

**LA PRESTACION DE SERVICIOS EN LAS
EMPRESAS DE ESPECTACULOS TAURINOS**

**T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A**

JORGE E. GALLEGOS CIGARROA

MEXICO. D. F.

1968



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

A mis Padres:

SR. ALFREDO GALLEGOS A.

SRA. FRANCISCA C DE GALLEGOS.

A mis Hermanos:

JESUS A.

ALFREDO J.

ROGELIO H.

FRANCISCO A.

GUADALUPE M.M.

AL MAESTRO
ALFONSO LOPEZ APARICIO.

**LA PRESTACION DE SERVICIOS EN
LAS EMPRESAS DE ESPECTACULOS-
TAURINOS.**

T E M A R I O

INTRODUCCION

CAPITULO I LOS ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO

- I.- Prestación de Servicios Personales.
- II.- Remuneración.
- III.- Dirección y Dependencia.

CAPITULO II ESTUDIO DEL CONCEPTO SUBORDINACION

- I.- Doctrina y Legislación Nacional.
- II.- Doctrina y Legislación Extranjera.
- III.- Efectos Prácticos.

CAPITULO III LA PRESTACION DE SERVICIOS EN LAS EMPRESAS DE - ESPECTACULOS

- I.- Concepto de Empresa.
- II.- La contratación en el espectáculo taurino.
- III.- Características del Contrato Taurino.

CAPITULO IV ESTUDIO COMPARATIVO DEL CONTRATO DE TRABAJO Y EL CONTRATO TAURINO EN:

- I.- La prestación de servicios.
- II.- La Remuneración.
- III.- La Subordinación.
- IV.- Riesgos Profesionales.

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

INTRODUCCION

Basta observar el recorrido histórico del Derecho del Trabajo, para darnos cuenta de la evolución que ha tenido en todo el mundo, así como también en nuestro país.

En 1931 se celebró en la Secretaría de Industria Comercio y Trabajo una Convención Obrero-Patronal con el fin de modificar el proyecto Portes Gil (antiguo proyecto de ley) y elaborar uno nuevo, logrando su objetivo, el Congreso de la Unión lo aprobó y finalmente lo promulgó el día 18 de agosto de 1931, con carácter de la Ley Federal; siendo ésta ley la que nos rige actualmente - aunque con algunas reformas.

No hay que olvidar que antes de la promulgación de ésta ley, nuestro Código Civil reguló y reunió bajo el título de contrato de Obra, los siguientes contratos: a).- Servicio doméstico; b).- Servicio por jornal; c).- Contrato de obras de trabajo a -- precio alzado; d).- De los porteadores y alquiladores; e).- Con--trato de aprendizaje, y f).- Contrato de hospedaje. (1)

No es sino hasta la revolución constitucionalista cuando nace en realidad el derecho laboral mexicano; a raíz de la revolución surgen las iniciativas para la regulación obrera dentro-- de algunos Estados de la República Mexicana.

Es necesario mencionar algunos de estos intentos: a).- -- Ley de José Vicente Villada de 1904 (ya hablaba sobre accidentes de trabajo) b).- Ley de Bernardo Reyes de 1906 (regula mas am--pliamente los accidentes y riesgos profesionales); c).- Ley de Salvador R. Mercado de 1913 (accidentes de trabajo); d).- Ley de
- - - -

1).- De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. 8va., Tomo I, Pág. 94.

Gustavo Espinoza Mireles en 1916. Durante la revolución surgieron otras leyes del trabajo en otros Estados, como Hidalgo 1915, Zacatecas 1916.

Merecen mencionarse también las leyes de Manuel M. Diéguez, la de Manuel Aguirre, la de Cándido Aguilar, la de Agustín Millán, la del General Alvarado Etc.

Los intentos para crear una legislación laboral adecuada fueron Mayúsculos, bástenos recordar desde el movimiento de los "Luditas" de 1812 (tejedores ingleses), la revolución cartista (1839), la revolución francesa (1848), la revolución alemana, la época del Canciller Bismark hasta los grandes intentos del presente siglo logrados en nuestro país y plasmados en la Constitución vigente, al constituirse en la primera Constitución en el mundo en elevar a la categoría de derechos sociales garantizados por la Constitución las instituciones fundamentales del Derecho del Trabajo.

Fueron estos y muchos otros movimientos sociales los que le dieron fuerza al Derecho del Trabajo para expandirse y alcanzar límites insospechados, dentro de su ámbito competencial.

El Derecho del Trabajo, no sólo considera trabajador a las personas que prestan sus servicios en las industrias o en las fábricas como antiguamente se pensaba, sino a toda persona que se obligue a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia un servicio personal mediante una retribución convenida.

Explica el Lic. Octavio Muñoz Moya: "El propósito del poder expansivo, es extender sus beneficios a todas las prestaciones humanas de servicios en las que se ofrezcan los presupuestos

generales de su aplicación. Frente a la expansión aludida, numerosos autores hacen notar la tendencia de la doctrina en el sentido de abandonar el esquema del "Contrato de Trabajo" para agrupar en una gran familia los contratos que se refieran al trabajo humano en todas y cada una de sus manifestaciones" (2).

Cierta parte de la doctrina se inclina a pensar que el Contrato de Trabajo es un contrato de los llamados "inominados"

Mario L. Deveali explica que "El concepto de "Contrato de Trabajo" nació como un esquema, creado por la doctrina, con el propósito de agrupar algunos tipos de contratos que presentaban algunas características comunes, en consideración de las cuales se había dictado en la mayoría de los países una regulación legislativa especial: puesto que tal regulación ha sido extendida, en sus manifestaciones típicas a otras numerosas figuras contractuales, en que no existen tales características, el esquema aludido no sirva más que para indicar una figura contractual especial.

Si se quiere conservar la denominación "Contrato de Trabajo", es pues, menester ampliar su concepto, de modo que pueda comprender todas las formas de actividades que constituyen el objeto de dicha regulación y considerar a éstas como especies de aquél". (3).

La consideración anterior nos confirma la idea de que el Derecho del Trabajo sigue conquistando mayores beneficios tendientes a devenir el estatuto único para las relaciones de trabajo, aún de entre la más disímbola naturaleza; las normas no pro

2).-citado por Muñoz Moya Octavio, La Primera Declaración Constitucional de los Derechos Sociales de los Empleados Públicos, Tesis Profesional, Pág. 61, UNAM. 1961.

3).-Deveali Mario, Lineamientos de Derecho del Trabajo, Argentina 3a. Ed., Pág. 200

tegen solamente al obrero de la fábrica, van más allá, hacia nuevos sectores y grupos de trabajadores que han alcanzado por fin su protección como son en nuestro derecho: Los trabajadores ferrocarrileros, los trabajadores al servicio del estado, los deportistas, los domésticos, los trabajadores del campo. del mar, etc., etc.

Es de advertirse, que en el fenómeno de expansión en el Derecho del Trabajo se manifiesta tanto en lo concerniente a su intensidad como a su campo de aplicación, comenzó por regular las situaciones de los sectores más necesitados y pasa rápidamente a regular todos los sectores, tratando de no excluir ninguna actividad que tenga por objeto la prestación de servicios, remunerada y subordinada; aumentando constantemente el número de sectores que gozan de su amparo.

Una vez que hemos expuesto en forma breve la llamada fuerza expansiva del Derecho del Trabajo, es conveniente anotar que existen algunas prestaciones de servicios personales que no deberían estar reguladas por el derecho laboral, pero debido a esa fuerza expansiva han sido reguladas por esa legislación vgr. el contrato de los deportistas, el contrato que celebran los matadores de toros con los empresarios, y algunas otras prestaciones de servicios en las empresas de espectáculos.

Otros servicios personales son prestados a veces por personas denominadas "Profesionistas". Estas personas son aquellos que poseen conocimientos especiales en una ciencia o arte, adquiridos a través del estudio en Universidades o centros de capacitación técnica o científicos. Su situación con respecto al derecho del trabajo ha sido seriamente discutida, pretendiéndose en un princi

pio su total exclusión en éste, sin embargo tal rigorismo ha venido atenuándose por no existir razones teóricas fundamentales-- que lo sostengan y por otro lado la práctica y la realidad han demostrado que las condiciones y modalidades en que muchas veces se prestan estos servicios, son objeto de un verdadero contrato de trabajo.

Por tales motivos analizaremos con la mayor claridad posible los elementos esenciales del contrato de trabajo, elementos sin los cuales no puede darse la relación de trabajo, con el objeto de saber si el contrato materia de la presente tesis cuenta con los mismos elementos que el verdadero contrato de trabajo.

CAPITULO I

a).- PRESTACION DE SERVICIOS PERSONALES

El primer elemento esencial del Contrato de Trabajo es la prestación del servicio personal, y se convierte a su vez en la primera obligación para el trabajador. En la relación del trabajo, la prestación del servicio es el hecho creador de la relación de trabajo entendiéndose por ésta; al conjunto de derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones derivados en virtud del hecho de la prestación del servicio.

Es este hecho el que suplanta las antiguas tesis civilistas basadas en el acuerdo de voluntades, basta que se pruebe el hecho mencionado y además el vínculo subordinación (término del que más adelante nos ocuparemos) para que se forme una presunción jurís et de jure, es decir presunción que no admite prueba en contrario, de que existe real y verdaderamente un contrato de trabajo, es más, se puede perfeccionar este contrato sin contar-

con el consentimiento del patrón o inclusive contra la propia voluntad de éste, recordemos el ejemplo de la cláusula de exclusión por ingreso.

Lo que el trabajador pone a disposición del patrón es su energía de trabajo y no una mercancía, como antiguamente se creía; energía que significa desgaste físico natural, es por esto necesario, que la prestación del servicio se encuentre protegida y regulada por la mejor manera posible, recordemos las palabras del General Von Horn rendidas en un informe al Rey de Prusia en 1828 para darnos cuenta de la urgente falta de regulación de la prestación de servicios (4) "La utilización del trabajo de los niños agota prematuramente al material humano y no está lejano el día en que la actual clase laborante no tenga más sustituto que una masa físicamente degenerada".

Al finalizar la primera Guerra Mundial, se declaró solemnemente en el tratado de Versalles que el trabajo humano no debía ser considerado como una mercancía sino como lo que en esencia es; energía humana.

El titular de la energía de trabajo no puede ser nadie más que una persona entendiéndose a ésta como persona física pues las personas morales nunca puedan ser titulares de la energía del trabajo y mucho menos pueden ser consideradas como trabajadores debido a su naturaleza; la esencia de la prestación del servicio es la energía humana y no se puede explicar la manera de aplicárseles los preceptos establecidos del salario mínimo, del riesgo profesional, etc.

Alguna vez, se discutió el problema de los sindicatos que

4).- De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. 8va., Tomo I, Pág. 23.

celebran el llamado contrato de equipo (colectivo) con la empresa, pero la solución certeramente se adentró al fondo del asunto y se resolvió que los verdaderos trabajadores eran los miembros del sindicato, mientras que éste fungía como un simple contratista o intermediario, la solución fué la misma para el caso de las sociedades mercantiles.

La relación de trabajo tiene su origen entre quien presta un servicio y quien lo recibe independientemente del acuerdo de voluntades, lugar, etc.

Esto según los autores que se inclinan en favor de la tésis de la relación de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 49 habla expresamente de ésta cláusula. (5) El maestro de la Cueva, la define como "una estipulación del contrato colectivo por virtud de la cual, se obliga el empresario, a no admitir como trabajadores en su empresa, sino a quienes estén sindicados".

Esto da lugar a que en algunas ocasiones el empresario es té obligado a admitir como trabajador de su empresa a alguna persona que no le parezca; luego entonces creemos firmemente que el Derecho del Trabajo es un derecho imperativo pues siempre se impone a la voluntad de las partes.

El servicio debe estar determinado con la mayor presición posible, en virtud de que el trabajador esté obligado a prestar únicamente la clase de servicio que se hubiere pactado y de ninguna manera otro diferente. Esto se encuentra debidamente regula

- - - -

5).- De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. 8, Tomo II, Pág. 370.

do por artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo que dice: "El Contrato obliga a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a la buena fé, al uso o a la ley".

El servicio debe prestarse bajo ciertas circunstancias -- como son: un lugar y tiempo determinado, cierta intensidad y eficiencia. La celebración del Contrato del Trabajo puede ser por tiempo indefinido, por tiempo fijo, o para obra determinada y la misma ley en la segunda parte del artículo 39 señala que "si vencido el término del contrato subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se prorrogará el contrato por todo el tiempo que perduren dichas circunstancias".

Esta segunda parte, será objeto de estudio minucioso posteriormente cuando entremos al estudio de la finalidad de las relaciones contractuales ante quien presta un servicio a un empresario para explotarlo frente al público.

La Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 80 los días de descanso obligatorio:

- 1) 21 de marzo
- 2) 1o. de mayo
- 3) 16 de septiembre
- 4) 20 de noviembre
- 5) 25 de diciembre
- 6) 1o. de septiembre de cada 6 años

Con el fin de que el trabajador descanse y pueda festejar esas fechas percibiendo íntegramente su salario.

La naturaleza del servicio puede ser manual, intelectual, o de carácter mixto, quiere decir que el servicio puede ser prestado algunas veces por un obrero así como otras, por algún profe

sionista o quizás por algún técnico, de cualquier clase que sea el servicio sabemos que lo que importa es la energía humana, empleada en alguna fábrica o dentro de alguna oficina, pero al fin y al cabo puesta al servicio de otra persona llamada patrono, empresario o como se quiera.

B) LA REMUNERACION:

La remuneración es el segundo de los elementos esenciales del contrato de trabajo, y es también la primera obligación del patrón, así como el trabajador quedó obligado a la prestación del servicio de la misma manera el patrón está obligado a contra-prestar el servicio; a continuación expondremos algunas acepciones del término remuneración:

En el inciso anterior, quedó apuntado que la relación de trabajo es el "conjunto de derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patronos derivados en virtud del hecho de la prestación del servicio". La definición anterior nos da la clave para saber que la remuneración es una obligación para el patrón derivada de la prestación del servicio, y concede un derecho al trabajador para exigir el cumplimiento de esa obligación.

Por lo que corresponde al derecho vigente, la Ley Federal del Trabajo señala expresamente en el artículo 17 "una retribución convenida" como elemento esencial del contrato de trabajo.

La doctrina ha condenado solemnemente la teoría mercantilista, según la cual el salario es el precio del trabajo prestado.

Alguna vez se entendió al contrato de trabajo como un contrato conmutativo en sentido estricto, tal como la compra venta o el mutuo con interés, equiparándolo con el contrato que ce-

lebra una compañía de electricidad, así como la energía eléctrica suministrada por la fábrica que la produce, el salario correspondería a la cantidad de electricidad suministrada. Sin concebir que se deba pagar el salario al trabajador que descansa en un día de descanso obligatorio.

Aclaremos que a la remuneración también se le puede llamar salario, jornal, o sueldo; a estas dos últimas acepciones comúnmente se les ha designado como formas especiales de retribución, según que el pago se haga por día o por mes, sin duda alguna el término más aceptado por la doctrina extranjera y mexicana es el de salario, pues dentro de este concepto quedan comprendidas las diversas formas de retribución al trabajo.

El salario es, en la vida real, la principal fuente de ingresos si no es que la única, para los trabajadores, deduciendo que tiene un carácter alimenticio para satisfacer las necesidades que se refieren a la alimentación del obrero y de los suyos.

(6) Para Mario L. Deveali, el salario es: "La remuneración correspondiente al hecho de poner el trabajador sus energías a disposición del empleador".

En nuestro derecho, existen diversas formas de salario: salario por unidad de tiempo, salario por unidad de obra y otras.

Cuando se contratan los servicios de una persona por horas, días, semanas o mes, independientemente del resultado que se obtenga la retribución se calcula por unidad de tiempo, el salario por unidad de obra es también conocido, como salario a destajo y depende del resultado del trabajo. Vrg. Se contrata a una persona

6).-Deveali Mario. Lineamientos de derecho del trabajo, Argentina, 1956, Pág. 289.

para que fabrique zapatos, se le retribuirá de acuerdo al número de zapatos que fabrique.

Existe también la forma de salario llamado Mixta, cuyo origen se encuentra en el derecho español. (combinación de las dos anteriores).

El salario por unidad de obra, ha sido objeto de severas críticas por algunos autores como (7) Adam Smith, que en su libro "la riqueza de las naciones" señala que es un salario agotador y perturba seriamente la salud. (8) Marx expuso, que éste sistema se presta a la explotación de los trabajadores pues se fija una remuneración menor a la recibida por los obreros que trabajan por unidad de tiempo, siendo aquella una forma de retribución que obliga al trabajador a una mayor rapidez y por consiguiente mayor desgaste de energías.

Existe también el salario a precio alzado, es aquél que se fija cuando se utilizan los servicios de una persona por todo el tiempo que dura la ejecución o construcción de una obra, este contrato tiene gran semejanza al contrato de obra a precio alzado regulado por el Código Civil, pero con la diferencia aparte de la subordinación, que en el contrato civil el constructor de la obra pone sus servicios y además los materiales necesarios, en tanto que en el contrato de trabajo, el obrero pone únicamente su actividad.

El derecho del trabajo es un derecho de clase y eminentemente protector de los trabajadores y les ha concedido un mínimo para vivir decorosamente dentro de la sociedad, esa garantía

(7).- Citado por De la Cueva Mario. Der. Mex. del trabajo Tomo I Pág. 644.

(8).- Citado por De la Cueva Mario. Der. Mex. del trabajo Tomo I Pág. 644.

mínima es el salario mínimo, aceptado y regulado por nuestra legislación.

El salario puede comprender: Una prestación de base y ---- otras prestaciones complementarias, la primera tiene que ser ---- siempre en efectivo pero las segundas pueden ser de otras formas:

Hay un principio fundamental en el salario que es el de la igualdad de salario. Este principio se encuentra consignado en la fracción VII del artículo 123 de Nuestra Carta Magna que reza: -- "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener -- en cuenta sexo, ni nacionalidad". Este precepto fué complementado por el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo que presupone -- que el trabajo debe desempeñarse en puesto, jornada y condicio-- nes de eficiencia tomando en cuenta la cantidad y calidad del mis-- mo.

Para señalar el carácter alimenticio que tiene el salario es preciso hacer notar la importancia de las acciones consignadas en el artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo. Esto es cuando el patrón no compruebe la causa de rescisión, del contrato de tra-- bajo, el trabajador tendrá derecho a que se le reinstale o a que se le indemnice con tres meses de salario, así como también independientemente de la acción intentada tendrá derecho a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta --- cuando se cumpla el laudo dictado por la Junta de Conciliación y Arbitraje. Esto quiere decir que el salario es la principal fuente de ingresos para el trabajador y por lo tanto en caso de ser-- despedido injustamente, será debidamente indemnizado como si hu-- biera percibido su salario normal.

Está también establecido en el artículo 123 fracción IX de

nuestra constitución que los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de la empresa; considerando como utilidad, la renta gravable. Esto es con el fin de incrementar en los trabajadores un aumento en la producción.

c) DIRECCION Y DEPENDENCIA:

Hasta ahora, hemos visto los dos primeros elementos del contrato de trabajo, la prestación del servicio y la remuneración, nos queda por estudiar al tercer elemento, sin el cual no puede existir el contrato de trabajo.

Decimos que es muy importante este elemento porque con frecuencia nos encontramos frente a una relación contractual en la que una persona se compromete a prestar a otra, un servicio, mediante una remuneración convenida y la relación es estrictamente de derecho civil, como puede ser un contrato de mandato, etc. Por lo tanto, nos interesa conocer el elemento distintivo del contrato de trabajo.

Con la lectura del artículo 17 de nuestra Ley Federal del Trabajo nos damos cuenta de lo importante que es este elemento en la relación laboral, pues éste artículo habla expresamente de dirección y dependencia.

Transcribiremos las definiciones de lo que entiende por contrato de trabajo en Italia y en Brasil con el fin de observar que también en las legislaciones de otros países se hace mención al elemento citado.

La Ley Italiana (9) dispone: "Es trabajador subordinado --

9).- Tomado de Deveali Mario. Lineamientos de Der. del Trabajo, - 3a. Ed. Buenos Aires 1956, Pág. 215.

quien se obliga mediante retribución a colaborar en la empresa - prestando su propio trabajo intelectual o manual a las dependencias y bajo la dirección del empresario".

Según la Ley Brasileña: (10) "Considérase empleado toda -- persona física que presta servicios de naturaleza no eventual al empleador, bajo la dependencia de éste y mediante salario".

Observamos que la legislación Italiana menciona la dirección y dependencia, y la legislación Brasileña hace mención únicamente al concepto dependencia. Estos ordenamientos coinciden - en gran parte con lo dispuesto por nuestra ley, con la característica de que ésta, no hace mención al concepto eventualidad.

Antiguamente se pensaba que el elemento distintivo entre - una relación de trabajo y una relación civil, se debía a la naturaleza del servicio contratado, ya que si el servicio prestado era de naturaleza manual la relación era de trabajo y si por el contrario el servicio era de naturaleza intelectual la relación era civil o mercantil, pero sabemos que puede existir una relación de trabajo, entre una persona catalogada como técnico o inclusive un profesionista y una empresa, o puede darse el caso -- que la relación sea de derecho civil entre una persona que ejecuta un trabajo manual y otra que lo contrate, supuesto que lo que el derecho del trabajo protege es la energía humana manifestada - manual o intelectualmente pero desempeñada bajo la dirección y - dependencia de otra persona.

Una antigua doctrina mexicana sustentada por el Departam--

(10).- Tomado de Deveali Mario, Lineamientos de Der. Mexicano -- de Trabajo 3a. Ed., Buenos Aires, 1956, Pág. 215.

mento Autónomo del Trabajo se refería a los dos conceptos aludidos de la siguiente manera: la dirección debía referirse a la subordinación técnica, porque el trabajador está obligado a seguir los lineamientos que le señala el patrón para ejecutar la prestación del servicio; en cuanto a la dependencia se le entendió como la subordinación económica del trabajador hacia el patrón.

La tesis anterior fué duramente criticada y se aclaró el concepto dependencia, siendo una noción jurídica y no económica, pudiendo darse el caso en el que en un contrato de trabajo no exista la dependencia económica, esto es, que el trabajador no depende económicamente del patrón y por el contrario, puede ser que en un contrato de obra regulado por el Derecho Civil, el que presta sus servicios realmente dependa económicamente de quien los contrata.

Por lo tanto fué abandonado el criterio de "dependencia económica".

No puede entenderse que para la celebración de un contrato de trabajo, haya necesidad de que el trabajador se coloque en situación de dependencia económica, pero tampoco se puede negar que la dependencia económica sea una realidad.

La tesis que han venido sosteniendo el concepto de "dependencia económica", basadas en la creencia de que el derecho del trabajo nació para proteger al obrero industrial cuya posición en el siglo XIX era admisible, pues el obrero vivía del salario diario y se encontraba íntimamente ligada a la empresa.

Otros autores opinan que el término "dependencia" en sentido específico implica el monopolio de la actividad del trabajador reflejado en la prohibición para desempeñar otros servicios

de la misma índole, es más, llevando implícito al concepto de -- continuidad, siendo para éstos indispensable este concepto en to do contrato de trabajo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación sostuvo en la - ejecutoria (11) de 19 de enero de 1935 toca 3084/25/2a. Gómez -- Ochoa y Compañía. La errónea interpretación del vocablo dependen cia en el sentido de económica y la interpretación del concepto- dirección en el sentido de subordinación técnica.

A partir de 1944 el máximo tribunal cambió el sentido de la ejecutoria anterior y expuso que el término dependencia debía ser equivalente a la subordinación. Ejecutoria (12) de 24 de no- viembre de 1944 Amparo directo 5,227/12 Antonio Góngora Padilla.

Sin embargo fué hasta la ejecutoria de 15 de octubre de- 1945 cuando la corte dió a conocer su pensamiento en el amparo- Toca 8,852/44/2a. Medina Eligio. A continuación transcribiremos la citada ejecutoria, con el objeto de conocer lo que la Cuarta Sala manifestó acerca de los tres elementos del contrato de tra- bajo:

"Es errónea la interpretación respecto al vocablo dependencia,- contenido en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, si - se le da el significado de económica; es claro que la palabra - dependencia, como está en el artículo 17, sin precederla el vo- cablo económica, quiere decir subordinación del obrero al patro no y no que el obrero, con el salario que perciba, dependa econó micamente del patrono. La cuestión de economía en el contrato - de trabajo tiene relación con la tercera característica del con trato, o sea, con la retribución convenida. Para que haya con- trato de trabajo, según lo define el artículo 17 citado, se ne- cesita que concurren tres condiciones: Dirección, Dependencia - (subordinación) y retribución, y sin falta alguna de estas con- diciones, no es contrato de trabajo"

11).-Ejecutoria 3084/25/2a.

12).-Ejecutoria 5,227/44/1a.

Hemos visto que el elemento dirección y dependencia no es lo suficientemente claro para darnos el elemento distintivo de la relación de trabajo.

El maestro J. Jesús Castorena dice lo siguiente: (13) --- " trabajar bajo la dirección de una persona es sujetar la finalidad del trabajo a la decisión de esa persona. Por medio de la dirección, el trabajador pierde su iniciativa. La iniciativa se --- traslada al patrón"

El mismo autor afirma que la dependencia es: "La sugestión del trabajador a las órdenes del patrón. Implica la pérdida de libertad respecto del trabajo estipulado.

Interpretando el párrafo anterior, notamos que el patrón cuenta con la facultad de mando en relación con el servicio prestado hacia el trabajador. Esto quiere decir que el patrón está facultado para dar instrucciones con el fin de mejorar el desempeño del servicio, ya sea por medio de órdenes, instrucciones, o explicaciones siendo estas de carácter obligatorio para el trabajador y por el contrario de no acatarse a ellas, será motivo suficiente y bastante para rescindir el contrato de trabajo.

El maestro de la Cueva no cree que sea el término de dirección, el que sirve para individualizar la relación de trabajo, porque dirección existe en cualquier servicio que se preste a beneficio de otro, inclusive, en una escala progresiva del trabajo menos calificado al mas calificado, pues a medida que el trabajo se intelectualiza la dirección va desapareciendo y por lo tanto, el elemento distintivo de la relación de trabajo no es la direc-

13) Castorena J. Jesús, 4a. Ed. Manual de Derecho Obrero, México 1964, Pág. 67.

ción sino el elemento subordinación, término que la doctrina y la jurisprudencia han empezado a utilizar.

Coincidimos con la opinión del maestro De la Cueva, cuando dice: que el término dirección no puede ser suficiente para caracterizar el tercer elemento del contrato de trabajo, supuesto que la dirección existe en cualquier servicio que se preste a otro, lo cual de ninguna manera quiere decir que el patrón no -- tenga dirección sobre los trabajadores que están prestándole sus servicios.

Entendemos a la dirección como la facultad "que tiene el patrón para marcar los lineamientos de carácter técnico a través de los cuales, deberá prestarse el servicio contratado".

Por otra parte, el término dependencia no debe ser entendido en el sentido de económica, significado que en un tiempo la doctrina y la jurisprudencia le otorgaron.

En nuestra opinión el término dependencia significa que:-- el patrón tiene la facultad de mando sobre quien le presta un -- servicio personal, y este a su vez el deber de obediencia, es de cir, es un vínculo jurídico por virtud del cual una persona tiene el derecho de ordenar en la prestación del servicio y otra el deber de obedecer y ejecutar el servicio en los términos ordenados. Aclaremos que esta obligación y aquel derecho se refieren -- necesariamente al desempeño del trabajo contratado y a lo que en esencia se trate según sea la naturaleza del servicio.

No obstante creemos que no es posible distinguir al verda dero contrato de trabajo con los elementos que hasta aquí se han visto. En los incisos anteriores hablamos de: a) Prestación de - servicios personales. b) Remuneración y ahora de c) Dirección y

dependencia, por tal motivo, creemos necesario al análisis del concepto que nos dará la clave para distinguir al verdadero contrato de trato de otros contratos similares, o sea la (subordinación).

La subordinación es: "la relación jurídica en virtud de la cual el patrón tiene un poder jurídico de mando y el trabajador tiene un deber jurídico de obediencia", esto se apoya en dos circunstancias:

a).- En la Ley Federal del Trabajo artículo 113 fracción primera."artículo 113.

"Son obligaciones de los trabajadores".

Fracción Primera "Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrón o su representante, a cuya autoridad estarán sometidos en todo lo concerniente al trabajo".

b).- Es una circunstancia socio-económica, concurrencia para la producción de los dos factores esenciales, capital y trabajo.

La subordinación tiene dos manifestaciones.

1.- Una manifestación real, consistente en la posibilidad de ordenar y cumplir eficaz y realmente con las órdenes dadas.

2.- La mera posibilidad de aprovechar la fuerza de trabajo en cualquier momento, esta es la posibilidad de disposición.

El contrato de trabajo siempre cuenta con el elemento distintivo que es la "subordinación", a diferencia de otros contratos en los que se prestan servicios personales pero no subordinados; luego entonces donde se preste un servicio personal subordinado y remunerado será regido por la Ley Federal del Trabajo, y donde se preste un servicio personal remunerado pero no subordinado no deberá regirse por la Ley Federal del Trabajo, sino por cualquier otra ley.

CAPITULO IIESTUDIO DEL CONCEPTO SUBORDINACION

a) Doctrina, Legislación y Jurisprudencia Nacional.

Doctrina. El Doctor de la Cueva afirma que (14) La producción supone la existencia de dos factores, Capital y Trabajo; es-
tos dos factores se encuentran jurídicamente sometidos al empresario, el primero en virtud del ejercicio del derecho de propiedad y el segundo porque es necesaria su concurrencia para que --
exista la producción.

El trabajador se subordina al empresario, creándose con esta relación un poder jurídico cuyo titular es este último; esto quiere decir que no es el hecho de que un trabajador se subordine a otra persona la razón para que se dé la relación de trabajo, tal afirmación nos llevaría a concluir que un esclavo es un trabajador; sino es el hecho, de que el empresario ejerza un poder jurídico.

Pregunta interesante que hacer de los anteriores conceptos es, ¿Cual es la esencia de ése poder jurídico? desde luego la esencia consiste en "el sometimiento del trabajador a la autoridad del patrón".

El mismo autor nos dice que donde existe subordinación como poder jurídico, o sea como principio de autoridad, habrá relación de trabajo y si falta ese elemento nos encontramos frente a una prestación de servicios regulados por otro tipo de contrato.

(14) De la Cueva, M. Der. Mex. del Trabajo, Tomo I, Pág. 495.

Existe otro concepto de relación jurídica de poder.- Este concepto es la posibilidad que tiene el empresario para disponer de la fuerza de trabajo de sus obreros según le convenga a los fines de su empresa.

Para que exista la relación de trabajo no se necesita solamente la utilización efectiva de la fuerza de trabajo, sino la posibilidad de disposición. Para aclarar esto hagamos mención a un ejemplo: Los agentes titulares de las agencias de automóviles no tienen su fuerza de trabajo a disposición del productor, y por esto la relación no es de trabajo.

Este poder de disposición se traduce en que el obrero tiene que desempeñar el trabajo en la forma indicada por el patrón. La obediencia del trabajador es la forma como subordina su voluntad a la del patrón. La obediencia es esencial en la relación laboral pues nuestra propia ley en el artículo 122 fracción XI sanciona como causa justificada la rescisión del contrato de trabajo, la desobediencia del trabajador.

Anotemos que las simples indicaciones que haga una persona a otra cuando se le encomienda la ejecución de una obra no corresponden al deber de obediencia señalado por nuestra ley.

La obediencia tiene dos aspectos.- Primero, que la fuerza de trabajo se encuentre a disposición del patrón y segundo, que el obrero tenga la obligación jurídica de obedecerlo, estos dos aspectos constituyen una sola unidad que es la subordinación.

En el capítulo anterior, ya hicimos mención al correlativo del deber de obediencia, que es la facultad de mando que tiene un doble aspecto, uno jurídico y el otro real.

El jurídico existe en cualquier relación de mando pues el patrono siempre se encuentra en la posibilidad de imponer su voluntad y el trabajador obligado a obedecer.

El aspecto real es muy amplio supuesto que los conocimientos técnicos del empresario no son universales y por lo tanto -- tiene éste que confiar algunos aspectos a la iniciativa propia del técnico.

La facultad de mando existe en cualquier relación laboral, con la salvedad de que no siempre se usa en toda su amplitud; algunas veces se usará para dirigir permanentemente la ejecución de la obra, otras dejando la iniciativa propia al ejecutante de la misma. Es por esto que para saber si existe una relación laboral- debemos atender más a la posibilidad jurídica de dirección que a la dirección real del negocio; de existir esa posibilidad jurídica el trabajador deberá conformarse a prestar el servicio conforme a las instrucciones recibidas.

Ahora bien, la facultad de mando sólo podrá ejecutarse durante las horas de trabajo, porque como lo señala el doctor de la Cueva en la mayoría de los casos la fijación de un horario será - signo revelador de la existencia de una relación laboral.

El maestro J. Jesús Castorena, (15) en su Tratado de Derecho Obrero, habla de la subordinación como el contenido de la dependencia ya que afirma que dependencia significa, el que una persona esté subordinada a otra, la subordinación significa la pérdi

(15) Castorena J. Jesús Manual de Der. Obrero, 4a. Ed. Pág. 67

da de la libertad para el trabajador puesto que éste ni señala objeto a su actividad, ni fija las condiciones para la ejecución -- del servicio; la subordinación es elástica ya que dejará un margen de libertad para la persona que presta su servicio, y lo importante no es que reciban realmente las órdenes sino que estén en la posibilidad jurídica de recibirlas en cualquier momento y con la obligación de obedecerlas. Es de tan grande importancia que ya vimos que la desobediencia trae como consecuencia la rescisión del contrato de trabajo.

El Licenciado Euquerio Guerrero (16) en su Manual del Derecho del Trabajo, señala a la subordinación jurídica como significado de los conceptos dirección y dependencia y como el elemento distintivo de el contrato de trabajo, entendiéndose que hay subordinación jurídica, cuando el patrón tiene el derecho de ordenar al trabajador que ejecute ciertas labores según los términos de la contratación y el trabajador, por su parte, está obligado legalmente a obedecer las órdenes de su jefe.

LEGISLACION: La Ley Federal del Trabajo no menciona en ningún artículo a la subordinación pero resulta obvio que este concepto se encuentra dentro de los conceptos marcados en el artículo 17 de nuestra Ley Federal del Trabajo, o sea la Dirección y la Dependencia; tan es cierto lo anterior que el artículo 113 fracción I señala que:

Artículo 113.- "Son obligaciones de los trabajadores":

Fracción I.- "Desempeñar el servicio contratado bajo la di

(16).- Guerrero Euquerio, Manual del Der. del Trabajo, Tomo I, Pág. 48.

rección del patrón o su representante, a cuya autoridad estarán sometidos en todo lo concerniente al trabajo". Esta idea se encuentra apoyada en el artículo 122 fracción XI de nuestra Ley Federal del Trabajo que dice:

Artículo 122.- El patrón podrá rescindir la relación de -- trabajo.

Fracción XI.- "Por desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado".

Y por último la subordinación se manifiesta también en el contenido del artículo 33 de nuestra Ley Federal del Trabajo que dice:

Artículo 33.- "El contrato de trabajo obliga a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a la buena fé, al uso o a la ley.

Si en el contrato no se determina el servicio que deba --- prestarse, el trabajador estará obligado a desempeñar solamente - el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición, y que sea del mismo género de los que formen el objeto de - la negociación o industria a que se dedique el patrón".

JURISPRUDENCIA: Cabe señalar que el criterio de la Cuarta Sala, - últimamente ha empezado a señalar el concepto de subordinación en diversas ejecutorias, a continuación transcribimos algunas de --- ellas:

Contrato Individual de Trabajo.- "La característica fundamental que distingue al contrato individual de trabajo de otros - contratos civiles y mercantiles, en los que también uno de los con

tratantes presta servicios personales a otro, es la que se refiere a la subordinación o "dirección y dependencia" que debe guardar el trabajador respecto de su patrón en el desempeño de sus labores, conforme a la definición contenida en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, ya que mientras en otros contratos uno de los contratantes presta servicios personales a otro, por los cuales recibe una remuneración o compensación sólo en el contrato de trabajo existe ésa sugestión de mando permanente que subordina la actividad del trabajador al imperio de su patrón. "Directo --- 4760/1960. Rex applegate, resuelto el 5 de abril de 1961. (Ejecutoria).

Ejecutoria 4856/52/2a. del 12 de junio de 1953. Franco -- Borja, Jorge Dr., sostiene la siguiente tésis: "De conformidad -- con el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, para que la prestación de servicios de una persona a otra en cambio de una retribución, se considere contrato individual de trabajo, es preciso -- que tales servicios se presten bajo la dirección y dependencia de la persona que se beneficia con ellos, ya que el hecho de prestar servicios no es elemento exclusivo del contrato de trabajo, sino común a otros como sucede con el socio industrial de la sociedad mercantil, con el mandatario en el mandato, con el comisionista -- en la comisión, con el porteador, en el transporte y con el profe sionista en el contrato de prestación de servicios profesionales regulados por los artículos 2605 y 2615 del Código Civil para el Distrito y Territorios Federales. Ahora bién, se ha interpretado que los términos "Dirección y dependencia" son sinónimos y significan subordinación del trabajador al patrón en lo tocante al tra

bajo contratado, por lo que si no existe una subordinación no se está en presencia de un contrato de trabajo".

Sobre esta misma cuestión pueden consultarse las ejecutorias 2054/44/2a. Juan Villanueva, Agosto 16 1944, 747/46/1a. Román Salcedo Beltrán.- 11 noviembre 1946.

Así pues hemos visto en las ejecutorias antes apuntadas - que la Corte ha señalado al concepto "Subordinación" como elemento esencial e ineludible del contrato de trabajo.

Creemos que la subordinación es: "El poder jurídico cuyo titular es el patrón, en virtud del cual tiene éste la facultad de disponer en cualquier momento, de la fuerza de trabajo de sus trabajadores, y la obligación de éstos para obedecer las órdenes dadas por aquél en el desempeño del servicio contratado".

En el capítulo anterior afirmamos que la subordinación es "La relación jurídica en virtud de la cual el patrón tiene un poder jurídico de mando y el trabajador tiene un deber jurídico de obediencia".

Entre las dos definiciones apuntadas observamos que en realidad vienen siendo un resumen de lo expuesto por la doctrina, -- tanto nacional como extranjera y la única diferencia es que en la definición apuntada en el capítulo anterior se denota al mando y a la obediencia en virtud de un "poder jurídico" y en la segunda definición aparte de aludir a estos dos conceptos se habla de una posibilidad jurídica, al señalar la facultad de disposición en -- "cualquier momento".

b).- Doctrina, Legislación y Jurisprudencia Extranjera.

Tesis de Sinzheimer: (17) Este autor expone su teoría suponiendo al hombre en estado de naturaleza y dice que su fuerza de trabajo se encuentra a su disposición, esto es; que cada hombre está en la posibilidad de disponer de su fuerza de trabajo, pero, cuando en virtud de una relación jurídica, un individuo puede disponer de la fuerza de trabajo de otro, es cuando se encuentra la subordinación.

Es por esto que afirma que trabajo subordinado es: "el que presta un hombre a una relación jurídica de poder".

A continuación el Autor señala los caracteres del Poder Jurídico.

a).- Las relaciones entre los hombres pueden ser de dos -- clases, obligatorios y orgánicas, las primeras son las que se establecen entre las particulares y sirven para la circulación de los bienes y las segundas rigen la organización de la Economía -- por medio de la unión de las fuerzas.

Atendiendo a las relaciones orgánicas es indispensable que exista un poder que ordene todas las fuerzas, en virtud de este poder la actividad de los trabajadores se atribuye a su titular, y que el producto de esa actividad se atribuye al titular del poder.

b).- Ese poder de disposición compete a un tercero, ajeno a la comunidad, ya que sólo en virtud de esta posición, se explica la atribución aludida en el párrafo anterior.

(17).- Citado por De la Cueva Mario, Der. Méx. del Trabajo, Vol.I, Pág. 490.

c).- Ese poder de disposición debe ejercerse sobre hombres libres y no esclavos puesto que si se ejerciese sobre un esclavo, no se daría la relación del trabajo.

d).- El poder de disposición debe referirse únicamente a --trabajo y estar fundado en éste. Pues no se da una relación de --trabajo cuando el Estado impone la obligación de trabajar por haber cometido un delito, etc.

Pero ¿De donde deriva que el hombre libre se subordine a --otro?

De la relación que existe entre Trabajo y Propiedad, porque las cosas, son los medios de producción necesarios para el desarrollo de la fuerza de trabajo, cuando esas cosas están en manos de un tercero, se necesita formar la relación entre trabajo y propiedad. Es por esto que la propiedad tiene un doble efecto, primero porque atrae a la fuerza del trabajo y segundo porque dirige a esa fuerza de trabajo, ya que el tercero pone su propiedad a disposición de la fuerza de trabajo y al utilizar su propiedad dispone necesariamente de las fuerzas de trabajo, de lo cual concluye que la propiedad encierra un poder sobre las cosas y además sobre las personas.

Tesis de Jacobi, (18) El Jurista Alemán parte de la base de que cualquier prestación de servicios se limita por el tiempo o por su éxito, ocurre lo primero, cuando la prestación tiene un fin concreto y lo segundo cuando se limita por su resultado.

Dice que la prestación puede ser concreta, individualizada

(18).- Citado por De la Cueva. Der. Mex. del Trabajo. Vol. I, Pág. 488.

o determinada en especie; en el primer caso la prestación se individualizada de antemano, en el segundo caso no se pueden determinar las prestaciones individuales.

Relacionando todo lo anterior resulta:

a) Toda prestación limitada por un fin concreto estará individualizada de antemano y será un Contrato de obra.

b) Cuando la prestación esté limitada por el tiempo, puede de antemano individualizarse y entonces estaremos frente a una prestación libre de servicios.

c) Cuando en la prestación limitada también por el tiempo no se concretiza de antemano la prestación del servicio, tendremos el contrato de trabajo.

Continúa diciendo que lo esencial en el Contrato de Trabajo es que la prestación del servicio se concretice durante la relación en virtud de la creación de una relación jurídica de poder nacida del poder que tiene el patrono para disponer de la fuerza de trabajo del que presta su servicio.

Continúa afirmando que la subordinación que se establece entre trabajador y patrón es un elemento secundario que deriva del poder del patrono para disponer de la fuerza de trabajo del obrero.

Para el Jurista Francés Gerard Lyon - Caen (19) La subordinación Jurídica es el criterio de distinción entre el Contrato de Trabajo y otros Contratos y Consiste en el Derecho que tiene el empleador de dar órdenes a los trabajadores y de imponer sancio--

(19).- Lyon Caen Gerard.- Manuel de Droit du Travail et de la Sécurité Sociale Paris 1955, Pág. 182.

nes contra ellos en caso de que no ejecuten las órdenes dadas; - agrega que poco importa el rango social del trabajador, ya que un Ingeniero si recibe órdenes de un Jefe, es un Trabajador.

La Jurisprudencia Francesa (20) ha definido al Contrato de trabajo como "Une Convention" par laquelle une personne, qualifiée de travailleur de salaríé, ou d'employé, s'engage á accomplir des actes matériels, généralement de nature professionnelle, au profit d'une autre personne, dénommé employeur ou patron, en se placant - dans une situation de subordination, moyennant une rémunération - en argent applés salarie".

Podemos observar que en la definición mencionada, si se señala al elemento subordinación como materia del Contrato de Trabajo, y es considerado este concepto según la jurisprudencia francesa, como elemento indispensable del Contrato de Trabajo.

Señala el artículo 77 B. de la Ley Española (21) como una de las causas de rescisión del Contrato de Trabajo el no acatamiento, o no ejecutamiento de las órdenes de la empresa, lo anterior nos hace ver la gran importancia que tiene el deber de obediencia; aunque la Ley Española vigente en su artículo 10. no menciona la subordinación, si señala "la dependencia" sin caer en el absurdo de entenderla como económica, sino como la facultad que tiene el patrón para ordenar y el correlativo deber de obediencia del trabajador, en el desempeño del servicio contratado.

Cesarino Junior (22) afirma que desde un punto de vista pu-

(20).- Traité de Droit du travail.- Tome II, Paris 1950, Pág. 223.

(21).- Pérez Botija.- Curso del Der. del Trabajo.- Sexta Edic. Pág. 285

(22).- Direito Social Brasileiro. Seg. Edic.- San Pablo 1943, Vol. II. Pág. 113.

ramente lógico el trabajo subordinado, el trabajo autónomo y el trabajo prestado al estado, deberían pertenecer a la esfera del Derecho del Trabajo.

Lo que quiere decir a contrario sensu que sólo el trabajo-subordinado pertenece al Derecho del Trabajo.

Mario L. Deveali (23) afirma que: El objetivo específico de la Legislación Laboral consiste en otorgar un amparo a quienes se encuentran en un estado de subordinación continuada hacia su empleador, y dice que el trabajo subordinado existe cuando éste importa una relación de dependencia de carácter continuativo.

Al elemento continuidad se le entiende como la posibilidad que tiene el patrono de disponer "en todo momento" de la fuerza de trabajo del obrero.

El mismo autor señala que a menudo en el trabajo autónomo se presentan problemas semejantes e igualmente graves como los que plantea el Trabajo subordinado. Es Deveali quien propone crear la existencia de un contrato de trabajo en sentido amplio, al cual deberían aplicarse tanto los principios generales del Contrato de Trabajo en general, como los especiales del Contrato de Trabajo Autónomo.

c).- Efectos prácticos: una vez que hemos apuntado lo que la doctrina y jurisprudencia tanto nacional como extranjera entienden por el concepto "subordinación", nos proponemos en este inciso señalar sus efectos prácticos es decir, ver de que manera en el Contrato de Trabajo se manifiesta la subordinación.

(23).- Deveali Mario. Lineamientos de Der. de Trabajo, Buenos Aires, 1956, Pág. 160.

Como primer efecto encontramos que el patrón podrá disponer y ordenar en lo conducente a la fuerza de trabajo, únicamente en el lugar, tiempo, y condiciones convenidas para el desempeño del trabajo.

¿Como dispone el Patrón de la fuerza de trabajo del Trabajador? Hemos dicho que más que disposición real, debe darse la posibilidad jurídica para disponer de la fuerza de trabajo; esto quiere decir que si el patrón suspende el trabajo momentáneamente, los trabajadores tienen que estar dispuestos a continuar prestando sus servicios una vez que se inicien nuevamente las labores.

El patrón fijará un horario de labores al cual tendrán que acatarse los trabajadores y durante el cual están obligados a obedecer las órdenes del patrón o de sus representantes; el poder de mando consiste en la facultad que tiene el patrón como autoridad, de dar ordenes a los trabajadores, una orden puede exigir ciertos lineamientos especiales en el desarrollo del trabajo, por ejemplo; Un patrón le ordena a un agente de ventas subordinado que tiene que seguir cierta ruta marcada para vender sus productos, si, el vendedor no sigue la ruta indicada por el patrón será suficiente motivo para rescindir el contrato; o si por ejemplo (24) un Ingeniero a quien se utiliza en la ejecución de una obra, generalmente se le dejará la dirección del trabajo, el patrón sin embargo, puede en cualquier momento ordenar que se desarrolle en cierta forma determinada; podrá el Ingeniero no aceptar las órdenes si tiene temor a un fracaso, pero traerá consigo la terminación de la relación.

(24) C.F.R. de la Cueva, Der. Mex. del Trabajo, Tomo I, Pág. 498.

Hemos visto en los dos ejemplos anteriores que la subordinación se manifiesta en el objeto mismo del servicio y dentro -- del horario fijado. En nuestra Legislación sólo en algunos casos extraordinarios, entran los trabajadores subordinados fuera del horario fijado (artículo 75 de la Ley Federal del Trabajo).

De ninguna manera quiere decir que cualquier causa de desobediencia por parte del Trabajador, traiga como consecuencia - la rescisión del Contrato de Trabajo.

Existe en nuestro Derecho el poder disciplinario del patrón, que nos señala que la falta de cumplimiento de las obligaciones del trabajador dá lugar a las siguientes situaciones: ---

- 1).- Responsabilidad Civil (cuando se causen daños y perjuicios).
- 2).- Medidas disciplinarias (Previstas en el Reglamento Interior de Trabajo).
- 3).- Rescisión del Contrato de Trabajo (artículo 122 fracción XI. de la Ley Federal del Trabajo).

Creemos que la subordinación señala ciertas características en relación con el servicio contratado, como son: Un horario determinado, un especial modo para la ejecución del trabajo, a veces una ruta especial, un lugar determinado, pero todas estas --- circunstancias y algunas más siempre estrictamente supeditadas a las órdenes dictadas por el patrón.

Cabe añadir que los servicios que se prestan en las industrias generalmente se encuentran de manera objetiva las condiciones de trabajo esenciales como; jornada, salario, horario, subordinación seguridad social y muchas otras.

Sin embargo existen otros servicios que no se prestan dentro del campo industrial, y cuyas condiciones esenciales de traba

jo van desapareciendo o haciéndose cada vez más difíciles de observarlas. Inclusive existen prestaciones de servicios donde debido a sus características y a sus condiciones de desempeño que no es posible compararlas con las verdaderas relaciones laborales y por lo tanto pueden pertenecer al derecho civil o mercantil y lógicamente no deberán regirse por nuestra Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO III.

LA PRESTACION DE SERVICIOS EN LAS EMPRESAS DE ESPECTACULOS.
ANALISIS DE SUS RELACIONES.

I.- Empresa.- Del diccionario de la Academia Española, se desprenden con efectos jurídicos las siguientes definiciones de Empresa. (25) "Casa o sociedad mercantil o industrial fundada para emprender o llevar a cabo construcciones, negocios o proyectos de importancia"; y la que señala que Empresa es la obra o designio llevado a efecto en especial cuando en él intervienen varias personas; Por empresario la Academia Española dice que es "la persona que abre al público y explota un espectáculo o diversión".

En el Derecho Laboral la empresa significa según Morales-Filho (26) "Una colaboración de esfuerzos para determinado fin, en el que colaboran y son partes de ésta actividad, de un lado el patrono y del otro el trabajador".

Observamos en la práctica que al constituirse una empresa, generalmente se constituye por un tiempo largo como puede ser por diez años, treinta años ó noventa y nueve años, la duración es mas o menos prolongada porque los fines de una Empresa de espectáculos tienden a ser permanentes. La razón por la que estas Empresas se constituyen por un período largo, es obvia porque sería inco~~steable~~steable constituir una empresa para un sólo espectáculo y termi

(25) Citado por Cabanellas, Guillermo Introd. al Der. Laboral, Vol. II Buenos Aires 1960, Pág. 81.

(26) Citado por Cabanellas, Guillermo Introd. al Der. Laboral, Vol. Buenos Aires, Pág. 86.

nado éste desaparecerla.

Ahora bien refiriendonos en concreto a las empresas que -
 explotan el espectáculo taurino, se constituyen con un fin perma-
 nente al que su mismo nombre menciona por un término de duración
 prolongado; para llevar a cabo sus fines permanentes estas empre-
 sas necesitan contratar a muchas personas, entre otras; a las --
 personas que atiendan las taquillas, las que asean las plazas de
 toros, los que cuidan las puertas, los veladores, los que acomoda-
 n al público en sus asientos, algunos albañiles, etc. etc. to-
 das éstas personas son trabajadores de la Empresa y sus relacio-
 nes para con ellas, son laborales sin duda; Prestan sus servicios
 con carácter permanente dentro de la empresa.

Pero la parte medular del problema es la que se refiere a
 la contratación de los matadores de toros, porque su contratación
 no es más que una aparición fugaz dentro de la permanencia de la
 empresa, porque algunas veces la actuación de un torero será por
 una única vez y la duración de la actuación será por un lapso de
 tiempo de una o dos horas; si observamos que los fines de estas-
 empresas se pierden en el lapso de su duración a veces por noventa
 y nueve años ¿Que proporcionalidad existe en la duración del-
 trabajo entre un verdadero trabajador que presta sus servicios -
 por cinco ó diez etc. años y otra persona que es contratada por-
 una ó dos horas?

Actualmente existen diversas actividades que caen dentro
 del espectáculo como son: los artistas, los deportistas, los to-
 reros, etc. etc.

La misión de las personas materia de estudio en el presen-
 te capítulo es demostrar su destreza tanto intelectual manual o-

artística.

Importante es sin duda alguna, apuntar la característica que se refiere a la fama, simpatía o maestría que tiene algún torero para con el público; porque en determinado momento estas características serán factor determinante para que la empresa contrate a cierto matador por una o varias corridas, y para que se le remunere de una manera baja o muy alta, características que en ningún momento se dan en los taquilleros, acomodadores etc.;- lo anterior nos hace que expongámos las características especialísimas bajo las cuales se contrata a los matadores de toros, estas características son:

Puede hacerse una clasificación para distinguir a los: -- Profesionales y Aficionados.

Arturo Majada, (27) considera que los primeros cuentan -- con algunas características muy peculiares como:

- 1.- INVULNERABILIDAD.- Que les permite soportar heridas que para otras personas serían mortales.
- 2.- ANALGESIA.- Pues a veces algunas de estas personas tienen -- fracturas en el cuerpo y sin embargo siguen en la contienda.
- 3.- HEROISMO.- Consistente en un estado psicológico.
- 4.- VANIDAD.- Que se traduce en gloria personal.
- 5.- CRUELDAD.- Derivada de la analgesia.
- 6.- SED DE DINERO.- Aumentando proporcionalmente a la fama.

Por el contrario el aficionado Amateur es aquél que interviene sin algún móvil de lucro y sólo obtiene premios de honor a-

(27) C.F.R. Majada Arturo. Naturaleza Jurídica del contrato deportivo Pág. 33.

cambio de sus triunfos.

En el presente capítulo nos concretaremos a estudiar la labor que desempeñan los matadores de toros, en su carácter de profesionales dentro de su profesión artística.

Cabe aclarar que no cualquier persona es un matador de toros, pues el serlo representa una categoría especial dentro de una profesión y para llegar a ello es necesario cumplir con algunos requisitos como es el de recibir la "alternativa" que consiste en alcanzar el doctorado dentro de la profesión de la tauromaquia.

II.- LA CONTRATACION EN EL ESPECTACULO TAURINO:

El contrato que celebra en el Distrito Federal entre un matador de toros y el empresario se lleva a cabo de la siguiente manera:

a).- Se asientan los datos que todo contrato debe llevar como son: nombres de los contratantes, fecha, lugar, personalidad de los mismos, profesión u oficio, domicilio de los contratantes, etc.

b).- Cláusulas:

I.- La empresa se obliga a celebrar una o varias corridas de toros en una o varias fechas determinadas.

II.- El matador se obliga a matar X número de toros, de las ganaderías que escojan de común acuerdo, en cada corrida.

III.- El empresario se obliga a abonar los honorarios convenidos con el matador, antes de las doce horas del día que han de celebrarse las corridas.

IV.- Si la corrida o las corridas no se llevasen a cabo por causa no atribuible a fuerza mayor, o el diestro no fuese anunciado, la

empresa abonará el importe total del contrato, si una vez comenzadas las corridas, éstas se suspendiesen antes de la terminación, el espada percibirá sus honorarios como si se hubiesen celebrado en su totalidad.

V.- La empresa abonará anticipadamente el diestro, una cantidad igual al importe de los viajes de ida y vuelta del matador y su cuadrilla, desde el lugar de su residencia, hasta en el que se celebren las corridas.

VI.- Serán por cuenta exclusiva del matador los honorarios de los miembros de su cuadrilla, así como la contratación de la misma.

VII.- El matador se obliga a matar o estoquear X número de toros en las corridas, salvo que alguno de los alternantes sufra percances que le impidan continuar la lidia, en tal caso se estará a lo dispuesto por el reglamento taurino vigente en el Distrito Federal.

VIII.- Las partes señalan como autoridades competentes para cualquier conflicto que pudiera suscitarse a los tribunales del Fuero Común y por lo tanto renuncian al Fuero de sus domicilios actuales o futuros, si por virtud de éstos fueran competentes otros tribunales.

Cláusulas adicionales:

Generalmente en éste apartado se incertan las cláusulas -- que se refieren a:

- I.- Honorarios que deberán pagar al matador por actuación.
- II.- Ganadería, que será escogida de común acuerdo.
- III.- Que todos los impuestos que recaigan sobre los honorarios del matador y los miembros de su cuadrilla, serán cubiertos por --

cuenta de la empresa.

III.- CARACTERISTICAS Y UBICACION DEL CONTRATO:

El contrato descrito anteriormente cuenta con las siguientes características;

- 1.- Es un contrato tipo, porque las partes se están autoregulando de manera concreta y a la vez establecen normas genéricas que regirán y serán válidas para un número indefinido de cosas iguales.
- 2.- Bilateral; porque cada parte está obligada a una o varias prestaciones respecto de la otra.
- 3.- Conmutativo.- Porque las prestaciones a cargo de las partes - están perfectamente determinadas al momento de su celebración.
- 4.- Puede ser de Ejecución sucesiva o Inmediato; porque puede contratarse para una o varias corridas.
- 5.- Principal.- Porque puede subsistir por sí solo.
- 6.- Puede ser consensual o formal.
- 7.- Inominado.- Porque su contenido no está previsto por la ley, - y mezcla prestaciones de varios contratos.
- 8.- Oral o escrito.
- 9.- Puede hacerse por medio de un representante o apoderado (indirecto).

Partiendo de la base que el contrato taurino es un contrato Inominado; creemos que será necesario buscar una solución para su regulación.

En el derecho vigente nos da la solución el artículo 1858 del Código Civil.

Primero.- En su parte estructural o de esencia deberá aplicarse lo dispuesto para todos los contratos en general.

Segundo.- En su contenido.- Se puede autorregular.

Tercero.- En las cláusulas y disposiciones omisas.- Se regulará por las disposiciones del contrato con el que tenga más semejanza., de los nominados y reglamentados.

Podemos afirmar que el contrato que celebra un matador de toros con la empresa, es un contrato Especialísimo, tipo, e indominado, y que en su parte esencial deberá regularse por las disposiciones establecidas para el contrato de prestación de servicios regulado por el código Civil vigente en el artículo 2606 y siguientes.

10.- Capacidad.- Es la general para contratar (con excepción de algunos casos en que se ha contratado a un matador de menos de -- catorce años de edad).

11.- Objeto.- Lidiar Toros.- Según la tradición, uso y costumbre, reglamentada según el Reglamento de los Espectáculos Taurinos en el Distrito Federal. El artículo 80 del Reglamento de Espectáculos Taurinos en el Distrito Federal dispone que "Para tomar parte como matador de una corrida de toros, será requisito indispensable que el Diestro tenga alternativa recibida o confirmada".

Es importante anotar algunos párrafos del artículo 79 del citado ordenamiento:

Párrafo Séptimo reza "si algún matador se inutilizara durante la lidia, su alternante se encargará de estoquear sus toros sin que por ésto tenga derecho a cobrar mayores emolumentos".

Una parte del Párrafo Octavo dice: "cada matador en la lidia del toro que le corresponda, tiene facultades para disponer el orden y forma en que haya que lidiarse, prohibir el exceso de capotazos y cualquier maniobra que pueda perjudicar al toro". Ob

servamos que la única persona con autoridad en el momento de la lidia es el matador, pues éste dispone y ordena la forma en que deberá ejecutarse.

El párrafo Decimo Cuarto dice, como sigue: "los matadores están obligados a acatar estrictamente los toques que ordene la autoridad". etc.

Deducimos que los matadores no obstante que tienen la facultad de proceder en la forma que crean conveniente, están sujetos a la autoridad de la plaza y que ésta puede sancionarlos si no acatan sus órdenes.

CAPITULO IV

ESTUDIO COMPARATIVO DEL CONTRATO DE TRABAJO Y
EL CONTRATO TAURINO.

En el presente capítulo nos proponemos analizar comparativamente los elementos y características del contrato de trabajo y del contrato anterior, así pues empezaremos exponiendo lo que se refiere a:

I.- Primero. LA PRESTACION DE SERVICIOS.- Dijimos que la primera obligación del trabajador es la de prestar sus servicios, es decir, poner a disposición del patrón su fuerza de trabajo, es una obligación personalísima y necesariamente Intuite-Personae; porque en el caso de que la empresa anunciara a un determinado matador como participante en la corrida, y éste no fuere realmente aquél que se hubiere anunciado, el público tendrá derecho a exigir la devolución del importe correspondiente a su entrada y la empresa tendría el correlativo deber de cubrir ese importe.

La Ley Federal del trabajo señala en el artículo 39 la duración del contrato de trabajo que podrá ser:

- a).- Por tiempo indefinido.
- b).- Por tiempo fijo.
- c).- Para obra determinada.

a).- El contrato taurino no puede ser por tiempo indefinido aunque se diesen las condiciones presupuestas en el mismo artículo citado.

"El artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo dice que":

"Si vencido el término del contrato subsisten las causas que le dieron origen a la materia del trabajo, se prorrogará el contrato por todo el tiempo que perdure dichas circunstancias".

La causa en nuestro contrato es el motivo que determina la voluntad de los contratantes para contratar. ¿Cuál es el motivo para el matador considero que es exhibir sus arte percibiendo cierta cantidad de dinero.

¿Y para la empresa? Ofrecer el arte al público, para obtener ganancia en dinero.

Considero que la materia es doble:

- a).- Los toros.
- b).- Los espectadores.

Si se cumple lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley Federal del trabajo, ¿Acaso el matador podrá exigirle a la empresa - que prorrogue su contrato? Obviamente la respuesta es negativa. O por el contrario. ¿Sería posible que la empresa exigiera al matador que continuara con la lidia de otro toro?. Tampoco, porque independientemente de las causas y el motivo que le dieron origen al contrato, se encuentra la voluntad de los Contratantes, que en este caso es superior, es decir se impone a lo consignado en el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo.

Deducimos que no se puede prorrogar el contrato taurino -- aunque se llegasen a configurar los presupuestos consignados en el artículo señalado.

b).- Por tiempo fijo tampoco puede ser el contrato objeto de estudio porque ¿Como se puede fijar la duración de una lidia?

No se puede establecer una fijación de duración porque algunos toreros conforme a su habilidad, destreza, sabiduría, etc. etc., -- tienden a alargar la corrida y otros por el contrario a acortarla, sin que la empresa pueda hacer algo para evitarlo. La única limitación que existe es la que señala en última instancia el juez de plaza que viene siendo un tercero ajeno a la relación contractual, por tales motivos no puede fijarse una duración fija en las corridas de toros..

c).- Para obra determinada; el contrato que estamos analizando es SEMEJANTE, más no igual en lo que se refiere nuestra Ley Federal del Trabajo a la duración de un contrato para obra determinada. Porque a un matador frecuentemente se le contrata no sólo para una corrida sino para varias y a veces se le contrata por varias temporadas; ahora bien supongamos que el matador que fué contratado para una corrida, sufre una cogida en el primer minuto de la lidia, no pudo llevar a cabo la obra determinada por el empresario y sin embargo, aquél percibe sus honorarios íntegros; - ¿Cuándo se da un caso semejante en el derecho laboral?.

La Ley Federal del Trabajo señala los días de descanso -- obligatorio en el artículo 80; presupongamos que la empresa contrata los servicios de un matador de toros para que toree tres corridas fechadas exactamente el 21 de marzo, el 10. de mayo y el 16 de septiembre (días de descanso obligatorio) y se conviene en que los honorarios por corrida serán de \$ 100,000.00 ¿Podrá el -- matador exigir que se le paguen \$ 200,000.00 (o sea el doble) por cada corrida? Por supuesto que no, ya que las partes acuerdan voluntariamente las fechas en que han de celebrarse las mismas.

En el supuesto caso en que no se especificaran las fechas

en que habrá de celebrarse las corridas, ¿Podría la empresa obligar al matador a prestar sus servicios en un día señalado por la Ley Federal del Trabajo, como día de descanso obligatorio, siendo que la Ley Federal del Trabajo, solamente consigna casos excepcionales para obligar a los trabajadores a que presten sus servicios en los días señalados como de descanso obligatorio.

La prestación del servicio debe estar limitada en el tiempo, esto es, por la jornada de trabajo, ¿Cual debe ser la jornada de trabajo para un matador de toros? La respuesta podría ser el tiempo que usualmente empleen los demás matadores en el desempeño de su trabajo. Pero por el hecho de que un matador emplee treinta minutos más que otro en ejecutar la lidia ¿Tendrá derecho a percibir una remuneración mayor que aquél que empleó treinta minutos menos? Por supuesto que no.

El horario de la prestación de servicios que estamos estudiando considero que es sumamente especial, porque no se puede fijar una jornada ordinaria reglamentaria para esta clase de trabajo, circunstancia primordial en cualquier contrato de trabajo.

II.- Segundo.- LA REMUNERACION.- Es un elemento esencial en cualquier contrato de trabajo y se traduce en la más importante obligación que tiene el patrón para con sus trabajadores, generalmente se le conoce con el nombre de Salario, y en el caso de los trabajadores calificados, técnicos o profesionistas la retribución que merecen se conoce con el nombre de Honorarios. Concepto que en el fondo coincide con el de salario supuesto que es la contraprestación convenida que reciben ambos a cambio de sus servicios prestados.

Al referirnos al salario en el capítulo primero de este -

trabajo, dijimos que dentro de nuestra legislación existen varias formas del mismo; por unidad de tiempo, por unidad de obra, mixto, etc. Creo que el Salario por unidad de obra es el que más se asemeja al que recibe un matador de toros.

Nos proponemos en éste inciso comparar algunas de las características más importantes que rigen al Salario común y corrientes y por el contrario a la Remuneración que percibe el matador de toros.

Nuestra Constitución Política en el artículo 123, fracción VII dice:

"Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad".

El anterior precepto Constitucional resulta de imposible aplicación para los matadores de toros, porque no obstante que se comparen dos matadores con la misma antigüedad, aproximadamente con la misma fama pública (factor importantísimo dentro de la Tauromaquia). Eficiencia, lidiando el mismo número de toros, en la misma plaza, etc. etc.; nunca se le remunera de idéntica manera, -ésto quiere decir que en los contratos taurinos se viola un precepto Constitucional, así como también el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, al disponer éste. "Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se tendrán en cuenta la cantidad y calidad del mismo, entendiéndose que para trabajo igual, de desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual", etc. etc.; observándolo dispuesto por éste artículo y si tomamos en cuenta que:

La cantidad, equivale al número de toros que lidie.

La calidad, equivale a la fama, la aceptación y simpatía-reconocida que tenga dentro del público.

La jornada, corresponde a la duración que en todos los casos será más o menos la misma.

Eficiencia, podría ser una magnífica lidia en la que se les otorgase las mismas piezas en reconocimiento a sus méritos - (orejas, rabos, etc.).

Pese a que no es muy remoto que se dé el caso comparativo, a veces la diferencia entre los honorarios que perciben uno y otro matador sobrepasa a los \$ 100,000.00 ó \$ 150,000.00, de diferencia.

REGIMEN FISCAL DEL CONTRATO:

La Dirección General del Impuesto Sobre la renta, Departamento del Impuesto a productos del trabajo mediante oficio No. -- 311-55564 y 311565 de fecha 10 y 11 de noviembre de 1967, respectivamente, autorizó a los matadores de toros para que pudieran -- timbrar sus recibos de honorarios según los porcentajes, marcados por esa dirección.

La Secretaría de Hacienda y Crédito Público se basó: (28)- "En que el personal de plaza que se utiliza en los festejos, de hecho está en posibilidad de prestar sus servicios a otros patrones o de dedicarse a otras actividades, cuyos ingresos serían gravables por la Ley del Impuesto sobre la Renta, en el capítulo del Impuesto a productos del trabajo, dado el número de días que labo

(28) Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Dirección Gral. del Imp. sobre la Renta. Depto. de Impuesto a Productos del trabajo. oficio No. 311-55565 de 10 de noviembre de 1967.

ran, las horas de cada jornada etc"; El mismo oficio dice: "a partir del día 15 del actual (las empresas) les deben descontar el 4% sobre los sueldos en todos los festejos que realicen".

La misma dirección mediante oficio No. 311-55564 señaló - que(29)": para resolver la situación fiscal de los espectáculos taurinos, se autoriza a sus asociados para que a partir del día 15 del presente, cancelen timbres en los recibos que expidan por honorarios, en los siguientes términos:

Novilleros 2%

Matadores:

Mexicanos

Clasificados en el 2o. grupo	4%
Clasificados en el 1er. grupo	6%
Clasificados en el grupo especial	8%

Españoles

Clasificados en el 1er grupo	10%
Clasificados en el 2o. grupo	12%

En la inteligencia de que se les exime de la obligación de presentar declaraciones anuales del Impuesto al Ingreso de las -- personas físicas, por los ejercicios de 1967 y 1968".

Lo anterior es resultado de la falta de regulación fiscal que existió; En consecuencia actualmente se encuentran perfectamente bien establecidas las bases por las cuales deberán ser gravados los sujetos al impuesto sobre la renta dentro del espectáculo taurino.

¿De donde nace esa desproporción tan grande en la retribución?

(29) Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Dirección Gra. del Imp. sobre la Renta. Depto. de Impuesto a Productos del Trabajo. oficio No. 311/55564 de 11 de noviembre de 1967.

ción?

¿A caso se debe a que uno es nacional y el otro extranjero? Muchas veces sí, otras veces aunque fueren nacionales por el hecho de que uno esté de moda, o tenga más simpatía con el público en determinado momento, en fin por circunstancias más subjetivas que objetivas, pues la prestación del servicio la desempeñan con igual eficiencia, intensidad y calidad, etc. etc.; es más, algunas veces obtiene más éxito en la lidia, al que se le remunera con menos honorarios, que aquél que percibe más.

El espíritu del legislador al regular las condiciones del salario y al establecer el salario mínimo lo hizo con la intención de proteger a la clase desvalida (los trabajadores). Por el contrario en el contrato taurino sabemos que el salario que perciben no es comparable por ningún motivo al que perciben los verdaderos trabajadores; pues existe el principio del llamado Salario-Remunerador que en síntesis quiere decir que el trabajador perciba un salario PROPORCIONAL de acuerdo a la cantidad y calidad del trabajo prestado ¿Que proporción existe entre una persona que trabaja 8 horas diarias y percibe el salario mínimo y entre otra que por prestar sus servicios 1 hora percibe un cuarto de millón de pesos? Obviamente no existe ni proporción ni punto de comparación.

Así pues hemos visto que en lo correspondiente al salario-tampoco encuadra el contrato taurino con el verdadero contrato de trabajo, y resultan de imposible aplicación los presupuestos fundamentales del salario que rigen a los contratos de trabajo.

III.- TERCERO.- LA SUBORDINACION.- En el presente trabajo se ha dicho, pese a que nuestra Ley Federal del Trabajo en ningu-

no de sus artículos habla de la subordinación como elemento esencial del contrato de trabajo, sino que habla de dirección y dependencia como el tercer elemento de dicho contrato, me inclino por el uso del concepto subordinación mismo que la doctrina y la jurisprudencia tanto nacional como extranjera han venido usando.

Hemos expuesto en los dos incisos anteriores los dos primeros elementos del contrato de trabajo, que en forma muy sui-generis, también se encuentra en nuestro contrato Taurino, ya vimos que no coinciden en muchas de las características esenciales.

De manera aclarativa me permito transcribir lo que he dejado asentado en el capítulo primero de este trabajo, en relación al concepto dirección y dependencia.

Dirección es "la facultad que tiene el patrón para marcar los lineamientos de carácter técnico a través de los cuales, deberá prestarse el servicio contratado".

Dependencia significa que "el patrón tiene la facultad de mando sobre quien le presta un servicio personal y éste a su vez el deber de obediencia".

El Doctor de la Cueva (30) afirma y con justa razón que -- "la relación de trabajo es aquella en la cual, una persona, mediante el pago de la retribución correspondiente, subordina su -- fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa". Y señala que (31) "la subordinación del trabajo al empresario no es un dato que estamos en aptitud de aceptar o rechazar sino que es un hecho real que se impone al investigador del régimen capitalista-del que constituye su esencia".

(30) De la Cueva Mario. Der. Mexicano del Trabajo. Tomo I, Pág. 494.

(31) De la Cueva Mario, Der. Mexicano del Trabajo, Tomo I. Pág. 495.

Ahora bien, la relación de trabajo nace en virtud de un poder jurídico y no de un simple poder de hechos; ese poder jurídico se encuentra sancionado dentro de nuestra Legislación, en el artículo 113 fracción Primera de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 113 "Son obligaciones de los trabajadores":

Fracción Primera "Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrón o su representante, a cuya autoridad estarán sometidos en todo lo concerniente al trabajo".

La manifestación de ese poder jurídico es la autoridad y - el mismo Doctor de la Cueva dice (32) "donde exista subordinación como poder jurídico, esto es como principio de autoridad, habrá relación de trabajo y faltando ese elemento estaremos en presencia de un Contrato de Derecho Civil". Continúa diciendo que la esencia de la relación de trabajo es la posibilidad de disponer en todo momento de la fuerza de trabajo de sus obreros y estos tienen el deber de obediencia, es decir, subordinan su voluntad a la del patrón; correlativa a la obediencia se dá la facultad de mando cuyo titular es el patrón, dicha facultad tiene dos aspectos; uno jurídico y el otro real.

El jurídico consiste en que el patrón está siempre en aptitud de imponer su voluntad.

El real, se refiere a la dirección técnica del servicio y es progresivo según sea de índole calificado a menos calificado.

Ahora bien, por lo que se refiere al contrato analizado podemos decir lo siguiente; es cierto que el matador mediante una retribución convenida presta sus servicios a la empresa, pero de nin

(32) De la Cueva Mario, Der. Mexicano del Trabajo, Tomo I. Pág. 496.

guna manera "subordinados".

El empresario no ejerce ninguna autoridad sobre el matador de toros ni mucho menos puede disponer de sus servicios a su antojo.

¿Qué autoridad puede tener el empresario para con el matador? Absolutamente ninguna, en cambio en un espectáculo como es el fútbol, el entrenador del equipo cuenta con autoridad para con -- los miembros de su equipo ya que decide; quienes juegan, cuanto tiempo juegan, maniobra libremente con ellos y si le conviene en un determinado momento sacar del campo a un jugador a los cinco minutos de empesado, lo hace y si se le antoja remover de sus posiciones a los jugadores, lo hace y lo que es mas importante durante la duración del juego y de los entrenamientos puede disponer en cualquier momento de los jugadores, y éstos están obligados a obedecerlo en todo momento, así como también las órdenes dictadas por éste, pues de lo contrario, el mismo entrenador los sancionará con amonestaciones, multas, suspensión, etc. etc. Ya no se diga que tan amplio resulta el poder de disposición de los entrenadores, pues algunas veces los "venden" o los "canjean", con otros equipos.

Por el contrario dentro de la tauromaquia no existe tal autoridad del empresario, inclusive anotamos que una parte del párrafo octavo del Reglamento de los Espectáculos taurinos en el -- Distrito Federal dispone que "cada matador en la lidia del toro que le corresponda, tiene facultades para disponer el orden y forma en que haya de lidiarse", etc. etc. Esta afirmación asegura al matador, a no estar obligado a obedecer órdenes del empresario --

dentro del servicio contratado.

Por lo tanto, como el reglamento faculta al matador a no obedecer órdenes y el deber de obediencia es correlativo a la facultad de mando, no puede jurídicamente existir esta facultad. En última instancia ¿Qué órdenes puede dar el empresario al matador? ¿Torear determinado día a determinada hora?. Considero que no se trata de ninguna imposición de la voluntad pues tal obligación se deriva de un libre y absoluto acuerdo de voluntades.

¿Como puede disponer el empresario en cualquier momento de la fuerza de trabajo del matador? De ninguna forma, pues una verdadera disposición sería la que se da en el caso de los futbolistas, limitando en el tiempo su actuación, imponiendo sus lineamientos técnicos al tipo que crea conveniente, indicándole la forma que ha de seguir en su actuación, canjeándolo o vendiéndolo libremente, imponiéndole sanciones, multas, etc. etc.; respecto a las sanciones cabe señalar que cuando el matador se haga merecedor a alguna, serán impuestas por la autoridad de la Plaza según lo dispone el propio Reglamento en el párrafo séptimo del artículo 79 que dice: "Los matadores están obligados a acatar estrictamente los toques que ordene la autoridad", etc.; y de no acatarlos se harán merecedores a las sanciones consignadas en el propio Reglamento.

A todas luces aparece claro que en la relación contractual entre un matador y la empresa en ningún momento se da la facultad de mando y el correlativo deber de obediencia, tampoco aparece el

poder de disposición de la energía de trabajo, elemento catacterístico en cualquier relación laboral y mucho menos se localiza la imposición de la voluntad del patrón ni tampoco la dirección-técnica, supuesto que el matador lleva a cabo la lidia de la manera que le parezca mas conveniente, pero siempre dentro de los lineamientos marcados por el reglamento.

Atendiendo lo dicho por el Maestro J. Jesús Castorena, -- apuntado en el capítulo segundo, página 3, del presente trabajo, señala que la subordinación significa la pérdida de la libertad para el trabajador, puesto que este ni señala objeto a su actividad, ni fija las condiciones para la ejecución del servicio; resultaría un completo absurdo el tratar de aplicar la anterior -- afirmación a nuestro contrato materia de estudio, pues sabemos de sobra que el matador señala el objeto (la lidia) y por supuesto -- que fija todas y cada una de las condiciones estipuladas de común acuerdo con la empresa pero en ningún momento se puede hablar "de imposición".

El maestro Castorena tambien afirma que la desobediencia - trae como consecuencia la rescisión del contrato. ¿Como podría el matador desobedecer al empresario? ¿Acaso no cumpliendo con lo - contratado? Esto sería causa para demandar al matador por daños y perjuicios (en caso de que no lidiara los toros contratados) pero lógicamente utilizando la vía civil y de ninguna manera se emplea ría la vía laboral.

Para lo dicho por el Licenciado Euquerio Guerrero en el capítu lo segundo, página 4, cabe señalar, lo asentado anteriormente cuando dijimos que el empresario en ningún momento cuenta con esa fa-

cultad de mando característica de toda relación laboral.

Apuntamos que nuestra Ley Federal del Trabajo no menciona el concepto de subordinación; pero sin embargo sí habla de dirección y dependencia; dijimos que la dirección es la facultad que tiene el patrón para marcar los lineamientos de carácter técnico a través de los cuales deberá prestarse al servicio contratado y, dependencia es la facultad que tiene el patrón para ordenar y el trabajador el correlativo deber de obedecer; pues bien, aún atendiendo a los términos dispuestos en nuestra Ley Federal del Trabajo, no es posible encuadrar a nuestro contrato taurino dentro de los conceptos vertidos, ya que la dirección no aparece ni en su más pequeña manifestación y la dependencia tampoco.

Es importante señalar el comentario contenido en el artículo 25 de nuestra Ley Federal del Trabajo, hecho por el maestro Alberto Trueba Urbina que dice "En el típico contrato de obra, - el operario dirige y pone los materiales de la obra, mediante -- precio alzado, corriendo a su cargo, todo el riesgo de ésta hasta le entrega de la misma al dueño. Nótese, pues la falta del -- elemento dependencia o subordinación característico en la relación de trabajo en términos generales".

En nuestro contrato el matador dirige y pone los materiales de la obra, así mismo, absorbe bajo su responsabilidad todo el riesgo de esta, hasta la entrega.

Expusimos algunas ejecutorias dictadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y dijimos lo que entiende ese H. Tribunal por subordinación. "Sujeción de mando permanente que subordina la actividad del trabajador al imperio de su patrón". Pode-

mos resumir que no se localiza en nuestro contrato esa "sujeción-de mando" ni mucho menos "permanente" ni tampoco existe "imperio" pues repitiendo lo dicho es un contrato en el que todas y cada -- una de las estipulaciones se contratan libremente y en cuanto al servicio, este se ejecuta bajo la mas absoluta libertad; ya expusimos el caso de un contrato similar a nuestro contrato, el de -- los futbolistas, dentro del cual la actividad de los deportistas-- se encuentra en perfecto estado de subordinación, sin embargo, -- pese a que son contratos similares no son idénticos, pues la ejecución del trabajo se hace bajo circunstancias completamente dife-- rentes, vimos como los futbolistas pueden ser canjeados, vendidos, prestados, sancionados, suspendidos, etc. etc.; características - que no pueden darse dentro del contrato taurino.

Es necesario considerar al contrato taurino como un contrato "Sui generis" o especialísimo dadas sus características ya que resultan de imposible aplicación las consignadas dentro de nuestra legislación laboral; para darnos una idea, señalaremos algunas:

Las que se refieren a los días de descanso obligatorio, va caciones, trabajo nocturno, riesgos profesionales, seguridad so-- cial, etc. etc. Es pues necesario que se trata de un contrato -- "especialísimo".

En relación a lo que apunté con la definición del concepto su bordinación, en mi concepto, (capítulo 2o. pág. 7) puedo afirmar-- que dentro del contrato taurino no existe ese "poder jurídico" cu yo titular es el patrón. Tampoco tiene "la facultad de disponer - en cualquier momento de la fuerza de trabajo" ni mucho menos tien-- nen los trabajadores "la obligación de obedecer las órdenes dadas".

Hemos demostrado en los incisos anteriores que jurídicamente no puede adecuarse el contrato taurino al verdadero contrato de trabajo, luego entonces resulta absurda la idea de los toreros en asociarse formando un sindicato llamado "Asociación Nacional de Matadores de Toros y Novillos y Similares" sindicato, registrado en la Secretaría del Trabajo y Previsión social el 7 de marzo de 1967.

A continuación examinaremos los fundamentos jurídicos en los cuales se basó la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para registrar en forma de sindicato a la agrupación llamada "Asociación Nacional de Matadores de Toros y Novillos y Similares".

El día 17 de diciembre de 1966, los señores Licenciados -- Nestor de Buen y Carlos A. Madrazo, solicitaron ante el Departamento de Registro de Asociaciones, con fundamento en el artículo 242 de la Ley Federal del Trabajo que se registrara a la "Asociación Nacional de Matadores de Toros y Novillos y Similares" como Sindicato obrero nacional.

El día 7 de marzo de 1967, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social dictó la siguiente resolución: (33)

I.- "Que la agrupación denominada "Asociación Nacional de Matadores de toros y Novillos y Similares" pidió con fundamento en el artículo 242 de la Ley Federal del Trabajo que se registrara como sindicato obrero nacional.

II.- "De los documentos anexados a la solicitud se desprende que":

(33) Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Depto. de Registro de Asociaciones Expediente No. 5.11/245(29)/2285.

a).- El señor Carlos González representante de una Empresa Taurina, manifestó ante Notario que 23 matadores habían prestado sus servicios en la plaza de toros que el representaba.

b).- El señor Lic. Pablo Suinaga Lanz Duret también manifestó ante Notario que 19 matadores, habían prestado sus servicios en la plaza de toros que representaba (en distinta entidad federativa que la anterior).

III.- "De acuerdo con la documentación descrita se comprobó que las labores que desarrollan los matadores de toros y novillos quedan comprendidas dentro de la competencia federal de esta Secretaría en atención a que prestan sus servicios en diversas empresas de la misma rama industrial establecidas en 2 entidades federativas, quedando comprendidas dentro de la sección A, fracción XXXI del artículo 123 Constitucional".

IV.- "Debe concederse el registro porque la documentación relacionada en los puntos anteriores satisface los requisitos que al respecto señalan los artículos 232, 238, 242, 246 y demás de la Ley Federal del Trabajo para otorgarse el registro; ya que según de los documentos descritos consta que los solicitantes son trabajadores libres que se asociaron para defensa de sus intereses comunes relacionados con el trabajo, al quedar identificados como miembros de la citada agrupación en número superior a 20, encontrándose debidamente elaborada el acta de la asamblea constitutiva y de la elección de la nueva directiva, así como el padrón de miembros y los estatutos relativos.

A dicha agrupación le corresponde clasificarla como sindicato obrero nacional de industria de conformidad con lo estableci

la fracción V del artículo 233 de la Ley Federal del Trabajo, virtud de que está formado por individuos de varias especialidades, que prestan sus servicios a 2 empresas de la misma rama industrial establecidas en 2 entidades federativas".

Por lo antes expuesto y fundado se resuelve:

PRIMERO.- "Regístrese la asociación nacional de matadores de toros y novillos y similares con domicilio social en San Juan de los Ríos 13 despacho 1505 en esta ciudad, con un total de 42 trabajadores de los cuales prestan sus servicios 23 a Espectáculos de Toros, S.A. con domicilio en dicha ciudad y 19 a Tauro Deportivo, S.A. representante de la plaza de toros el toreo, ubicada en Toluca, Edo. de México; Como Sindicato Obrero Nacional de Industria de Jurisdicción Federal.

SEGUNDO.- Remítase un tanto de la documentación respectiva a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para su conocimiento y efectos consiguientes.

TERCERO.- Notifíquese a los interesados.

Firma el Director del trabajo y el Sub Secretario "A".

Finalmente quedó registrado el multicitado Sindicato el 7 de marzo de 1967 bajo el No. 3361 a fojas 426 del libro respectivo.

Tomando en cuenta lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo en el artículo 234 que dice "Se reconoce a los patrones y a los trabajadores el derecho de formar sindicatos, sin que haya necesidad de una autorización. A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él".

Analizando los fundamentos en que se basó la Secretaría del

Trabajo y Previsión Social para otorgar el registro correspondiente encontramos que en cuanto a derecho corresponde, está lícitamente concedido el registro.

Pero el problema es aún de mas fondo, porque los supuestos trabajadores que se asociaron en forma de sindicato para defender sus intereses en nuestro concepto no son verdaderos trabajadores, por no encontrarse en ningún momento en situación de subordinación respecto a los empresarios.

Nuestras ideas no son contrarias al sentido de que puedan asociarse, sino por el contrario si tienen interés en hacerlo lo pueden hacer libremente, inclusive nuestra Carta Magna en su artículo 9o. señala el derecho que todo ciudadano tiene para poder asociarse pues reza: "No se podrá Coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito".

Por otra parte el Código Civil vigente para el Distrito y Territorios Federales dedica el título Décimo-septimo a las Asociaciones y Sociedades Civiles.

Podemos afirmar que los matadores de toros no deben estar registrados conforme a las reglas del artículo 123 Constitucional sino conforme a las reglas de los artículos 2670 y siguientes del Código Civil.

Si el contrato taurino no es un contrato de trabajo ¿Cuales es su verdadera naturaleza jurídica? (creemos que se trata de un contrato especialísimo y de carácter civil).

Inominado por no estar regulado específicamente dentro del Código Civil.

Se asemeja al contrato de prestación de servicios profesio

nales regulado por el Código Civil en los artículos 2606 al 2615; porque la retribución la fijan de común acuerdo quien presta el servicio y quien lo recibe.

Porque se trata de prestar un servicio profesional es decir lo presta una persona "Profesional" en la materia, cabe recordar lo dicho en el capítulo II acerca de que no cualquier persona es un torero ni puede ser contratado como tal, sino aquéllos que según su antigüedad, maestría reconocida etc. etc. alcancen el grado de "matador de toros".

Lo anterior no debe ser entendido en el sentido estricto - marcado por la Ley General de Profesiones; porque ésta ley rige exactamente las profesiones que para su ejercicio se requiere un título; no es el caso de los matadores de toros.

El artículo 2613 del Código Civil para el Distrito y Territorios dispone "Los profesores tienen derecho a exigir sus honorarios, cualquiera que sea el éxito del negocio o trabajo que se les encomienda, salvo convenio en contrario".

Lo anterior resulta de exacta aplicación para nuestro contrato pues ya hemos dicho que aunque el matador de toros pusiese todo su empeño para que fuese un éxito la corrida, podría ésta resultar un fracaso y no obstante la empresa está obligada a cubrir íntegramente los honorarios que se hubieren pactado.

IV.- Otro aspecto importantísimo del contrato de trabajo es el señalado por nuestra Carta Magna en el artículo 123 fracción XIV al disponer que "Los empresarios serán responsables de los Accidentes de trabajo y de las Enfermedades profesionales de los trabajadores sufridos con motivo o en ejercicio de la profe--

sión o trabajo que ejecuten, por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente", etc.

La Ley Federal del Trabajo dispone en el artículo 285 lo que debe entenderse por accidente de trabajo "toda lesión médico-quirúrgica o perturbación síquica o funcional, permanente o transitoria, inmediata o posterior, a la muerte, producida por la acción repentina de una causa exterior y pueda ser medida, sobrevenida durante el trabajo en ejercicio de éste o como consecuencia del mismo", etc. etc.

Nos basta con leer simplemente los ordenamientos citados para darnos cuenta de la imposible aplicación de los mismos a los matadores de toros; prestación de servicios que por su naturaleza tan especial, puesto que en cada corrida puede decirse que los matadores juegan con la muerte, no existe empresa alguna que se acoga y respete dichos ordenamientos, hasta la fecha entiendo que en toda la historia de la Tauromaquia no ha habido algún caso en que la empresa indemnice conforme a derecho laboral a los matadores por concepto de accidentes de trabajo, es decir, por riesgos profesionales.

Es de inequidad e inconveniencia notoria para cualquier empresario el estar obligado a indemnizar a los matadores de toros. Imaginémonos la cantidad de juicios laborales, y de laudos condenatorios para la empresa si fueran aplicables dichos ordenamientos, simplemente no sería costeable para ninguna empresa aceptar la teoría del riesgo profesional, eminentemente protectora de la clase trabajadora, ya que de por sí, los matadores perciben cantidades elevadísimas de dinero por concepto de honorarios, gastos -

de transportación, etc. (que a veces son viajes intercontinentales), etc.

El artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo reza: "En ningún caso serán renunciables las disposiciones de esta ley que favorezcan a los trabajadores". ¿A caso no sería una renuncia tácita, o si no quiere llamarse de esa manera, una gran omisión a lo consignado en la fracción XIV del artículo 123 de nuestra Constitución Política? Luego entonces porque permitir una violación --- flagrante a tan importante ordenamiento; Si estas violaciones fueren en realidad cometidas en todos los contratos de trabajo, podríamos imaginarnos a los trabajadores sufriendo algunas peores --- en otras circunstancias.

La Legislación la Doctrina y la Jurisprudencia están de --- acuerdo en que el Derecho del Trabajo es un Derecho eminentemente imperativo, es decir, se impone a la voluntad de los contratantes, esto lo aceptamos sin discusión, pues manifestaciones de esta imperatividad pueden ser, la formación de la relación de trabajo, --- sin consentimiento y conocimiento del patrón o aún contra la voluntad de éste (Clausula de Exclusión por Ingreso). ¿Podría existir algún contrato entre un matador de toros y una empresa en que no hubiese acuerdo de voluntades? ¿O en que la empresa no quisiera --- contratar con algún matador y que la Ley la obligara a hacerlo? --- Pienso que la respuesta es absoluta y totalmente negativa.

En el contrato materia de estudio no sólo aparecen contra--- dictorios muchos preceptos señalados en la Ley Federal del Trabajo para protección de la verdadera clase trabajadora, pero resultan absurdos cuando se aplican al Contrato Taurino.

Por ejemplo el artículo 114 de la Ley Federal del trabajo dispone.- "Está prohibido a los trabajadores":

FRACCION I.- "Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como en los establecimientos y talleres, o lugares en que el trabajo se desempeñe"; ¿Acaso no es un acto de extremo peligro para el matador, el lidiar un toro?

Cabe señalar lo consignado en el artículo 122 fracción --- XII, de nuestra Ley Federal del Trabajo que dice: artículo 122.- "El patrón podrá rescindir la relación de trabajo":

FRACCION XII.- "Por negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades". ¿De qué manera puede el matador adoptar las medidas preventivas o procedimientos indicados para evitar accidentes? Esta disposición resulta de imposible -- aplicación".

Después de haber analizado algunos artículos de nuestra Ley Federal del Trabajo, que norman de manera general y ordinaria las prestaciones de servicios en los contratos de trabajo, podemos avisar que son de imposible aplicación para las prestaciones de servicios a que nos hemos venido refiriendo en el presente -- trabajo.

El artículo 1936 del Código Civil para el Distrito y Territorios Federales vigente dice: "Incumbe a los patrones el pago de las responsabilidades que nacen de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, independientemente de toda idea de culpa o negligencia de su parte".

Este artículo claramente señala que a los patrones incumbe la responsabilidad por accidentes de trabajo independientemente de negligencia o culpa de su parte. En el caso de los toreros la mayoría de los accidentes ocurren por culpa o negligencia de los toreros, ya que éstos se le acercan demasiado al toro etc. Porque esa es la esencia de una corrida de toros, resultaría de inequidad e injusticia el dejarlos al desamparo. Cuantos toreros no se quedan incapacitados temporal o permanente o inclusive perecen en el ruedo?

(El artículo 1937 del mismo ordenamiento señala:) "El patrón no responderá de los accidentes del trabajo, cuando el trabajador voluntariamente (no por imprudencia) los haya producido".

Interpretando a Contrario-Sensu el artículo anterior creemos que el patrón deberá responder de los accidentes siempre y cuando se demuestre que no fueron producidos por voluntad del torero.

Como ya hemos dicho que la responsabilidad en materia laboral resulta de imposible aplicación y la responsabilidad civil en la práctica no se aplica proponemos que:

a).- El empresario se hará responsable por los accidentes de trabajo siempre y cuando no fueren ocasionados voluntariamente, hasta una determinada cantidad de dinero por concepto de gastos de hospitalización, medicamentos, doctores etc. etc.

b).- La empresa indemniza hasta cierta cantidad al matador que sufra una incapacidad permanente o transitoria.

c).- En caso de muerte, la empresa cubrirá a los deudos de la víctima una cantidad igual a la que se hubiere pactado en la corrida donde falleció o sufrió el accidente que le provoqu-

la muerte.

Aparentemente la solución apuntada resultaría incosteable para cualquier empresa, pero a su vez las empresas pueden protegerse en su mayoría por medio de contratos que celebran con las compañías de seguros debidamente instituidas y autorizadas; por supuesto ese seguro sería mediante prima especial, pero creemos que de esta manera resultaría más provechoso aceptar el riesgo profesional de las personas que nos hemos venido ocupando durante el presente trabajo.

En síntesis la vinculación jurídica que une a los matadores de toros y novilleros con las empresas respectivas es la de un contrato de naturaleza civil, inominado al que le son aplicables algunas disposiciones de las previstas para los contratos de obra a precio alzado, los de prestación de servicios profesionales y en general las normas conducentes en materia de obligaciones y contratos.

Todo lo anterior se refiere únicamente a la relación entre el matador, que es la base del espectáculo y la empresa y de ninguna manera nos referimos a los subalternos, como son los banderilleros, picadores, etc.; que éstos sí son verdaderos trabajadores al servicio de la empresa.

El matador fungirá como mero intermediario salvo el caso de que el subalterno fuere contratado por el matador directamente, pero sólo que tuviera éste los medios necesarios para cubrir los gastos en lo que se refiere a riesgos profesionales.

Salta a la vista que las demás personas empleadas en el espectáculo taurino como son los taquilleros, los limpiadores, --

los porteros, etc. etc. si son verdaderos trabajadores, y por el contrario las personas que son la base del espectáculo no lo son.

- I.- El derecho del trabajo es un ordenamiento jurídico nacido con el propósito de dar protección y tutela a la clase trabajadora, por ser ésta una clase social que económica, cultural y socialmente está en condiciones de inferioridad frente a la clase patronal. Este propósito continúa vigente en el derecho del trabajo moderno.
- II.- La clase trabajadora es una clase heterogénea en cuanto que dentro de ella, están comprendidas una multitud de personas que prestan sus servicios a otras a cambio de un salario y en condiciones de subordinación.
- III.- El concepto de subordinación no solamente tiene una connotación jurídica, consistente en una facultad de mando del patrono correlativa de un deber de obediencia por parte del trabajador en lo concerniente al contrato de trabajo, sino que también la subordinación es la manifestación de un fenómeno constante de la vida social en el transcurso de la historia, mediante el cual la producción de bienes y servicios, esto es la vida económica, se realiza con el concurso constante de quienes aportan, por una parte, los instrumentos de producción y por otra quienes participan con su esfuerzo personal. Este sistema puede cambiar en cuanto a que los instrumentos de producción dejen de ser propiedad privada para ser de propiedad colectiva, pero el concurso de la

mano de obra siempre será necesario.

IV.- El derecho del trabajo, como instrumento jurídico regulador de las relaciones de producción se ha convertido en un derecho común en materia de trabajo, aplicable a todas las situaciones en que exista la prestación de un servicio mediante el pago de una remuneración y en condiciones de subordinación con las características antes apuntadas.

Lo anterior significa que la subordinación es la nota distintiva entre el contrato de trabajo, regulado por la legislación laboral y otros contratos que implican prestación de servicios personales en los que, por no existir la subordinación no pueden quedar regulados por las leyes del trabajo.

V.- A la luz de las ideas antes expresadas nos parece que el contrato mediante el cual una persona que ejerce la profesión de matador de toros conviene en desempeñar la labor que corresponde a esa profesión, por cuenta de una empresa de espectáculos taurinos, no es un contrato de trabajo, en virtud de que tanto desde el punto de vista estrictamente legal como por razones económicas y sociológicas, no se descubre el elemento subordinación que es nota esencial del contrato de trabajo.

VI.- Por otra parte, desde un punto de vista práctico hemos encontrado la imposibilidad de que al contrato taurino

le sean aplicables las principales instituciones que regulan al contrato de trabajo, tales como la duración permanente, salario mínimo, jornada máxima, descanso y vacaciones, la estabilidad en el empleo y el riesgo profesional.

VII.- Como consecuencia podemos afirmar que los matadores de toros no son trabajadores subordinados a la empresa para la que prestan sus servicios por lo que además no pueden disfrutar de los derechos laborales colectivos como la Asociación profesional o Sindicatos, el derecho al contrato colectivo y la Huelga.

VIII.- Lo anterior no significa que quienes ejercen la profesión de toreros no puedan asociarse. Este derecho lo tienen fundamentado en el artículo 9o. de la Constitución y en los correspondientes del Código Civil, pero la asociación formada por estas personas no podrá tener el carácter de un sindicato de trabajo al que se refiere la fracción XVI de la parte A del artículo 123 constitucional y los relativos de la Ley Federal del Trabajo.

IX.- Pensamos que el contrato taurino, es un contrato de naturaleza civil al que le son aplicables algunas disposiciones de las previstas para el contrato de prestación de servicios profesionales, el de obra a precio alzado, y, en general, las normas relativas a obligaciones y contratos del derecho común.

- X.- Dado que el ejercicio de esta profesión es riesgoso, es conveniente introducir en el Código Civil reglas concretas para determinar la responsabilidad del empresario por los daños y perjuicios ocasionados por el acaecimiento del riesgo en ejercicio de las labores de los matadores de toros.
- XI.- Independientemente de lo anterior cabe señalar que la empresa de espectáculos taurinos, como tal es una comunidad de trabajo en la cual existen otras personas, distintas de los toreros, que sí prestan sus servicios en virtud de un contrato de trabajo, respecto de los cuales sus relaciones quedan reguladas por el derecho del trabajo.

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

- (1).- Cabanellas Guillermo. Introducción al Derecho Laboral, Vo. II, Buenos Aires.
- (2).- Castorena J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, 1a. Edic. México 1964.
- (3).- De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, 8va. Edic. Tomo I.
- (4).- Devesali Mario, Lineamientos de Derecho del Trabajo, 3a. -- Edic. Argentina 1965.
- (5).- Cesarino Junior, Direito Social Brasileiro, 3a. Edic., Sao Paulo, Vol. II, Sao Paulo 1953.
- (6).- Guerrero Enqueiro, Manual de Derecho del Trabajo, Tomo I.
- (7).- Majada Arturo, Naturaleza Jurídica del Contrato Deportivo.
- (8).- Lyon Caen Gerard, Manuel de Droit Du Travail et de la securité Sociale. Paris 1955.
- (9).- Pérez Botija, Curso de Derecho del Trabajo, 6a. Edic.
- (10).- Paul Durand, Traité de Droit du Travail. Tome II, Paris 1950.