantástico, fabuloso y espectacular mundo del circo. El cuál encierra un mágico ambiente en el que siempre encontramos novedad, emoción, suspenso, admiración y colorido.

Cuantas veces estando como espectador nos hemos dejado envolver en el torbellino de la fantasía, aventura o peligro y sentimos que somos el personaje central: dominando a las fieras, desafiando las leyes de gravedad o ejecutando difíciles acrobacias; pero, muy pocas veces o casi nunca reflexionamos en esos seres que montan el escenario; colocan pistas, butacas, gradas, carpas, alimentan a los animales y por sí fuera poco llegan a ser "secretarios" del empresario del circo; estos personajes son los trabajadores del circo. Obreros que al terminarse la temporada de presentación del circo en ese lugar, éstos vuelven a desmantelar, empacar y a transportar al circo en general a otro lugar previamente destinado y a seguir con la misma rutina.

De estos empleados presentamos un esbozo general de todas las etapas por las que han atravesado desde su origen en la

antigua Grecia naciendo al mundo primeramente como un deporte, pasando posteriormente al trágico período de la antigua y cruenta Roma como una actividad esclavista y obligatoria, este arte logra sobrevivir y llegar a la Edad Media aunque en sus inicios los cirqueros fueron mal vistos y muy mal pagados, triunfaban sobreponiéndose para llegar hasta nuestros días como un circo moderno con una diversión variada a la altura de cualquier otra que nos trasmite arte, diversión y cultura sin importar nuestra edad.

Lamentablemente nuestra Ley laboral no los tiene debidamente tutelados como a los otros trabajadores de cualquier otra actividad laboral, por que vagamente se les incluye en un trabajo especial que fácilmente podrían confundirse como obreros que desempeñan trabajos en el teatro, cine, radio o televisión; ya que no se especifica el grado o calidad de los trabajadores cirqueros y sus propias labores.

Ante este problema el empresario del circo tiene amplio margen por nuestra Ley Laboral para explotar a sus trabajadores del circo ya que al no existir un contrato colectivo de trabajo y un sindicato que los represente se encuentran en total indefensión ante su patrón, porque a éste le conviene tener mano de obra barata y si los trabajadores del circo llegan a ponerse exigentes simplemente los despide argumentándoles que existen otros trabajadores solicitando sus puestos, y así, sucesivamente en los demás poblados que se presente el circo, el empresario recluta a nuevo personal a precio módico, inclusive en ocasiones por el sólo hecho de lograr la entrada al espectáculo del trabajador y de su familia.

Urge una necesaria vista de los legisladores sobre esta cuestión de los trabajadores del circo, para reglamentar su contratación colectiva, sus prestaciones y obtener para ellos un mayor beneficio en su vida económico social.

CAPITULO I ANTECEDENTES

1. ORIGEN DEL CIRCO

Originariamente su nacimiento se le atribuye a los Griegos, es una interrogante que ya quedó esclarecida debido a que este pueblo fue el primero de todos los demás de su época en construir pistas (hipódromos) para realizar sus competencias, sobre carros de 2 ruedas arrastrados por varios caballos.

El circo, vinculado en sus orígenes al ejercicio ecuestre, tanto en el hipódromo griego como en el circo latino, constituye en sus manifestaciones evolucionadas si bien anteriores a la era cristiana, el recinto del espectáculo de la destreza física en el deporte; de la gracia en el ejercicio hípico, el baile y la música; de la expresividad en las pantomimas.

En sus arenas se lanzaron, al principio carreras de caballos, de veloces carros. Ya en la época neroniana el circo era el espectáculo del pueblo donde había competencia entre camellos, perros, ciervos o leones, sucedían luchas de atletas y pugilistas, danzas, coros; o en instantes de histórica morbosidad, la exhibición de horribles agonías de esclavos, delincuentes o mártires cristianos.

El circo ha sido definido como un espectáculo de tres dimensiones. La verdadera definición sería más bien: un espectáculo de exaltación de la fuerza, la destreza y la energía humana, en

el cual los actores se hallan rodeados de espectadores.

El circo es un espectáculo eminentemente popular. Puede presentarse sin tienda, sin gradas, sin aparatos complicados. Basta que en la calle dos mozalbetes se golpeen entre sí para que unas cuantas personas se agrupen en torno a los contendientes. Esta reducida multitud ya traza el bosquejo de un circo. El hércules que levanta descomunales pesas en una plaza, y el cerco que forma la gente para contemplarlo, ya crean un circo ambulante. Como lo creaba en la barcelonesa Puerta de la Paz aquel charlatán que dirigiéndose al sinnúmero de babiecas que lo rodeaban, exclamaba:

"¡Ah, señores! ¿Cómo se explican ustedes que Carbonell esté hoy aquí, mañana en Tarragona y pasado mañana en Lérida? ¡Ah, señores! ¡Carbonell es cosmopolita!". (1)

El circo ya gozaba de gran predicamento en la mas alta antigüedad, Grecia, Egipto y China han legado a la posteridad valiosos documentos sobre los volatineros. Algunas medallas griegas, y pinturas al fresco egipcias son pruebas irrefutables del arte circense que logró ganar la voluntad de aquellos pueblos antiguos, con sus cubistas que saltaban entre espadas, hacían juegos malabares con pájaros domesticados, presentaban en libertad, liobres musicales, panteras indóciles o la inmensa curva viviente de un elefante.

(1) VICENS, F., La vida del circo, G.P. Barcelona, 1958, pág. 19.

2. EL CIRCO EN ROMA

Los orígenes del circo son tan remotos que se pierden en la noche de los tiempos. un precedente relativamente próximo a los grandes circos romanos puede hallarse en las carreras de caballos griegos. Cuando Roma conquistó la Hélade admiró las competencias deportivas griegas y, muy especialmente, las carreras de caballos, que por cierto, eran pruebas a las que los helenos concedían poca importancia. Los romanos aceptaron con entusiasmo el nuevo espectáculo y pronto se levantaron hipódromos al estilo griego.

Al principio ese espacio, era un extenso llano rectangular con vallas de madera; pero en seguida fue cerrado con paredes de ladrillos, y, finalmente, se transformó en una soberbia construcción de piedra y mármol, por lo general en forma de paralelogramo prolongado.

La gradería de la construcción, también llamada fori o espectáculo, tuvo una capacidad de ciento cincuenta mil espectadores en tiempos de Julio César. Mas tarde Nerón la amplió hasta doscientos cincuenta mil, otros emperadores la fueron agrandando hasta lograr un cupo de trescientos ochenta y cinco mil espectadores.

El circo romano, equivalía al estadio de los griegos del que difería esencialmente en sus mayores dimensiones, y por tener la espina. Presentaban regularmente en planta la forma de un paralelogramo alargado, redondeado por un extremo y cerrado por el otro, con una parte recta o ligeramente convexa. Contenían tres partes principales: la arena, que era todo el espacio interior;

las gradas, que lo rodeaban por tres lados, y las cárceles, que ocupaban el cuarto, y era donde estaban las cocheras. Un murete bajo de fábrica, especie de calzada, llamado espina, dividía a la arena en dos zonas desiguales, en una gran parte de su longitud, y a su alrededor se verificaban las carreras. La espina constituía un objeto de decoración y llevaba estatuas, altares, monumentos y columnas, de todos éstos resaltaba un obelisco situado en su centro. En cada extremo estaban las metas constituídas por tres conos situados sobre una misma base, cuyo objeto era marcar los puntos límites de las carreras. Las cárceles se hallaban cerradas con verjas, y solían tener torres en sus extremos. Dos palcos interrumpían la línea de gradas: uno para el emperador y su séquito y el otro para los jueces de las carreras. Por la parte exterior los circos presentaban el aspecto de pórticos, con mayor o menor número de pisos.

Contábanse en Roma y sus cercanías hasta quince circos de diferentes magnitudes, más no todos eran de igual magnificencia, entre éstos:

El circo de Alejandro se hallaba situado en la novena región de Roma, cerca del paraje donde está hoy la plaza de Navona. Se cree haber descubierto algunos restos suyos al hacer las excavaciones para los cimientos de la iglesia de Santa Inés. Primeramente se llamó circo agonal, porque se celebraban en él las fiestas en honor de Jano Agonio.

El circo de Caracalia estaba situado en la primera región, cerca de la Vía Apia y de la puerta Capena, hoy de San Sebas-

rian. Atribuido falsamente a Caracalla, se sabe ahora por inscripciones halladas en recientes excavaciones que fue erigido por Rómulo, hijo de Maxencio. Este antiguo monumento es el que se ha conservado mejor de todos los de su clase, y el único que puede darnos idea de como eran todos los demás.

El circo castrense se hallaba enfrente de la puerta Labicana o de Preneste, hoy puerta Mayor, no lejos del teatro castrense, detrás de Santa Cruz de Jerusalén. Se cree que era sólo para los soldados.

El circo Domicio estaba en la región décima cuarta en los jardines del mismo nombre, cerca del monumento de Adriano, hoy castillo del Santo Angel. Hay razón para creer que era el mismo circo de Adriano.

El circo Flaminio estaba fuera de la ciudad, en la novena región en los prados llamados entonces Prata Flaminia. El Censor Cayo Flaminio, a quién también se debió la vía de su nombre, dispuso su construcción en el año 530, y Cayo Octavio lo hizo adornar con un doble orden de columnas corintias, en donde se distribuían a los vencedores con sus premios alcanzados. Celebrábanse en este circo los juegos apolinales, por lo que también se llamaba circo apolinar, y había en el mismo un gran mercado. Augusto mandó llevar allí agua para que se representase una lucha de cocodrilos, y Lúculo dispuso que lo adornasen con trofeos ganados al enemigo. Cuando se inundaba por causas de desbordes del río Tiber, se celebraban los juegos en el Quirinal. En el siglo XVI se conservaban aún algunos restos en el sitio de la iglesia de San Nicolás; hoy sólo existe

un gran foso.

El circo de Flora pertenecía a la sexta región y estaba en una hondonada, entre el Quirinal y el Pincio, donde hoy está la plaza de Grimana. En aquel local, según dicen sirvió a la vez de circo y de teatro, se celebraban los juegos florales.

El circo Máximo estaba construido en el Valle de Murcia, entre los montes Palatino y Aventino, en la tercera región, la cual tomó aquel nombre. Dicho circo era el más antiguo de Roma y se llamaba máximo porque se celebraban en él los juegos consagrados a los grandes dioses, y porque era realmente el mayor de todos. Construido primeramente de madera por Tarquino el Antiguo, fue sucesivamente adornado, embellecido, ensanchado y muchas veces reedificado. En un principio sólo tenía 170 varas de largo pero habiéndose aumentado considerablemente la población de Roma, lo mandó ampliar mas Julio César; pues según dice Plinio, llegó a tener tres estadios y medio de longitud y uno de ancho, que equivalen a 735 varas de largo por 210 de ancho, según Dionisio de Halicarnaso podía contener 15,000 espectadores; en opinión de Plinio 26,000; a crédito de Victor 38,000, y para otros, de 150,000 a 200,000 espectadores.

Tenía el circo máximo tres órdenes de pórticos: el primero que circulaba la arena, servía de apoyo a las gradas o asientos de piedra reservados a cierta clase de personas distinguidas; el segundo sustentaba los de madera y el tercero, que rodeaba a todo el edificio por fuera, sólo servía de adorno, si bien en él se hallaban los pasillos que conducían a las gradas, en todos los

arcos bajos estaban ocupados por tiendas.

Tiberio, y después Domiciano, reedificaron una gran parte del circo, destruido por un incendio.

El emperador Claudio hizo de mármol las cárceles y designó un sitio de la espina para los senadores. Trajano amplió mas todavía este circo, reedificándolo con mayor magnificencia, y en recuerdo de tales obras se acuñaron monedas y medallas que por el anverso llevan su busto y por el reverso el circo. Hay también representaciones en monedas de Septimio Severo, Caracalla y Gordiano.

Los objetos que solían verse sobre la espina, eran, hacia el lado de las cárceles y cerca de las metas, un templo llamado aedes murtiae o altar dedicado a Venus; y junto a éste el del dios Conso; seguían el altar de los Lares, el Ara potentum, o sea el altar de los dioses poderosos, adornado con dos columnas y un frontón; otro monumento semejante y un altar dedicado a Tutelina; una columna con la estatua de la Victoria; cuatro columnas cuyo arquitrabe, friso y cornisa se hallaban adornados con delfines dedicados a Neptuno, y cerca de este monumento la estatua de Cibeles sentada sobre un león.

Se cree que los delfines eran giratorios y marcaban la dirección que debían seguir los carros en las carreras.

Al pie del gran obelisco, situado en el centro del

circo, había un templo dedicado al Sol y a la entrada un trípode y una estatua de la Fortuna sobre una columna; después de un cuerpo de columnas que sostenían unas piedras ovaladas y doradas, que les llamaban los huevos de las carreras, y de los cuales se quitaba uno al concluir cada vuelta, seguían templos, columnas, estatuas y un obelisco menor consagrado a la luna, y por último, las otras tres metas que terminaban la espina.

Angusto hizo reemplazar un gran mástil, que se elevaba en medio del circo, con un obelisco que hoy está colocado delante de la iglesia de San Juan de Letrán. El emperador Constantino erigió otro mas alto que el primero y es el que ahora se haya en la puerta del Pópolo.

Ya tan sólo restos quedan del circo máximo en el sitio todavía llamado el Valle dei cerchi.

El circo de Heliogábalo estaba en la quinta región, abajo de la puerta hoy llamada Mayor, su obelisco, cargado de geroglíficos, se destrozó, mas todavía se ven algunos fragmentos de él en el patio de la casa del cardenal Barberino, Aurelio lo reparó mas no lo edificó como muchos creen.

El circo Intimo estaba situado, como el circo máximo, en el Valle de Murcia, por lo que han sido confundidos frecuentemente.

El circo de Julio César se extendía desde el mausoleo

de Augusto hasta el monte próximo; aún se conservan vestigios de él, aunque algunos duden de su existencia.

El circo de Nerón se hallaba en la región décima cuarta de la ciudad, entre el Janículo y el Vaticano, en el mismo sitio que hoy ocupa la iglesia de San Pedro, delante de la cual dispuso Sixto V que se erigiera un obelisco.

Se llamaba también circo Vaticano a causa de la proximidad de la colina de tal nombre.

El circo de Salustio estaba edificado en la sexta región, cerca de la puerta Colina, hacia el Quirinal y el Monte Pincio; aún quedan algunos restos, y su obelisco está en los jardines ludovicianos.

En la mayoría de los mencionados circos el espectáculo fue similar:

Una vez acomodados los espectadores, el emperador o la persona por él designada daba la señal para que se iniciara el espectáculo, al toque de un clarín comenzaban a desfilar elegantes carrozas donde iban estatuas de Júpiter, Juno, Minerva, Marte, Mercurio y otros dioses tutelares, le seguían los participantes en los juegos junto con los músicos tocando y cantando, a continuación varios danzarines bailando a la vez que hermosas doncellas quemando perfumes, era toda una fiesta solemne pero a la vez alegre y bullanguera.

Después de la calurosa procesión daban pase a las competencias de carreras a pie, posteriormente carreras a caballo, éstos debían ser muy veloces como poderosos. después venían las carreras de carros, bigas y cuadrigas principalmente, espectáculo favorito de Roma que originaba fabulosas apuestas. para alargar el espectáculo comenzaron a incluirse ejercicios ecuestres y combates simulados, en los que, los guerreros mostraban su habilidad, pero, desgraciadamente, tal ficción pronto cedió paso a una sangrienta realidad, pues pasado un tiempo aparecieron los gladiadores, luchadores profesionales reclutados entre prisioneros y delincuentes.

"Para que los combates no fueran toscos se llegaron a crear escuelas de gladiadores. A la primera, fundada por Aurelio Escauro (105 a.c.) siguieron muchas otras encargadas de perfeccionar la técnica de los futuros combatientes y de enseñarlos a morir con honor y valentía". (2)

Había varias clases de gladiadores como; los tracios, cuyas armas eran las utilizadas en Tracia, amplio casco, escudo redondo y espada corta y ancha, los reciarios, armados con red para envolver al adversario y largo tridente, los mirmillones, éstos luchaban con armas galas, los andábates, excepcionales jinetes, su casco les cubría los ojos para impedirles ver y así con sus torpes movimientos provocaban la hilaridad de los espectadores.

Los gladiadores muertos eran arrojados al spelarium

(2) ARMIÑAN, Jaime., Biografía del circo, Escelicer, Madrid, 1958
pág. 58.

para que sirvieran de alimento a las fieras, y el vencedor recibía valiosos regalos.

Un gladiador vencido podía ser matado o indultado si el público estimaba que había luchado con habilidad y valor, los gladiadores prisioneros que durante tres años conservaban su vida en la arena, por ese sólo hecho alcanzaban su libertad, en realidad fueron pocos éstos.

Después de los espectáculos sangrientos entre gladiadores, ya pasado el tiempo cuando se empezaba a vislumbrar o reflejar la podredumbre o hastío del imperio aparecen en escena las fieras, inicialmente se les presentaba en jaulas a las que se les prendía fuego y una vez que las fieras enloquecidas buscaban la salida eran sacrificadas a flechazos por los arqueros, posteriormente se generalizaron los combates entre hombres y bestias, los llamados bestiarrios, en realidad eran sacrificios de inermes víctimas, primeramente del hombre por la fiera y después de la bestia por los arqueros, en tal sentido, la "lex junia petronia" prohibió la lucha entre esclavos y fieras, cuyo desenlace no era dudoso, y que se brindaba, como espectáculo de masas, para satisfacer al populacho. Durante toda esta época el circo alimentaba el morbo sanguinario y sádico del emperador y de quienes observaban ese tipo de matanzas despiadadas, eran realmente espectáculos macabros de carnicería humana y de bestias. La degradación de Roma alcanzó su última fase cuando comenzó a arrojar cristianos a las fieras, la plebe ya no acudía a ver competiciones deportivas, sino matanzas en masa, primeramente eran martirizados ante la contemplación morbosa y frenética del

pueblo, al que poco a poco la sangre de los mártires se le iba transfundiendo en su ideología, en conversiones sucesivas, que alcanzarían al mismo César como emperador y que otro anteriormente ya había hecho con su pulgar hacia abajo el signo irreversible de la condena mortal, especie de ferocidad en la que, la del hombre supera a la bestia. Lo cierto es que el circo romano continuó siendo un espectáculo degradante hasta que las hordas bárbaras arrasaron el imperio y dieron fin con ello a las "fiestas" y a los lugares en que se celebraron.

Por fortuna el espíritu artístico, deportivo y de diversión que tiene el circo, fue conservado por una larga serie de generaciones que lo han convertido en uno de los espectáculos mas bellos, serios, humanitarios y divertidos.

3. EL CIRCO EN LA EDAD MEDIA

Con la caída del imperio Romano desapareció el circo como gran espectáculo. Su espíritu fue recogido por cierta clase de juglares que durante la Edad Media, comprendida ésta desde la toma de Constantinopla (1453) al descubrimiento de América (1492) hacían gala de sus habilidades físicas mas bien que de sus dotes de cantantes o recitadores.

También los mendigos observaron que les era mas fácil atraer la atención del público si disponían de algún animalillo amaestrado.

Los gitanos hicieron características sus exhibiciones con osos domesticados.

En realidad estos titiriteros y volatineros, llegaron a organizar pequeñas compañías, constituían la única diversión rural.

Eternos nómadas, medio mendigos, aplaudidos en unos lugares y apaleados en otros, ricos en ilusiones y pobres en dinero, constituyeron, a pesar de todo, el embrión del mayor espectáculo del mundo.

Mas que otra cosa, durante este período la fisonomía que nos muestran, es su habilidad aislada tanto el juglar, el saltibanqui y el bululú; basados en el arlequín, el pierrot, el campesino

bufón, el arleccino, el pulcinella, el fol o badín, el demonio medieval; todos éstos enmarcados como bufones.

Pero la actividad de los bufones fue la acrobacia y poco a poco incorporaron el diálogo, la pantomima, la picardía, la música y la doma de fieras.

En sus albores, estos personajes actuaban individualmente, en la actualidad suele verse a un grupo de ellos realizar actos circenses sobre todo en los payasos, "uno de ellos, quién se llama trombo, es el que entorpece o desbarata el número que hacen los demás payasos". (3) Siempre las cualidades artísticas de los payasos han sido menospreciadas, ya que éstos son utilizados para entretener al público durante los intermedios de los números principales o especiales, sin embargo la actuación de un payaso con calidad interpretativa puede constituir el eje del espectáculo.

En realidad esta etapa del circo fue la mas crítica de su existencia ya que como se mencionó anteriormente a la caída del Imperio Romano, también decayó la afición a los juegos circenses, durante un buen tiempo, los numerosos circos existentes en todas las provincias del Imperio fueron abandonados o derruidos como ocurrió a los de Toledo, Sagunto, Tarragona, Barcelona, y Calahorra entre otros.

(3) GOYTISOLO, Juan. El circo, Destino, Barcelona, 1963, Pág. 35.

Childeberto resucitó algunos juegos circenses en el anfiteatro de Ariés, pero el interés por tales espectáculos se había borrado por completo.

Todos los datos antiguos coinciden en señalar el carácter ambulante del actor y el riesgo mortal que corre cada vez que ejecuta su espectáculo. sea éste en la maroma, acrobacia, contorsión u otras modalidades. Posteriormente el circo pudo seguir manteniendo su espíritu, alimentado gracias a las compañías de artistas ambulantes, por ferias de caballos, por espectáculos callejeros que ofrecían mendigos vagabundos, quienes veían como un oso cautivo, - - un cerdo amaestrado o un perro sabio les conseguían mas monedas que los simples ruegos.

4. EL CIRCO CONTEMPORANEO

Ya pasado el período de la Edad Media y aún mas de dos siglos después, en el año de 1767 cuando vuelve a germinar la inquietud por el circo; fue en París en donde se levantó el primer circo moderno con el célebre jinete o caballista inglés llamado Beates, quién organizó funciones en un local al que se les dio desde luego el nombre de cirque. Los ejercicios que en él se verificaban eran, en cierto modo un remedo de los juegos romanos, los cuales atrajeron gran concurrencia. Pocos años después llegó al mismo sitio otro inglés con su familia y estuvo dando durante cuatro años funciones del mismo género que continuaron creciendo en boga, logrando gran fama en ese extremo una amazona española, entre muchos artistas que ya por entonces iban constituyendo pequeñas compañías, en esta clase de espectáculos. En 1782 un tercer inglés llamado Philip Astley ex sargento mayor del ejército británico, excelente jinete organiza en Londres un espectáculo de equitación al que pronto incorpora acróbatas, malabaristas, incluso los primeros payasos; es cuando en realidad aparece en su acepción el circo contemporáneo.

Las primeras instalaciones fueron fijas, hasta que, a mediados del siglo XIX, George y Jhon Sanger popularizaron en Inglaterra el toldo desmontable.

Ya para entonces había llegado el circo a los Estados Unidos de Norteamérica, país en donde alcanzó su punto culminante y donde se han reunido las compañías mas espectaculares y famosas bajo los toldos de mayor tamaño que jamás se hayan levantado, en

México el circo todavía no era conocido, sólo llegaban rumores de su existencia, se conocía nada más por revistas y periódicos.

James Sharp abrió el primer circo norteamericano en Salem en 1771, aunque otros se lo atribuyen a Hackaliah Bailey, cuya gran estrella fue la vieja "Bet", una elefanta de gran tamaño, desde entonces la presencia de los elefantes es tradicional en todo buen circo. El circo adquirió definitivamente su aspecto actual en los años siguientes; además de los números de animales amaestrados, dio entrada a los acróbatas, malabaristas, equilibristas, prestidigitadores y contorsionistas, además adoptó el clásico toldo circular de lona de llamativos colores, construido por primera vez por Nate Howes y Aaron Turner en 1826.

Años después surgió una figura importante para la historia del circo contemporáneo, el señor Phineas T. Barnum, activo empresario con un extraordinario sentido de la publicidad. Adquirió del parque Zoológico de Londres el mayor elefante en cautividad, Jumbo, cuya popularidad aún no ha sido igualada por otro "artista", compró 61 vagones de ferrocarril que constituyeron el primer tren propiedad de un circo, introdujo los fenómenos circenses y llegó a dar tres representaciones en un sólo día, además del tradicional desfile. Asociado con James A. Bailey y otros promotores, crearon el espectáculo Barnum & Bailey, quienes fueron invitadas a trasladarse a Europa, continente que recorrieron con gran triunfo, como lo recorrería posteriormente en 1883 William F. Cody, (Búfalo Bill), con su famoso espectáculo del Oeste salvaje.

A principios de 1888 es cuando hace su aparición el circo en México, el cual es acogido con beneplácito y admiración, se iniciaban el circo Atayde Hnos., y el Orrín.

En 1897 surgió en los Estados Unidos de Norteamérica otra compañía que estaba llamada a convertirse en la mas importante dinastía circense: los Hermanos Ringling, el grupo formado inicialmente por siete hijos de August Rüngling, se iniciaron en las lides circenses, con tan buena suerte que para 1907 habían adquirido completamente el circo de Barnum y, posteriormente se hicieron propietarios de todos los demás circos importantes de Norteamérica. Hoy día, la "Ringling Brothers", constituida en sociedad anónima, es la principal empresa circense del mundo.

Los circos europeos siguieron su desarrollo paralelo al de los americanos; aunque en general no alcanzaron dimensiones similares, pero sus números y atracciones poseen calidad y buen gusto superiores. En España fue famosísima la dinastía de los Feijó como promotores de espectáculos. El circo Price tiene un local fijo en Madrid, aparte recorre con su compañía todas las ciudades españolas durante las fiestas regionales, no menos famoso es el circo Americano en ese lugar. Otros circos famosos fueron: en Inglaterra, el Bostock, en Alemania, el Krone, uno de los mayores del mundo que recorrió toda Europa triunfalmente, en México, el Atayde Hnos; el Orrín, Hnos. Bell's y el Unión; por cierto el primero tiene un lugar fijo en la calzada de Tlalpan en la ciudad de México, D.F., los dos siguientes ya se fusionaron con otros; en Francia, el cirque de París y el Medrano en los que se han formado algunos

de los mejores artistas.

La presentación de fieras y caballos al igual que en la antigüedad siguen siendo la máxima atracción de un circo, es típico ver la magistral actuación de tigres, leones, lobos, pante-
ras, osos, focas y elefantes, es curioso que todavía se mida la importancia de un circo no por la calidad del espectáculo o de su costoso material, sino por el número de elefantes que posee, y no es errada esta apreciación ya que los buenos circos se hacen acompañar por un parque zoológico móvil como atracción complementaria.

Los números humanos que, en principio, fueron un simple complemento a la actuación de los animales, han ganado considerable calidad y variedad, hasta tal punto que sería imposible hacer una relación detallada de las infinitas especialidades circenses. Los artistas nacen, viven y mueren en el circo; son familias completas que se transmiten de generación en generación los secretos de su arte y que aman entrañablemente su profesión, el trapecista, figura estelar del circo, situado en lo mas alto de su escala social, no se considerará rebajado por echar una mano a los montadores de la lona si su ayuda es necesaria. La gran familia del circo abarca, además, funámbulos, malabaristas, prestidigitadores, equilibristas, forzudos, contorsionistas, etc. Sin contar el ejército de auxiliares aptos para cualquier trabajo, que debe acompañar a todo circo. Mención especial merecen los payasos, a pesar de ser los personajes mas característicamente circenses y uno de los mayores atractivos para chicos y grandes lo cierto es que en la realidad constituyen el número de relleno, destinados a cubrir el compás de espera entre

atracción y atracción. Claro que también es verdad que el payaso moderno ya no es el burdo caricato de antaño, sigue utilizando sus originales ropajes llamativos, sus enormes zapatones, su cara enharinada; pero no se limita a ejecutar grotescas pantomimas: satiriza con valor las costumbres y manías del momento y ejerce, a su modo, una fina crítica de cuanto le viene en mente, en muchas ocasiones, la actuación de un payaso de calidad, de un verdadero clown, como, por ejemplo, las del célebre payaso suizo Grock, ya fallecido, constituyeron el eje del espectáculo. En México tenemos con orgullo un clásico ejemplo con el señor José Manuel Vargas (Bozo el payaso).

La organización es un importante y logístico aspecto de todo circo, como lo es el transporte, montaje y atenciones al personal. Basta considerar que con frecuencia se da una función por la noche en una ciudad y al día siguiente se da la otra en ciudad distinta a muchos kilómetros de distancia, hasta tal punto ha perfeccionado el circo su transporte, que ha llamado la atención incluso de técnicos militares, para estudiar este medio de locomoción.

En principio, el circo viajaba sobre carromatos tirados por caballos; en las proximidades de las ciudades se adornaban y preparaban las carretas, los animales y los artistas para realizar su entrada triunfal. Tal es el origen de las fantásticas paradas circenses anunciadoras del espectáculo, que hoy debido a la intensidad del tráfico, han quedado reducidas a meros desfiles en el interior del toldo antes de iniciarse la representación. Un empresario americano, Dan Rice, trasladaba sus circos en barcos fluviales, la mayoría de los demás empresarios lo hacían en ferrocarril o en

camiones de gran tonelaje, pero, el tren continúa resultando imprescindible para los espectáculos de mayor tamaño. Los viajes suelen realizarse por secciones: en la primera van las cocinas, restaurante y todo lo que no resulte imprescindible para las últimas funciones ya que esta sección se pone en marcha mientras el circo está dando sus representaciones finales, en la segunda sección se trasladan las fieras que componen el parque zoológico y parte del material que no pudo salir en la primera sección, una tercera sección está formada por las instalaciones del circo propiamente dicho: toldo, postes, graderío, elementos de trabajo, etc. Cierran la marcha los artistas con su vestuario e implementos de trabajo.

Resulta verdaderamente notable la celeridad, hija de una larga práctica con que los operarios montan la lona, instalan asientos, preparan el vestuario y dejan todo dispuesto para el comienzo de la primera función, pero no menos admirable es la prontitud con que se repara cualquier desperfecto, se remedia cualquier error o se nulifica cualquier daño; ni un sol abrasador, ni una lluvia torrencial o un frío inclemente, nada debe ni puede, interrumpir la representación del no menos que en la antigüedad, se le considera aún, el mayor espectáculo del mundo, porque, la función debe continuar.

CAPITULO II GENERALIDADES

1. LA RELACION DE TRABAJO Y FORMAS DE CONSTITUIRLA

Antes de hablar de que es la relación de trabajo y las formas de constituirla, se hará un pequeño esbozo histórico de la relación de trabajo:

En la antigüedad el hombre era nómada porque no se establecía definitivamente en ningún lugar, se dedicaba a la caza y la pesca; mas tarde fue sedentario realizando labores de recolección de frutos, cultivo de maíz, pastoreo de animales, etc., a ninguna de estas dos fases se les puede considerar una verdadera relación de trabajo.

En la Roma antigua, no se puede hablar de un Derecho del Trabajo, ya que el imperio antiguo careció de conceptos jurídicos laborales debido a que existía la esclavitud. Y es por esto que un gran sentido de reivindicación de los valores humanos es sin duda: "La liberación y dignificación del hombre en su integridad".

(4)

De esto creemos, que debido a la esclavitud, el trabajo era tomado no como una prestación sino como un producto, es decir, el amo era el propietario del esclavo, porque lo consideraba una

(4) DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Cuarta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1977, Pág. 12.

cosa y no como persona.

Pensamos que en la antigüedad no existió la relación laboral, debidamente tutelada.

En la Edad Media, la economía urbana sustituye a la economía familiar, debido a que era incipiente y como consecuencia no podían elaborarse muchos productos, con la economía de la ciudad viene la división del trabajo; la industria es urbana, pero la principal nota que caracteriza a esta época es la creación de las corporaciones, y el origen de éstas se encuentra en la necesidad de agruparse, debido a su debilidad frente a los poderosos, "La decadencia y crisis consiguiente del sistema gremial del trabajo es el resultado de un proceso en el que confluyen muy diversas causas, todas concurren a precipitar su desintegración". (5)

Concluyendo durante la Edad Media, entre los siglos XV y principios del XVIII viene el surgimiento de las clases sociales, se separa la industria y el comercio, dentro de esta forma de labores, se forman dos clases, por un lado los burgueses comerciantes, financieros, industriales y por otro los obreros de las fábricas, a los que cada vez se les exigía mayor esfuerzo para que elevaran la producción, por lo que se nota que en esta época si existe la relación laboral, en las corporaciones, en los gremios, pero este trabajo, mas que protector de la clase obrera es una organización que favorece a los patrones, en donde todavía no hay una

(5) ALONSO García, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo, Cuarta Edición, Ediciones Ariel, México, 1973, Pág. 64.

regulación de la relación laboral y mucho menos una protección al trabajador.

Edad Moderna, esta época se caracteriza por el maquinismo, que viene a transformar las condiciones anteriores. Los obreros se agrupan en asociaciones industriales, y con la ayuda de las máquinas se hace posible la producción en serie.

Debido a las riquezas acumuladas, se permite la implantación de grandes manufacturas, las doctrinas del mercantilismo y el liberalismo durante los siglos XIX y XX ayudan a difundir el comercio e industrialismo.

Cabe señalar que el maquinismo desplazó gran parte de la mano de obra empleada anteriormente en las fábricas, y sin ninguna intención se creó la oferta y la demanda, con los inventos del motor mecánico, las máquinas de vapor y otra serie de inventos de la época; esto aunado con las corrientes del liberalismo y el mercantilismo dieron como resultado una verdadera revolución que dio auge a la industria, comercio y transporte.

Es durante este período en donde encontramos la aparición del Derecho del Trabajo ya que para su existencia es necesaria la concurrencia de un gran número de personas asalariadas y la necesidad de protegerlas, todo esto se da en el capitalismo porque la producción en masa y la división del trabajo, forjan un tipo de personas libres que para vivir tienen la necesidad de ejecutar un trabajo.

De este modo la relación de trabajo se desarrolla en una forma individualista y esta situación de igualdad entre trabajador y patrón es meramente formal, ya que en la realidad el patrón se encuentra en una situación privilegiada respecto al trabajador, el cual tendrá que someterse a aquel, por lo que se conduce a una explotación del obrero, a quien se le imponen excesivas horas de trabajo, llegando hasta 16 horas diarias, por salarios demasiado bajos.

Esto trató de evitarse con la intervención del Estado, y con la autodefensa de los mismos intereses particulares, lo que trajo como consecuencia el fenómeno de la coalición, es decir, asociaciones de trabajadores, con autonomía propia, e inclinación al sindicato. De esto los patrones tuvieron que organizar sus propias asociaciones, y pronto estuvieron frente a frente las contrarias asociaciones, el Estado tuvo que intervenir para regularizarlas y otorgarles reconocimiento.

En el México contemporáneo, el Derecho del Trabajo nació con la revolución constitucionalista, aunque anteriormente había legislación sobre accidente de trabajo, el Derecho Civil Mexicano consignaba sólo la responsabilidad y la culpa antes de que quedara consagrada la Teoría del Riesgo Profesional.

Bueno ahora hablemos de la relación de trabajo, que es en realidad de lo que trata el presente capítulo, este concepto en Derecho Laboral ha sido muy discutido, debido a su contenido tan impreciso y por su significación tan trascendente.

La palabra relación viene del latín relatio, que significa conexión, correspondencia, contacto, por lo que quiere decir conexión de una cosa con otra, contacto con algo o alguien. Este contacto puede ser orientado en función de una persona o de otra realidad distinta de la persona.

Alonso García dice: "todo acuerdo de voluntades en virtud del cual una persona se compromete a realizar personalmente una obra o prestar un servicio por cuenta de otra, a cambio de una remuneración". (6) Este autor considera a la relación jurídica como un acuerdo de voluntades donde se conjugan dos elementos tanto el material como el formal y así éstos forman la estructura orgánica de la relación, y el Derecho es el que eleva a la categoría jurídica dándole estructura y contenido. La relación de trabajo designa la situación del contrato, mas no lo sustituye.

Colocando a la relación de trabajo dentro de la clasificación dada por la doctrina y la derivada del Derecho Romano, aplicándole los principios de integración, vigencia y extinción, diríamos que contiene los siguientes elementos:

a) Es un contrato sinalagmático, pues las dos partes patrón y trabajador tienen obligaciones y derechos recíprocos.

(6) ALONSO García, Manuel. Ob. cit. Pág. 302.

b) Es un contrato conmutativo, en virtud de que las partes conocen desde su celebración las obligaciones y derechos que éste les impone.

c) Es óneroso, porque tanto la prestación, como la retribución son necesarias, es decir, cada parte recibe algo de la otra.

d) Es consensual, esto es que se perfecciona por el simple consentimiento de las partes. En su artículo 23 la Ley señala que debe ser escrito esto es mas bien una mera formalidad. Sabemos que es válido también el oral.

e) Es sucesivo, porque se puede desarrollar conforme al tiempo

Análisis de la forma en que se establece la relación laboral, "Se dice que los fenómenos, los hechos, los órganos, etc., están en relación cuando media entre ellos un estado de orden; de casualidad, de sucesión, de simultaneidad, de función, de tiempo, de lugar, etc., las personas entran o están en relación también cuando media entre ellos un estado de orden: relaciones de amistad, de conocimientos, de vecindad, DE TRABAJO, etc., que suscitan sucesos de disposición de ánimo, reciprocidad, animadversión, entendimiento sobre bases determinadas. Cuando el estado en orden se traduce en derechos y obligaciones, las relaciones son jurídicas.

La relación de trabajo expresa un estado de orden

jurídico entre quien trabaja y quien aprovecha el producto del trabajo". (7)

Ahora veremos las formas de constituir las relaciones de trabajo, y sabemos que éstas nacen en el preciso momento en que se empiezan a prestar los servicios, y su duración, de acuerdo con el artículo 35 de la Ley Laboral, será siempre por tiempo indefinido, a falta de estipulación expresa. Desde luego las relaciones de trabajo también pueden ser por tiempo fijo o por obra determinada.

En el caso de que el contrato se celebre por tiempo fijo, deberá precisarse con toda claridad la fecha de su terminación, pero 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. Lo mismo sucede cuando la relación de trabajo es por obra determinada, en cuyo caso debe expresarse con toda claridad en qué consiste dicha obra, por ejemplo puede ser promocional o bien tratarse de un pedido especial, ésto deberá estar bien precisado, al igual que la fecha probable de entrega, etc.

En la práctica no se aconseja que se celebren contratos por tiempo fijo o por obra determinada, ya que en caso de conflicto las indemnizaciones son muy altas; ejemplo:

(7) CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero, Tercera Edición Editorial Didot, México, 1959, Pág. 59.

Si la relación de trabajo fuera por tiempo determinado menor de un año, se debe pagar una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados, además de tres meses de salario y salarios vencidos. Si la relación excede de un año, se debe pagar una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y veinte días por cada uno de los años siguientes, además de la indemnización de tres meses y salarios caídos.

La justificación de estas indemnizaciones elevadas la encontramos en que los trabajadores que celebran contratos por tiempo fijo, calculan de antemano todas sus consecuencias, e inclusive se trasladan a otros lugares por lo que debe resarcirseles mayormente por los perjuicios que se les causen si son despedidos injustificadamente. Ejemplo: el ingeniero minero que deja la ciudad en donde vive para irse a la mina con todo y su familia, confiado en un largo contrato por tiempo fijo.

El artículo 40 de nuestra Legislación Laboral previene que los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por mas de un año. En dicha disposición estamos en desacuerdo, creemos que existe un error por que interpretándola a contrario sensu, se tendría que concluir que los trabajadores si están obligados a prestar sus servicios por menos de un año, lo cual es falso, ya que a nadie se le puede obligar a trabajar, ni por un minuto, sin su pleno consentimiento, salvo excepciones.

Lamentablemente el artículo 20 de nuestra Ley Federal

del trabajo confunde el concepto de contrato de trabajo con el de relación de trabajo, ya que en ambos casos manifiesta que se trata de la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. sabemos que existe una marcada diferencia; 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. En consecuencia, puede haber un contrato, sin relación laboral, como cuando se contrata a una persona para que trabaje en fecha posterior.

La relación de trabajo siempre implica la existencia de un contrato, la falta de un contrato escrito es imputable al patrón y por que entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe se presume la existencia de un contrato de trabajo.

Relaciones Individuales y Colectivas de Trabajo, en un principio el contrato de trabajo individualmente considerado se equiparó al de naturaleza civil.

Mas adelante logró adquirir autonomía propia, pero su forma aún era verbal con el tiempo llegó a exigirse la forma escrita, de tal modo que de no cumplirse con esta formalidad el hecho sería imputable al patrón.

Con respecto al contrato colectivo podremos decir que no se debe confundir con el individual, ya que para que el colectivo exista debe haber nacido antes el individual.

Mario de la Cueva al referirse al contrato colectivo dice: "Es un acuerdo entre un sindicato de trabajadores y un patrono para regular en forma colectiva las relaciones entre el trabajo y el capital". (8) Consideramos que es muy acertada su opinión, porque el objetivo de las relaciones colectivas es mantener el equilibrio en los factores de la producción.

El contrato individual de trabajo, según el artículo 17 de la Ley de 1931, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida. La nueva Ley que entró en vigor en mayo de 1970 dice, es contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario. Según vemos ambas definiciones coinciden, en cuanto se refieren; al patrón, al trabajador, a la prestación de un servicio personal y al pago de un salario, sólo cambian en que la Ley de 1931 dice dirección y dependencia, y la nueva Ley dice subordinado, esto es sólo semántica, a fin de cuentas es lo mismo.

Consideramos que la relación individual del trabajo es la parte más noble de la legislación laboral, ya que en ésta se encuentra la protección directa del hombre a la existencia, porque el Derecho Individual del Trabajo está integrado por los preceptos

(8) DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit. Pág. 360

legales que nacen de las exigencias de la vida laboral de un trabajador, al respecto el maestro Mario de la Cueva nos dice: "Derecho Individual del trabajo, es la suma de principios, normas e instituciones que regulan el nacimiento, la vida y la extinción de las relaciones individuales de trabajo, determinan las condiciones generales para la prestación del trabajo; fijan los derechos y las obligaciones de los trabajadores y de los patronos, y señalan las normas particulares para algunas formas de prestación del trabajo".

(9)

Como se ve es muy clara y amplia la definición del insigne profesor donde expone que el regulador de estas relaciones es el propio Derecho Individual.

Ahora bien pasando al aspecto colectivo, este Derecho está formado por las instituciones que se unen legalmente para defender sus intereses comunes, por vía de la coalición, sindicato, Asociación Profesional, Contrato Colectivo de Trabajo, el Reglamento Interior de Trabajo, y el Contrato Ley.

Las relaciones colectivas de trabajo son aquellas que se llevan a cabo entre un colectividad obrera y una o varias empresas, y su contenido va a consistir en el conjunto de condiciones de trabajo que habrán de aplicarse a los trabajadores presentes y futuros de la negociación interesada.

(9) DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Pág. 179.

Otro aspecto de estas relaciones consiste en que siendo la colectividad obrera un punto principal, va a traer como consecuencia que sean las organizaciones de trabajadores titulares primarios y necesarios de las relaciones colectivas; del lado de los patronos, el sujeto primario será el empresario, como persona física y jurídica, al igual que los obreros, éstos podrán formar un sindicato para que los puedan identificar dentro de estas relaciones, con la diferencia de que el sindicato patronal solamente fungirá como representante de los empresarios.

En el contrato colectivo de trabajo descansan y giran todos los intereses de la empresa, además constituye la suma de los contratos individuales.

Las relaciones colectivas de trabajo son aquellas que se establecen entre la empresa y la comunidad de trabajadores, como una unidad de hecho, reunida en un sindicato.

La exposición de motivos de la Nueva Ley Federal Laboral enfatiza: "las relaciones colectivas son formas de realizar la libertad e igualdad de trabajo y del capital. En la democracia moderna, y que las instituciones que la integran tienen fundamento constitucional por primera vez en la historia. En nuestro artículo 123, fracciones de la XVI a la XXXIII a saber: la coalición, la asociación profesional, las huelgas, los paros, las negociaciones, los contratos colectivos del trabajo, para cuya resolución existen dos procedimientos: la huelga y el recurso ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a fin de que éstas, previo estudio del problema,

resuelvan sin deben modificarse las condiciones de trabajo de los servicios o si es posible autorizar a la empresa para que suspenda o termine parcial o totalmente sus actividades." (10)

Y como el derecho regulador de las relaciones generalmente está en el contrato colectivo de trabajo, éste es fuente de Derecho objetivo para las relaciones de trabajo individuales y colectivas, por eso el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo se interpreta que el contrato colectivo constituye la base para el establecimiento de las relaciones colectivas.

(10). Iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo, Exposición de motivos, Edición de la H. Cámara de Diputados, 1969.

2. SUJETOS DE LA RELACION DE TRABAJO

A) CONCEPTO DE PATRON.

De acuerdo con el artículo 10 de nuestra Ley Laboral, "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos. (11)

Como se puede apreciar patrón es toda persona física o moral que emplee los servicios de otra por medio de un contrato o simplemente que medie una relación de trabajo, en la actualidad el patrón está respaldado por los grandes poderes financieros, bancos, sociedades anónimas, etc. Además se consideran éstos como los representantes de los patrones, y se obligan en sus relaciones con los trabajadores, quienes pueden ser los directores, administradores, gerentes, etc.

Basta con utilizar los servicios de alguna persona para que la figura del patrón aparezca, aunque no haya contrato.

El maestro De la Cueva nos dice, "patrono es toda

(11) Ley Federal del Trabajo 1970, reforma procesal de 1980, Quincuagésima-séptima Edición. Editorial Porrúa, S. A., México, 1988, Pág. 28.

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
SECRETARÍA DE LA BIBLIOTECA

persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo. Una norma que era otra consecuencia de la concepción contractualista". (12)

En la Ley vigente vemos que ya no se menciona la necesidad de la existencia de un contrato, porque al prestarse y recibirse el servicio ya nació la relación laboral, y ésta es la única que basta comprobarse para que se pueda aplicar automáticamente la legislación laboral.

El patrón puede ser cualquier persona ya sea física o moral que utilice y se beneficie con la actividad del trabajador, pero éste necesariamente debe ser una persona física y nunca moral.

También serán considerados patrones todas aquellas empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

Hablemos del patrón sustituto, éste viene a ser la persona física o moral que ocupe el lugar del patrón, bastará para que tenga lugar la sustitución cuando venda parte de sus bienes o ceda a otras personas el manejo o parte importante de los servicios, o bien que el objeto de la venta lleve consigo la insolvencia del patrón. Los que adquieran la empresa en estas condiciones o por cualquier otra causa, son patrones sustitutos.

(12) DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tercera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1975, pág. 159.

Por otra parte, esto se complementa con la obligación que tiene el patrón de dar aviso al sindicato o a los trabajadores de la substitución real y efectiva de la empresa o establecimiento, no sólo para fincar la responsabilidad del patrón sustituto, sino también para que los trabajadores tengan conocimiento de la substitución o de la parte de bienes o cesión de servicios que un patrón haga a otra persona, para fincarle la consiguiente responsabilidad solidaria.

Dicha substitución es diferente a la del IMSS.

El cambio del patrón no implica transferencias en las condiciones del trabajador, a no ser para mejorarlas: así el nuevo patrón asume la substitución con todos los derechos de los trabajadores.

A partir del momento en que se da aviso de cambio de patrón, durante los seis meses siguientes serán responsables solidarios tanto el nuevo como antiguo patrón; así de esta manera se está dando una garantía a la estabilidad en el empleo a los trabajadores.

Y por último, habrá substitución cuando se transmite un patrimonio como una unidad con derechos y obligaciones.

El sujeto de la relación de trabajo llamado patrón entre los trabajadores del circo viene a ser el empresario del circo, y lo debemos de entender a éste como: Patrono.

Patrón que emplea obreros.

Persona que por contrato o concesión realiza alguna obra o explota algún servicio público, o que abre al público y explota un espectáculo o diversión.

Persona que lleva a cabo una empresa de su sola cuenta, o tiene parte en ella, contribuyendo al efecto con sus caudales y reportando sus utilidades o sufriendo sus pérdidas.

Individuo o persona jurídica propietaria o contratista de una obra, explotación o industria que concierta los servicios de otras personas a cambio de una remuneración.

El empresario del circo es el sujeto que explota mercantilmente dicha empresa para ofrecer en ella representaciones de tipo artístico y cultural a todo el público en general.

Desde luego de que sí existe la posibilidad de que pueda surgir la figura del patrón sustituto, sería la persona física o jurídica que ocupara el lugar del empresario cuando éste venda parte del circo o ceda parte de los servicios del espectáculo a otra persona, o que en la venta lleve consigo la insolvencia del empresario.

Es necesario que señalemos algunas de las obligaciones que de manera primordial tiene el empresario para con los trabajadores cirqueros son:

1. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a su empresa.

2. Pagar a los trabajadores los salarios e indemniza-

ciones de conformidad con las normas vigentes.

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

4. Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos necesarios que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia.

5. Dar a las mujeres embarazadas de los trabajadores la protección médica necesaria.

6. Garantizar un contrato de actuación mínimo por quince días.

7. Proporcionar a los trabajadores camerinos cómodos, higiénicos y seguros, en el local donde se preste el servicio.

8. Anticipar un 25% del importe de los salarios a los trabajadores cuando éstos sean contratados para actuar en el extranjero, y asegurarles el pasaje de ida y regreso a los mismos.

9. Efectuar el preaviso con siete días de anticipación o pagar estos siete días al trabajador, cuando quiera que ya no labore éste porque la temporada no tuvo el éxito esperado.

B) CONCEPTO DE TRABAJADOR.

El artículo 3o. de la Ley Laboral de 1931, dice:
"Trabajador es toda persona que preste a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo."
(13)

Al respecto opinamos, trabajador no es toda persona, sino sólo la física, además al desarrollar una actividad material al mismo tiempo se está ejerciendo la intelectual, de lo contrario estamos atentando contra la dignidad del trabajador porque lo estamos equiparando con una máquina.

Por lo que respecta a nuestra Ley vigente, en su artículo 8o. reza la definición del trabajador, y podemos apreciar que incluye la referencia de un trabajo personal y subordinado, creemos que existe una ligera discrepancia de la subordinación, porque el sentido ideológico del artículo 123 constitucional se refiere a que las relaciones entre trabajadores y patrones serían igualitarias, ya que el trabajo es un derecho y un deber social, por tal motivo podemos decir que trabajador es todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración.

Creemos que el trabajador conviene en la prestación de sus servicios movido por la necesidad de satisfacer sus exigencias

(13) Ley Federal del Trabajo de 1931, Comentada por Alberto Trueba Urbina, Vigésimo-quinta. Edición. Editorial Porrúa, S.A., México 1955, Pág. 40.

mas apremiantes de vida y de esta manera al aplicar su esfuerzo a la materia prima, ésta se transforma y se vuelve útil socialmente.

Por otro lado el hombre al convertirse en sujeto de un fenómeno social, se convierte en una persona jurídica, la cual queda investida de derechos y obligaciones.

Nos encontramos que el trabajador es el primer elemento en la relación laboral, el segundo es el patrón, otro elemento es la prestación de servicios en forma personal, y como último elemento tendríamos al salario.

Es necesario que apuntemos que la Ley no establece ninguna diferencia entre trabajador y empleado, porque algunos afirman que trabajador es todo aquél que realiza actividades materiales, manuales, en tanto que el empleado ejecuta labores intelectuales, características que desecharnos completamente, en el sentido de que no existe base legal que fundamente estas distinciones, siendo la contenida en el artículo octavo de la Ley Laboral la más clara y precisa.

Existen trabajadores dependientes y autónomos, actuando estos últimos por cuenta propia; como patrones de sí mismos. Además Trabajadores permanentes y transitorios, los segundos también se conocen como eventuales o de contrato.

El Estado mediante su sistema de Seguridad Social tiene el deber de proteger al individuo, pero cuando por diversas

circunstancias éste no puede hacerlo, el trabajador tiene el derecho de hacerlo voluntariamente, y por ende dedicarse a la profesión u oficio que mas le acomode, siendo permitidos por la Ley, para que pueda contribuir en la medida de su capacidad, y procurarse la satisfacción de sus necesidades y no se constituya en una carga para el seno familiar o a la sociedad para la cual pertenece.

Porque si reflexionamos un poco, hay trabajadores que nunca han trabajado y existen otros que sin ser considerados propiamente trabajadores; han trabajado toda su vida, para algunos autores trabajador es todo el mundo y para otros es sólo aquél que pertenezca a la clase trabajadora, opinamos mas favorable la segunda acepción ya que de lo contrario no existirían empleadores.

Expondremos algunos comentarios: recalcaremos que los términos trabajador y empleado son sinónimos para los efectos de la Ley Laboral. El trabajador temporal es el que sustituye a otro por un lapso de tiempo determinado, en cambio es trabajador de planta el que desde su inicio empieza a trabajar, a menos que exista disposición expresa pactada en contrario.

El trabajador de temporada es aquel que presta sus servicios en labores cíclicas: como el de zafra, pizca de algodón, ensarte de tabaco, y cuenta con todos los derechos que un trabajador de planta, mientras labore en dicha temporada.

El trabajador eventual no es el que, como su nombre lo indica, presta sus servicios eventualmente sino aquel que labora

en oficio distinto al de la empresa; ejemplo: en una fábrica textil es trabajador eventual el individuo que engrasa las máquinas, aunque tenga muchos años de hacerlo.

A los policías bancarios no se les considera trabajadores en virtud de que sus nombramientos son expedidos por una autoridad; sin embargo, si se utiliza a un policía de esta clase como chofer, puede tener el carácter de trabajador por este concepto, y seguir siendo además policía bancario.

Por otra parte, los gerentes deben ser considerados como trabajadores sólo cuando no sean parte integrante de la empresa y no estén vinculados a los resultados económicos de la actividad de la misma, pues en este caso, incuestionablemente tienen el carácter de patrones.

Los billeteros de Lotería Nacional no tienen el carácter de trabajadores, porque no desempeñan un trabajo personal subordinado, la Lotería Nacional no se considera una empresa con fines de lucro.

Cuando las personas se encuentran en período de capacitación, para que pueda considerárseles trabajadores, se requiere que su actividad beneficie o sea lucrativa para el patrón o a la empresa, pues en caso contrario, no se puede estimar que se dé la relación de trabajo. Así, si una persona está siendo capacitada, pero no es productiva para la empresa, no tiene el carácter de trabajador.

Ahora veremos las clases de trabajadores que cobija la institución del circo y algunas de sus funciones:

OBREROS

Los que instalan pistas, butacas, sillas, gradas, mástiles, carpas.

Los que alimentan y asean a los animales.

Barrenderos.

Taquilleros.

Operarios.

Choferes.

Vendedores en el interior del circo.

Estibadores.

Sentimos que este grupo es el mas desprotegido por nuestras leyes, o por lo menos son los que no las hacen valer, debido a que es gente menos preparada que no tiene alicientes de superación, este bloque constituye a el grueso de los obreros del circo propiamente dichos, los mil usos, a los que en ellos recae la mayor parte del trabajo mas pesado, mas duro; se calcula que un 25% de éstos son reclutados en el lugar donde se presenta el espectáculo como trabajadores de temporada. A estos personajes debemos prestar

mayor atención para que formen una contratación colectiva.

ACTORES

domadores.
 trapecistas.
 payasos.
 magos.
 funámbulos.
 malabaristas.
 equilibristas.
 prestidigitadores.

Los actores son todas aquellas personas que con su actuación, nos hacen vibrar de emoción, reírnos, asombrarnos y por unos momentos hasta nos olvidamos del presente. Estos personajes aunque desarrollan su trabajo como una rutina, la mayor parte de ellos expone su vida al ejecutarlo. Para los actores mexicanos existe una agrupación llamada Asociación Nacional de Actores (ANDA) en donde agrupa a los actores y músicos del país, los actores extranjeros son regulados por su país de origen. quedando al margen los trabajadores de temporada.

TECNICOS

electricistas
 mecánicos.
 publicistas.
 coreógrafos.
 escenógrafos.

Para estos trabajadores su forma de trabajo es mas

holgada y con una mejor remuneración, y como su trabajo es mas común, hay mas demanda, cuando ya no les conviene el puesto simplemente lo dejan y toman otro mejor.

PROFESIONISTAS {
 animador o maestro de ceremonias.
 abogados
 gerente
 veterinarios
 administrador.
 director
 músicos

Estos trabajadores tienen aún un nivel mucho mejor que los demás trabajadores, aunque en la práctica los que desempeñan esta clase de puestos en su mayoría son familiares del o propietario (s), o en otras ocasiones por lo general son trabajadores de confianza.

Como apreciamos la familia del circo encierra una gran variedad de personajes que conjugan en sí, diferentes nacionalidades, credos, posición económica; pero que en conjunto nos proporcionan arte, diversión y cultura; no debemos pasar por alto que todos ellos forman una comunidad que como cualquier otra sufre, llora, ríe, canta; porque en el interior de la carpa acontecen tragedias y festividades.

CAPITULO III.

MARCO JURIDICO LABORAL DEL TRABAJADOR DEL CIRCO

1. NATURALEZA JURIDICA DE ESTA ACTIVIDAD

Precisar con exactitud cuál es la naturaleza jurídica en la actividad del trabajador del circo es algo difícil, suponemos que una vez que nace el vínculo del contrato colectivo entre trabajadores y empresario del circo, hasta entonces se le da verdadera esencia a esa acción; el diccionario jurídico de Juan Palomar nos dice al respecto: "Es la esencia y propiedad característica del Derecho". (14) Podríamos agregarle a este concepto de que es naturaleza jurídica, que es la esencia y propiedad característica de cada ser, conjunto, orden y disposición de todas las entidades que componen en sí el universo.

El diccionario Jurídico Ediciones Contabilidad Moderna ofrece la siguiente definición de naturaleza jurídica, "Dícese de la esencia de las cosas o del estado normal de ellas de acuerdo con su constitución y propiedades. En los contratos, está constituida según su estructura, constitución, elementos y forma". (15)

Apreciamos que en ambos casos se hace referencia a la esencia y propiedad de alguna de las partes integrantes del Derecho según se trate o del mismo Derecho.

(14) PALOMAR De Miguel, Juan. Diccionario para juristas. Mayo Ediciones, México, 1981, Pág. 902.

(15) Diccionario Jurídico, Ediciones Contabilidad Moderna, Buenos Aires, 1972, Pág. 554.

La naturaleza Jurídica del Derecho, es el conjunto de propiedades que permiten definir, entre los objetos, un sector que presenta características comunes (la juridicidad), y a las cuales llamamos lo jurídico.

La juridicidad es un significado fundamental que presenta la palabra naturaleza en el vocabulario filosófico, es la esencia de un género, es decir el conjunto de propiedades que definen a un género.

¿Qué se entiende por género, éste es definido como una clase, como un conjunto de objetos que poseen, todos ellos, determinados caracteres comunes.

La naturaleza jurídica designa el conjunto de rasgos que permiten identificar a la institución de que se trata, especie de descripción, proporciona un conocimiento por los accidentes que le son propios y la determinan lo suficientemente como para no confundirla con otra cosa, enlazando a la vez dos aspectos: uno que es el comprensivo y otro que es el designativo, se comprende y se designa a la vez en forma peculiar.

La naturaleza jurídica constituye en el Derecho del Trabajo a los sujetos mismos que componen a éste, como la esencia misma del contrato, el trabajador es la persona jurídica que tiene la imperiosa necesidad de satisfacer su alimentación, en primer término para poder subsistir, después desarrollarse, superarse y progresar, en cambio para el patrón lo primero es ya secundario puesto que cuenta con los medios necesarios para subsistir, pero

en lo segundo se ve necesariamente obligado a pagar una fuerza de trabajo para sacar adelante su empresa pero esto constituye una etapa final para su producción y en su persona es el aseguramiento de su bienestar futuro, porque la subsistencia y seguridad ya de antemano los tenía consigo aseguradas.

Al Derecho del Trabajo le interesa la actividad laborista, humana, lícita, social, remunerada y subordinada.

De lo anterior desprendemos que el trabajo origina Derechos naturales del hombre, como una retribución justa, mejoramiento de condiciones de trabajo y económicas, preservación a la salud, derecho al bienestar, protección social de él y la de su familia, defensa de sus intereses profesionales.

Por lo tanto el Derecho del Trabajo es inherente, insustituible, inseparable arbitrariamente, imprescindible al fenómeno de la convivencia humana, y ésta es inconcebible sin Derecho.

Diversos criterios sobre la naturaleza del Derecho del Trabajo. La naturaleza de este Derecho ha sido motivo de diversos debates pues mientras para unos autores el Derecho del Trabajo forma parte del Derecho Privado, para otros, forma parte del Derecho Público, algunos doctrinarios se sitúan en su teoría dual, o sea que consideran que dicha disciplina tiene normas de Derecho Público y Privado, y otros mas nos hablan de un Derecho Social.

La división entre Derecho Público y Privado comienza

con Ulpiano en Roma, la diferencia entre estas dos ramas del Derecho fue objeto de innumerables discusiones, llegando a determinarse que el Derecho Público es un cuerpo de normas impositivas, que regulan la estructura y actividad del Estado y los órganos que se encuentran dotados de poder Público, en cambio el Derecho Privado es dispositivo, en virtud de que funciona integralmente la autonomía de la voluntad de los particulares, pues reglamenta las instituciones y relaciones en que los sujetos participan como particulares. Dentro de este tipo de relaciones, el Estado puede participar en razón de su desdoblamiento de personalidad, por ejemplo cuando efectúa un contrato de compraventa con un particular.

La división tradicional entre ambas ramas del Derecho no es aceptada por los tratadistas modernos, que sostienen que la distinción entre Derecho Público y Privado no es absoluta, ni tiene un valor propio porque es derivado de un Derecho natural que no existe, su valor es histórico fundado en un Derecho Positivo.

En suma el Derecho Público, es impositivo, autoritario y unilateral, los particulares van a quedar subordinados en sus relaciones con el Estado u organismos dotados de poder público. Por su parte, en el Derecho Privado funciona la autonomía de la voluntad de las partes, es un Derecho dispositivo y si el Estado actúa dentro de esta esfera jurídica sus relaciones serán de coordinación o igualdad con los particulares. La división entre Derecho Público y Privado depende del orden jurídico positivo que adopte cada uno de los Estados.

El Derecho del Trabajo, nació siendo parte del Derecho Privado, pues era un Derecho individualista fincado en la autonomía de la voluntad de las partes, éstas contrataban libremente respetando únicamente las normas de Derecho Público y aunque después vino el reconocimiento del Derecho Colectivo de Trabajo, libertad de Coalición, de Asociación Profesional, de Huelga y de admisión de validez del Contrato Colectivo del Trabajo, este Derecho seguía siendo privado. Sin embargo, el Derecho del Trabajo de nuestros días ha sufrido innumerables transformaciones jurídicas, políticas y sociales, y he ahí la discusión de su naturaleza.

Dentro de los juristas que sostienen que el Derecho del Trabajo es Derecho Privado, encontramos a Paul Durand, R. Jausand, Paul Pic, René Rodiere, André Percerón y Charles Beudant.

Entre los autores que se pronunciaron en favor de la corriente doctrinaria que considera al Derecho del Trabajo como parte del Derecho Público encontramos a Calleja y Jesús Castorena como los máximos exponentes.

El criterio adoptado por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación ha venido siguiendo la corriente doctrinaria que sostiene que el Derecho del Trabajo es de Derecho Público.

Ahora veamos la naturaleza dual del Derecho del Trabajo, los autores que se inclinan por dicha corriente entre ellos son, Eugenio Pérez Botija, Carlos García Oviedo, Alfred Hueck, Walter Kaskel y Erwin Jacobi, coinciden en que las medidas de protección

a los trabajadores encuentran fundamento en la relación de trabajo de Derecho Privado, pero son completadas por el Derecho Público sobre todo en la garantía del salario.

Como apreciamos, ninguna de las posturas relativas al Derecho Público, Privado y dualista nos dan una solución satisfactoria respecto de la naturaleza del Derecho del Trabajo.

Veamos las teorías del Derecho Social, esta doctrina, se ha impuesto a la ciencia jurídica a consecuencia de las transformaciones Estatales, creando un Derecho nuevo de perfiles propios y de alcances insospechados, esto es, un Derecho de sustantividad propia que dista mucho de las instituciones del Derecho Civil, en virtud de que mientras éste rige las relaciones patrimoniales y de familia, aquel protege al débil contra el fuerte.

El primer expositor de esta rama del Derecho fue Gustavo Radbruch, su pensamiento ha sido apoyado por George Gurvitch, Goerge Ripert, G. Lavasseur, Paul Rovier y Mario de la Cueva entre otros.

Radbruch principia por la división entre Derecho Público y Privado, negando su validez absoluta que se funda en un Derecho natural que no existe, tampoco le concede valor histórico, únicamente le da crédito en base a un Derecho Positivo histórico, que resultó de la recepción del Derecho Romano en Alemania cuyo fin era liberar al príncipe de su dependencia jurídico política de los estamentos, posteriormente, explica el nacimiento del Derecho

Económico en Alemania, y al lado de éste, el Derecho del Trabajo.

Al aislarse ese país económicamente durante la guerra Europea, surge el socialismo, consistente en que Alemania tiene que bastarse a sí misma e interviene en la producción y en la economía surgiendo el Derecho Económico en todo su esplendor que implica la invasión del Derecho Público, y la Economía a su vez, invade la vida política, contemplando a la sociedad desde el punto de vista de protección a la empresa, y por su parte, el Derecho del Trabajo surge como un Derecho de clase trabajadora imponiéndose al Estado como medida de protección.

De las ideas apuntadas, surgieron otras opiniones con mayor profundidad; pues se considera actualmente clase trabajadora a todas las personas que presten sus servicios a un tercero llamado patrón, por cuya cuenta trabajan sin tomar en consideración su actividad, ya que para obtener el calificativo de trabajador, no es necesario laborar en una industria, fábrica, taller o empresa sino basta prestar un servicio bajo la dirección y dependencia de un tercero.

De lo expuesto con anterioridad desprendemos que la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo si puede estar contenida en esta rama social, todo Derecho es social por fincarse en la sociedad, pero tienen mas características sociales los Derechos Agrario y del Trabajo que los Derechos: Civil, penal, fiscal, mercantil, etc.

Al advenimiento de la Constitución Mexicana de 1917 las doctrinas tanto privatistas, públicas como dualistas, sufrieron un cambio radical ya que nuestra Carta Magna elevó a la categoría de Derechos Sociales Constitucionales todos los principios básicos del Derecho del Trabajo.

El Derecho del Trabajo es un Derecho autónomo, de sustantividad propia, completamente distinto del Derecho Civil, que acepta a la sociedad dividida en clases sociales, este Derecho es social como todos los demás sin olvidar que contiene instituciones de carácter Público y Privado.

Por otra parte, la naturaleza jurídica de los trabajadores del circo la vamos a encontrar en los siguientes aspectos normativos y legislativos: El Derecho del Trabajo está consagrado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123, que expresamente señala en su párrafo primero que "toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil..." así mismo, es reglamentaria de este precepto nuestra Ley Federal del Trabajo, la cual conforme a su artículo 10., es de observancia general en toda la República Mexicana.

Dentro de este cuerpo normativo e independientemente de aquellos preceptos de aplicación general, hay una serie de disposiciones específicas para la labor de los trabajadores actores y músicos que se encuadran dentro del Título VI, Capítulo XI, artículos del 304 al 310 de la Ley Federal del Trabajo.

Particular atención reviste el artículo 304 que expresamente señala: Las disposiciones de este capítulo se aplican a los trabajadores, actores y a los músicos que actúan en teatros, cines, centros nocturnos o de variedades, CIRCOS, radio y televisión, salas de doblaje y grabación o en cualquier otro local donde se transmita o fotografíe la imagen del actor o del músico o se transmita o quede grabada la voz o la música, cualquiera que sea el procedimiento que se use. Este precepto de la Ley Laboral contempla tanto al actor o trabajador intérprete que actúa en vivo como a aquél que transmite o quede grabada su música o su voz.

En los trabajadores del circo estamos englobando a las personas que desempeñan la labor desde los que levantan la carpa hasta los individuos que constituyen la atracción principal del espectáculo. Desde luego diferenciando sus variantes entre categoría y categoría, como anteriormente ya lo expresamos, debido a su naturaleza en el desempeño de su trabajo y el tipo de relación de trabajo que medie con el empresario, éste como sabemos es el patrón que junto con los trabajadores del circo vienen a formar los sujetos de la relación laboral.

2. MODALIDADES DEL TRABAJADOR DEL CIRCO

Por modalidad entendemos el modo de ser o de manifestarse una cosa, para nuestro caso la modalidad del trabajador del circo es la manera o forma de realizar tal actividad.

El circo como cualquier otra actividad humana, nace con la propia sociedad, las primeras representaciones son: eventos deportivos para los griegos, actos de pleitesía para los emperadores Romanos, mendicidad para los juglares, asombro y novedad durante el circo moderno, y cultura, arte y diversión en el circo de nuestros días.

Pero la importancia en esta larga trayectoria es considerarla como un trabajo para un importante grupo, y que en mas de la mitad del tiempo desde su nacimiento no se le consideró como tal, porque en sus inicios ya sea como deporte en Grecia, y como una obligación en tiempos de la Roma antigua y en la Edad Media, estos trabajadores no percibían un sueldo mucho menos gozar de los derechos que el trabajo origina, aunque también hay que reconocer que esta actividad no era un fin de lucro por las presentaciones.

Inclusive durante el Renacimiento los cirqueros eran mal vistos en sociedad; se estimaba como una actividad un tanto denigrante e inmoral. Es a partir del circo moderno con las transformaciones sociales aparecen otras formas de convivencia, ya se les empieza a dar un trato mejor a los cirqueros y se les reconoce sus méritos en esta actividad, aunque no como debería de ser, en

la actualidad estos seres ocupan un lugar importante en la sociedad, sobre la que influye en gran aspecto no sólo por las enormes carpas que levantan con cupo para miles de espectadores sino por el gran contingente que está en movimiento para ofrecer un espectáculo a grandes masas sin distinción de estrato social.

Las formas de realizar las labores en el circo son muy variadas; tales como; armadores y desmanteladores del circo propiamente dicho, alimentadores y aseadores exclusivos de las fieras, veterinarios de los animales en general, boleteros y taquilleros agentes de publicidad y promoción, vigilancia en general, choferes, mecánicos, electricistas, actores, músicos, director del espectáculo, emergentes y auxiliares del mismo, etc.

Como apreciamos es una gran gama de colaboradores desde profesionales, técnicos y no profesionales, pero todos sin duda trabajadores para el mismo patrón.

Curiosamente no se define a los patrones, pero debemos entender que se trata de aquellas personas que hacen de la presentación del mencionado espectáculo un negocio y a el se dedican.

3. JORNADA DE TRABAJO

Precisamente por el tipo de actividad de que se trata, la contratación puede ser como en el caso de los deportistas: por tiempo determinado, o indeterminado, para una o varias temporadas, o para una o varias funciones o presentaciones.

Pero se exceptúa este trabajo de lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo; es decir, que pueden darse por terminadas las relaciones aún cuando subsista la materia del trabajo.

Esto creemos debe entenderse en virtud de que mientras esté funcionando el circo, subsiste la materia de trabajo para los actores, pero existe la posibilidad, inclusive la necesidad de sustituir variedad de espectáculo y por ende de actores.

Debemos decir que de acuerdo con la costumbre establecida en el medio artístico mexicano, cuando se trata de contratación por una temporada, la duración mínima del contrato es de quince días, mismos que deben ser garantizados por el empresario, lógico que para unos artistas extranjeros no les convendría el trabajo.

Para los trabajadores del circo se manejaría mas fácil la relación de acuerdo por la naturaleza de lo que se desempeña, por ejemplo para instalar el circo, muchas veces reclutan personal del lugar donde se va a presentar y al término de la temporada el circo se va y los trabajadores se quedan en el lugar porque ya no

hay mas relación de trabajo que los una con el circo, éstos son trabajadores temporales.

El artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo reza el concepto de jornada de trabajo, diciendo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Esto es que basta que el trabajador esté a disposición del patrón para que se considere jornada de trabajo, aunque no labore éste y no el tiempo que necesariamente debe trabajar como muchos creen.

El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, lo cual no excederá de 8 horas, como lo estipuló el constituyente de 1917 en nuestra carta magna, fracción I del artículo 123 en donde se recogió la aspiración obrea de la limitación de la jornada de trabajo y se estipula que la duración de la jornada de trabajo máxima será de 8 horas diarias.

Entonces el concepto anterior de jornada ya no es muy exacto, ya que como dijimos que jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón, en los accidentes en itinerario el trabajador está a disposición del patrón desde que sale de su casa para su trabajo desde luego por la vía más corta hasta que vuelve a su casa de regreso del trabajo, esto es absurdo, porque entonces la jornada de trabajo está aumentando independientemente de la cercanía o lejanía de su casa y el tras-

lado si lo hace a pie o en automóvil.

El enfoque que le podríamos dar es la protección constitucional que jurídicamente al trabajador se le proporciona en el aspecto de las jornadas inhumanas que en un tiempo se les aplicaron, las jornadas de sol a sol lo único que provocaron en el trabajador fue desgaste corporal y una provocación hacia sus explotadores.

Concluyendo podríamos decir que jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios al patrón o los deja de prestar por causas imputables a él.

Resulta claro que una de las aspiraciones fundamentales de todo trabajador, siempre ha sido la de trabajar lo menos que le sea posible, es una consecuencia y una razón natural en todo trabajador, trabajar menos y ganar mas, sacar un mayor provecho con el menor esfuerzo.

Es válido que los trabajadores y patrones pacten, en que los primeros acumulen horas trabajadas, o sea jornadas superiores a las 8 horas pero que no rebasen el máximo de 48 horas de trabajo a la semana.

La duración máxima de la jornada será de 8 horas para la diurna, 7 para la nocturna y 7:30 para la mixta. Es jornada diurna la comprendida entre las 6:00 y 20:00 horas; mixta la que abarca períodos de jornada diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de 3:30 horas, pues si comprende 3:30 horas o

mas se reputará jornada nocturna.

Durante la jornada continúa de trabajo se debe conceder al trabajador un descanso de media hora por lo menos; en dicho descanso los trabajadores pueden tomar sus alimentos si así lo desean pero no existe obligación por parte de la empresa de conceder otra media hora para tomar alimentos.

Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante el tiempo de reposo o de comida, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

Se dice que la jornada máxima será de 8 horas diarias, pero, cuando se trate de labores en extremo peligrosas, inhumanas o que puedan causar un daño al trabajador, entonces la jornada de trabajo máxima ya no será de 8 horas, sino menor, porque la jornada de trabajo debe ajustarse a la naturaleza de la labor que se realiza, los trabajadores pueden demandar este derecho que es el de una jornada menor de trabajo lo cual determinará la Junta de Conciliación y Arbitraje si procede o no.

En caso contrario, en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, la existencia de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo indispensable para remediar esos trastornos.

La semana de 40 horas. Desde hace ya varios años, el Congreso del Trabajo ha pugnado por el establecimiento de la jornada de 40 horas y han solicitado para tal efecto, la reforma de la fracción I del artículo 123 constitucional. Al respecto opinamos que desde luego no resulta necesaria dicha reforma para que se pueda establecer la semana de 40 horas ya que la citada fracción nos habla de una jornada máxima y quien tiene lo más tiene lo menos.

Por otra parte, estimamos que no debe confundirse la semana de 40 horas con la semana de 5 días trabajados, es decir, se desea que los trabajadores laboren 40 horas pero que las empresas sigan laborando con otros trabajadores especialmente contratados las siguientes 8 horas y con ello inclusive se podría dar más empleo a más trabajadores.

Como argumentos en pro de la semana de 40 horas, se dice que ésta abate el desempleo y que se permitirá al trabajador integrarse mas a su familia, además de que su trabajo será mas eficiente, ya que el descanso adicional le servirá de estímulo cuando reanude sus labores. Pensamos, que nadie puede estar en contra de la semana de 40 horas, pero consideramos que una cosa es la teoría y otra la práctica.

México como país subdesarrollado necesita trabajar mas y producir mejor. En un tiempo atrás en nuestra República Mexicana se pensó que el establecimiento de la semana de 40 horas era inevitable, pero sólo la banca, el Estado y una que otra institución las adoptaron.

Cuando se concedió la semana de 40 horas a los burócratas, éstos protestaron porque pensaban que se les iba a dar mas trabajo, en virtud de que nunca habían trabajado 40 horas a la semana, inclusive creyeron que iban a trabajar los domingos. Hubo algo de cierto en ello ya que normalmente un burócrata labora, de 8 A.M. a 2 P.M., o sea 6 horas diarias, por 6 días a la semana, lo que da un resultado de 36 horas eso era anteriormente, ahora aunque laboran de lunes a viernes si les aplican supuestamente las 40 horas.

En la rama petroquímica y en la industria hulera la semana de 40 horas, ha sido totalmente aceptada. En Petróleos Mexicanos se encuentra implantada, en teoría, porque lo que realmente sucede es que siguen trabajando las 48 horas semanarias pagándose las primeras 40 como ordinarias y las 8 restantes como extraordinarias. En toda América Latina ninguna legislación la consagra, sólo en países altamente industrializados como Inglaterra, Japón y Estados Unidos de Norteamérica, se ha venido aplicando con razonables ventajas.

La jornada semanal de 40 horas propicia el llamado doble empleo como se le llama en Estados Unidos de Norteamérica, o trabajo negro como se le denomina en Alemania, ya que el trabajador no quiere estar ocioso y los sábados en lugar de reunirse con su familia sale en busca de trabajo para completar su deteriorado salario. El aprovechamiento del ocio es uno de los problemas principales que trae consigo la jornada reducida de trabajo.

Desafortunadamente en México no contamos con numerosos campos deportivos o recreativos que permitan al trabajador y su familia aprovechar ese descanso adicional. Las consecuencias de carácter económico también son de gran trascendencia, ya que nuestros salarios están programados para la semana de 48 horas. Si el trabajador descansa un día mas, obligadamente tendrá mas gastos y tendría que programarse otro diseño salarial.

En nuestro país posiblemente se llegue a implantar en una forma general la jornada de 40 horas, los trabajadores de oficina normalmente ya la tienen. Los obreros industriales y campesinos que son los que mas la necesitan serán los que mas tarde y al último probablemente la van a alcanzar, ya que el progreso de cualquier país no se logra por decreto y no es posible suspender la producción dos días a la semana por simple analogía ignorando sus posteriores consecuencias.

Se propone que los patrones deben de buscar dentro de la masa de desempleados trabajadores, quienes laboran los sábados, esto es una utopía porque el patrón mil veces preferirá cerrar los sábados que contratar a mas personal por todos los problemas económicos que le acarrearían.

Por lo menos las pequeñas y medianas empresas no están en posibilidades de contratar a mas personal para que les trabajen los sábados, y los que eventualmente lleguen a contratarse, por no tener la debida capacitación y adiestramiento correspondiente, quedarán sujetos a eventuales riesgos de trabajo.

Deseamos que con el tiempo lleguemos en una forma general a la semana de 40 horas sin que con ello se perjudique la producción y economía del país y sin demagogia que hayamos superado nuestra etapa de subdesarrollo y subcapacitación.

Políticamente, la semana de 40 horas es muy favorable, socialmente también lo es, ya que lo importante no es trabajar mas tiempo, sino trabajar de modo mas eficiente, jurídicamente también es conveniente a fin de que el trabajador pueda ser mas productivo, pero insistimos, desde el punto de vista económico la jornada de 40 horas en nuestro desquebrajado país, económicamente es como estar en contra de su propio desarrollo y progreso.

En Francia se trabajan 39 horas a la semana, pero sólo se pagan 39 horas. En México se pretendía la semana de 40 horas con pago de 56, esto hubiera sido catastrófico para los empresarios, en la actualidad, el trabajador que quiera trabajar 40 horas y exija se le paguen 56 se quedará sin trabajo, porque con la escasez de empleo que existe, habrá trabajadores que quieran trabajar 40 horas con pago de 40. Por otro lado, en Yugoslavia, a los profesores les pagan dos horas por cada hora de clase que imparten, se supone que la otra hora la emplean para preparar su clase.

El problema mas grave que se vislumbra si se implanta la jornada de 40 horas en forma general, sería, que el bien que mas escaseará sería precisamente el trabajo, porque no lo habría para todos, por lo menos a corto plazo, sólo que adoptáramos el sistema de pago por hora trabajada como en nuestro vecino país del

norte.

Concretamente para nuestros trabajadores del circo, existen varios aspectos: para los profesionistas como veterinarios, ingenieros electricistas, abogados, su relación de trabajo puede ser por tiempo determinado; para los trabajadores que montan y desmontan el circo, el director, el conductor del espectáculo y los publicistas, por lo general es por tiempo indeterminado; y para los actores en general por lo regular es por temporadas, funciones o presentaciones.

La jornada de trabajo por lo consiguiente va a ser variable; para los obreros será diurna, para los técnicos será mixta y para los actores será nocturna, con sus ligeras variantes respectivamente.

En el circo vamos a encontrar una gama de diversos aspectos jurídicos de toda índole, debido a la propia naturaleza en el desempeño del trabajo, podríamos decir que engloba todos los requisitos sin escapársele alguno, mas que la vejación de los derechos laborales del trabajador.

Otro lineamiento que casi no se da en el circo es la figura de las horas extras. Curiosamente en Yugoslavia nunca se paga tiempo extra, éste se va anotando en una libreta especial que controla el patrón para el efecto y al final del año, aparte de las vacaciones, se les anexa el tiempo laborado extraordinariamente para que lo disfruten descansando, hay trabajadores que gozan hasta

30 días ininterrumpidos de descanso lo que les permite viajar y programarse sus vacaciones. Si se siguiera este criterio en nuestro país habría mas atraso económicamente para el mismo, por lo consiguiente no se puede aplicar esto.

Sabemos que existe el derecho de laborar tiempo extra durante 3 horas diarias sin pasarse de 3 veces a la semana, y si ésto excediera el patrón está obligado a pagar el excedente hasta un 200% del salario que corresponda, y las primeras 9 horas se pagarán con un 100% a ésto es a lo que le llaman la jornada pactada, por lo general se prohíbe que se labore tiempo extraordinario, salvo permiso previo y por escrito del patrón. Por eso es conveniente que los trabajadores establezcan en sus contratos colectivos de trabajo que será potestativo para los mismos aceptar o no laborar tiempo extraordinario.

Porque no se puede obligar al trabajador a laborar mas del tiempo exigido por la Ley que es el de 9 horas extras a la semana, ni podrá el patrón rescindir contrato alguno por este mismo motivo, de lo contrario se estaría violando lo que es en sí la jornada de trabajo y lo pactado expresamente en el contrato. Por lo tanto debemos entender por tiempo extra la prolongación de la jornada ordinaria.

4. SALARIO

El título III, Capítulo V, artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, reza la definición de salario y dice que es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. La voz salario proviene del latín *salarium*, y ésta a su vez de *sal*, porque fue costumbre antigua dar en pago una cantidad fija de sal a los sirvientes domésticos.

La mayoría de los tratadistas estiman que salario constituye la retribución del trabajo prestado por cuenta ajena, contándose otras acepciones mas como son: remuneración que el patrono entrega al trabajador por su trabajo; la renta, provecho o beneficio cobrado por el hombre a cambio de su trabajo; estipendio o recompensa que los amos dan a los criados, por razón de su servicio o trabajo; estipendio con que se atribuyen servicios personales.

Podríamos concluir que salario es la contraprestación del trabajo, es lo que el trabajador percibe a cambio de su esfuerzo en la actividad laboral. Pero el salario no solo es lo que percibe el trabajador por sus servicios, sino que aparte, tiene otras prestaciones que le ayudan en algo a sostenerse económicamente y que le son inherentes a todos los trabajadores como son: cuota diaria, gratificaciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie, horas extras, aportaciones del 5% sobre su salario que entrega el patrón al Instituto del Fondo Nacional de la vivienda de los Trabajadores, vacaciones pagadas, aguinaldo y cualquier cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

La fijación del salario puede ser por: Unidad de tiempo, unidad de obra, por comisión. En los casos de salario por unidad de obra y en general cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los 30 días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho.

Si en ese lapso hubiera un aumento en el salario se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento. Cuando el salario se fije por semana o por mes se dividirá entre 7 o entre 30 según el caso, para determinar el salario diario.

El salario debe ser remunerador, pero no lo es en la realidad, también no debe ser menor al fijado como mínimo, esta disposición es violatoria por los patrones, y la mayoría de las veces el trabajador calla y se aguanta por la necesidad.

El salario tiene una función eminentemente social, porque está destinado al sustento del trabajador y su familia, el salario, es la remuneración de la prestación de servicios pero que no equivale a la compensación real que corresponde al trabajador.

Desde luego sería injusto pedir salarios desmedidos, que la empresa no pudiera soportar, resultaría contrario a la justicia social disminuir o aumentar indebidamente los salarios de los obreros, por eso los salarios se regulan de manera que el empresario puedan emplear los trabajadores necesarios y éstos pueden

obtener los bienes convenientes por el diario sustento de la vida.

Ya dijimos que debe ser el salario remunerador y nunca menor el fijado como mínimo, veamos ahora que es el salario mínimo. Se ha dicho que el salario mínimo es el que el Derecho permite fijar, a diferencia del salario vital que toma en consideración la vida del trabajador como hombre, en su expresión material y biológica.

Sabemos que existen diversos sectores de trabajadores que están descontentos por los sueldos injustos de miseria de que son objeto y este problema no es reciente, sabemos que viene desde antaño, y muy poco es lo que se ha logrado para remediarlo.

La doctrina social cristiana ha sostenido que el salario mínimo vital es aquel que satisfaga no sólo las necesidades del trabajador individualmente considerado, sino también las de su familia y además sus placeres honestos.

Consideramos que dicho concepto resulta muy amplio y ambicioso, ya que difícilmente se pueden garantizar las prestaciones aludidas con nuestros salarios mínimos vigentes.

Desgraciadamente en nuestro país los salarios mínimos se han fijado con criterio político y no con criterio económico como habría de ser. Ojalá y que en un futuro no lejano haya menos trabajadores con salario mínimo aquí en México.

De acuerdo con la definición de salario mínimo que dice el artículo 90 de nuestra Ley Laboral, el derecho a percibir el mencionado salario, no es estrictamente por una jornada de ocho horas, sino por la jornada que por costumbre o contrato lleve a cabo el trabajador al servicio del patrón.

Por otra parte, el patrón que no le cubra a su trabajador el salario mínimo general o profesional establecido al respecto, no sólo falta al cumplimiento de preceptos laborales, sino que puede incurrir en la comisión del delito de fraude al salario.

Por lo demás, el salario mínimo siempre debe pagarse en efectivo, sin descuento de ninguna especie, salvo en cuatro excepciones a saber:

1/a. Cuando se trate de pensiones alimenticias.

2/a. Cuando se trate de pagos de rentas, en cuyo caso no podrá exceder del 10 por ciento del salario.

3/a. Para el pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del INFONAVIT, en cuyo caso el descuento no excederá del 20%.

4/a. Cuando se trate de pagos al Fondo de fomento y Garantía para el consumo de los trabajadores, en donde se autoriza un descuento hasta el 10% del salario.

En la práctica, los salarios mínimos son del todo insuficientes. A lo largo de la República Mexicana tenemos 111 zonas económicas en las que por costumbre se han fijado diversos salarios mínimos generales, tomándose en cuenta las condiciones económicas particulares de cada región del país.

Salario mínimo general es aquel que rige para todos los trabajos de las 111 zonas económicas en que se encuentra dividido nuestro país, independientemente de las ramas de la industria, comercio, profesiones y trabajos especiales; y son fijados por las Comisiones Regionales correspondientes previa ratificación de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, que es la que en realidad lo establece.

Los salarios mínimos profesionales son aquellos que han sido fijados para una rama determinada de la industria, comercio, profesiones, oficios o trabajos especiales dentro de cada zona económica. Actualmente existen 86 categorías de dichos salarios, como estos salarios por lo común son mas altos que el mínimo general, no gozan de los mismos derechos que éste, ejemplo la cotización al seguro social y el pago del impuesto sobre la renta.

En la actualidad, si alguna persona aspira a percibir un salario mínimo profesional, tendrá que sujetarse a un examen a fin de acreditar que reúne las características y cualidades exigidas.

México para adoptar el sistema de salarios mínimos profesionales se inspiró en la legislación de Nueva Zelanda. Fue

hasta las reformas del artículo 123 constitucional de 1962, cuando se estableció el salario mínimo profesional.

Sabemos que el salario debe pagarse en efectivo, precisamente con moneda de curso legal, en la práctica no se cumple con dicha disposición porque hasta el Gobierno paga con cheques, sobre todo a sus burócratas y empleados de confianza, aunque debemos señalar que esto a la vez no implica una causa de rescisión el pagar el salario con cheque.

Recordemos algunas y trascendentales de las normas protectoras y privilegios del salario; los trabajadores dispondrán libremente de su salario, el caso contrario de esto será nulo.

El derecho a percibir el salario es irrenunciable al igual que los salarios devengados, el pago se hará directamente al trabajador titular de su salario a menos que se encuentre imposibilitado para ello, se hará a la persona que designe mediante carta poder y firmada por dos testigos, la contravención a este hecho será responsabilidad del patrón.

Es nula la cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé, tampoco será objeto de compensación alguna el salario de los trabajadores.

El pago del salario se efectuará de preferencia en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios, además en

día laborable, durante las horas de trabajo o después de su terminación. Las deudas contraídas por los trabajadores con sus patrones en ningún caso devengarán intereses.

Ahora veamos el salario en el caso concreto de nuestros trabajadores cirqueros; con la misma base del tipo de contratación de que se trate, el salario también puede ser fijado por el número de presentaciones, por unidad de tiempo, por temporada o por función; con absoluta libertad de las partes contratantes en el circo.

Esto es natural, pues sería ilógico que se obligara a determinados pagos si se tratara de una sola función o por el contrario que se estipulara salario variable para toda una temporada.

Por otro lado, en el caso de los trabajadores cirqueros se hace excepción de la disposición general de pago de salario igual por trabajo igual, considerando no solamente en vista a la categoría que tengan en sí las funciones, por el lugar en que se han de realizar, sino también respecto de la categoría de los propios trabajadores de que se trate.

A pesar del texto expreso de la fracción VIII, del apartado A, del artículo 123 Constitucional y del artículo 86 de la Ley Laboral, disponen que para trabajo igual debe corresponder salario igual, la misma citada Ley Laboral en su artículo 307 contiene la excepción, en donde vemos que establece normas particulares para trabajos especiales en que no obstante se preste el mismo traba-

jo no se considera violatoria del principio de igualdad de salarios la disposición que estipula salarios distintos para trabajos iguales, en razón a las causas originadas.

En efecto, no sería posible estipular salarios iguales para dos circos de diferente calidad y presentación, ya que inclusive el precio de acceso al público, varía por ese mismo concepto. Y en lo que se refiere a los actores no es posible pagar lo mismo a uno que con su anuncio o presencia es capaz de atraer mas público que a otro desconocido y que efectúa el mismo trabajo y con la misma maestría que el reconocido, el primero tiene un prestigio ganado mientras que el segundo apenas lo va a dar a conocer.

Para la prestación de servicios de los trabajadores cirqueros fuera de la República, se observarán, además de los requisitos del artículo 28 de la Ley laboral, las disposiciones siguientes: deberá hacerse un anticipo del salario por el tiempo contratado de un 25% por lo menos, y, garantizarse el pasaje de ida y vuelta.

Lo anterior es con el fin de proteger al trabajador cirquero hasta donde sea posible, que labora fuera de su residencia, para que no resulte defraudado por empresarios de mala fe: al exigirles no sólo la obligación de garantizarles el pasaje de ida y regreso, de hacerles un 25% de anticipo de salario, sino que también se deben hacer efectivas las disposiciones del artículo 28 de la Ley Laboral, que es respecto a la prestación de servicios fuera de la República Mexicana, como son las de: Que consten por escrito las condiciones de trabajo; gastos de transporte, repatriación,

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

79

traslado hasta el lugar de origen; alimentación del trabajador y su familia; gastos de migración; derecho a prestaciones de seguridad y previsión social en instituciones radicadas en el lugar donde el trabajador preste su servicio.

5.- DIAS DE DESCANSO.

El descanso semanal se ha considerado como una necesidad inaplazable para que el trabajador pueda recuperar las fuerzas gastadas por su trabajo.

Sus antecedentes son de origen religioso, ya que en la época de los judíos el "sabath" era un día dedicado a Dios. Posteriormente el sabath que en hebreo quiere decir "césa", se cambió por el domingo del latín, dominus, día del señor.

En la actualidad el descanso semanal no atiende a ningún asunto religioso, sino exclusivamente para favorecer al trabajador a fin de que éste pueda estar más tiempo con su familia.

El artículo 69 de nuestra Ley laboral reza así; por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro. Dicho día puede ser cualquiera de la semana y no necesariamente el domingo, entre los trabajadores y el patrón fijarán esta situación, sobre todo cuando el trabajo es de naturaleza continua; de preferencia el descanso debería ser el domingo por dos razones: una porque el domingo por lo común se reúne la familia, y la otra, si el trabajador labora en domingo el patrón está obligado a pagarle una prima dominical de por lo menos un 25% sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Por ningún motivo se puede obligar a un trabajador

a laborar en su día de descanso, pero si éste acepta, el patrón está obligado a pagarle un salario doble, lo que con el ordinario hace el total de un salario triple, desde luego nos estamos refiriendo al descanso semanal.

No está por demás que recordemos cuáles son los días de descanso obligatorio:

- 10. de enero
- 5 . de febrero
- 21. de marzo.
- 10. de mayo.
- 16. de septiembre.
- 20. de noviembre.
- 10. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; y
- 25. de diciembre

En estos días los trabajadores si están obligados a laborar a diferencia de los días de descanso semanal, porque el descanso semanal es necesario para la salud del trabajador después de laborar toda la semana, en cambio los días de descanso obligatorio son simples festividades de celebraciones especiales y que en un momento dado si se puede obligar a que laboren según nuestro artículo 75 de nuestra Ley Laboral.

Con el mismo fundamento legal anterior si así lo desea el patrón por convenir a sus intereses, si puede obligar a laborar a sus trabajadores, previo aviso del patrón a la Junta de Concilia-

ción y Arbitraje y en caso de negativa de trabajar los obreros, el patrón puede rescindir contratos por esta causal sin responsabilidad para la empresa.

El pago por el día de trabajo laborado en día de descanso obligatorio es igual que el realizado en día de descanso semanal, esto es triple.

La intención de nuestra Ley, es proteger mas el descanso semanal por ser indispensable para la restauración de las fuerzas del trabajador, ya que los días de descanso obligatorio son simples festividades, y la intención en este caso es con el fin de que el trabajador pueda participar en las conmemoraciones de esos días, así como cumplir con determinadas obligaciones sociales o políticas.

Concretamente para nuestros trabajadores cirqueros — hay unas variaciones respecto a los días de descanso y a la prima dominical. Los trabajadores del circo al igual que los deportistas aún cuando trabajen en domingo no tienen derecho a la prima adicional que la Ley le da a los demás trabajadores; la razón es que siendo el circo un espectáculo público, lo normal y adecuado es presentarlo el día que la mayor parte de las personas pueden concurrir porque es su descanso dominical en general para toda la gente, así el trabajo en domingo para los cirqueros viene a ser la regla y no la excepción, por que para eso fueron contratados. Los trabajadores del circo pueden pactar con el empresario para que se puedan turnar o seriar sus días de descanso.

6.- VACACIONES.

Se ha considerado que el descanso semanal no basta para que el trabajador pueda recobrase del desgaste sufrido al laborar y que en tal virtud se hace indispensable que tenga un período mínimo de vacaciones anual.

Es indiscutible que un trabajador que salga de vacaciones, podrá dar un rendimiento mayor cuando se incorpore de nuevo a laborar que otro que no salga de vacaciones durante todo el año.

Nuestra Ley Federal del Trabajo previene en su artículo 76 lo siguiente: los trabajadores que tengan mas de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborales, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

De lo anterior deducimos que los trabajadores con un período menor de un año y los de temporada tendrán unas vacaciones de acuerdo al número de días trabajados y en este caso les serán pagadas las vacaciones, además, en todos los casos se trata de días laborales.

El derecho de los trabajadores a disfrutar de vacaciones se establece tomando en cuenta la antigüedad de los mismos, es decir, los trabajadores disfrutarán de sus vacaciones conforme

a los años de servicios prestados de acuerdo con la tabla siguiente:

1 año de antigüedad: 6 días.
2 años de antigüedad: 8 días
3 años de antigüedad: 10 días
4 años de antigüedad: 12 días
De 5 a 9 años de antigüedad: 14 días.
De 10 a 14 años de antigüedad: 16 días
De 15 a 19 años de antigüedad: 18 días
De 20 a 24 años de antigüedad: 20 días
De 25 a 29 años de antigüedad: 22 días, y así sucesivamente.

Esto es en teoría, porque en la práctica existe la variante de que, de 4 a 8 años de antigüedad se les debe dar 12 días de vacaciones anuales, criterio que sostiene la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, amén de las anomalías que se dan a este respecto en las empresas privadas.

También se previene que las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración, ha existido la práctica viciosa de que muchos sindicatos solicitan aumentos a sus períodos de vacaciones para posteriormente canjearlos por dinero, como los derechos de los trabajadores no son renunciables, deben disfrutarse las vacaciones y en caso de que se viole dicha obligación, los trabajadores podrán exigir posteriormente el descanso que hubieren cambiado por dinero.

Las vacaciones son obligatorias porque los trabajadores

las necesitan para recuperar fuerzas perdidas en el trabajo. Si el patrón se niega a otorgárselas, no obstante que le cubra al trabajador el pago de las mismas, eso no lo liberará de esta obligación ya que los derechos de los trabajadores, insistimos son irrenunciab-les.

Los trabajadores tienen derecho a una prima vacacional no menor de 25% sobre el salario que le corresponda. Esta prima se estableció ante la necesidad de que los trabajadores disfrutaran realmente de sus vacaciones ya que sin ella no era posible que las tomaran, en virtud de que su salario diario es raquíptico y preferían seguir trabajando que descansar, y esto al patrón le favorecía, el objeto de esta disposición es que los trabajadores disfruten su descanso, obteniendo con la prima vacacional un ingreso extraordinario, a efecto de que no contraigan obligaciones que excedan de sus ingresos normales.

Se ha pensado que es preferible otorgar a los trabajadores 10 días de vacaciones con un 100% de prima vacacional a que se les otorgue 30 días de vacaciones con un 25% de prima. Nos parece que el 25% de prima vacacional es insuficiente.

En la práctica, cada día son mas las empresas que adoptan el criterio de otorgar vacaciones a sus trabajadores en dos periodos: semana santa y fin de año. Se nos critica a todos los Latinoamericanos sobre todo por chinos y japoneses que las vacaciones son derechos netamente occidentales y de capitalistas.

Los chinos no gozan de vacaciones y dicen que no las necesitan, únicamente descansan tres días al año: lo. de enero, lo. de mayo y lo. de octubre oficialmente; aparte desde luego del descanso semanal.

En Japón, a los trabajadores les conceden vacaciones en forma peculiar: por departamentos de empresa, a fin de lograr una mayor integración entre ellos, y además se les programa de tal manera que en un año se les envía a la montaña, al siguiente año a la playa, etcétera. (Cfr.)

Nosotros los mexicanos somos tan especiales que cuando salimos de vacaciones, lo que menos queremos es saber de nuestros compañeros de trabajo mas cuando éstos son intolerables, salvo de verdaderos compañeros de trabajo, que son muy raras excepciones, como tampoco aceptaríamos que en un año nos enviaran de vacaciones a la playa y el otro a la montaña, pues es de suponerse que cuando nos mandaran a la playa lo mas probable que quisiéramos es practicar alpinismo y cuando se nos mandara a la montaña lo mas seguro que deseáramos es nadar.

Las vacaciones para nuestros amigos los trabajadores

(Cfr.) CAVAZOS Flores, Baltasar, 35 Lecciones de Derecho Laboral, Tercera Edición, Editorial Trillas, México, 1983, Pág. 154.

cirqueros, no hay excepción alguna y en consecuencia tienen el derecho igual que el de todos los trabajadores de cualquier otra actividad laboral en términos de Ley, inclusive con el pago de la prima vacacional correspondiente.

CAPITULO IV

PANORAMA DE LA CONTRATACION COLECTIVA DE LOS
TRABAJADORES DEL CIRCO

1.- DEFINICION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

La palabra contrato proviene del latín contractus, cuyo significado es estrechar, unir, hacer pacto, unión de voluntades para crear una situación específica. Desde el Digesto ya se mencionaba la palabra contrato referida a la convención.

Recordemos que contratos son aquellos convenios que producen o transfieren derechos u obligaciones, uno de los requisitos del contrato es que éste pueda ser objeto de valuación pecuniaria para que pueda estar dentro del campo jurídico, existen múltiples tipos de contratos y entre éstos está el contrato de Trabajo.

Durante las relaciones humanas o sociales, aparece la forma por la que un hombre se compromete a prestar servicios a otro o a una entidad económica, a cambio de la percepción de un salario o compensación determinada. Así aparece la locación de servicios y después el contrato de trabajo el cual cuenta con elementos que lo diferencian de los demás contratos.

El contrato de trabajo es considerado por muchos como el elemento esencial del Trabajo, pero veamos que existen determinadas

condiciones que están fuera de la voluntad de las partes, como son la fijación de salarios mínimos, jornadas máximas, existencia de normas colectivas, inclusive obligatorias para todas las empresas.

La diferencia esencial en el caso del contrato de Trabajo, es que contiene normas irrenunciables.

La fijación de las normas y condiciones de trabajo por las partes, hizo que se trasladara a la materia laboral el instrumento jurídico que es el contrato.

El término contrato de trabajo fue usado por primera vez a fines del siglo XIX por los economistas. En marzo de 1900 fue acogido por una Ley en Bélgica e inmediatamente después en Suiza y Francia.

Tal designación ocasionó desde su nacimiento serias discusiones entre los jurisconsultos y tratadistas del Derecho, unos en contra otros a favor, pero lo cierto es que sobrevivió a las críticas y ha tomado carta de naturalización dentro del Derecho del Trabajo; su existencia ha estado ligada a la rama del Derecho cuya autonomía también había sido negada por los mismos que negaban el contrato del trabajo.

Resumiendo, el contrato de trabajo queda tipificado con la existencia de las siguientes características:

- 1.- Que el trabajo o servicio sea personal. Esto quiere

decir que se trata de los servicios de un ser humano a otra persona que puede ser física o jurídica. La actividad de que se trata no podría ser prestada por una corporación o por una bestia, pues ya no sería contrato de trabajo, sino seguramente otro tipo de contratación civil. Cabe aclarar que se contrata el trabajo, el esfuerzo personal y sus resultados, pero no la persona del trabajador.

2.- Que sea subordinado, el trabajador deberá cumplir las instrucciones o direcciones de su empleador en el lugar y en la oportunidad que él le señale. La subordinación es en sí la dirección y dependencia.

3.- Que sea mediante el pago de un salario, en caso contrario estaríamos frente a una forma de servidumbre o esclavitud, las cuales son desechadas por completo en la esencia del Derecho del Trabajo. La palabra mediante la utilizamos como sinónimo de a cambio de, porque sería absurdo, ilógico e inoperante que el pago del salario fuera simultáneo al desarrollo del trabajo; lo que se establece es, que a la prestación del servicio corresponde el derecho de percibir un salario, con la correspondiente obligación del beneficiario, de hacer el pago adecuado. El contrato de Trabajo existe y está plenamente reconocido como tal por nuestro Derecho Positivo.

Ahora hablemos del Contrato Colectivo de Trabajo, es otra institución que aparece a finales del siglo XIX, y nace como una respuesta de los trabajadores al abstencionismo del Estado en los problemas económicos, surge después de estar reconocida la libertad de coalición y de haberse formado la asociación profesional.

Las primeras manifestaciones de estos contratos se dieron en los pactos de las corporaciones que formaron las asociaciones de compañeros que varias veces entraron en lucha.

El contrato colectivo de trabajo en sus inicios supone la coalición de una comunidad obrera, pero no era suficiente la coalición porque necesitaba la asociación profesional y ésta de un reconocimiento legal para que no se constituyera en un hecho ilícito.

El contrato colectivo de trabajo aparece en Alemania con las corporaciones, en Inglaterra en 1862 para favorecer a los tejedores de la lana, en México aparece en forma aislada primeramente en 1875 en un convenio con los mineros de Pachuca, posteriormente es a partir de 1906 con la convención textil cuando ya se da en nuestro país en forma sucesiva.

Desde luego, desde los inicios de la aparición del contrato colectivo del trabajo, éste no se le llamaba así, se le llamaba pacto, desde su nacimiento hasta nuestros días ha sufrido innumerables transformaciones en su contenido como en su terminología.

Al contrato colectivo lo han denominado: pacto, convención colectiva, trato colectivo, contrato de tarifa, pacto profesional del trabajo y contrato colectivo de trabajo.

Nosotros creemos que ninguna de estas acepciones es

correcta inclusive la misma de contrato colectivo de trabajo, porque no es contrato por la razón de que en todos los contratos existe la característica del acuerdo de voluntades, en el contrato colectivo de trabajo no existe la voluntad de los trabajadores y mucho menos la del patrón.

No se da la voluntad del trabajador por esta situación, a un trabajador que labore en una empresa regida ésta por un contrato colectivo de trabajo, con cláusulas de permuta de trabajadores a otras sucursales de la propia empresa, le notifican que lo van a transferir a otra sucursal y en otro lugar; no podrá alegar éste que no le gusta o que no está conforme a dichas cláusulas del contrato, evidentemente que no, lo acepta o se queda sin trabajo.

Creemos que dicho contrato es mas bién un contrato de adhesión, otro caso es que no existe el derecho de las minorías, y en determinadas ramas la voluntad obrera se ve implícita en la voluntad de los dirigentes sindicales porque negocian o pactan a nombre de ellos sin siquiera pedirles su opinión.

En cuanto a la voluntad del patrón la vemos relegada en el momento del otorgamiento del contrato colectivo de trabajo aún sin su voluntad, aquí no prospera la nulidad de dicho contrato, el otorgamiento nace generalmente después de una amenaza de huelga, y también es legal que se obtenga aún sin la presencia del patrón porque los presidentes de las Juntas de Conciliación pueden firmar en rebeldía, si el mencionado patrón no se presenta.

Por eso sostenemos que no es contrato, tampoco colectivo porque esto no significa número como antes se decía porque participaba una colectividad humana, colectivo es mas bien el interés profesional, volvemos a equipararlo como contrato de adhesión o convenio sindical.

La existencia de los contratos colectivos de trabajo establecen las bases para los ascensos y calificaciones de los trabajadores y en muchos casos, en México podemos decir que en todos ellos, son los sindicatos los que proporcionan a los trabajadores, independientemente de la voluntad del empleador y aún en muchas ocasiones sin siquiera la intervención de éste, que se limita a recibir al trabajador enviado y pasarlo al lugar en que debe laborar, la existencia del contrato colectivo de trabajo es cada vez menos cierta.

El artículo 386 de nuestra Ley Federal del trabajo nos proporciona la definición legal de lo que es un contrato colectivo de trabajo, dice así: Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o mas empresas o establecimientos.

Esta definición confunde, en apariencia, el concepto de contrato con el de convenio, a pesar de que aquél es la especie y éste es el género.

Los elementos que podemos desprender de esta definición son los siguientes:

El contrato colectivo es un convenio.

El sindicato es el titular del contrato colectivo.

Puede ser celebrado por un solo patrón o varios, por un sindicato patronal o por varios.

El contrato colectivo de trabajo contiene el derecho autónomo que se crea por los sindicatos obreros, los patrones o empresarios o sindicatos patronales.

El contrato colectivo de trabajo no podrá contener ninguna cláusula inferior a las establecidas en el artículo 123 constitucional, en la Ley Federal del Trabajo, costumbre laboral y jurisprudencia que beneficien al trabajador.

La protección de las leyes para los trabajadores es mínima, de tal modo que el contrato colectivo como ente bilateral entre la organización sindical obrera y los patrones, generalmente estructura un derecho social superior.

La práctica del contrato colectivo ha superado la discusión doctrinaria en cuanto a la naturaleza normativa europea y de ejecución mexicana, por lo que tanto el sindicato como sus miembros pueden ejercer ya sea individual o colectivamente los derechos que se derivan del mismo.

El contrato colectivo es un derecho de lucha de clases, y no constituye una tregua en la lucha de la clase obrera mientras esté vigente.

Consideramos que para nuestros amigos trabajadores del circo si es posible su contratación colectiva, porque no existe excepción al respecto en la Ley y sabemos que no hay limitación alguna para la sindicalización de los trabajadores cirqueros.

Proponemos como tema de tesis el hacer un minucioso estudio de analizar la forma de como agruparlos ya sea en una asociación, federación o determinada organización sindical, y desentrañar a cargo de quien estaría dicha organización patronal, del Estado o de la iniciativa privada.

Que se creara un organismo como ya los hay de prestigiadas organizaciones sindicales; en donde se velara por la defensa de los derechos de los trabajadores cirqueros, en donde las metas a fijarse en dicho organismo fueran la obtención de mejorías en las condiciones de trabajo, asistencia médica y técnica, edificio propio con magníficas instalaciones, en donde los sujetos de la contratación colectiva realizaran contratos colectivos de trabajo que garantizaran no solamente las condiciones generales de trabajo sino la estabilidad individual y colectiva.

2.- SUJETOS DE LA CONTRATACION COLECTIVA DE TRABAJO.

Los contratos colectivos presuponen uno o varios sindicatos obreros con personalidad jurídica y uno o varios patronos, cuyo concepto se halla en el artículo 10 de nuestra Ley Laboral, patrón es la persona física o jurídica que utilice los servicios de uno o varios trabajadores.... Es a estos sujetos de derechos y obligaciones a quienes damos el nombre de sujetos o autores del contrato colectivo.

Las relaciones colectivas de trabajo, como lo indica su nombre, se dan entre una colectividad obrera y una o varias empresas, en nuestro Derecho, la colectividad obrera tiene que estar representada por un sindicato lo que da por resultado que sean las organizaciones de trabajadores los titulares primarios y necesarios de las relaciones colectivas.

Del lado de los patronos, el sujeto primario de las relaciones es el empresario, persona física o jurídica. Es cierto que puede intervenir en la relación un sindicato de patronos, pero la realidad es que obra como simple representante, pues cada patrono puede separarse libremente del sindicato en cualquier tiempo y convertirse en el sujeto de la relación.

Ya sabemos que los sujetos de las relaciones individuales de trabajo son los trabajadores y los patronos, el trabajador como persona física no puede ser titular de intereses y derechos colectivos sino el sindicato, porque la misión de éste es el estudio, mejoramiento

to y defensa de los intereses de la comunidad obrera, el sindicato puede actuar en representación de los trabajadores ante las autoridades y ante el patrón.

La ley reconoce como sujetos de la contratación colectiva por un lado a los patrones y por el otro a los trabajadores; mas sin embargo la capacidad de ser sujeto de un contrato colectivo es regulada de manera distinta para los patrones y trabajadores. A los primeros, o sean los patrones se les reconoce tal derecho individualmente considerados, así como a los agrupados en sindicatos. A los Trabajadores, como sujetos del contrato colectivo existen 2 criterios: a).- la admisión de una pluralidad de trabajadores aunque no estén constituidos en asociaciones profesionales y; b).- limitación a contratar colectivamente, sólo a las asociaciones profesionales con personalidad jurídica se les permite ésto.

Además observamos que necesariamente los obreros si deben estar sindicalizados, pudiendo estarlo o no los patrones. Porque solamente los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos y reconocidos por las autoridades competentes, tienen derecho para solicitar de sus patrones la celebración de contratos colectivos de trabajo.

Respecto al empresario y trabajadores del circo como sujetos de la contratación colectiva tenemos que, el o empresario (s) pueden o no estar sindicalizados, pues tienen opción, para los profesionistas lo mismo, además que éstos se regulan en una forma

especial, cuentan con un privilegio mayor debido a que terminaron una carrera, supuestamente cuentan con mejor preparación, su salario profesional nos lo viene a confirmar.

Para los actores de carpa y circo, éstos se encuentran agrupados en la Asociación Nacional de Actores (ANDA) de la cual fuera creador el charro cantor Jorge Negrete; los actores extranjeros se encuentran tutelados por sus sindicatos de origen: los músicos mexicanos tienen un sindicato de Filarmónicos al igual que los intérpretes que tienen a la (ANDI), para los trabajadores circeros que figuran como trabajadores de confianza también se desenvuelven en una forma especial, no queremos decir con esto que no tengan derecho a formar su sindicato, pero en la práctica no lo hacen debido a la naturaleza de sus propias actividades o importancia de los servicios que prestan, lo que si podemos asegurar es que no pueden tomar parte en otra clase de sindicatos mucho menos integrarse en una huelga de éstos aunque sea en la misma empresa circense.

Así como hemos venido desglosando a la familia trabajadora cirquera nos percatamos que sólo nos quedan los trabajadores del circo propiamente dicho, son los que constituyen el mayor grueso del personal que realiza las tareas mas difíciles y agotadoras, en este grupo se encuentran trabajadores temporales que junto con los demás del mismo grupo que forman los mil usos, curiosamente no están sindicalizados y a pesar que como dijimos son los que mas rudo trabajan son los mas desprotegidos por la Ley y el empresario se aprovecha de sus circunstancias.

Sugerimos que se haga una rápida gestión colectiva de los derechos de esta clase de trabajadores que hasta la fecha han pasado desapercibidos por nuestro sistema jurídico mexicano, pues es de suponerse que para nuestro tiempo y evolución dinámica de nuestro derecho laboral sea ésta una necesidad básica y vital el concepto de la contratación colectiva para estos seres explotados desde antaño, para que de inmediato hagan valer sus derechos.

3.- OBJETO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Podemos decir que son varios los objetivos del contrato colectivo, y uno de ellos es generar beneficios laborales en favor de la clase trabajadora, los cuales cada vez mas se deben aumentar o superar haciéndolos extensivos en las normas laborales.

Es necesario apuntar que la celebración del contrato colectivo será obligatorio para el patrón siempre y cuando contrate obreros sindicalizados, en este caso para el empresario del circo no hay tal obligación debido a que estamos pugnando porque se contraten colectivamente estos trabajadores.

El objeto principal que podemos señalar respecto del contrato colectivo será el de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o mas empresas o establecimientos. El contrato colectivo de trabajo contiene el derecho autónomo que se crea por los sindicatos obreros, los patrones o empresarios o sindicatos. Por tal motivo podemos decir que en el contrato colectivo se regulan las relaciones laborales de común acuerdo de las partes.

Como decíamos el objeto es fijar las condiciones de trabajo de las empresas, con la mira de elevar el nivel de vida de los trabajadores, con las normas que regulen las relaciones de trabajo en el sentido mas favorable a las necesidades del obrero. Se entiende todo acuerdo colectivo entre patrones y trabajadores que tengan por objeto, fijar las normas a las cuales deberán adaptar-

se los contratos individuales de trabajo de los mismos trabajadores esto sin perjuicio de las normas reguladoras colectivas.

Así tenemos que la organización de trabajadores como la de patrón o patronos su objetivo es la de llegar a un acuerdo sobre las condiciones de trabajo y contratación para beneficio de ambas partes. Cuando no existe una organización representativa de trabajadores, pueden intervenir en las negociaciones representantes de los trabajadores debidamente elegidos y autorizados por éstos para que puedan gestionar asuntos relacionados al trabajo ante la parte patronal.

Concluyendo dejaremos afirmado que el objeto del contrato colectivo del trabajo es el de establecer las condiciones de trabajo particulares de cada empresa o negociación.

4. FORMA Y CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

La forma y contenido que debe tener un contrato colectivo de trabajo viene a consistir en una formalidad universal, la ley Federal de Trabajo de 1931 se inspiró en la Ley Laboral Francesa de 1919; en su artículo 45, párrafo primero, dice que el contrato colectivo deberá celebrarse por escrito y por triplicado, bajo pena de nulidad, de estos ejemplares será uno para cada parte y el tercero para la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Los contratos colectivos de trabajo han de constar por escrito y deben inscribirse en registros públicos, por la necesidad que existe de que el contrato colectivo y su contenido sean conocidos con certidumbre, no solamente por los miembros del sindicato contratante sino también por las personas que por virtud de la representación ejercida por aquel se encuentran ligadas por el contrato.

La forma ya dijimos obligadamente debe ser escrita y, con ella, desde el punto de vista formal, los convenios han de contener: la expresión de las partes que lo concertan, la determinación concreta de su ámbito de aplicación territorial y personal, la fecha de entrada en vigor, el período de duración. En cuanto al contenido, dentro de nuestro Derecho Positivo es posible distinguir entre contenido obligacional, es decir, la vigencia y cumplimiento del convenio, y el contenido normativo que viene a ser el punto económico social, además las garantías jurídicas que son en sí la formalidad.

El contenido de los contratos colectivos de trabajo está formado por obligaciones de dar y prestación de trabajo en los que el sujeto trabajador es una pluralidad de obreros. El contenido consiste en el conjunto de condiciones de trabajo que habrán de aplicarse a los trabajadores presentes y futuros, de la negociación o negociaciones interesadas.

Dicho contenido fácilmente se amolda a las necesidades del momento, porque puede variarse y porque su modificación es sencilla, ya que su vigencia es a corto plazo y previo acuerdo de ambas partes basta para modificar su contenido. El contrato colectivo de trabajo contiene en sí magníficos beneficios para la clase trabajadora que agrupe la empresa sindicalizada.

Además el contrato colectivo debe contener un clausulado. Tradicionalmente se ha dividido en tres grandes grupos el clausulado de estos contratos: El primero de ellos es la envoltura que como su nombre lo indica, comprende las cláusulas relativas a su nacimiento, duración, revisión y terminación. Este es muy importante, aunque desde luego, no se refiere a la esencia del contrato.

El segundo grupo, denominado normativo, en éste se encuentran pactadas todas las cláusulas relativas a las condiciones específicas de trabajo, como monto de salarios, jornadas de trabajo, descansos, vacaciones, etcétera.

El tercer grupo es el compulsorio, el cual tiene como único objetivo garantizar el cumplimiento del elemento normativo, en éste grupo se encuentran las cláusulas de exclusión de ingreso,

de exclusión por separación y el reglamento interior de trabajo.

Precisando un poco mas su contenido diremos que el contrato colectivo contendrá:

Nombres y domicilios de los contratantes.

Las empresas y establecimientos que abarque.

Duración del contrato.

Jornadas de trabajo.

Días de descanso y vacaciones.

El monto de los salarios.

Y demás disposiciones relativas al contrato.

5. REVISION Y TERMINACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Como sabemos el contrato colectivo de trabajo está sujeto a revisión y a terminación. Creemos que la revisión se establece debido a que hay circunstancias que pueden afectar a la economía nacional, tales como las oscilaciones de la moneda, el equilibrio de la producción, etcétera. Por otro lado la revisión del contrato colectivo creemos que hasta la fecha ha tenido buenos resultados para el mejoramiento del trabajador. Así la nueva Ley en sus artículos 398 y 399, señalan las normas a las que debe sujetarse dicha revisión tanto la que se celebre por uno o varios sindicatos.

Creemos que un procedimiento útil sería exigir a todos los jefes de departamento y de sección, que durante los dos años que va a regir el contrato colectivo, vayan anotando en cada caso concreto, los problemas que se han creado al aplicar cláusulas de dicho contrato. Esto permite ir llevando una especie de historial de las deficiencias que aparecen en el contrato y cuando se acerca la fecha de su revisión, es muy frecuente que el jefe de relaciones industriales recoja todas las observaciones escritas, para que pueda presentar un cuadro, fundándose en los hechos, en que se demuestre lo inconveniente de determinadas cláusulas o cuando menos de la redacción con la que aparecen en el contrato.

Pensamos además, que para prepararse oportunamente a la revisión del contrato es conveniente tener juntas previas con los funcionarios de alto o medio nivel, posteriormente mantener este sistema de comunicación, para que todos ellos se sientan vinculados con

la dirección de la empresa y le prestan su valiosísimo apoyo en las conversaciones que sostienen diariamente con los demás trabajadores.

Conviene también analizar serenamente las políticas que ha aplicado la empresa, ver los resultados que se han logrado y corregir todas las lagunas que se observen. Por ello es que, en términos generales, puede aconsejarse, o bien preparar un proyecto de contrato colectivo, o un pliego de observaciones, que servirán para rebatir algunas peticiones inadecuadas o para obtener la reconsideración a la redacción de algunas cláusulas contractuales.

En materia de revisión de contratos, es muy conveniente tomar el pulso a la situación que se ha venido manejando por las autoridades laborales, pues aún cuando no hay regla fija por lo que ve a porcentaje de aumento de salarios, este punto es el más discutido en estas revisiones, constituye un dato muy orientador el conocer cuáles han sido los aumentos sancionados por la autoridad en las revisiones que inmediatamente acaban de ocurrir. Para esto es muy fácil formar parte de agrupaciones patronales o de jefes de relaciones industriales, en las que, dentro de un ambiente de absoluta cordialidad y confianza, se intercambien experiencias que permiten al que se encuentra en vísperas de una contratación apreciar adecuadamente el terreno en el que se van a llevar a cabo las negociaciones.

Indudablemente que es necesario tomar muchas informaciones de carácter económico, principalmente de aquellas que dan una idea verdadera de la curva del costo de la vida, pues como la experiencia nos lo ha enseñado, en muchísimas revisiones de contrato, una

de las razones que mas invocan los representantes sindicales, en cierta manera con una justificación simplista, es la que habiendo aumentado el costo de la vida, el trabajador necesita un aumento de salario.

La empresa necesita revisar cuidadosamente sus fuerzas económicas para saber realmente hasta donde puede llegar en la concesión de aumentos de sueldos o de otras prestaciones económicas, esto no quiere decir que la medida del aumento se determine por las posibilidades de la empresa, pues hay otra serie de factores que intervienen: pero indudablemente que es fundamental considerar las posibilidades que tiene el patrón, para llegar a cierto límite, de repercutir en los costos de producción y condicionar el aumento de salarios a un aumento en los precios de los artículos elaborados o de los servicios que se presten.

Aún cuando reconocemos que todavía falta en muchos dirigentes obreros preparación para aceptar prestaciones justas sin necesidad de que sean arrancadas por la presión que significa una amenaza de huelga, entendemos que ya hemos llegado a una etapa, en nuestro desenvolvimiento industrial en que es necesario ver en la revisión del contrato colectivo, no un período de guerra en que las dos partes contratantes traten de actuar destruyendo a la contraria, sino una etapa de comprensión en que se reconozcan mutuamente las necesidades que deben cubrirse. Este cambio de postura psicológica podría contribuir a mejorar el clima que existe en las revisiones de contrato y darle a este instrumento valiosísimo, el verdadero sentido de regulador entre los factores de la producción.

Otro aspecto que es muy importante tomar en cuenta es el contenido del pliego de peticiones que presentarán los trabajadores. conociendo la forma como se manejaron las relaciones obrero patronales durante los dos años en que rigió el contrato colectivo, se podrá tener una idea de cual será la postura sindical. Desgraciadamente no puede desaparecer todavía la técnica del regateo y por ello las peticiones sindicales normalmente se inflan considerablemente pero el ejecutivo de empresa, que conoce a su personal, puede apreciar hasta donde es real la cifra de aumento que se solicita y hasta donde contiene un abultamiento que permitirá ir reduciendo sus peticiones hasta llegar a la cifra de ajuste. La postura equivocada de los dirigentes de la empresa, en esta materia, puede ser muy peligrosa.

Cuando llega el momento en que el empresario debe conocer el pliego de peticiones, o sea sesenta días antes cuando menos de que concluya la vigencia del contrato colectivo, los representantes de la empresa se encuentran ya, no en presencia de suposiciones sino de hechos ciertos y viene aquí una segunda fase que es también de vital importancia.

Las peticiones contenidas en el pliego de revisión que presenta el sindicato deben ser objeto de una valuación para que se conozca no sólo el total del costo que implica esa solicitud, sino el detalle de cada petición e inclusive las repercusiones que una cláusula va a ejercer en las otras.

El empresario hábil y conocedor de su empresa y de su sindicato, puede clasificar las peticiones de relleno y aquellas que

verdaderamente interesan a la organización sindical. Entonces podrá establecer la comparación entre lo que se pide y lo que se puede dar, para formarse un plan completo de la técnica que seguirá en la revisión del contrato colectivo.

Si dentro de la representación de la empresa interviene un funcionario con gran autoridad moral, inconscientemente se convierte en el presidente de debates, los propios dirigentes sindicales reconocen que debe haber un orden si se quiere avanzar en las discusiones. Realmente en esa situación es cuando se debe acudir a los aportes de la psicología, por que en el intercambio de puntos de vista, se podrá ir advirtiendo la mentalidad con que operan los representantes de la parte contraria.

Recomendamos, como una política invariable en estas reuniones, nunca colocarse en posiciones cerradas, salvo aquellos puntos en que la empresa no puede ceder por ningún motivo, o sea precisamente en las cláusulas administrativas, cuya aceptación puede significar la ruina de la empresa, la representación empresarial, desde el primer momento, debe adoptar una actitud muy firme, tratando de convencer con razonamientos a los representantes obreros de las consecuencias funestas que para la empresa y en último análisis, para ellos mismos, podría significar la aceptación de tales peticiones.

Si las pláticas fracasan y es necesario acudir a la intervención de representantes del Gobierno que actúan como parte conciliadora, es indispensable que la empresa plantee ante la autoridad con la mayor sinceridad y veracidad la situación a la que se enfrenta, para hacerlo debe acompañar las pruebas que obren en su poder,

que permitan al funcionario conciliador la autenticidad de la afirmación empresarial, la circunstancia de que durante mucho tiempo se haya seguido la táctica de afirmar ante la autoridad que la empresa por ningún motivo puede aceptar una prestación, porque significaría su ruina y a la larga se hayan aceptado esas peticiones y no se ha ocasionado su quiebra por esto se ha creado un ambiente muy perjudicial, pues los funcionarios ven con recelo las posiciones que toman los empresarios.

repetimos que en materia de cláusulas administrativas es necesario, aún en presencia de la autoridad conciliadora, mantener posturas completamente definidas y enérgicas; pero al hacerlo el empresario debe estar resuelto a afrontar los graves daños de una huelga, antes de ceder y entregarse maniatado a la representación sindical.

Según la naturaleza de la empresa de que se trate, podrá convenir el recurso de la publicidad o no, pues muchas veces es preferible que una revisión de contrato transcurra dentro de la mayor discreción, sin que trascienda al público consumidor, en cambio, en otras ocasiones, es necesario reforzar la postura moral de la empresa por el apoyo que pueden darle sus propios clientes; pero esta publicidad debe manejarse con la mayor inteligencia, para no crear situaciones difíciles que después resulten perjudiciales.

Respecto de cuáles son las cláusulas que primero se discuten y si conviene aceptar de inmediato las de tipo económico o reservarlas hasta el final, existen circunstancias que impiden dar una opinión aplicable a todos los casos. Si creemos que para fortali-

lecer la posición legal y demostrar que el patrón no se ha negado a revisar el contrato colectivo, es conveniente que aquellas cláusulas que son razonables y que el patrón puede aceptar sin mayor perjuicio, se vaya concediendo durante el período de discusiones, para que al llegar el momento final exista un grupo de cláusulas que el patrón hubiere aceptado, esto en algunos casos, puede ser la base para invocar justificadamente una declaratoria de inexistencia del movimiento de huelga, al que se hubiere emplazado.

De la aceptación previa o final de las peticiones económicas, conviene dejarlas para el último momento, para así poder negociar otras peticiones de la empresa que sean mas fáciles de aceptarse, a cambio de subir un punto o fracción de punto, el porcentaje general de aumentos.

A nuestro modo de ver, es indispensable, en primer lugar, celebrar juntas de alto nivel con los funcionarios que integran el grupo gerencial y después con los ejecutivos de segundo nivel, empleados de confianza juntamente con el jefe superior del que dependen y que pertenezcan al primer grupo. Estas reuniones tendrán por objeto concientizar a todo el personal de mando sobre el contenido del contrato colectivo de trabajo, a fin de que conozcan exactamente la intención e interpretación que debe darse a cada cláusula. Aún tratándose de aquellas prevenciones que el patrón hubiera tenido que aceptar contra su voluntad, por imposición de la autoridad, será necesario que se explique bien su contenido no con el propósito de burlar tales disposiciones sino de cumplirlas realmente aunque se prevean resultados inconvenientes, en este caso ir anotando las con-

secuencias poco satisfactorias que se deriven de la aplicación de tales cláusulas a fin de que en la próxima revisión del contrato puedan hacerse argumentaciones que demuestren lo indebido de aquellas disposiciones.

El contrato colectivo de trabajo necesita imprimirse en número suficiente de ejemplares para que se conozca por todo el personal empresarial y de trabajadores, porque incluye disposiciones que consignan deberes para empresarios como trabajadores. Durante la vigencia del contrato colectivo debe tenerse en cuenta que constituye la Ley del grupo y que sus preceptos son obligatorios para todos los que lo constituyen. Se deben unificar criterios e impedir resoluciones contradictorias que el sindicato tendrá buen cuidado de registrar y oportunamente hacer valer.

En el supuesto de que la empresa haya aceptado la aplicación de un contrato colectivo para sus trabajadores de confianza, que aconsejamos no debería de formularse, debido a la naturaleza de la función que desarrollan éstos, no somos partidarios que coincidan las revisiones de los contratos del personal sindicalizado y los trabajadores de confianza, porque se desvirtuarían éstas y sería perjudicial para la empresa porque cabría confabulación de estos sujetos, lo mejor sería analizar en otra época a este importante grupo y así se evitaría la vulneración de la empresa.

Se dice que la revisión del contrato deberá de solicitarse por lo menos sesenta días antes del transcurso de dos años; como sólo se habla de un término máximo, los sindicatos están en la

posibilidad de solicitar la revisión al día siguiente del que lo hubieren revisado.

Se nos indica que si ninguna de las partes solicitó la revisión o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato se prorrogará por un período igual al de su duración, o continuará por tiempo indeterminado: aunque no se solicite la revisión en tiempo, los contratos de hecho nunca se prorrogan, ya que los sindicatos de todas maneras emplazarían a huelga, así pues sería absurdo pretender que sus salarios quedaran sin aumentarse por otros dos años. El sindicato intentaría otro emplazamiento por supuestas violaciones al contrato.

Algo más, la revisión integral de los contratos colectivos (salario y clausulado), será cada dos años, pero de hecho la revisión salarial procede cada año; los sindicatos cuando sólo pueden solicitar la revisión salarial anual, sin la de clausulado, demandan siempre el cumplimiento de dichas cláusulas, logrando de esta manera la revisión integral. De lo anterior se da el caso, de que las empresas prefieren las revisiones integrales a las sólo salariales, ya que éstas son más difíciles y complicadas por las supuestas o reales violaciones que se alegan.

La revisión de los contratos se debe de llevar en un ambiente que le sea favorable, sin premuras de tiempo y con una disposición de ánimo adecuada, pero de sobra sabemos que los contratos se revisan en un ambiente hostil que les es adverso, ante las autoridades de trabajo y bajo una inminente amenaza de huelga. Los pliegos petitorios sindicales están generalmente mucho muy inflados, ya que los líderes sindicales alegan "el que poco pide, poco merece".

Los sistemas de revisión salarial han variado vertiginosamente en los últimos años. Durante el régimen del Presidente Echeverría, se intentaron todos los medios posibles de negociación y se acabó por adoptar un sistema de aumento anual, indiscriminado, por decreto presidencial. Desde luego dicha acción fue severamente criticada, ya que se quitó a empresas y sindicatos su derecho a negociar.

A principios de la administración del mandatario López Portillo, y con el propósito de controlar la inflación, se pensó que para ir cerrando el abanico salarial, resultaba conveniente que los salarios mas bajos se aumentaran con un porcentaje mayor y los salarios mas altos, con un porcentaje menor. Sin embargo, los primeros que se opusieron a dicho sistema fueron los propios trabajadores, manifestando que con ello se desalentaba al trabajador que verdaderamente producía y que se preocupaba por tener un mejor salario, favoreciéndose a los incompetentes o salarios minimos. Otra cosa que se pudo apreciar es que los representantes sindicales, que acudían a negociar los contratos colectivos, eran precisamente los que tenían mejores salarios, por lo que desde luego rechazaron ofendidos tal propuesta. Resultado: se volvió al tradicional sistema de aumento salarial por porcentaje igual y general. No obstante lo anterior, la libertad para negociar salarios se ha deteriorado.

A principios del actual sexenio se ha disparado desorbitadamente el salario que hasta nos parece increíble este suceso, desde luego el comercio se ha deslizado a un galope mayor, en la actualidad parece que hemos podido dar un ligero suspiro con el pacto de solidaridad económica, aunque otras cosas han subido de precio,

se ha mantenido en forma general salarios precios, este último criterio si en verdad se respetara y apoyara tal vez fuera mas funcional y benéfico y no es por que estemos a favor del sistema sino que con este proceso todos saldríamos mas beneficiados, ojalá y que en un futuro próximo se tomara una resolución definitiva al respecto sin llegar al extremo de congelamiento salarios precios porque no es posible debido a las importaciones, una de tantas.

Las revisiones de los contratos colectivos de trabajo pueden ser de dos formas: voluntaria y obligatoriamente. Voluntariamente se pueden revisar cuando las partes así lo desean, en cualquier tiempo y lugar. Obligatoriamente, depende, si se trata de una revisión integral, es decir de clausulado y salarios, se puede exigir cada dos años, siempre y cuando se solicite sesenta días antes de su vencimiento, si se trata sólo de revisiones salariales, se puede exigir cada año, siempre y cuando se solicite por lo menos 30 días antes de su vencimiento. En tales supuestos si no se solicitan dichas revisiones, los contratos se prorrogarían por un período igual al de su duración o continuarían por tiempo indeterminado, esto es en teoría, en la realidad no se da, los sindicatos que no hubiesen solicitado su revisión en tiempo emplazan de inmediato a huelga por supuestas violaciones o efectivas violaciones al contrato como ya lo habíamos mencionado.

Podemos hacer una válida crítica a los artículos 399 y 399 bis, de nuestra Ley Laboral, respecto a que sólo se refieren a un término mínimo de revisión de 30 o 60 días, pero se olvidan de un plazo máximo, y así en realidad se puede volver a solicitar la revisión al día siguiente de que un contrato colectivo de trabajo

haya sido revisado.

Por último hablemos de las revisiones por paquete, que consisten en acordar un aumento global, en porcentaje, que los sindicatos aplican en los renglones y cláusulas que les son prioritarias, en vez de solicitar por ejemplo, un día mas de vacaciones o de aguinaldo, las últimas tendencias de las revisiones salariales es que se ha optado por otorgar mayores prestaciones en especie que sean deducibles para las empresas y que no resulten gravables para los trabajadores, dichas prestaciones en especie son: pago de colegiaturas, vacaciones en paquete, bonos para adquirir alimentos, etcétera.

Hablemos ahora de la terminación del contrato colectivo de trabajo, y esto puede ser por: mutuo consentimiento, terminación de la obra y por cierre de la empresa o establecimiento.

Por mutuo consentimiento, es por el acuerdo de las partes contratantes y esto puede ser en cualquier tiempo, al respecto Krotoschin dice: "Las partes pueden en cualquier momento dar término al contrato mediante el mutuo consentimiento, el pacto disolutivo inclusive podría concluir tácitamente, pero se debe ser cauteloso en la apreciación de la conducta de las partes". (16)

Si en un momento dado, patrón y trabajador están de acuerdo en dar por terminada la relación de trabajo, ésta se extingue, al igual que si en el momento de celebrar el contrato convienen

(16) KROTOSCHIN, Ernesto, Tratado Práctico del Derecho del Trabajo, Volúmen I, Editorial Roque Depalma, Buenos Aires, Pág. 458.

en señalar ciertas causas de terminación, éstas operan extinguiendo la relación si satisfacen el requisito de no implicar renuncia a alguno de los derechos establecidos por la Ley en favor de los trabajadores.

La segunda causa es por terminación de la obra, ésta ya no depende de las partes sino del contrato mismo, y una vez finalizado éste aunque haya oposición de una de las partes ya no se puede convalidar, excepto que subsista la materia del trabajo entonces podría prorrogarse la relación laboral. Comprendemos que si se ha celebrado un contrato por obra determinada o por un término al concluir los mismos quede disuelta la relación de trabajo, lo mismo sucede con la inversión del capital determinado, y esto puede afectar tanto a una relación individual como a una colectiva, pero como dijimos existe la posibilidad de que subsista la materia de trabajo, entonces la relación de trabajo se prorrogaría por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

La tercera causa es por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento. La terminación de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de los trabajos, sólo debe ser con causas justificadas del patrón y si hay oposición por parte de los trabajadores, debe hacerse del conocimiento a las autoridades del trabajo, la que decidirá sobre el procedimiento del cierre o no de la empresa y de la reducción del trabajo, pero la libertad de cambiar de actividad por parte del patrón, será respetada. Además, se tendría que ver si contiene alguna de las siguientes

tes disposiciones para que surtiera efectos la terminación colectiva de las relaciones de trabajo:

- I. La fuerza mayor o el 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 trabajos.
- II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.
- III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.
- IV. La explotación de minas que carezcan de minerales costea-
bles o para la restauración de minas abandonadas o parali-
zadas.
- V. El concurso o la quiebra legalmente declarada por la auto-
ridad competente o los acreedores resuelven el cierre de-
finitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus
trabajos.

Cuando se trate de reducción de los trabajos en una empresa o establecimiento, se tomará en consideración el escalafón de los trabajadores. a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad, al igual cuando se trate de implantación de maquinaria o procedimientos nuevos de trabajo que traigan como consecuencia reducción de personal, previa autorización de la junta de Conciliación y Arbitraje.

En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo o de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento.

CONCLUSIONES

- PRIMERA. Definitivamente no existía legislación laboral respecto a los trabajadores cirqueros desde la época antigua en que estos surgieron hasta la Edad Media, sólo existía un vínculo de trabajo y éste no era libre.
- SEGUNDA. La lucha histórica del Derecho Mexicano del Trabajo, para realizar unas verdaderas relaciones laborales, tuvo como consecuencia que elevar el trabajo a la categoría de un valor en sí mismo, independiente y autónomo; además identificar al hombre como ser humano y lograr -- crear una de las concepciones mas bellas dentro del Derecho laboral: lo hace partícipe de derechos y obligaciones es decir, lo constituye como parte de la relación laboral.
- TERCERA. La relación de trabajo y el contrato de trabajo no se oponen la primera, se inicia cuando se empieza a prestar el servicio, en tanto que en el segundo, basta el acuerdo de voluntades para que quede perfeccionado, puede existir contrato sin relación de trabajo pero jamás relación sin éste.
- CUARTA. La fundamentación de unas verdaderas relaciones de trabajo las encontramos conceptuadas en la creación de ese gran precepto de la Carta Magna como lo es el artículo 123 constitucional.

- QUINTA. Universalmente hace su aparición el derecho del Trabajo -- en la Edad Moderna con la aparición del liberalismo, socialismo, socialismo utópico, la doctrina de la iglesia cristiana; en lo particular en México, nace en la época contemporánea con la revolución constitucionalista, que da creación al artículo 123 constitucional, que son unas verdaderas garantías sociales para los trabajadores, las cuales posteriormente se lograron plasmar en la Ley Federal del Trabajo de 1931.
- SEXTA. La libertad del trabajador cirquero para contratar en el régimen capitalista es muy restringida ya que el empresario o patrón es quien realmente impone las condiciones laborales al trabajador, además, éste debe estar bien capacitado y desempeñar magníficamente su actividad porque de lo contrario el empresario lo presiona diciéndole que existen otros pidiéndole su puesto y a menor sueldo.
- SEPTIMA. Aún cuando la Ley de la materia no considera a la participación de utilidades como parte integrante del salario, consideramos necesario dejar plenamente señalada la necesidad de crear conciencia en los trabajadores del circo de su participación en dichas utilidades, por que la mayoría de éstos trabajan por temporadas y al final de éstas se van sin percibir ninguna ganancia y ésta le queda íntegra al empresario.

- OCTAVA. La naturaleza jurídica del Derecho varía de acuerdo con los regímenes políticos estatales, porque este Derecho es autónomo y tiene sustantividad propia que organiza el trabajo por su contenido, posee instituciones propias, su espíritu es tutelar en el aspecto social y económico. Su método es el de las ciencias sociales, por su sector personal, protege a los económicamente débiles; por sus normas, este Derecho es Público y Privado, prevaleciendo las normas de Derecho Social.
- NOVENA. Los trabajadores del circo, si se consideran como tales, como los demás trabajadores de cualesquier otra actividad laboral, y deben de gozar de iguales prerrogativas, ya que también son sujetos de derechos y obligaciones y no existe razón para marginarlos.
- DECIMA. Consideramos que si es posible la contratación colectiva de los trabajadores del circo, porque en nuestra Ley no existe ninguna excepción, limitación o prohibición para hacerlo, la razón ya la dijimos, esta actividad laboral es como cualquier otra, que merece igual atención por nuestro Derecho Positivo.
- UNDECIMA. Los trabajadores del circo profesionistas están regidos por normas especiales de acuerdo a la naturaleza de su profesión, a los actores mexicanos los ampara la Asociación Nacional de Actores (ANAA), a los músicos mexicanos los tutela el Sindicato Único de Trabajadores de la Música

(SUTM), a los actores y músicos extranjeros vienen protegidos por sus asociaciones de origen, en caso de existir intérpretes en el circo éstos son cobijados por la Asociación Nacional de Interpretes (ANDI), como apreciamos nuestros trabajadores del circo de temporada en ninguna asociación se encuadran, así como los trabajadores de confianza.

DECIMA El rezago de trabajadores que quedan después de agrupar
SEGUNDA. a los sindicalizados, como ya se dijo, son los trabajadores de temporada, éstos son los que realizan sus servicios en labores cíclicas, no importando esto, también cuentan con los mismos derechos que los trabajadores de planta.

BIBLIOGRAFIA

- ALONSO GARCIA, Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, Cuarta Edición, Ediciones Ariel, México, 1973.
- ARMIÑAN, Jaime De, Biografía del circo, escelicer, Madrid, 1958.
- CASTAGNINO, Raúl H., El circo criollo: Datos y documentos para su historia, Buenos Aires, 1953.
- CASTORENA, J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, Tercera Edición, Didot, México, 1959.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar, 35 Lecciones de Derecho Laboral, Tercera Edición, Trillas, México, 1983.
- DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tercera Edición, Porrúa, México, 1975.
- DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Cuarta Edición, Porrúa, México, 1977.
- FITZPATRICK, Thomas K., Circo de sangre, Traducción de René Cárdenas Barrios, Colección Caimán, México, 1970.
- GALICIA DE DIOS, Manuel, El circo llegó, Brambila Musical México, 1968.
- GASCH, S., El circo y sus figuras, Barna, Barcelona, 1947.
- GOMEZ DE LA SERNA, Ramón, El circo, Espasa-calpe, Madrid, 1968.
- GOYTISOLO, Juan, El circo, Destino, Barcelona, 1963.
- KROTOSCHIN, Ernesto, Tratado práctico del Derecho del Trabajo, Volúmen I, Roque Depalma, Buenos Aires, 1955.

- MARIA Y CAMPOS, Armando de, Los payasos poetas del pueblo, Botas, México, 1939.
- MEJIAS, L. Ramper, Una vida para la risa y el dolor, s.e., Madrid, 1957.
- PEMAN, José María, Teatro, Circo y Music-hall, Argos, Barcelona, 1967.
- TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Tercera Edición, Porrúa, México, 1975.
- TRUEBA URBINA, Alberto, Tratado teórico práctico de Derecho procesal del Trabajo, Porrúa, México, 1975.
- VALENZUELA, Alberto, Derecho Procesal del Trabajo, Cajica, México, 1952.
- VICENS, F., La vida del circo, G. P., Barcelona, 1958.

LEGISLACION

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Porrúa, México, 1988.
- Ley Federal del Trabajo de 1931, comentada por Alberto Trueba Urbina, Vigésimoquinta Edición, Porrúa, México, 1955.
- Iniciativa de la nueva Ley Federal del Trabajo, exposición de motivos, Edición de la H. Cámara de Diputados, México, 1969.
- Ley Federal del Trabajo de 1970, Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Quincuagésima - séptima Edición, Porrúa, México, 1988.

OTRAS FUENTES

- Artes marciales, Circo Chino acrobático - de Pekín, revista mensual, Conidarna, México, 1987.
- Diccionario Jurídico, Ediciones Contabilidad Moderna, Buenos Aires, 1972.
- Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo III, Apéndice, Driskill, Buenos Aires, 1981.
- Enciclopedia Universal Ilustrada, Espasa-calpe, Madrid, 1978.
- Palomar de Miguel, Juan, Diccionario para juristas, Mayo Ediciones, México, 1981.
- Revista un siglo de aniversario del circo Atayde Hnos., Editada por Guelez publicidad, México, 1988.
- Solidaria; publicación mensual del Instituto Mexicano del Seguro Social, Novedades Editores, México, 1984.