

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO

LOS SUJETOS DE LAS RELACIONES LABORALES
EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

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

VICENTE MARTINEZ TORRES

MEXICO, D. F.

1973



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.

A MIS PADRES:

SR. TAURINO MARTINEZ P.

Y

MRA. NICOLASA TORRES V. DE MARTINEZ

CON TODO EL CARIÑO Y DEVOCION QUE -

MERECEN.

A MIS HERMANOS:

UBALDA, GERTRUDIS, PEDRO, ABEL,

RODRIGO Y ZENAIDA.

CON EL MISMO CARIÑO Y GRATITUD , -

POR LA AYUDA QUE SIEMPRE ME BRIN-

DARON , HASTA HACER DE MI UN PRO-

FESIONISTA.

A LA MEMORIA DE MI FINADA TIA:

MARIA MARTINEZ, Y HERMANOS:

WULFRANO Y JOSE FELICER.

A LOS MAESTROS, AMIGOS Y COMPAÑEROS ---
DE LA FACULTAD DE DERECHO DE LA U.N.A.M.
QUE CON SU AYUDA Y SABIOS CONSEJOS, HI--
CIERON POSIBLE LA REALIZACION DE ESTE --
TRABAJO.

LOS SUJETOS DE LAS RELACIONES LABORALES EN LA NUEVA LEY FEDERAL -
DEL TRABAJO.

C O N T E N I D O

CAPITULO I.

1.- El Derecho noción y concepto; 2.- Concepto general de norma: - la norma jurídica y su distinción de otras reglas de conducta; 3.- Principales acepciones de la palabra Derecho; 4.- Clasificación general del Derecho; 5.- El Derecho Social: Concepto y génesis; 6.- Principales ramas del Derecho Social.

CAPITULO II.

1.- El Derecho del Trabajo: noción y concepto; 2.- Antecedentes -- históricos del Derecho del Trabajo: A).- Epoca antigua; B).- Epoca medieval; y C).- Epoca moderna; 3.- Antecedentes históricos del Derecho del Trabajo en México: A).- Epoca Pre-Cortesiana; B).- Epoca virreynal; y C) Epoca Independiente hasta la promulgación de la Constitución de 1917; 4.- El Derecho del Trabajo en la Constitución de 1917; 5.- Naturaleza jurídica -- del Derecho del Trabajo, objeto y fines; y 6.- Teoría Integral del Derecho del Trabajo.

CAPITULO III.

1.- El Trabajo; 2.- Concepto del Trabajo; 3.- El Contrato y la Relación de Trabajo; 4.- Naturaleza jurídica del contrato de trabajo; 5.- Los sujetos de las relaciones laborales: A).- Sujetos de las relaciones en el contrato individual de trabajo; y B).- Sujetos de las relaciones laborales en el contrato colectivo de trabajo; 6.- Los Sujetos de las relaciones laborales en la Nueva Ley Federal del Trabajo; 7.- Terminología jurídica -- usual: Concepto del trabajador, Concepto de empleado, Concepto de empleado de confianza, Concepto de patrón, Concepto de empresa; y Concepto de Sindicato.

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFIA.

C A P I T U L O I

1.- El Derecho; noción y concepto; 2.- Concepto general de norma; la norma Jurídica y su distinción de otras reglas de conducta; 3.- Principales acepciones de la palabra Derecho; 4.- Clasificación general del Derecho; 5.- El Derecho Social; concepto y génesis; 6.- Principales ramas del Derecho Social.

1.- EL DERECHO: NOCION Y CONCEPTO.- Al Derecho se le ha considerado por algunos autores como una necesidad ineludible para que el individuo pueda vivir en sociedad; como la más lograda manifestación de la civilización, al liberar para su empleo creador los recursos humanos que de otra manera se verían canalizados hacia la destrucción; como el fundamento de la libertad y dignidad de la persona humana, y, como la única esperanza para el logro de un mundo en paz. Sin embargo, en cuanto se intenta dar un concepto general del derecho, los autores que se han ocupado del estudio de estas cuestiones no han logrado ponerse de acuerdo en sus opiniones, ni siquiera han logrado ponerse de acuerdo en el género próximo ni en su diferencia específica, como acertadamente lo ha dicho Eduardo García Maynez (1) en su tan conocida obra: Intróducción al estudio del Derecho; de ahí que sobre este particular existan opiniones en ocasiones diametralmente opuestas y un gran número de definiciones, que dan como consecuencia la anarquía reynante en esta materia. Igual cosa ocurre entre los tratadistas en cuanto tratan de explicar el origen del Derecho, esto es, la fuente o lugar de donde proviene ó nace; habiendose elaborado al respecto varias teorías de las cuales tan sólo nos referiremos a las más importantes; que son las siguientes:

1).- GARCIA MAYNEZ EDUARDO, Intróducción al estudio del Derecho, 11° Edición, Editorial Porrúa, S. A. México 1963, Pag. 3.

A).- LA QUE ATRIBUYE AL DERECHO UN ORIGEN DIVINO.- Esta teoría ha sido sostenida por un grupo de pensadores para quienes el derecho, no es sino un producto de la divinidad, esto es, una revelación que la divinidad ha hecho a los hombres; a esta teoría que a la fecha se encuentra definitivamente superada, se le ha criticado diciendo que si el derecho fuera de origen divino, éste sería perfecto necesariamente; ya que no puede pensarse lógicamente que la divinidad hiciera al hombre la revelación de algo imperfecto; y que por otra parte, como perfecto, el derecho tendría -- que ser inmutable, o sea, que no habría sino un derecho único, tanto en el tiempo como en el espacio; esto es, que el derecho actual sería el mismo que el derecho existente en épocas pasadas y que el derecho de un país sería también igual al de los demás países, cosa que desde luego no ocurre ni ha ocurrido jamás.

B.- LA QUE ATRIBUYE AL DERECHO UN ORIGEN NATURAL AL HOMBRE.- Los sostenedores de esta teoría, consideran que el Derecho es un producto natural del hombre, esto es, que tiene su origen o nacimiento en la naturaleza del hombre mismo; pues consideran que todo hombre al nacer trae consigo determinadas reglas de Derecho con las que se integra y forma un Derecho ideal conocido comúnmente con el nombre de Derecho Natural al que deberá tender el Derecho de cada país. A esta teoría se la ha hecho la -- misma crítica que a la anterior; diciendo que es falso que exista un Derecho ideal, inmutable, valedero en todos los pueblos y en todas las épocas; pues ha sido plenamente demostrado que éste es distinto tanto en el tiempo como en el espacio; puesto que si bien es cierto que en el Derecho de los distintos países existen principios que le son comunes, no puede válidamente afirmarse que el Derecho de un país, sea igual al de los otros países.

C).- LA QUE CONSIDERA AL DERECHO COMO UN PRODUCTO SOCIAL.- Esta teoría es a la fecha la más aceptada y sostenida por la mayoría de los autores, para quienes el Derecho no es sino un producto social, toda vez -- que es, según dicen, la convivencia social o humana la que produce necesariamente el Derecho; de la misma manera que produce la moda, el lenguaje, etc; lo que explica que siendo el Derecho un producto de la sociedad, sea necesariamente mutable; de esta suerte, el Derecho al regir los destinos-- de los grupos humanos, ha tenido que ser cambiante, diferente, tanto en -- el tiempo como en el espacio.

Como producto humano el Derecho es imperfecto por su misma natura-- leza; pero también, como el hombre, perfectible; esto es, que puede lle-- gar a ser perfecto y de hecho lo será en la medida misma en que el ser humano a su vez se perfeccione.

Del Derecho ya lo hemos dicho con anterioridad se han dado multi-- ples definiciones; razón por la cual en este trabajo nos limitaremos tan-- sólo a enunciar algunas de éstas:

Desde el punto de vista de su etimología, esto es, en razón al sig-- nificado de la palabra Derecho; la palabra Derecho proviene o deriva de -- la voz latina "Directum" que en su sentido figurado significa: lo que está conforme a la regla, a la Ley. Así tenemos que en las diversas lenguas latinias y germánicas se usan indistintamente las palabras "Derecho" y "rec-- to" para significar el Derecho: en frances "droit", en italiano "diritto" en alemáns "recht", en holandes "recht", en rumano "dreptu", en inglés -- "right", etc. (2)

2).- Moto Salazar Efraín: "Elementos de Derecho" Décima Quinta Edición, - Editorial Porrúa, S.A.; México, 1970. Pag. 9.

CELSE:- "El Derecho es el arte de lo bueno y de lo equitativo." (3)

RODOLFO STAMMLER:- "El Derecho, es un querer entre lazante autarquico e inviolable." (4).

GEORGIO DEL VECCHIO:- "El Derecho es la coordinación Objetiva de - las acciones posibles entre varios sujetos, según un principio ético que los determina excluyendo todo impedimento" (5).

GUSTAVO RADBRUCH:- "El Derecho es el conjunto de las ordenaciones- generales para la vida en común" (6).

FELIPE CLEMENTE DE DIEGO: "El Derecho es la ordenación de la libre voluntad al bien exigido imperiosamente por las relaciones esenciales de- la sociedad" (7).

ALFREDO SANCHEZ ALVARADO: "El Derecho es el conjunto de normas bi- laterales y coercibles que regulan la conducta externa de los individuos" (8).

RAFAEL DE PINA: "El derecho en general es todo conjunto de normas- eficases para regular la conducta de los hombres" (9).

-
- 3).- CELSO: "I, 1, 1, Digesto,- Citado por Sánchez Alvarado Alfredo, Ins- tituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo 1, Vol I, Pág. 21.
- 4).- Stammler, Rodolfo: "Tratado de filosofía del Derecho"; Citado por - Alfredo Sánchez Alvarado: Obra antes citada, pag. 22.
- 5).- Del Vecchio Giorgio: "Filosofía del Derecho", Citado por Alfredo San- chez Alvarado Obra antes citada, pag. 22.
- 6).- Radbruch Gustavo: "Filosofía del Derecho", Citado por Alfredo Sánchez Alvarado: Obra antes citada, pag. 22
- 7).- Clemente de Diego Felipe: "Derecho Civil Español", citado por Alfre- do Sánchez Alvarado: Obra antes citada pag. 22
- 8).- Sánchez Alvarado Alfredo; obra antes citado, pag. 22
- 9).- De Pina, Rafael: "Diccionario de Derecho"; Editorial Porrúa, S.A.;- México, 1965.

ARTURO ORGAZ: "El Derecho es el sistema de normas dotadas de coe-
 citividad" (10).

JOAQUIN SCRICHE: "El Derecho es la reunión o el conjunto de re-
 glas que dirigen al hombre en su conducta para que viva conforme a la jus-
 ticia; o el arte de lo equitativo y razonable, esto es, el arte que contie-
 ne los preceptos que nos enseñan a distinguir lo justo de lo que no lo es;
 para que en los diferentes negocios que ocurren todos los días, podamos -
 dar a cada uno lo que es suyo. El derecho es diferente de la jurispruden-
 cia y de la justicia; la justicia es una virtud, el derecho es la prác-
 tica de esa virtud y la jurisprudencia la ciencia de este derecho". (11).

2.- CONCEPTO GENERAL DE NORMA: LA NORMA JURIDICA Y SU DISTINCION-
 DE OTRAS REGLAS DE CONDUCTA.- Al derecho se le ha considerado también como
 un conjunto de normas que regulan la conducta de los hombres; en consecuen-
 cia, para llegar a conocer lo que es el derecho, preciso es que tengamos -
 que dar una noción de lo que la mayoría de los autores entienden por norma
 y una vez conseguido esto; distinguir entre éstas las que por su contenido
 y características han sido consideradas como jurídicas de todas aquéllas -
 que no lo son.

La palabra norma nos dice el distinguido jurista Eduardo García --
 Maynez, suele usarse en dos sentidos: uno amplio y lato y otro restringido-
 o estricto.

En sentido lato es aplicado a toda regla de compartimiento obliga-
 toria o no; en tanto que en su sentido estricto se refiere únicamente al -

(10).- Orgaz, Arturo: "Diccionario de Derecho y Ciencias Sociales"; Edi-
 rial Assandri; Argentino, 1956.

(11).- Scriche, Joaquin: "Diccionario de Legislación y Jurisprudencia".

conjunto de reglas que a la vez que imponen deberes conceden también facultades o derechos.

Las normas jurídicas no son potestativas, sino de carácter obligatorio, pues, cuando el individuo destinatario de éstas no cumple espontáneamente con las mismas puede llegar a ser compelido por la fuerza pública para exigirle su cumplimiento; lo que no sucede con las normas consideradas como potestativas, toda vez que su observancia depende exclusivamente de la voluntad del sujeto destinatario de la misma. A continuación y antes de pasar a señalar las diferencias que los autores han encontrado entre las normas jurídicas de todas aquéllas que por sus características, han llegado a formar parte de ordenamientos diversos; pasaremos a señalar la distinción que existe entre las normas de conducta o reglas de comportamiento de aquellas que no persiguen esta finalidad; como es el caso de las llamadas leyes naturales.

Las Leyes naturales nos dice N.M. Korkounov (12) "... son juicios enunciativos, cuyo fin estriba en mostrar las relaciones indefectibles -- que en la naturaleza existen", o sea, que se limitan tan sólo a enunciar las relaciones constantes que existen entre los fenómenos.

Entre las leyes naturales o físicas y las llamadas normas de conducta, se han encontrado las siguientes diferencias:

A).- Las leyes naturales tienen como finalidad primordial, la explicación de las relaciones constantes que existen entre los fenómenos. En cambio, la finalidad de toda norma consiste en provocar un comportamiento.

(12).- N.M. Korkounov: "Cours de Théorie Générale du Droit"; Trad. de -- Tehernoff; Segunda Edición, Paris 1914; citado por Eduardo García Maynez: obra antes citada, pág. 5

B).- Las leyes naturales implican la existencia de relaciones necesarias entre los fenómenos. El supuesto de toda norma, en cambio, consiste en la libertad de los sujetos a quienes obliga.

Las leyes naturales o físicas, en consecuencia, enuncian relaciones constantes entre fenómenos, o sea, procesos que se desenvuelven siempre de la misma manera; en tanto que las normas tienen como principal finalidad provocar un comportamiento de la conducta, mismo que puede llegar a ser observado o no; esto es que su cumplimiento no es como en aquéllas, de carácter inexorable.

C).- Las leyes naturales son válidas en tanto que sean verdaderas, esto es, que las relaciones a que su enunciado se refiere ocurran realmente en la misma forma que se indica. Las normas en cambio, son válidas -- cuando exigen un proceder considerado como intrínsecamente valioso y obligatorio.

Hecha la distinción de las normas de conducta o de comportamiento de aquellas que no tienen esta característica, como son las llamadas leyes naturales o físicas; pasaremos a establecer la diferencia de las llamadas normas jurídicas de aquellas que no reúnen estos requisitos como -- son las llamadas normas éticas o morales y los usos y convencionalismos -- sociales, que tienen como aquéllas por finalidad la ordenación también de la conducta humana.

Las normas jurídicas son reglas de conducta imperativo-atributivas, que el Estado crea, modifica, deroga e impone aun haciendo uso de la fuerza pública, para hacer cumplir sus determinaciones; en tanto que las demás normas como las éticas o morales y los convencionalismos sociales -- aparecen al margen de éste y en consecuencia el incumplimiento de las mis-

mas no se encuentra sancionada por el Estado, sino que la sanción es im--
puesta por el sujeto destinatario de la misma o por el repudio de la co--
lectividad.

Los Usos o Convencionalismos Sociales, son practicas generalmente
aceptadas por una determinada comunidad o alguno de los sectores de ésta,
los que cambian y varian según las épocas y los distintos países. Los --
usos sociales son numerosisimos y tienen tal parecido y conexión con las--
normas jurídicas, que en algunos casos parece no encontrarse diferencia--
alguna; pues muchos de éstos han llegado a ser más estimados y respetados
que las normas jurídicas mismas. La propina es un claro ejemplo de éstos,
la cual no ha podido ser desterrada ni suprimida no obstante los ataques--
continuos que en su contra se han enderesado para acabar con ella. En su
contenido tampoco existe una clara diferencia entre los usos sociales y -
las normas jurídicas pues en no pocos casos, son estos los que aportan la
materia prima con la cual se forman las reglas jurídicas, así la costum--
bre cuya importancia, sobre todo en otras épocas fué decisiva en la forma--
ción del derecho, tiene como nucleo básico el uso social; y las legisla--
ciones modernas se limitan con frecuencia a elevar al rango de normas ju--
rídicas, usos que la practica ha consagrado; el tanto por ciento del pre--
cio que en muchos establecimientos corresponde legalmente al servicio, de
riva de la propina como uso social; y es uno de los tantos intentos formu--
lados para acabar con ésta.

Los Usos sociales son en la mayoría de los casos impues--
tos por la presión de la comunidad y su inobservancia se encuentra acompa--
ñada de sanciones que resultan muy eficaces, tales como la expulsión del--
grupo social en que se vive y la reprobación general; las que en ocasio--

nes resultan aun más temidas que las sanciones impuestas por las normas jurídicas; así, no faltan individuos que habitualmente no pagan las deudas jurídicamente exigibles por sus acreedores; y están dispuestos a llegar hasta el robo y el suicidio para satisfacer deudas de juego que no pueden ser jurídicamente reclamadas ante ningún tribunal pero que socialmente son consideradas como deudas de honor y por ello de fiel e ineludible observancia.

Los usos o convencionalismos sociales se distinguen, sin embargo, de las normas jurídicas; en cuanto a la bilateralidad de estas y la indole unilateral de aquellas; o sea, que en tanto que las normas jurídicas poseen una estructura imperativo-atributiva; los convencionalismos son ante todo, y en todo caso, unilaterales; toda vez que obligan a los individuos pero no facultan a nadie para exigirles su cumplimiento.

LAS REGLAS MORALES.- La relación que media entre las normas jurídicas y las reglas morales plantea problemas analogos a los que existen entre aquellas y los usos o convencionalismos sociales. La norma moral supone en todo caso la convicción de un deber, de una conducta que debemos de observar y cuya infracción trae como consecuencia el reproche moral, esto es, el íntimo reconocimiento de que no se hizo lo que debía haberse hecho, de que la conducta realizada era mala.

El Derecho en cambio, es ante todo un mecanismo de coacción para imponer sanciones y garantizar el orden y la seguridad social; por ello lo único que le interesa son las manifestaciones de la conducta en la medida y forma que afecten a ese orden, al orden social; de ahí que los móviles de nuestra conducta, la intensión que perseguimos, datos básicos para la formulación de una calificación moral, sean indiferentes para el de

recho, siempre y cuando no se manifiesten o traduzcan en una acción antijurídica. El derecho se limita pues, tan sólo, a exigir la observancia externa de las reglas jurídicas, en cuanto sean necesarias para la convivencia y la paz de la comunidad.

Entre las normas jurídicas y morales se han encontrado las siguientes diferencias:

A).- La norma jurídica es bilateral. La norma moral en cambio, es de carácter unilateral.

La unilateralidad de las normas éticas o morales consiste en que frente al sujeto obligado, no existe ninguna otra persona autorizada para exigirle el cumplimiento de sus deberes; en tanto que las normas jurídicas se consideran bilaterales porque al mismo tiempo que imponen deberes conceden facultades; o sea que frente al individuo jurídicamente obligado se encuentra siempre otra persona facultada para reclamarle la observancia de lo prescrito por la norma.

Los preceptos jurídicos son pues, normas imperativo-atributivas; en tanto que las normas morales son imperativas únicamente.

B).- Otra diferencia que ha sido señalada entre ambas normas, consiste en la exterioridad que persiguen las normas jurídicas y la interioridad que en todo caso caracteriza a las segundas; esto es, que a diferencia de la moral la cual reclama ante todo la rectitud de los propósitos; el derecho se limita a prescribir la ejecución puramente externa de ciertos actos, sin tomar en cuenta el lado subjetivo de la vida humana.

La moral en cambio, se preocupa más por la vida interior de las personas, ocupándose de los actos exteriores en la medida en que estos descubran la bondad o la maldad de un proceder.

C).- Las normas jurídicas se distinguen también de las morales, - en la coercibilidad que caracteriza a las primeras y en la incoercibilidad que caracteriza a las segundas; esto es que su cumplimiento se efectúa de una manera espontánea; en tanto que cuando las normas jurídicas dejan de cumplirse, existe la posibilidad de que la norma se cumpla aún en contra de la voluntad del sujeto obligado.

D).- También se han señalado como una distinción entre las normas jurídicas y las normas morales, la heteronomía de las primeras y el carácter autónomo de las segundas; esto es que toda conducta moralmente valiosa obedece al mandato de una máxima que el sujeto se ha dado así mismo; - en tanto que la norma jurídica es heterónoma porque el sujeto obligado no obra de acuerdo con preceptos que derivan de su propio albedrío sino de - una voluntad extraña.

Los preceptos morales son autónomos porque tienen su fuente en la voluntad de quienes deben acatarlas y consisten en el reconocimiento espontáneo de un imperativo creado por la propia conciencia.

Las normas jurídicas son heterónomas porque su origen no se halla en el albedrío de los particulares, sino en la voluntad de un sujeto diferente: el legislador. Estas normas tienen una pretensión de validez absoluta, independiente de la opinión de los destinatarios de la misma: la heteronomía consiste pues, en la sujeción incondicional a un querer ajeno, - e implica una renuncia absoluta a la facultad de autodeterminación normativa.

3.- PRINCIPIOS ACEPCIONES DE LA PALABRA DERECHO.- A la palabra - derecho se le han dado varias acepciones siendo las más usuales las siguientes: A).- Derecho Objetivo y derecho Subjetivo; B).- Derecho Vigente

y Derecho Positivo; C) Derecho Positivo y Derecho Natural; las que por su relevante importancia exponemos a continuación:

A).- Derecho Objetivo y Derecho Subjetivo.- En sentido objetivo, el derecho ha sido definido como "El conjunto de Normas Imperativo-atributivas que regulan la conducta externa de los individuos (13), esto es, un conjunto de reglas, que además de imponer deberes y obligaciones conceden al mismo tiempo facultades o derechos; o sea que frente a lo obligado a una norma jurídica se encuentra siempre otra persona facultada, para exigirle el cumplimiento prescrito por ésta.

El Derecho Objetivo es, pues, el conjunto de leyes que regulan las relaciones de los individuos entre sí, de los individuos con el estado, de las relaciones del estado con aquellos; y de los estados entre sí.

El Derecho Subjetivo es, en cambio, según sostienen la mayoría de los autores, las facultades derivadas de las normas, que tienen los individuos en sus relaciones tanto de carácter público como privado, y social; o sea, la posibilidad de hacer o de omitir lícitamente algo; lo cual presupone lógicamente la existencia de una norma que imprima a la conducta facultada el sello positivo de la licitud. Georges Gurvitch, citado por Eduardo García Maynez, en su obra antes mencionada, ha comparado la relación que media entre ambos derechos- Derecho Objetivo y Derecho Subjetivo- a la existente entre las superficies convexa y concava de un cono hueco; - la última en cuestión encuentrase determinada por la otra, que le imprime su forma peculiar, más no confunde con ella (14).

(13) García Maynez, Eduardo: Obra antes citada, pág. 37 y Sig.

(14) Gurvich, George: "L' Idée du Droit Social", París, 1932; citado por Eduardo García Maynez: Obra antes citada, pág. 37

B).- DERECHO VIGENTE Y DERECHO POSITIVO.- Con frecuencia se han llegado a emplear las locuciones Derecho Vigente y Derecho Positivo como si se tratara de voces sinónimas; por lo que es necesario que a continuación hagamos la distinción de cada uno de dichos términos; toda vez que no todo Derecho Vigente es positivo, ni todo Derecho Positivo es Vigente. La vigencia es como acertadamente ha dicho Eduardo García Maynez; "Un -- atributo puramente formal, el sello que el Estado imprime a las reglas jurídicas: Consuetudinarias, Jurisprudenciales y Legislativas, sancionadas -- por el"; y se le define como: "El conjunto de normas imperativo-atributivas que en una época y país determinado, la autoridad política declara -- obligatorias". (15).

El Derecho Vigente, como se desprende de la anterior definición, se encuentra integrado no solo por el conjunto de normas legislativas --- creadas por el órgano del Estado, encargado de su elaboración; sino también por las normas de carácter consuetudinario a las que también el poder público reconoce como obligatorias.

La Positividad es un hecho que consiste en la observancia de cualquier precepto vigente o no. De acuerdo con lo anterior, la costumbre no aceptada por la autoridad política es derecho positivo; pero carece de validez formal; en tanto que las disposiciones emanadas del poder legislativo, con plena validez formal que en la práctica no son acatadas, es derecho Vigente; pero no es positivo.

C).- DERECHO POSITIVO Y DERECHO NATURAL.- El derecho Positivo ya lo hemos dicho con anterioridad: "Es el conjunto de normas de observan--

(15).- García Maynez, Eduardo: Obra antes citada, Pág. 37 y Sig.

cia obligatoria; vigentes o no vigentes, que en una época y país determinado, la autoridad política declara de observancia obligatoria".

Por Derecho Natural suele entenderse a un orden intrínsecamente justo; que existe al lado y aun por encima del derecho positivo de un país.

El Derecho Natural, como un orden intrínsecamente justo se diferencia del Derecho Positivo en el distinto fundamento de su validez.

Para los defensores del positivismo jurídico, únicamente existe el derecho que efectivamente se cumple en una cierta época y comunidad determinada; en tanto que para los defensores de la teoría del Derecho Natural, en un país determinado existen dos tipos de sistemas normativos que pueden llegar a ser completamente distintos el uno del otro; pudiendo llegar en algunos casos hasta entrar en conflicto. El Derecho Natural según estos autores, vale por sí mismo, en cuanto que es un ordenamiento intrínsecamente justo; cuyos preceptos son inmutables, eternos, válidos en todos los países y en todas las épocas; puesto que el valor de sus preceptos no dependen de elementos extrínsecos; en tanto que la validez de los preceptos del Derecho Positivo se encuentra condicionada por la concurrencia de ciertos elementos extrínsecos, que son los determinantes de su vigencia, como es el hecho de que un precepto además de ser aprobado por ambas cámaras sea sancionado por el poder ejecutivo de la unión y publicado además en el Diario Oficial de la Federación, para que pueda considerarse vigente; como ocurre en nuestro país. Por esta razón es que se ha llegado a decir que el Derecho Natural es el único derecho auténtico y que el Derecho Positivo sólo encontrará su justificación en la razón y medida en que se realice los dictados de aquel; que en todo caso deberá servirle de

modelo y paradigma.

No obstante lo dicho con anterioridad debemos hacer notar que los juristas que se han ocupado del estudio de tan intrincadas cuestiones, en cuanto tratan de determinar la esencia del Derecho Natural, se dividen en sus opiniones; lo cual ha traído como consecuencia la diversidad de concepciones; las que a su vez explícense tan sólo, en función del gran número de sentidos en que se ha empleado la palabra "naturaleza"; sin embargo la mayoría de los autores Jus Naturalistas aceptan en lo general la existencia de un dualismo normativo.

El fundamento del Derecho Natural según estos pensadores, es como ya se ha dicho la naturaleza; pero la dificultad se presenta como ya se dijo también, en cuanto se trata de definir este vocablo; ¿Se trata a caso de la naturaleza en su sentido físico?, ¿De la naturaleza racional del hombre? o acaso la validez del orden natural depende de la índole peculiar de su contenido?. Las interrogantes anteriores jamás han sido contestadas de manera uniforme.

En la tesis del sofista Calicles, quien sin duda alguna represente la forma primitiva de esta doctrina, aparece que la voz naturaleza es empleada en un sentido biológico. Comparando el Derecho Positivo con el Derecho Natural que consideró como plenamente valioso por su naturaleza misma y espontaneidad; concluyó que el Derecho Positivo aparece como un producto convencional o contingente. Que cada uno de dichos ordenes reflejan por consiguiente un criterio diferente de la justicia: consistente en la igualdad en el orden de la ley; y en el predominio del más fuerte sobre el débil en el de la naturaleza; la cual considera como la genuina y verdadera, ya que sólo ella concuerda con las desigualdades y privile-

gios que la naturaleza ha creado; concluyendo igualmente que es en la fuerza o el poder en donde radica el fundamento primordial del Derecho.

En la doctrina Socrática, la idea del Derecho Natural adquiere un cariz distinto; pues no es ya como en la tesis de Calicles la fuerza o el poder, el fundamento del derecho, sino la voluntad divina. Sócrates distingue las leyes escritas o de derecho humano de las no escritas e inmutables, establecidas por la divinidad. Esta corriente de pensamiento que representa la concepción teológica del Derecho Natural; fué igualmente defendida por un contemporaneo del moralista griego, el trágico Sófocles.

En las doctrinas del Derecho Natural que podemos considerar como clásico, de los siglos XVII y XVIII, se recoge y desenvuelve en multiples sentidos la vieja idea enarbolada en la época de Sócrates por los sofistas griegos, de que el verdadero derecho tiene su fundamento en la naturaleza humana; que representa frente a los ordenamientos positivos, un conjunto de principios eternos e inmutables; sólo que como ya se dijo en las citadas teorías la noción del concepto naturaleza, se encuentra referida al ser humano partiendo de la convicción de la unidad esencial de la especie; con lo que se pretende descubrir los rasgos constantes de aquel y desprender de tal estudio los principios universalmente válidos del Derecho Natural.

Entre las teorías que aceptan la existencia de los dos ordenes - Derecho Natural y Derecho Positivo -, tenemos a la llamada teoría Racionalista; según la cual la naturaleza en que el derecho se funda, no es otra que la razón. Esta doctrina sin embargo ofrece multiples facetas condicionadas por la forma en que las diferentes escuelas entienden dicho concepto.

De acuerdo con estas teorías es posible proyectar sobre el mundo--

la idea de racionalidad y considerar que todos los fenómenos se hayan regidos por una inteligencia superior; cuyo preludio se encuentra en la teoría Heracliana del Logos.

En oposición a las teorías que refieren el concepto de naturaleza-⁴ a ciertos aspectos esenciales de la realidad humana, se encuentra la concepción objetivista que busca el fundamento del derecho en determinados valores objetivos u objetos ideales cuya existencia no dependen de los juicios estimativos de los hombres; según estos pensadores, la validez del orden positivo no puede derivar de requisitos formales, sino que ésta ha de fundarse en la índole de su contenido; de donde resulta que el Derecho Natural es un orden intrínsecamente valioso; en tanto que el Derecho Positivo vale tan sólo por su forma.

Los defensores de la doctrina de los dos ordenes difieren también en sus opiniones, siguiendo tres corrientes distintas las que en otro tiempo provocarían una polémica interminable. No se discute en este caso el fundamento de validez del Derecho Natural, sino la estructura misma de éste.

En la doctrina elaborada a este respecto, encontramos dos corrientes diametralmente opuestas y una aclética que ocupa una posición intermedia.

La primera de dichas corrientes, a la fecha definitivamente superada, concibe al Derecho Natural como un acabado sistema de principios inmutables y perennes, para dignos o modelos de todo Derecho Positivo, real o posible; en tanto que para la posición contraria, el Derecho Natural no es más que la regulación justa de cualquier situación concreta, presente o venidera; y admite por ende la variedad de contenidos de dicho derecho, en relación con las condiciones y exigencias, siempre nuevas, de cada situa-

ción especial; sin que con ello se niegue una serie de principios supremos, universales y eternos; que valen por sí mismos y deben servir de inspiración en la solución de los casos singulares y en la formulación de las normas a estos aplicables.

La posición intermedia o ecléctica, representada por el teólogo y jurista español Francisco Suarez; considera que los preceptos del Derecho Natural se dividen en dos grupos: las normas que forman el Derecho Natural Preceptivo; que son de carácter necesario e inmutable; y las que integran el derecho que denomina derecho Natural Dominativo, que encuentran su fundamento en la libre decisión humana; en cuanto representa una regulación lícita, al lado de otras posibles.

4.- CLASIFICACION GENERAL DEL DERECHO.- Al Derecho se le ha dividido en dos grandes ramas: Derecho Subjetivo y Derecho Objetivo.

A).- EL DERECHO SUBJETIVO; ya lo hemos dicho con anterioridad, se le concibe como el conjunto de facultades reconocidas a los individuos por la Ley; para realizar determinados actos en satisfacción de sus propios intereses; y comprende tres clases de derechos:

- a).- Derechos Subjetivos públicos;
- b).- " " políticos; y
- c).- " " civiles.

Los Derechos Subjetivos Públicos, son todas aquellas facultades derivadas de las normas de derecho que el hombre tiene por el sólo hecho de serlo, sin tomar en cuenta su estado civil, edad, sexo o nacionalidad; como son entre otros: el derecho de vida, a la libertad y a la seguridad personal.

Los derechos Subjetivos Políticos, son todas aquellas facultades que los individuos tienen, cuando actúan en su calidad de ciudadanos o de miembros de un Estado determinado; como son entre otros el derecho a votar en las elecciones y ser votados para algún cargo de elección popular; y el derecho de asociarse para tratar asuntos políticos de un país.

Los Derechos Subjetivos Civiles, son todas aquellas facultades -- que los individuos tienen en sus relaciones de carácter privado, como son entre otros: el derecho que los padres tienen para educar a sus hijos, el derecho que la esposa tiene para exigir a su marido los alimentos y el derecho que el autor tiene para disponer de su obra.

Los derechos civiles comprenden a su vez dos categorías distintas: los personales que son todos aquellos que sólo se conciben en función de la propia persona, los que por este mismo hecho se consideran intransmisibles; como son, por ejemplo, el derecho al nombre, a la propia imagen y los relacionados con el ejercicio de la patria potestad; y los de carácter patrimonial que tienen su origen en las relaciones que se establecen entre los individuos en forma inmediata; los que a su vez pueden ser de dos tipos: reales, que son aquéllos que facultan a su titular para usar y disponer de alguna cosa; e imponen a todos los demás individuos la obligación de no perturbar a su titular en el disfrute y goce de la cosa; como son por ejemplo el derecho de propiedad, uso, usufructo y el de habitación; y los derechos patrimoniales de crédito que tienen su origen en las relaciones inmediatas entre las personas, como es por ejemplo el contrato de compraventa.

B).- EL DERECHO OBJETIVO; constituido por el conjunto de leyes --

que regulan las relaciones de los individuos entre sí, de los individuos con el Estado; de este con aquellos y de los Estados entre sí; suelo dividirse también en dos grandes ramas a saber: Derecho Objetivo Interno y Derecho Objetivo Externo.

Al Derecho Objetivo Interno se le define diciendo que es el conjunto de normas que regulan los actos de los individuos, cuando estos se realizan dentro del territorio de un Estado; y puede ser de tres clases: Público, Privado y Social. Se considera Público este Derecho, cuando sus preceptos tienden a regir la organización de un Estado, la Constitución del Gobierno y las relaciones del Estado con los particulares, cuando éste actúa en su carácter de entidad soberana; Privado, cuando tiende a regular las relaciones de los particulares de un Estado, entre sí, o de estos con el Estado cuando no actúa como entidad soberana; y Social cuando sus normas tienden a proteger a las clases económicamente débiles, poniéndolas a cubierto de todo tipo de explotación; ya sea un particular o el Estado mismo.

Según esta clasificación en nuestro Derecho Positivo, al llamado Derecho Objetivo Público, corresponden las siguientes disciplinas: El Derecho Constitucional, que tiene por objeto el estudio de la organización del Estado, la constitución del gobierno del mismo Estado, las relaciones de los diversos poderes entre sí y la organización y funcionamiento del poder Legislativo; el Derecho Administrativo, que tiene por objeto el estudio de la organización del Poder Ejecutivo y la forma adecuada de hacer promociones o gestiones ante el mismo; el Derecho Procesal, que tiene por objeto el estudio de la organización del poder Judicial y el estudio del-

proceso que es la manera de hacer promociones ante ese mismo poder; el Derecho Penal, que tiene por objeto el estudio del delincuente y las penas que en todo caso deberán imponérsele por la comisión de algún delito: también se ha incluido en esta clasificación al Derecho Agrario y al Derecho del Trabajo; pero como lo veremos en su debida oportunidad, por el objeto y los fines que persiguen, encuentran su verdadera colocación dentro del campo correspondiente al Derecho Social.

Al Derecho Objetivo Privado, corresponden en nuestro país las disciplinas siguientes: El Derecho Civil, que tiene por objeto el estudio de las relaciones de los particulares entre sí y de estos con el Estado cuando no actúa en su carácter de entidad soberana; el Derecho Mercantil, que tiene por objeto el estudio de las relaciones de los particulares entre sí, cuando estos tienen la categoría de comerciantes o ejecutan actos de comercio; y el Derecho Eclesiástico que regula la organización, actividad y administración de la Iglesia; y al Derecho Social entre otras: El Derecho del Trabajo, constituido por el conjunto de principios y normas que regulan, tanto en su aspecto individual como colectivo, las relaciones que se establecen entre los particulares o entre éstos y el Estado cuando adquieren la categoría o carácter de trabajadores y patronos; protegiendo y reivindicando los derechos de todos los individuos que prestan sus servicios por cuenta ajena, en forma subordinada; el Derecho Agrario constituido por el conjunto de normas que se ocupan de la distribución de las tierras, aguas y bosques; entre los campesinos, así como las relativas a su consiguiente explotación; procurando se beneficie al mayor número de éstos y la sociedad en general; por un progresivo aumento en el volumen

de la producción y un nivel adecuado de precios; el Derecho de la Seguridad Social, constituido por el conjunto de normas que tienen por objeto proteger a las clases económicamente débiles; poniéndolas a cubierto de los efectos devastadores de la miseria; proporcionándoseles la ayuda necesaria en enfermedad, invalidez, desocupación o en la vejez; el Derecho de Asistencia Social; -- constituido por el conjunto de normas que se ocupan de atender los intereses y necesidades de todos aquellos individuos incapacitados para trabajar y procurarse atenciones médicas, habitación y alimentos; reglamentando la ayuda que el Estado imparte o bien las instituciones privadas; y el Derecho Social económico que comprende el conjunto de normas que tienden a procurar una equitativa distribución de la riqueza y de las cargas comunes -- de la sociedad; a efecto de mantener una adecuada provisión de satisfactores y medios materiales de vida.

El Derecho Objetivo Externo, constituido por el conjunto de normas, principios, acuerdos, pactos, convenciones, o tratados que regulen las relaciones que se establecen entre los diversos Estados de la comunidad internacional, suele dividirse en: Derecho Internacional Público, Derecho Internacional Privado; y Derecho Social Internacional.

El Derecho Internacional Público, nos dice Cesar Sepulveda, puede definirse: "Como el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones de los Estados entre sí, o más correctamente, el derecho de gentes rige las relaciones entre los sujetos o personas de la comunidad Internacional." (16)

(16).- Sepulveda, Cesar: "Derecho Internacional Público; Segunda Edición, Editorial Porrúa, S.A.; México, 1964, Pág. 3

El Derecho Internacional Privado, es el conjunto de normas que rigen a los particulares o a sus bienes, cuando siendo nacionales de un Estado, se encuentran en territorio de otro Estado. (17)

El Derecho Social Internacional, está constituido por el conjunto de normas, principios, pactos, convenciones, acuerdos o tratados que regulan las relaciones de los diversos Estados entre sí, como miembros de la comunidad internacional; con el objeto de salvaguardar no sólo los intereses económicos, la libertad y la seguridad de los nacionales de un Estado, cuando se encuentran en el territorio de otro Estado; sino también su protección en general que se extiende tanto a las condiciones de trabajo de los mismos, como a su seguridad social.

La división de las normas jurídicas en dos grandes ramas del derecho en: Público y Privado es obra de los jurisconsultos romanos. Esta doctrina nos dice Eduardo García Maynez, se encuentra sintetizada en la conocida sentencia del jurisconsulto romano Ulpiano: "Publicum jus est quod ad estatum rei romanae spectat; privatum quod ad singulorum utilitatem" (18), - esto es, Derecho Público es el que atañe a la conservación de la cosa romana; privado, el que concierne a la utilidad de los particulares. Esta concepción es conocida con el nombre de teoría del interés en juego; porque la naturaleza pública o privada, de un precepto o conjunto de preceptos -- dependen únicamente de la índole del interés que garanticen o protejan; -- así, serán de carácter público o privado si se refieren al interés de la -- colectividad; y privado si se refieren a los intereses de los particulares

(17).- Moto Salazar, Efrain: Obra antes citada, Pág. 20.

(18).- García Maynez, Eduardo, Obra antes citada, Pág. 131 y Sig.

Las principales objeciones que se han formulado en contra de esta teoría son las siguientes:

1).- Se le critica diciendo que la nota del interés en juego es un criterio sumamente vago y que los autores de la misma no se tomaron el -- trabajo de definir.

2).- Que en la teoría que se comenta se desconoce o por lo menos parece ignorar, el hecho de que los intereses públicos y privados, no se hallan separados, sino por el contrario, se encuentran unidos de tal manera que es sumamente difícil, si no es que imposible, señalar en cada caso -- en donde termina uno y comienza el otro. y

3).- Si se acepta el criterio preconizado por los romanos, la determinación de la índole pública o privada de un precepto quedaría por -- completo al criterio del legislador; ya que éste será el que en último ca so según sus personales convicciones, el que establezca que intereses se rán de orden público y cuales de naturaleza privada; en cuyo caso la distinción puramente formal resultará sujeta a consideraciones de oportuni-- dad, fundamentalmente políticos, que le quitarían toda validez científica; pero el más grave de los cargos que se le atribuyen a esta teoría es el -- hecho de proponer como criterio de una clasificación que pretende valor ob jetivo, una noción esencialmente subjetiva, como lo es el interés, dado -- que este término en su sentido propio alude a la apreciación que una per-- sona hace de determinados fines. Tener interés en algo, nos dice García - Maynez, significa atribuir valor o importancia a su realización, indepen-- dientemente de que resulte o no intrínsecamente valiosa; de aquí que todo- interés sea por esencia subjetivo.

La imposibilidad de establecer un criterio material de distinción,

entre el derecho público y el derecho privado, se pone de manifiesto por el hecho mismo de que según afirma Gurvich, exista más de un centenar de definiciones diferentes de esas dos especies de derecho, de las cuales ninguna ha podido adquirir una aceptación más o menos general. (19)

Querer dividir las normas en función de los intereses que aspiran a realizar, equivale, dice Kelsen, a hacer una clasificación de los cuadros de un museo de acuerdo con su precio; pues no es posible hablar de normas exclusivamente destinadas al logro del interés individual; porque todo precepto tiene como meta la realización de intereses de ambos géneros. Desde el momento en que una norma de derecho protege un interés individual, esa protección constituye un interés colectivo; así por ejemplo, cuando el orden jurídico contiene normas reguladoras del préstamo - normas jurídicas privadas, indudablemente -, ponese de manifiesto que existe un interés colectivo en la existencia de tales normas. (20)

Otra de las teorías que tratan de establecer la distinción del Derecho Público del Derecho Privado es la llamada teoría de la Relación. Esta teoría es la generalmente aceptada y considera que el criterio diferencial entre los Derechos Públicos y Privados, no debe buscarse en la índole de los intereses protegidos, sino en la naturaleza de las relaciones que las normas de aquellos establecen; así una relación es de coordinación cuando los sujetos que en ella figuran, encuentranse colocados en un plano de igualdad, como ocurre por ejemplo, cuando dos particulares celebran un contrato de mutuo o de compraventa.

Existe relación de subordinación, cuando por el contrario, las per

(19).- García Maynez, Eduardo: Obra antes citada, pág. 132 y Sig.

(20).- García Maynez, Eduardo: Obra antes citada, Pág. 133

sonas a quienes se aplica se encuentran en planos distintos; o sea que no se consideran como jurídicamente iguales, como ocurre en aquellos actos en que interviene el estado en su carácter de entidad soberana y un particular. La relación es de Derecho Privado, si los sujetos de la misma encuentranse colocados por la norma en un plano de igualdad y ninguno de ellos interviene como entidad soberana. Es de Derecho Público, si se establece entre un particular y el Estado, si hay subordinación de aquel a este o si los sujetos de la misma son los órganos del poder público o dos Estados soberanos. (21)

Roguín ha tratado de resolver el problema consistente en determinar en que casos el Estado actúa dentro de una relación jurídica como entidad soberana, y en que casos se encuentra desprovista de ella; diciendo -- que el Estado interviene en la relación jurídica en su calidad de entidad soberana cuando la actividad del órgano del que se trata se encuentra sujeta a una legislación especial y que se encuentra desprovista de este carácter, cuando su actividad se haya sujeta a las leyes comunes. En el primer caso la relación que así se establezca, será de derecho público, y de derecho privado en el segundo. (22)

De lo hasta aquí dicho se puede concluir que ninguna de dichas teorías, resuelve satisfactoriamente esta cuestión, dado que en última instancia, todas ellas hacen depender de la voluntad estatal la determinación del carácter de cada norma o conjunto de normas; por lo que tenemos que aceptar que la distinción propuesta carece de fundamento teórico sólido y vale

(21).- García Maynez, Eduardo: Obra antes citada, Pág. 134

(22).- García Maynez, Eduardo: Obra antes citada, Pág. 135

dero; y que si alguna importancia tiene, sólo lo será desde el punto de --
 vista didáctico y sobre todo político; por ello no debe extrañarnos que --
 dentro de un régimen como el nacional socialista se considerará que tal --
 clasificación debería repudiarse, en cuanto que ningún fenómeno de la vi--
 da pública o privada es ajena al Estado.

5.- EL DERECHO SOCIAL: CONCEPTO Y GENESIS.- El Derecho Social tie-
 ne su origen en algunas disposiciones o reglas que se hallan compiladas en
 las Leyes de Indias, creadas con el propósito de favorecer y proteger a los
 aborígenes de la América Española; son en general normas relativas al buen
 trato y estatutos tuitivos del trabajo humano, inspiradas en la bondad y -
 generosidad de los reyes católicos; pero que por desgracia en la vida prác-
 tica no encontraron eco; pero no obstante su inobservancia ha dado lugar -
 para que un jurista español reclame para España el título de creadora y --
 maestra del Derecho Social.

"Nos cabe el honor a los españoles de que nuestra patria aporte a-
 la cultura universal dos ciencias de indudable valor: el Derecho Interna--
 cional Público, para regular las relaciones entre los Estados y el Derecho
 Social para resolver las cuestiones referentes al trabajo, hermanando a --
 los que cooperan en la producción". Tratando de este último extremo agre-
 ga dicho autor; "en uno de modestos libros demostré que España había crea-
 do el Derecho Social en las famosas Leyes de Indias, dadas para las pro--
 vincias ultramarinas. (23).

También invoca el citado autor como origen del Derecho Social la --

(23).- F. Gómez de Mercado: "España, Creadora y Maestra del Derecho Social"
 en "Revista General de Legislación y Jurisprudencia, año LXXXVI;"-
 T., I.; Madrid, 1941; citado por Alberto Trueba Urbina: "Nuevo Dere-
 cho del Trabajo", Editorial Porrúa, S.A.; México, 1970, Pág. 139 y
 Sig.

Clausula XII del Concilio de la Reyna Católica que dice: "Súplico al rey - mi señor, afectuosamente encargue e mande a la dicha princesa mi hija, al príncipe su marido..... non consientan ni den lugar que los indios vecinos y moradores de las dichas indias y tierra firme ganados y por ganar -- reciban agravio alguno en sus personas y bienes, mas mando que sean bien - y justamente tratados; y si algún agravio han recibido lo remedien y pro-- vean"; concluyendo con estas palabras: Esta norma marca la dirección de -- una política tutelar de los trabajadores, inspirada en el evangelio, se -- concreta en la doctrina del universalismo jurídico social, destruye las -- tendencias de razas privilegiadas y dominantes, y afirma la fraternidad de todo el linaje humano con resplandores divinos del padre que está en los - cielos".

En el período de la insurgencia la protección de los derechos de -- los mexicanos, del ciudadano y del jornalero, se encuentran tanto en las - proclamas libertarias del padre de la patria Don Miguel Hidalgo y Costilla; como en el histórico mensaje de don José María Morelos y Pavón, dirigido - al Congreso de Chilpancingo, denominado: Sentimientos de la Nación, el ca torce de septiembre de 1813; en el que se reclama aumento del jornal y vida humana para los jornaleros; principios que fueron recogidos en la Constitución de Apatzingan de 1914. En el párrafo XII del mencionado manifiesto se resume el pensamiento social de Morelos al manifestar: "que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso debenser tales, que obligen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia; y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejoren

sus costumbres, alejándolo de la ignorancia, la rapiña y el huerto". (24)

En las primeras leyes Constitucionales que organizan al Estado -- mexicano, se consignan derechos en favor del individuo y el ciudadano en abstracto; y entre estos el de la libertad de trabajo; que nada tiene que ver con nuestro Derecho del Trabajo moderno.

Las Constituciones políticas de nuestro país, a partir de la consumación de la independencia, son tradicionalistas y liberales: Acta Constitutiva de 31 de enero de 1824, las llamadas Siete Leyes Constitucionales de 29 de diciembre de 1836, Bases Orgánicas de 12 de julio de 1843, - Acta de Reformas de 18 de mayo de 1847, Constitución Política de la República Mexicana de 5 de febrero de 1857, Estatuto Orgánico del Imperio de Maximiliano del 10 de abril de 1865, de afímera vigencia, pues la Constitución de 1857 jamás perdió su vigencia; subsistiendo en todas ellas los derechos del hombre a la libertad, a la propiedad, y a la seguridad frente al Estado; derechos que se encuentran resumidos en la expresión romántica como dice Alberto Trueba Urbina, del artículo primero de la misma al establecer: "El pueblo mexicano reconoce que los derechos del hombre son la base y el objeto de las instituciones sociales". En consecuencia, declara que todas las leyes y todas las autoridades del país deben respetar las garantías que otorga la presente Constitución".

Lo cierto es que ninguno de los mencionados estatutos constitucionales había creado derechos sociales en favor de los débiles. El obrero - dentro del individualismo y liberalismo es objeto de toda clase de vejaciones que atentan a su dignidad de persona humana, al tratarsele como un ser

(24).- Lemoine Villicaña, Ernesto: "Morelos", U.N.A.M., 1965; Citado por Alberto Trueba Urbina: Obra antes citada, Pág. 140.

subordinado y como una mercancía de la cual se dispone libremente por el patrón; al amparo de un capitalismo que el mismo Estado representaba como ocurre aún en nuestros días.

Hay que hacer notar que en dichos estatutos tampoco se encuentra en especial alguna norma socialmente protectora de los débiles; y cuando se hace alusión a las Instituciones Sociales, refiérense tan sólo a los -- del hombre abstractamente considerado.

Las ideas sociales que se tenían en nuestro país tanto de la legislación de Indias como de las proclamas y estatutos de Hidalgo y Morelos, -- incluyendo las más precisas de don Ignacio Ramírez "El Nigromante", jamás llegaron a cristalizar en las leyes, al declinar el Siglo XIX; muy a pesar de las inquietudes y manifestaciones socialistas; toda vez que para los juristas de aquellos tiempos y aún para la legislación universal les era conocida tan sólo la división tradicional del derecho; esto es, Público y -- Privado; y como parte de este, los contratos de prestación de servicios -- que se hallaban regulados en el Código Civil tanto de 1970 como en el de -- 1884, bajo la denominación de: "Contratos de obras", que incluía tanto el servicio doméstico como el trabajo por jornal, a destajo, a precio alzado, porteadores y alquiladores; como los relativos al trabajo de los aprendices y el hospedaje; no obstante lo anterior debemos hacer notar que el legislador de 1970, apartándose un poco de la corriente tradicional, estimó como un atentado a la dignidad de la persona humana llamar alquiler a la -- prestación de servicios personales; apartándose con ello del Código Civil francés y de todos aquellos que comparaban al hombre con las cosas; sin embargo el trabajo humano, en los Códigos que se comentan jamás fué objeto -- de protección, sino que se le colocó en las relaciones de subordinación --

del obligado a prestar el servicio y de dirección del que lo recibe.

De ahí que al trabajo se le considerase como artículo de comercio; y se le negara al trabajador su calidad de persona en sus relaciones con su patrón, como también se le llamaba el receptor del servicio.

En los inicios del siglo XX no había nacido aún el verdadero Derecho Social, encontrándose tan sólo balbucesos encaminados hacia la socialización del derecho, principios que al advenimiento de la Revolución Mexicana de 1910 se cristalizan en infinidad de decretos expedidos a la sombra de dicha Revolución con marcado carácter social y por ende proteccionista en favor de obreros y campesinos y que en su conjunto propiciarán la celebración del Congreso Constituyente de 1916-1917, que transformará la estructura jurídica del país al emanar de su seno una Constitución creadora de un nuevo derecho: el Derecho Social, sentando las bases fundamentales de las relaciones obrero-patronales y la transformación de la propiedad privada.

El Derecho Social Positivo como ciencia, nació como ya se dijo en la Constitución Mexicana de 1917, desde donde se extendió a los demás países; siendo desde entonces objeto de estudio de los más connotados juristas, sociólogos y filósofos: sin embargo cabe hacer notar que desde aquel entonces hasta nuestros días, no se ha comprendido bien su naturaleza y contenido; pues desde entonces se ha discutido si dicha disciplina podía en realidad constituir una rama autónoma, o si por el contrario, se le debía confundir con el Derecho en general, por estimarse que todo Derecho es social; así Bonnacase, al referirse a esta materia llegó a decir: que hablar de un Derecho Social era una contradicción o un pleonismo; pero tales discusiones han sido ya superadas pues el Derecho Social como nueva rama del Derecho, hecha ley fundamental en la Constitución de 1917, frente al

Derecho Individual o garantías individuales se ha sobrepuesto como un concepto con significado propio; y en sentido estricto como un Derecho de grupos sociales débiles, a grado tal, que la mayoría de los juristas de todas las latitudes reconocen como una nueva rama del Derecho, intermedia entre el Derecho Público y el Derecho Privado, al Derecho Social, el que por otra parte ha sido definido de las siguientes maneras:

LUCIO MENDIETA Y NUÑEZ: "El Derecho Social, es el conjunto de leyes y disposiciones autónomas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores en favor de individuos, grupos, y sectores de la sociedad económicamente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales dentro de un orden justo". (25)

FRANCISCO GONZALEZ DIAZ LOMBARDO: "El Derecho Social, es una ordenación de la sociedad en función de una integración dinámica teológicamente dirigida a la obtención del mayor bienestar social de las personas y de los pueblos, mediante la justicia social". (26)

HECTOR FIX ZAMUDIO: "El Derecho Social, es el conjunto de normas jurídicas, nacidas con independencia de las ya existentes, y en situación equidistante respecto de la división tradicional del Derecho Público y del Derecho Privado, como un tercer sector, una tercera dimensión, que debe considerarse como un derecho de grupo, proteccionista de los núcleos más

(25).- Mendieta y Nuñez Lucio: "El Derecho Social" Segunda Edición, Editorial Porrúa, S.A.; México, 1967, Pág. 66.

(26).- González Díaz Lombardo, Francisco: "Contenido y Ramas del Derecho Social", en "Generación de Abogados 1948-1953", Universidad de Guadalajara, México, 1963; citado por Alberto Trueba Urbina: Obra antes citada, Pág. 154

débiles de la sociedad; un derecho de integración, equilibrador y comunitario". (27)

ALBERTO TRUEBA URBINA: "El Derecho Social, es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles". (28)

El Derecho Social según un grupo de pensadores que siguen la doctrina expuesta por el ilustre expositor de la Constitución alemana de 1919, Gustavo Radbruch, es de carácter proteccionista tutelador del débil, igualitario y nivelador; integrado por el derecho obrero y el derecho económico; pues como dice dicho pensador, "el Derecho Social no reconoce simplemente personas; conoce trabajadores y patrones, obreros y empleados; el Derecho Penal socialmente orientado no conoce simplemente delincuentes; conoce delincuentes de ocasión, habituales, corregibles e incorregibles, plenamente responsables; delincuentes juveniles y delincuentes adultos....Es la formación de estos tipos lo que hace que se distinga de la posición social de poder o de importancia de los individuos.

.....La idea central en que el derecho social se inspira no es la idea de la igualdad de las personas, sino la nivelación de las desigualdades que entre ellas existen". (29)

(27).- Fix Zamudio, Hector: "Introducción al Estudio del Derecho Procesal Social"; en Estudios Procesales en Memoria de Carlos Viada; Madrid; 1965; citado por Alberto Trueba Urbina; obra antes citada, Pág.154

(28).- Trueba Urbina; Alberto: Obra antes citada, Pág. 155

(29).- Radbruch, Gustavo: "Introducción a la Filosofía del Derecho"; México, 1965; citado por Alberto Trueba Urbina: Obra antes citada, Pág. 151 y Sig.

Frente a esta corriente que es a la fecha la comunmente aceptada, se encuentra la posición defendida por el maestro Alberto Trueba Urbina:-- para quien el Derecho Social no sólo tiene como afirman aquellos autores, una finalidad proteccionista y tutelar, sino que persigue también la ---- reivindicación de los económicamente débiles y dentro de estos, el proletariado; por lo que el Derecho del Trabajo como rama integrante del Derecho Social, es norma proteccionista y reivindicatoria para socializar los bienes de la producción, suprimir el régimen de la explotación del hombre por el hombre.

La primera de estas teorías encuentra su apoyo y fundamento en la Constitución Mexicana de 1917, en la Constitución alemana de Weimar de 31 de julio de 1919 y en todas aquellas constituciones que siguieron a ésta. La segunda, en los postulados de carácter social de la Constitución mexicana de 5 de febrero de 1917, exclusivamente; anterior a la de Weimar y la primera, en el mundo ---, en consignar un derecho social positivo, no sólo para proteger a los económicamente débiles; sino para proteger y reivindicar a los campesinos y obreros; a los primeros, devolviéndoles la tierra que les había sido arrebatada, con el Artículo 27; a los segundos, devolviéndoles la plusvalía proveniente de la explotación secular del trabajo humano, y los bienes de la producción en el Artículo 123; todo lo cual conduce a la socialización de la tierra y del capital, del trabajo y por consiguiente del pensamiento y de la vida misma.

6.- PRINCIPALES RAMAS DEL DERECHO SOCIAL.- El Derecho Social, resultado de una poderosa corriente ideológica y sobre todo, de la presión económica y política de las clases que han sido denominadas media y popular, se encuentra aún en proceso de gestación; aunque la mayoría de los --

autores están de acuerdo en que se trata de una disciplina de carácter --
proteccionista de las clases económicamente débiles; y cuenta entre sus -
ramas más importantes las siguientes: el Derecho del Trabajo, el Derecho-
Agrario, el Derecho de la Seguridad Social, el Derecho de la Asistencia -
Social, el Derecho Social Económico, el Derecho Social Internacional y el
Derecho Social Cultural; (30) a las que ya se ha hecho referencia con an-
telación.

(30).- Mendieta y Núñez, Lucio: Obra antes citada, Pág. 73 y Sig.

C A P I T U L O I I

1.- El Derecho del Trabajo: noción y concepto; 2.- Antecedentes históricos del Derecho del Trabajo: A).- Epoca Antigua; B).- Epoca Medieaval, C).- Epoca Moderna; 3.- Antecedentes históricos del Derecho del Trabajo en México; A).- Epoca Pre-Cortesiana, B).- Epoca Virreynal, C).- Epoca Independiente hasta la promulgación de la Constitución de 1917; 4.- El Derecho del Trabajo en la Constitución de 1917; 5.- Naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo, objeto y fines; 6.- Teoría Integral del Derecho del Trabajo.

1.- EL DERECHO DEL TRABAJO: NOCION Y CONCEPTO.- El Derecho del Trabajo, como lo hemos dicho con anterioridad, refierese a las relaciones obrero-patronales; tratando de rodear al trabajador por cuenta ajena de toda clase de garantías en el desempeño de sus actividades. Es como dice Mendieta y Núñez, sin duda alguna, una rama del Derecho Social; toda vez que responde tanto a su doctrina como a sus finalidades; por ser el Derecho del Trabajo un estatuto de carácter tuitivo y reivindicatorio de una clase social integrada por individuos económicamente débiles como son los trabajadores por cuenta ajena; ya que sólo cuentan con su energía de trabajo como único patrimonio para poder subsistir.

El Derecho del Trabajo nos dice Alberto Trueba Urbina (31), como parte integrante del Derecho Social Positivo, se identifica y conjuga con éste en el artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917, primera en el mundo en crear un régimen de garantías individuales y sociales con autonomía unas de otras, convirtiéndose así de hecho y de derecho en el heraldo de las constituciones contemporaneas, siendo de esta manera como el Derecho del Trabajo se elevó a norma social de la más alta jerarquía jurídica, en estatuto Constitucional protector y reivindicador de los trabajadores y de la clase obrera; y en punto de partida para hacer extensiva la seguridad social a todos los hombres, originando una nueva idea del derecho y del Esta-

(31) Trueba Urbina, Alberto: Obra antes citada, pág. 131 y sigs.

do; al establecer las bases no sólo del Estado Político, sino del Estado Social en un sólo cuerpo de leyes, que integran conjuntamente la Constitución Política y la Constitución Social, con nuevos estatutos que comprenden las necesidades y aspiraciones de los grupos humanos de trabajadores y campesinos y de los económicamente débiles en correlación de fuerzas políticas y sociales que tienen expresión en las normas fundamentales.

El Derecho del Trabajo, es una de las ramas más importantes del Derecho Social, cuyos principales objetivos son la protección, tutela y reivindicación de los derechos de las clases económicamente débiles como son los trabajadores por cuenta ajena; habiéndose dado de este varias denominaciones, como son:

A).- LEGISLACION INDUSTRIAL; con esta denominación se pretendió identificar a nuestra disciplina, con el conjunto de leyes, reglamentos y decretos que protegían al que desarrollaba un trabajo de carácter preferentemente en las industrias; denominación esta, que a la fecha ha sido rechazada por la casi totalidad de los autores, por lo poco científica y equivocada que es, dado que desconoce el carácter, sistema y contenido de esta disciplina.

B).- DERECHO INDUSTRIAL; con esta denominación se reconoce ya todo un sistema orgánico, con una serie de principios; no obstante lo cual, tampoco ha sido unánimemente admitida dicha denominación, por equivocada; ya que bien podría referirse a la industria en general, incluyendo en ella lo relativo a los derechos a patentes y marcas, nombres, etc; y restringida a la vez, por referirse tan sólo a los trabajadores que laboran en las industrias.

C).- DERECHO OBRERO; a esta denominación se le ha criticado diciendo que el trabajo del obrero no es la única actividad regulada por el Derecho-

laboral; al quedar comprendidos dentro de esta disciplina, también, los domésticos, los jornaleros, los artesanos, los empleados y aun los profesionistas, cuando presentan sus servicios mediante un contrato de trabajo, esto es, por cuenta ajena y bajo la dirección y dependencia de otro comúnmente conocido con el nombre de patrón.

D).- DERECHO SOCIAL; a esta denominación del Derecho del Trabajo se le ha criticado diciendo que resulta ser demasiado amplia, abstracta, redundante e imprecisa; por considerarse como opinan algunos autores que todo el Derecho es Social.

E).- DERECHO LABORAL; esta expresión ha sido empleada por la mayoría de los autores, como sinónimos de Derecho del Trabajo.

F).- DERECHO DEL TRABAJO; esta es la denominación comúnmente aceptada y se le ha definido siguiendo también distintos criterios, según sea la posición en que los autores se encuentren colocados; esto es, como un derecho protector de los trabajadores, si se sigue un criterio subjetivista; como un derecho regulador de relaciones, si por el contrario se sigue el criterio objetivo o bien mixto cuando comprende ambos aspectos: protector y regulador; también suele definirsele atendiendo al sujeto y a la finalidad de esta disciplina, o bien al vínculo laboral.

A continuación pasamos a exponer algunas de las definiciones que de esta disciplina ha formulado los autores más distinguidos en esta materia:

CARLOS GARCIA OVIEDO: "El Derecho del Trabajo es un conjunto de reglas e -- instituciones ideadas con fines de protección al trabajador". (32)

ERNESTO KROTSCHIN: "El Derecho del Trabajo es el conjunto de principios y -

(32) García Oviedo, Carlos: "Tratado Elemental de Derecho Social"; citado -- por Alfredo Sánchez Alvado: Obra antes citada, pág. 32.

normas jurídicas destinadas a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita a trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad social surgen en ese presupuesto básico, y cuyo sentido intensional - - apunta a lo jurídico". (33)

J. JESUS CASTORENA: "Derecho Obrero es el conjunto de normas que regulan la prestación subordinada de servicios personales; la asociación de quienes la prestan y de quienes la reciben, la regulación uniforme del trabajo, crea las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan la eficiencia de los derechos subjetivos que de las propias normas derivan. (34)

DANIEL ANTOKOLETZ: "El Derecho del Trabajo es el conjunto de principios doctrinarios y disposiciones positivas, nacionales e internacionales que regulan las relaciones del capital con el trabajo". (35)

JOSE CASTAN TOBEÑAS: "Derecho Laboral es el conjunto de normas que disciplinan las relaciones jurídicas, que tienen por objeto al trabajo y las que regulan la actividad del Estado en orden a la tutela de las clases trabajadoras". (36)

EUGENIO PEREZ BOTIJA: "El Derecho del Trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de empleados con el Estado a los efectos de la protección y tutela del traba--

(33) Krotoschin, Ernesto: "Tratado Práctico del Derecho del Trabajo"; citado por Alfredo Sánchez Alvarado: Obra antes citada, Pág. 33.

(34) Castorena, J. Jesús: "Manual de Derecho Obrero"; Quinta Edición; México, 1971, Pág. 5.

(35) Antokoletz, Daniel: "Derecho del Trabajo y Previsión Social"; citado por Alfredo Sánchez Alvarado: Obra antes citada, Pág. 33.

(36) Castan Tobeñas, José: "Derecho Laboral"; citado por Alfredo Sánchez Alvarado: Obra citada, pág. 34.

jo". (37)

LUIS JORDANA DE POZAS: "Con el nombre de legislación del trabajo se designan las normas jurídicas dictadas en tiempos recientes con el fin de proteger a los que trabajan por cuenta ajena y mejorar su situación". (38)

MARIO DE LA CUEVA: "Entendemos por Derecho del Trabajo, en su acepción más amplia, una congerie de normas que, a cambio del Trabajo humano intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana". (39)

ALEJANDRO GALLART Y FOLCH: "El Derecho del Trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana". (40)

2.- ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.- El Derecho del Trabajo tal y como se le concibe en la actualidad, con autonomía y sustantividad propias, no es un producto del pasado, sino de la vida moderna; encontrándose su origen en la honda división que en el siglo pasado produjo entre los hombres el régimen individualista y liberal.

Lo anterior, no quiere decir que no existieran en otras épocas, normas de trabajo; pues como dice Mario de la Cueva, "es indudable que en el instante mismo en que desaparece el régimen de la esclavitud y se inicia el trabajo libre, comenzaron los hombres a prestar sus servicios mediante contratos que hubo de regular al derecho"; sólo que estas normas eran distintas a las actuales del Derecho del Trabajo, no sólo por su distinto fun

(37) Pérez Botija, Eugenio: "El Derecho del Trabajo"; citado por Alfredo Sánchez Alvarado: Obra citada, pág. 34.

(38) Jordanas de Pozas, Luis: "Derecho Administrativo"; citado por Alfredo Sánchez Alvarado: Obra citada, Pág. 34.

(39) De la Cueva, Mario: "Derecho Mexicano del Trabajo"; citado por Alfredo Sánchez Alvarado: Obra citada, Pág. 35.

(40) Gallart y Folch, Alejandro: "Derecho del Trabajo Español"; citado por Alfredo Sánchez Alvarado: Obra citada, Pág. 35.

damento, sino también por su finalidad. En efecto, durante el régimen de la esclavitud tanto en Grecia como en Roma se pensaba que el trabajo material era indigno del ciudadano; correspondiendo a los esclavos el desempeño de estas tareas; pero una vez que hubo desaparecido ésta, se encontró en dichos pueblos que había una enorme cantidad de hombres libres, los que para poder subsistir, necesariamente tuvieron que dedicarse al desempeño de actividades manuales, alquilando en la mayoría de los casos sus servicios; actividades éstas, que en Roma fueron reglamentadas por el derecho con las figuras conocidas como: locatio conductio operis y locatio conductio operarum, -- que los tratadistas modernos asimilan a los llamados contratos de obra y -- contratos de servicios.

A).- EPOCA ANTIGUA.- Durante el nomadismo, el hombre impelido por su misma forma de vida ejercitiva ya una determinada actividad tendiente, a -- procurarse los medios necesarios para su subsistencia; como lo eran: la caza, la pesca y la recolección de los frutos naturales del campo; lo que desde luego implica ya una actividad de trabajo; solo que en aquellos tiempos, ese tipo de trabajo se ejecutava por cuenta propia y condicionado únicamente a la adquisición de los satisfactores necesarios para la subsistencia -- propia como la de la comunidad de la cual formaba parte.

El hombre primitivo pues, dada su misma forma de vida, jamás vivió -- bajo un régimen de propiedad privada ni siquiera llegó a conocer ésta, si -- se exceptua el hecho de que considerase como propias, esto es, de carácter -- exclusivo y privativo, las herramientas que él mismo construía y utilizaba -- para facilitarse la adquisición de los satisfactores necesarios para su subsistencia. En este sentido puede considerarse como verdadera la afirmación -- marxista según la cual: "La ley económica fundamental del régimen de la comunidad primitiva fué, la de producir los medios indispensables para la --

existencia de la comunidad, valiendose de rudimentarios instrumentos de producción y a base de trabajo colectivo". (41)

En cuanto el hombre cambió su forma de vida de nomada, para hacerse sedentario; estableciendose en una determinada región y ocupando determinadas porciones de terreno que cultiva, y, del cual obtienen los productos necesarios para subsistir; aparecen y se hacen manifiestas las primeras relaciones del hombre con la tierra, las que en el transcurso de los tiempos se hicieron cada vez más firmes y duraderas; atribuyendose en la mayoría de los casos la propiedad exclusiva de ésta, misma que desde los más remotos tiempos se ha venido dividiendo en sucesivas parcelaciones y transmitiendose como patrimonio exclusivo. La adscripción permanente y delimitada de un individuo, a una determinada porción de terreno; constituye sin duda alguna, la base sobre la cual abra de levantarse en el futuro un nuevo sistema de organización económica y social engendrando una serie de relaciones entre los miembros de la misma comunidad, que más tarde habrá de culminar con la necesaria división del trabajo y el progresivo perfeccionamiento de los medios de producción; lo que trajo como consecuencia, un considerable aumento en el rendimiento del trabajo, y con lo cual se da un agigantado paso hacia una economía individual más rentable. La aparición y el progresivo desarrollo de la propiedad privada, como régimen de disposición condicionante de las relaciones de trabajo; se encuentra íntimamente ligada a otro fenómeno tan importante como lo fué la división social del trabajo mismo: el desarrollo del cambio.

Las primeras formas de prestación de servicios en la Epoca Antigua,-

(41) Alonso García, Manuel: "Curso de Derecho del Trabajo"; Segunda Edición, Ediciones Ariel; Barcelona, 1967, Pág. 9.

nos dice Manuel Alonso García (42), los son bajo el régimen de esclavitud. En sus comienzos, nos dice el mismo autor antes citado, el trabajo del esclavo no constituyó la base de la producción; pero muy pronto llegaría a montarse como sistema general; lo que trajo como consecuencia que la sociedad se dividiera en dos grandes grupos o sectores: el de los nombres libres, entre los cuales se repartieron toda clase de privilegios y el de los esclavos, a los que se les redujo a la condición de simples cosas, esto es, que no pasaban de ser simples objetos o instrumentos al servicio de sus amos o señores. Conocida es la actitud y la doctrina de una gran corriente del pensamiento de la filosofía griega, representada sobre todo por Platón y Aristóteles que es un claro reflejo de la estructura social imperante en aquellos tiempos; y según la cual el trabajo manual era considerado como indigno de los hombres libres, equiparandosele a condición deservil propia del esclavo; al que por otra parte según esos pensadores se les consideraba incapaces para la contemplación y el gobierno de los asuntos públicos; aun cuando no es posible dejar de reconocer que para otros pensadores como Hesíodo y Sócrates, los servicios manuales eran merecedores de una elevada estimación.

No obstante la coexistencia, en estos tiempos, del trabajo realizado por los artesanos libres con el trabajo que los esclavos desempeñaban; la organización laboral se inclina hacia la consideración del trabajo de estos últimos, como protagonistas directos de la prestación de servicios.

La esclavitud como característica definidora de este régimen, pasa a constituir el fundamento de una situación social y reconoce su origen según la mayoría de los tratadistas en alguna de las siguientes causas:

A).- LA GUERRA, en cuanto que el individuo hecho prisionero en las

(42) Alfonso García, Manuel: Obra citada, pág. 10 y sig.

luchas entre tribus o ciudades; cuando no se le mataba, se le reducía a la condición de esclavo y prestaba gratuitamente sus servicios al bando vencedor.

B).- EL NACIMIENTO DE MADRE ESCLAVA, que transmitía al nuevo producto su condición; aún cuando aquel hubiere sido concebido por hombre de condición libre.

C).- LA CONDENA PENAL, cuando se trataba de delitos graves.

D).- LA INSOLVENCIA DEL DEUDOR, que convertía a éste en esclavo de su acreedor.

E).- POR DISPOSICION DE LA LEY.

El esclavo pues, no tenía ni siquiera el carácter de persona, sino de simple cosa; y la relación que existía entre éste y su amo o señor era de carácter puramente dominical, o sea, de dominio, de dueño; de donde resulta que el trabajo realizado por el esclavo lo era por cuenta de su dueño; pero esta ageneidad no implicaba desde luego una relación jurídica distinta de la del dominio, puesto que conceptuando al esclavo como cosa, el objeto de la relación de trabajo lo era el esclavo mismo y no sus servicios. En puridad de principios, como acertadamente lo hace notar Manuel -- Alonso García, ni siquiera la relación jurídica era posible, ya que ésta requiere o presupone la condición de personas en los que aparecen como sujetos de la misma, y, el esclavo no lo era para el derecho; lo que hace prácticamente imposible la existencia de relaciones jurídicas de carácter laboral.

En Roma debido a la prolongada institución del régimen de esclavitud - la cual se mantuvo con idénticos matices a la existente en épocas -- precedentes - se desconocieron la existencia de conceptos típicamente laborales; toda vez que el trabajo humano era considerado como un producto y no como una prestación personal, de ahí que las relaciones así nacidas fue

sen encuadradas dentro del campo específicos de la propiedad. El trabajo --
 pués, para los romanos, no era una realidad que por si misma pudiera engen-
 drar relaciones fundadas en el trabajo mismo, sino un hecho ligado a la --
 condición personal del esclavo que lo realizaba, y en consecuencia, suscep-
 tible de cualquiera de los negocios jurídicos que a las cosas tenían como-
 objeto.

En Roma se perpetuan las causas por las cuales se caía en el estado
 o condición de esclavitud, y que ya fueron aludidas con anterioridad; y su
 extinción atitulo particular o personal obedecieron a causas distintas co-
 mo lo fueron: La Manumisión, consistente en el hecho de que el esclavo por
 voluntad de su dueño, amo o señor, se convertía en hombre libre; y por dis-
 posición de la Ley, consistente en el hecho de que el esclavo adquiría la
 libertad por conseción del Estado, ya sea por que hubiera observado buena
 conducta o porque hubiere desempeñado determinados servicios valiosos al -
 Estado y la que con el transcurso del tiempo paulatinamente se fue exten--
 diendo a otros supuestos tales como: el hecho de que el esclavo de buena -
 fé hubiere vivido 20 años como si hubiere sido hombre libre; haber sido -
 abandonado por su dueño por enfermedad o por haber cometido algún delito -
 grave; y haber sido vendido por su patrón, dueño o señor con la condición-
 de ser manumitido dentro de un plazo previamente determinado.

La Manumisión, como nos dice Manuel Alonso García, es una institu--
 ción a través de la cual se hacen patentes ya las relaciones de trabajo, -
 con sierta independencia, aunque de manera insipiente; pues marcan el tran-
 sito del régimen de esclavitud hacia un régimen de subordinación. En efec-
 to como los sostienen la mayoría de los tratadistas la Manumisión del es--
 clavo se hacía por el señor dominus, a cambio de una servidumbre o vincula-
 ción de aquel a éste, materializada en la obligación que el esclavo adqui-

ría de prestar ciertos servicios por cuenta del segundo. La importancia de este hecho radica en que la Manumisión, como figura jurídica, concedió el esclavo cierta capacidad y lo elevó a la categoría de sujeto de derecho; - pudiendo en lo sucesivo contratar sus servicios personales en favor de terceras personas.

Además de la Manumisión, tampoco debemos pasar por alto el hecho de que en el Derecho Romano, junto a las instituciones fundamentales del Derecho Privado, en las cuales se subsumen las relaciones de trabajo, existían otros tipos de figuras jurídicas que en alguna forma permitieron crear verdaderas relaciones de trabajo, por su naturaleza misma, como lo fueron: el contrato de mandato, el testamento que imponía al heredero la obligación - de prestar sus servicios a favor de un legatario, la promesa de trabajo -- (pollicitatio), la redención del nexum mediante la prestación de un servicio; y, sobre todo la Locatio y el Colonato que por su importancia es menester una mención especial.

De la Locatio o arrendamiento nos dice el tantas veces citado Maniel Alonso García, el Derecho Romano tuvo una concepción unitaria; aunque en - realidad, bajo el mismo concepto quedaban englobados tres tipos de relaciones jurídicas distintas: Locatio Conductio Rei, Locatio Conductio Operis y Locatio Conductio Operarum, los que han pasado a los modernos ordenamien--tos jurídicos de nuestros tiempos como: arrendamientos de cosas, arrendamien--to de obra y arrendamiento de servicio respectivamente.

En los tiempos en que el trabajador fué esclavo, el arrendamiento - de éste se confundía con el arrendamiento de las cosas; pero en la medida - en que el régimen de esclavitud va desapareciendo del campo social y el esclavo adquiere la condición de liberto, esto es, de hombre libre, y, se -- acentúa la noción del trabajo a una condición o status personal; se pierde

el sentido de la *Locatio Conductio Rei* y se asentúa el progresivo desarrollo de las otras dos instituciones que pasaron a constituir una obligación de hacer. De esta suerte, tanto la *Locatio Conductio Operis* como la *Locatio Conductio Operarum* adquieren el valor y la categoría jurídica necesaria, para que sobre ellas, institucionalmente pueda levantarse un principio de continuidad que habrá de enlazarse, sobre todo este último, con el contrato de trabajo de los ordenamientos modernos.

La *Locatio Conductio Operis*, como se ha dicho ya, era un contrato - por virtud del cual una persona se comprometía a ejecutar una obra por un precio determinado, asumiendo el trabajador el riesgo derivado de la ejecución y corriendo por consiguiente con el resultado adverso o desfavorable de su realización. Siendo por tanto indiferente a estos efectos, que el -- que se comprometía a realizar la obra la hiciera personalmente o no; pues su única obligación consistía en la entrega de la obra totalmente terminada; al margen así mismo, de que para ello hubiere o no seguido las instrucciones del locator.

La *Locatio Conductio Operarum*, en cambio, es un contrato que implica ya la prestación de servicios de una persona por cuenta ajena, sin tener en cuenta el resultado final globalmente valorado en un precio; sino fijando la remuneración en función del tiempo de prestación y, corriendo el locator con los riesgos derivados de la prestación del servicio.

En el primer caso como fácilmente se desprende, lo que se contrataba era un resultado y no la actividad; en tanto que en el segundo lo que se contrataba no era un resultado sino la actividad de una persona; lo -- cual constituye ya una típica expresión del trabajo realizado por cuenta ajena.

Por lo que al Régimen del Colonato se refiere, bástenos por ahora -

decir que en Roma, el colono se diferenciaba del esclavo, principalmente, por poseer personalidad jurídica; pero éste se hayaba sometido a un régimen de servidumbre tan ignominioso como la esclavitud misma; puesto que si bien es cierto que en la esclavitud la persona humana es conceptuada como un objeto, en el colonato a una persona se le hace depender de una cosa y seguir en definitiva el destino de la misma. Como se ve con el colonato no se trata de ejercer un poder de disposición sobre una cosa, sino de quedar vinculada a ésta en tal forma que el destino de la realidad material que lo es - la tierra, marca el destino de la persona humana. La vinculación de los colonos con la tierra se prolonga aunque con algunas variantes, a lo largo de toda la Edad Media; época en la cual el feudalismo mantiene el régimen de servidumbre como una de las bases esenciales de la estructura económica imperante.

Lo importante de este sistema, desde el punto de vista jurídico laboral, consiste en que su situación que se define en su propio contenido por tratarse de una prestación de servicios; se caracterizó por la adscripción permanente del colono y toda su familia a la tierra, de tal manera, que aparece como un verdadero siervo de la gleba, más, en la realidad; que como una persona dependiente del titular de la misma. Sin embargo no cabe hablar aquí de una relación de tipo laboral en sentido estricto; sino de una subordinación indirecta en beneficio del propietario de la tierra, y en forma directa a la tierra misma; pues el colono satisface al propietario de la tierra con un cánón, ya sea en dinero o bien en especie y de cuyo pago en todo caso responde con sus bienes.

B).- EPOCA MEDIOEVAL.- La caída del imperio Romano de Occidente produjo una conmoción histórica de amplia repercusiones en la estructura de las instituciones sociales imperantes en aquella época; abriendo las puer-

tas a un nuevo régimen conocido actualmente como el Feudalismo, el cual se extiende a lo largo de toda la Edad Media; aunque sin constituir en realidad, una sucesión unitaria en su planteamiento, configuración y contenido, en todas y cada una de las nacientes nacionalidades; resaltan como notas comunes y caracterizadoras de dicho régimen las siguientes: a). Concentración de toda clase de poderes: públicos y privados, en una sola persona, el señor feudal: b). De tentación de la tierra a título de propietario, concentradas en favor también del señor feudal y c).- La titularidad del derecho a las prestaciones de servicios de los cultivadores y habitantes de la tierra, en beneficio del señor feudal, a través de un sistema en el cual la división del dominio en: Directo o eminente correspondía a dicho señor feudal; y, el dominio útil al siervo; lo que constituyó la base esencial de las relaciones jurídicas.

El Feudalismo representa en la historia de las relaciones económicas sociales la culminación de un proceso en virtud del cual muchos campesinos-antes libres, caen bajo la dependencia personal del señor feudal; aunque lo característico de esa sumisión aparezca determinada por el hecho de que la prestación personal que realiza el siervo, adscrito a la tierra del señor feudal, se efectúa a cambio de la protección que éste le proporciona.

En el aspecto jurídico y por lo que a las instituciones del Derecho del Trabajo en la Edad Media se refiere, puede decirse que las mismas se concretan en las reglas que acerca de la organización y funcionamiento de las corporaciones y gremios que aparecen en esta época; solo que éstas como lo veremos con posterioridad sacrificaban en aras de su propio bienestar a sus trabajadores. No obstante lo anterior, en cierta forma, la Edad Media es renovadora en las relaciones existentes entre los prestadores y recibidores de servicio, puesto que se abandona ya la vieja idea de suponer que a

un ser humano podría ser tratado y considerado como un objeto sin juicio ni voluntad ni libertad alguna y del cual podía disponerse por su amo a su entera satisfacción y capricho; el que por otra parte no tenía más méritos por sí mismo, que el hecho de gozar de algunos recursos económicos que le permitían adquirir todo cuanto se encontraba a su alcance.

En este aspecto el medioevo presenta nuevos derroteros en las prestaciones de servicios, ya que, al aparecer las corporaciones y los gremios, cambian como ya se dijo notablemente la idea sobre los que prestan un servicio; lamentablemente el problema del trabajo en esta época se enfoca desde el punto de vista de los productores, haciendo caso ómiso de las necesidades de la clase laborante. Desde este punto de vista la Edad Media no revela adelante alguno en las instituciones laborales; pero sí en cambio, acusa un marcado desarrollo en la evolución de las prestaciones de servicios, toda vez que se establece ya entre el que presta y el que recibe el servicio una relación de carácter personal como lo fué el vasallaje. El vasallaje era un contrato que obligaba a prestaciones personales recíprocas; esto es que obligaba al vasallo a realizar determinadas prestaciones personales en beneficio de su amo; pero al propio tiempo le concedía a éste, un derecho a protección y asistencia; con lo cual se creaba una mutua fidelidad.

El trabajo en la Edad Media, según se ha dicho, se redujo a la organización y funcionamiento de las corporaciones, las que enfocaban el problema solo desde el punto de vista de los productores, sacrificando en su propio beneficio a los prestadores de servicio. El origen de esas corporaciones se encuentra según algunos autores en la fusión de los antiguos colegios romanos con la gilda germánica; las que originalmente estuvieron integradas o formadas por los patronos y maestros exclusivamente admitiéndose con posterioridad a los llamados compañeros u oficiales y aún los mismos aprendices

a quienes por otra parte se les impuso la obligación o prohibición de no -- constituir o formar asociaciones distintas.

En la Edad Media las mencionadas corporaciones gozaban de numerosos privilegios dentro de los cuales podemos mencionar la facultad de que disponían para formular sus propios estatutos o ley interna; lo que les permitía regular en forma detallada las condiciones de trabajo y lo que es más, estando algunas de ellas en la posibilidad de aplicar dichos estatutos y con ello la de administrar justicia. Como se ve las corporaciones tienen un carácter eminentemente patronal, con personalidad jurídica y cuyas fuentes de ingresos eran: cuotas, multas, donaciones, rentas y legados entre otras; teniendo como finalidad principal la de proteger los mercados en contra de todos los extraños a las mismas; razón por la cual no es posible equipararlas con los actuales sindicatos o asociaciones de trabajadores.

Las corporaciones funcionaban por medio del consejo de maestros y -- sus actividades se encontraban perfectamente delimitadas, controlando estrictamente todo lo relativo a la producción, distribución de materia prima, herramienta y calidad de los productos. Los compañeros y aprendices estaban obligados a guardar una obediencia y respeto absoluto a sus maestros; llegando a ser cada día más difícil su situación por lo que empearon estos a formar asociaciones secretas para la defensa de sus propios intereses las -- que recibieron nombres diferentes como las de "Maitre Jaques" "Hijos de Salomón" etc. Las que bien pueden ser consideradas como los más lejanos antecedentes de las actuales asociaciones profesionales de trabajadores.

Las corporaciones obligaban a sus miembros o integrantes a prestarle juramento cuando ingresaban; y tenían un carácter eminentemente religioso y mutualista con protección a sus miembros; correspondiendo la época de su mayor importancia a los siglos XV y XVI de nuestra era entrando después

en una fase de franca decadencia pudiendo señalarse entre otras, las siguientes causas:

a).- El descubrimiento de América; b).- Los grandes descubrimientos; c).- La nueva estructuración del Estado; d).- El influjo de las nuevas corrientes filosóficas; e).- El cambio o paso de una economía limitada a la ciudad, hacia una economía de carácter nacional; f).- La revolución industrial; etc. (43)

Las corporaciones sin embargo no tuvieron la misma importancia, ni guardaron idénticas situaciones en los diferentes países de Europa; puesto que en algunos países llegaron a ser tan fuertes éstas organizaciones, que lograron influir inclusive en la vida pública nacional.

En Inglaterra las corporaciones fueron suprimidas en el año de 1545, mediante un acto del parlamento; y, en Francia, en 1791 mediante un Edicto promulgado por el entonces ministro de Finanzas Anne Robert Jaques Turgot; el cual contenía 24 artículos de una marcada tendencia individualista, consagrando en su articulado la libertad de trabajo, al que por otra parte se consideraba como el más sagrado e imprescriptible de los derechos de todo ciudadano; y condenaba las corporaciones por los execivos abusos que cometían en perjuicio de los trabajadores.

A la caída del mencionado ministro las corporaciones tienden nuevamente a reorganizarse; pero fueron definitivamente suprimidas por la ley votada el 17 de marzo de 1791 por la asamblea nacional francesa que estableció entre otras cosas:

1).- "Los oficios, derecho de recepción a la maestría y jurados y todos los privilegios de las profesiones quedan suprimidos".

(43) Sánchez Alvarado. Alfredo: Obra citada, pág. 46.

2).- "A partir del 1.º de abril próximo será libre para todo ciudadano el ejercicio de la profesión u oficio que considere conveniente después de recibir una patente y pagar el precio". (44)

La ley Chapelier de 14 de Junio de 1791 prohibió igualmente toda asociación o cualisión, pero concede a todo ciudadanos el derecho para celebrar asambleas; pero estas por ningún motivo deberían de tener por objeto la defensa de sus pretendidos intereses comunes; la cual revela su extremo individualismo; la que como ya vimos con anterioridad no vino a terminar con las corporaciones, ya que ésto se debió al Edicto de Turgot; pero si en cambio, prohibió en forma definitiva su reorganización, al igual que la formación de las asociaciones de trabajadores; dando con ello un rudo golpe a las tendencias de carácter sindicalista.

En Alemania a partir del siglo XVI se inicia una poderosa corriente cuyo objeto principal fué substituir la potestad de las corporaciones por una regulación industrial a cargo del Estado.

C).- Epoca Moderna.' La evolución, que en el aspecto jurídico, se experimenta en el mundo moderno, pronto encuentra eco en el individualismo, preocupado tan sólo por la libertad del ciudadano; siendo como nos dice Alfredo Sánchez Alvarado en su obra antes mencionada, los teóricos del Derecho Natural los sostenedores de que la sociedad es un agregado humano que debe tender a la realización de los valores individuales, propugnando por una libertad absoluta del individuo, claro es que todas las instituciones tendian a garantizar este individualismo y paralela a esta corriente surge el materialismo jurídico". (45)

(44) Sánchez Alvarado, Alfredo: Obra citada, Pág. 46 y sig.

(45) Sánchez Alvarado, Alfredo: Obra citada, Pág. 47.

En Inglaterra, como ya se dijo con anterioridad, las corporaciones quedaron abolidas desde el año de 1545 por un acto del parlamento.

En el año de 1764, en este mismo país, fué inventada por Hargreaves la primera máquina de hilar; lo cual trajo como consecuencia un gran desplazamiento de trabajadores hilanderos y la consiguiente reacción de estos que por ese sólo hecho, se veían privados del único medio para poder subsistir, iniciando una serie de asaltos contra las mencionadas máquinas y edificios fabriles. Ante tales acontecimientos en 1769 el Parlamento inglés dictó la primera ley contra los asaltos de las máquinas y de los mencionados edificios fabriles. A pesar de estas medidas se incrementó el movimiento obrero a tal grado que en el año de 1812 se llegó a imponer la pena de muerte a todo aquel que atentara contra las máquinas.

Paralelo a estos acontecimientos los trabajadores tendieron a su unificación, pretendiendo formar asociaciones profesionales o sindicatos "Trade Unions; pero fueron constantemente hostilizados por parte del Estado, no siendo sino hasta el año de 1824 cuando el parlamento expresamente aceptó la libertad de asociación.

Como parte de las luchas sociales en Inglaterra, por parte de los trabajadores, son dignos de recordarse los grandes movimientos cartistas de 1839 y 1842; el primero de los cuales propugnó por una serie de conquistas de carácter político como lo fueron: a).- La instauración del sufragio Universal; b).- La igualdad de distritos electorales; c).- La supresión del Censo exigido por los candidatos al parlamento; d).- Elecciones anuales; e).- El voto secreto y f).- La indemnización de los miembros del parlamento.

El segundo movimiento, ya no contenía tan sólo un programa de tipo político; sino que además se propugna por un plan de acción social; recurriendo para presionar al parlamento a decretar una huelga general. Estos

movimientos sin embargo redundaron en un fracaso casi absoluto, por diversos factores, señalándose como los más importantes: la inmadurez de sus líderes, así como la de los mismos artistas; puesto que se preocuparon más por la obtención de algunos derechos políticos, que por lograr beneficios para su propia causa, esto es, el bienestar de los propios trabajadores. - Año después en 1848 se intenta nuevamente la celebración de un gran miting, pero éste fué disuelto por la policía; no siendo sino hasta el año de 1862 cuando los trabajadores lograron con sus constantes luchas, que se celebra en Inglaterra el primer contrato colectivo de trabajo con los trabajadores de la industria de la lana.

En francia, ya lo hemos dicho también, la Ley de Yves le Chapelier de 14 de Junio de 1791, prohíbe todo tipo de asociación o coalición bajo el pretendido pretexto de la defensa de los intereses comunes; proclamando el individualismo como postulado filosófico y el liberalismo como un dogma económico; quedando el individuo con la entera facultad de seleccionar la profesión o el oficio que más le conviniere e igualmente la plena libertad para pactar las condiciones sobre las cuales prestaría sus servicios. A este principio se agregó el de la igualdad, considerándose iguales, al que presta el servicio como el que lo recibía; encontrándose el Estado impedido para intervenir en las relaciones establecidas entre los particulares con la sola excepción de lo que sobre el particular extablesca el Código Civil.

El Código Civil Francés de 1804 inspirado en las ideas de la época y por consiguiente en un individualismo extremo, asimilaba el contrato de trabajo a un arrendamiento de servicios, estando dicho contrato, sujeto a las reglas generales de las obligaciones; por lo que todo lo relativo a salarios, jornada y duración del contrato quedaba resuelto en beneficio del-

patrón.

El salario de acuerdo con este ordenamiento debía ser proporcional al servicio prestado o al valor de la obra realizada; quedando únicamente a favor del trabajador la rescisión del contrato de trabajo por lesión.

En lo relativo a la jornada de trabajo regía también el principio antes mencionado de la igualdad y libertad; por lo que las partes en el contrato de trabajo, tenían igualmente el derecho de convenir en las cláusulas del mismo; de ahí que bajo esta supuesta igualdad, el patrón llegara a imponer a los trabajadores jornadas inhumanas de doce a catorce horas de trabajo diario y en ocasiones aun más elevadas, ante lo cual el obrero no disponía más que de su derecho de rescisión del contrato.

La duración y terminación del contrato de trabajo quedaba igualmente al libre arbitrio de los contratantes; pero en todo caso era inadmisibles de que el mismo se celebrara por tiempo indefinido y cuando por alguna circunstancia se le daba este carácter a dicho contrato, bastaba tan sólo con el hecho de que alguno de los contratantes deseara concluirlo para que éste se diera por terminado, imponiéndose a los contratantes como única obligación la de manifestar su deseo de dar por terminado el contrato de trabajo con una anticipación de diez a veinte días para que dicho contrato quedará definitivamente concluido.

En estas condiciones no es difícil comprender el estado en que se encontraba el trabajador francés, en los inicios del siglo pasado; por lo que la reacción por parte de éstos no se hizo esperar, iniciándose la formación de diversas asociaciones secretas con las más diversas tendencias, desde las de tipo democrático-burguesa hasta las de carácter socialista. En el terreno de la acción son dignos de mencionarse los grandes movimientos huelguísticos obreros de Lyon en 1831 y 1834 de los trabajadores de la seda; --

puesto que en el día 1831 los trabajadores llegaron a dominar por varios días la ciudad, luchando en forma abierta en contra del ejército.

En 1848 con la aparición del manifiesto comunista se inicia la revolución socialista en la que los trabajadores sostienen como objetivos fundamentales: a).- El reconocimiento del derecho a trabajar; b).- La organización del trabajo; y c).- La creación de un ministerio. En esta época, el movimiento revolucionario adquiere tal importancia, que el gobierno francés no tuvo más remedio que reconocer el derecho a trabajar, creando el 28 de febrero de 1848 los talleres nacionales, e integrando la comisión de Luxemburgo, la cual se encargaría de reglamentar la legislación social y organizar los Conseils de Prud'hommes, antecedente inmediato de los actuales Tribunales Colegiados de trabajo que en nuestra legislación corresponde a las juntas de Conciliación y Arbitraje, integradas por una triple representación: representante del capital, representante del trabajo y un representante del gobierno.

Entre las conquistas obtenidas por los trabajadores por medio de la lucha abierta podemos señalar por su especial importancia: a).- La desaparición del intermediario o testaferro así como las agencias de colocación pagadas, las cuales fueron substituidas por agencias de colocación gratuitas pero especialmente se estableció la contratación directa; y b).- Se estableció la jornada de trabajo de diez horas en París y de 11 en las provincias; así como el derecho de coalición de los trabajadores sin limitación alguna.

El derecho de coalición por parte de los trabajadores quedó definitivamente reconocido por la ley de fecha 21 de marzo de 1884 que expresamente reconoció el derecho a la asociación profesional y la cual derogó todo el capítulo relativo del Código penal Francés que prohibía y sancionaba las asociaciones profesionales de trabajadores independientemente de su denomi-

nación o carácter; por lo que a partir de la promulgación de dicha ley, los sindicatos o asociaciones profesionales de trabajadores pudieron ya constituirse libremente sin la necesaria autorización del gobierno, para el estudio y defensa de sus intereses comunes; económicos, industriales, comerciales y agrícolas. Posteriormente se reconoció en el sindicato, el Representante del Mayor Interés Profesional que puede ser considerado como uno de los triunfos más soñados de lucha obrera.

En Alemania a partir del siglo XVI, es la propia autoridad imperial-la que disminuyó los privilegios y facultades de las corporaciones.

En materia económica dada la división que existía en su territorio, Alemania despierta tardamente en comparación con Inglaterra y Francia, no obstante lo cual, una vez conseguida la unificación de los Estados alemanes, adquiere ésta, un enorme desarrollo industrial que muy pronto la convierte en la primera potencia de Europa y del mundo.

Concomitante con el gran adelanto industrial en Alemania, se desarrolla igualmente el movimiento obrero, en el que destacan por su magnitud e importancia la influencia de Lassalle y del movimiento comunista. De esta suerte, en el año de 1839 se regula el trabajo de los menores y se reglamenta con posterioridad, el descanso semanal y se crea la inspección del trabajo.

En el año de 1863 el movimiento obrero adquiere tal importancia que se celebra en Leipzig un Congreso Obrero convocado por Lassalle, el cual dio nacimiento a la Asociación General de Trabajadores Alemanes; año en el cual se celebra en Londres la primera Sesión de la Internacional, la cual fue disuelta en el año de 1876. El año de 1869 es también de gran trascendencia para Alemania, por lo que al terreno Laboral se refiere, puesto que, en dicho año se organiza el congreso de Eisenach, el cual dió nacimiento al

Partido Obrero Social Demócrata y se dicta por Bismarck una completa reglamentación sobre trabajo, la cual dejaba insubsistente todas las disposiciones que imponían sanciones a todo aquel que se pronunciaba por mejores condiciones de trabajo.

En 1875 el Partido Obrero Socialista elabora un programa denominado de Gotha, en el cual se insistía en el postulado original, consistente en el ilimitado reconocimiento al derecho de coalición, por parte de los trabajadores; al sostenerse "que": era necesaria la formación de fuertes organismos obreros ya que sin estos la clase trabajadora no podía ejercer influencia alguna en la marcha de los negocios públicos". (46)

Tan grande fue la amenaza, que Bismarck vió en las mentadas Asociaciones Profesionales, que se vio en la necesidad de dictar el 21 de octubre de 1878 la Ley Antisocialista, por medio de la cual quedaron prohibidas las asociaciones o sociedades que según la Ley de referencia tubieran como objetivo el derrumbamiento del orden político, quedando de esta suerte disueltos los Sindicatos Social-Demócratas. La reacción por parte de los trabajadores no se hizo esperar, siendo ésta de tal magnitud, que el mismo emperador Guillermo I, para calmar un tanto los animos de los trabajadores, mediante un mensaje pronunciado en 1881, hizo saber a todos los trabajadores Alemanes el establecimiento de un Seguro Social considerando que a los trabajadores no solo les debería interesar el presente, sino también su futuro; que a los obreros más les convenía tener garantizada su existencia en las diferentes situaciones que pudieran presentarse al verse impedidos para trabajar sin su culpa; creandose así en 1883 el Seguro sobre enfermedades, en 1884 el Seguro sobre Accidentes y en 1889 el seguro sobre Vejés e invali

(46) Sánchez Alvarado, Alfredo: Obra citada, Pág. 52.

dez; mismos que fueron recopilados en el Código Federal de Seguros Sociales de 1911, cuyos beneficios se extendieron también a los empleados. No obstante todos estos seguros, que representan un indudable progreso en las conquistas obreras, en el año de 1889 estalla en Alemania la gran huelga minera la cual afectó a más de cien mil trabajadores; por lo que el 4 de Febrero de 1890 el emperador Guillermo II se vió en la necesidad de convocar un Congreso de Derecho Industrial anunciando las bases de una nueva legislación a efecto de revizar la Ley de 1869, y en la cual se debería contener: un --descanso semanal, la fijación de una jornada máxima de trabajo, mejores condiciones de trabajo, protección para mujeres y menores y la creación de consejos de vigilancia integrados por trabajadores.

El 20 de marzo del año de 1890, Bismarck, dimite de su cargo y se --crea el 21 de Julio de ese mismo año la jurisdicción especial del trabajo, --o sea, los Tribunales Laborales para resolver los problemas individuales de los obreros. El 22 de junio de 1916 se suprime la prohibición para formar --asociaciones y se establece la formación de comites de trabajadores y em--pleados precursores inmediatos de los consejos de empresas. En 1918 las or--ganizaciones de patronos y trabajadores se reconocen mutuamente su persona--lidad y llegan al acuerdo de substituir los contratos individuales por con--tratos colectivos; y el 11 de agosto 1919 es promulgada por la asamblea Na--cional la Constitución de Weimar.

La constitución alemana de Weimar, en su Capítulo V, De La Vida Eco--nómica, en relación con la materia de trabajo estableció:

"Artículo 151: "La Vida Económica debe organizarse con forme a los --principios de la justicia, con el fin de garantizar a todos una existencia--digna del hombre. Dentro de estos límites debe respetarse la libertad econó--mica del individuo. La coacción legal sólo puede emplearse para la defensa de

derechos amenazados o para la realización de las necesidades imperiosas de la colectividad. La libertad de industria y comercio queda garantizada en los términos de las leyes respectivas".

Artículo 157: "El trabajo está colocado bajo la protección particular del Estado.

EL ESTADO CREA UN DERECHO UNITARIO DEL TRABAJO.

Artículo 159: "La libertad de coalición para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo y de producción queda garantizada para todas las profesiones.

Todo convenio que tienda a impedirlo o limitarlo es nulo".

Artículo 160: "Los empleados y obreros tienen derecho, en tanto no se perjudique gravemente la negociación, de disfrutar del tiempo libre necesario para desempeñar las funciones públicas que le sean encomendadas. La ley determinará en que medida conservan el derecho a percibir su salario".

Artículo 161: "El Estado organizará con el concurso adecuado de los asegurados, un sistema de seguros para la conservación de la salud y de la capacidad de trabajo, la protección de la maternidad y la previsión contra las consecuencias económicas de la vejez, de la invalidez y de los accidentes".

Artículo 162: "El Estado procurará la implantación de una reglamentación internacional del Trabajo, que garantice a la clase obrera de todo el mundo un mínimo de derechos sociales".

Artículo 163: "Todo alemán tiene, hecha reserva de su libertad personal, la obligación de emplear su fuerza intelectual y material de trabajo en la forma en que lo exija el bienestar colectivo. A todo alemán debe darse la oportunidad de que adquiera mediante su trabajo, lo necesario para la subsistencia. Faltando esta oportunidad, deberá proveerse a su subsistencia.

La Ley reglamentará los detalles particulares".

Artículo 165: "Los obreros y empleados tienen derecho a colaborar - sobre un pie de igualdad con los Empresarios en la fijación del salario y - de las condiciones de trabajo, así como en la determinación de la forma en - que deberán desarrollarse las fuerzas económicas de la producción. Las or - ganizaciones de trabajadores y patronos quedarán reconocidas. Los obreros - y empleados estarán representados en los Consejos de Empresa, en los que - formen en las regiones económicas y en el Consejo de Trabajo del Estado, - para la defensa de sus derechos económicos y sociales. Los Consejos de Tra - bajo de Distrito y el Consejo de Trabajo del Estado intervendrán juntamen - te con los representantes de los empresarios y de las capas sociales en la formación de Consejos Económicos de Distrito y en el Consejo Económico del Estado se organizarán de manera que todas las profesiones, según su impor - tancia, se encuentren representadas en ellos. Los proyectos de Ley sobre - Política Social y Económica de importancia fundamental, deberán ser presen - tados para su aprobación al Consejo Económico del Estado, antes de ser en - viados al Reichstag. El Consejo Económico del Estado tiene el Derecho de - iniciar tales Leyes. En caso de que la opinión del Consejo no esté de acuer - do con el proyecto, podrá el Gobierno no obstante, remitirlo al Reichstag, pero deberá acompañar el dictamen formulado por el Consejo, quien podrá -- además defenderlo ante el Reichstag por medio de alguno de sus miembros.-- Los Consejos de Trabajo y Económicos pueden en la esfera de su competencia ser investidos con poderes de Control y Administración".

En el Capítulo I de la Constitución de Weimar, al igual que en los Tí - tulos relativos a Derecho y Deveres de los Alemanes y Vida Social, que se - ocupa de la familia, de la niñez, de la juventud y de la posición social - de los hombres; Religión Educación y Escuelas, contenidos en la segunda --

parte de la constitución en cuestión, es en donde como dice Mario de la Cueva, se recoge el pensamiento social alemán.

Como puede apreciarse de lo transcrito con anterioridad, la Constitución alemana de Weimar recoge, con posterioridad a la nuestra de 1917, los Derechos fundamentales de la clase Obrera; encuadrándolos dentro de un ordenamiento legal de la máxima jerarquía como lo es la Constitución de un Estado, contribuyendo con ello a la universalización de los derechos de la clase obrera que en la actualidad han sido ya reconocidos y consagrados por la generalidad de las Constituciones de todos los países de la Tierra.

3.- ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO.- El Derecho del Trabajo en México, con los perfiles que actualmente presenta, surgió con nuestro código fundamental promulgado el 5 de febrero de 1917, como respuesta natural a la inicua explotación de que habían venido siendo víctimas los trabajadores, desde tiempo inmemorial, por efectos de los sistemas capitalistas y burgueses que aparecen en el siglo XVIII; como lo veremos en su oportunidad. No obstante lo dicho con anterioridad, para su mejor comprensión, preciso es que busquemos sus antecedentes, en las legislaciones vigentes en el suelo patrio y para ello dividiremos su estudio en varias Etapas o Períodos, ajustándonos en lo posible a la división tradicional que registra la historia: Epoca Pre-Cortesiana, Epoca Virreynal, Epoca Independiente hasta la promulgación de la Constitución de 1917; y el Derecho del Trabajo en la Constitución de 1917.

A).- EPOCA PRE-CORTESIANA.- Como es de todos sabido, a la llegada del español conquistador, el territorio nacional se encontraba ocupado por una enorme variedad de pueblos; entre los cuales sobresalía, por su notable desarrollo y poderío, el de los Aztecas; que junto con los Acolhuas y-

Tepanecas, constituían la llamada Triple Alianza y ejercían su hegemonía en el valle del Anahuac y gran parte de lo que ahora constituye el territorio nacional.

El pueblo Azteca, al igual que todos los pueblos de la tierra, se hallaba dividido en varias clases sociales que bien pueden ser resumidas en dos grandes grupos: Poseedores y no Poseedores, o como dice Castorena: Nobles o Señores y Común del Pueblo o Matzehuales.

La casta de los Poseedores, Nobles o Señores, se hallaba integrada por los nobles propiamente dicho, los guerreros, los sacerdotes y los comerciantes llamados pochtecas; y la de los no Poseedores por los Matzehuales sobre los cuales gravitaba la obligación de cultivar las tierras, no solo para su sostenimiento personal, sino también y en forma muy especial para el sostenimiento de las clases privilegiadas. Debemos hacer notar que dentro de la denominación de Matzehuales, quedaban comprendidas tres castas, más la de los Mayeques, los Thamanes y los esclavos.

Dentro del numeroso grupo de los no poseedores, eran los Matzehuales, propiamente dicho, quienes contaban con un número mayor de prerrogativas; pues les era permitido ofrecer sus servicios en los mercados alquilándose, y ejercer algunos oficios, heredando por lo general el hijo, el oficio del padre.

Los Mayeques, arraigados a la tierra, bien pueden ser equiparados en cuanto a su condición, con los siervos de la Edad Media; pues al igual que aquellos se les transmitía con la tierra misma, la que por lo general pertenecía a la nobleza; toda vez que era únicamente a los individuos pertenecientes a esta clase, a quienes les era permitido enagenarla y adquirirla exclusivamente.

Los Thamanes constituían una de las clases sociales más desafortuna-

nadas, pues al no existir en nuestras tierras los animales domésticos, se utilizaba a estos como a bestias de carga.

La esclavitud existió también entre nuestros ancestros, sólo que este tipo de institución era mucho más benigna y tolerable que la conocida por otros pueblos, como el griego y los romanos, pues entre los Aztecas, el esclavo jamás perdía su condición de persona, pudiendo adquirir y enagajar bienes, así, como tener mujer e hijos, los que desde luego nacían libres y conservaban esta condición; y la mujer por el sólo hecho de ser esposa de un esclavo tampoco adquiría esa condición.

En relación con nuestra materia, dada la carencia de datos sobre el particular, nos obliga a pensar que los Aztecas al igual que todos los pueblos de la antigüedad, jamás se preocuparon por mejorar la condición del nombre que presta sus servicios por cuenta ajena, dejando al trabajador sin protección alguna; por lo que puede concluirse que en el desarrollo de las Instituciones Laborales el pueblo Azteca no hizo ninguna aportación.

B).- EPOCA VIRREYNAL.- En la legislación del Virreynato tampoco se encuentran antecedentes que puedan ser considerados como importantes para el desenvolvimiento de nuestra disciplina, pues no habiendo existido la industria pesada, los trabajadores en su mayoría se dedicaban a las faenas del campo y al ejercicio de determinados oficios a nivel artesanal, y, en consecuencia, sujetos a una serie de ordenamientos que por lo general se preocupaban más por la reglamentación de la producción y su funcionamiento, que por la condición de los trabajadores; entre las cuales cabe ser citada por su importancia, las Ordenanzas de Gremios, que por su misma finalidad no puede constituir un antecedente de importancia en el desenvolvimiento de las Instituciones Laborales.

Mención aparte merecen, tan sólo, algunas de las disposiciones con-

tenidas en el Ordenamiento conocido con el nombre de Leyes de Indias dictadas por los reyes de Castilla, con el propósito de mejorar las condiciones de trabajo de los indios naturales de América; aún cuando jamás fueron observadas; al consignar entre otras disposiciones la libertad de trabajo y una serie de disposiciones en beneficio de los indigenas a quienes se ordenaba dar un trato humano, se establece tambien una jornada de trabajo, quedando al Virrey la facultad de fijar su duración; es igualmente digna de mención, la Ley de Felipe II, que estableció la jornada de ocho horas diarias, debiendo laborarse cuatro horas por la mañana y cuatro por la tarde, la cual era aplicable a los obreros que trabajaban en la Construcción de fortalezas y obras militares; en la misma se fijaba la mayoría de edad a los 18 años y establecía que los menores de esa edad no podian ser obligados a trabajar; prohibio tambien el pago de los salarios en especie, el que por otra parte, debería ser justo; precisando que el objeto de éste debía ser el de permitir al indio vivir y sostenerse de su trabajo; regula ademas el trabajo de la mujer y establece el descanso semanal con pago de salario, disfrutandose de los días domingos de cada semana; prohíbe el uso de los indios en trasportaciones, pesquerias de perlas y desague de minas y para los trabajos del campo y de las minas prevee la posibilidad de que se les proporcionen habitación y se consigna tambien la obligación a cargo de los españoles de sostener Colegios y Seminarios. En materia de seguridad social se fundan cajas de comunidad, con diversas finalidades como eran; el auxilio de viudas, huerfanos e inválidos, creandose al respecto hospitales; igualmente se consigna una serie de disposiciones sobre higiene en el trabajo y una serie de sanciones de carácter pecuniario para los casos de incumplimiento; por lo que tenemos, que reconocer en dichos ordenamientos un antecedente de inestimable valor, en el desarrollo de nuestras Instituciones -

Laborales.

C).- EPOCA INDEPENDIENTE HASTA LA PROMULGACIÓN DE LA CONSTITUCIÓN DE 1917 .- Con la consumación de la Independencia, políticamente se rompen los lazos que existían con la metrópoli y se proscribe la esclavitud; pero se continúa con el sistema de las corporaciones, manteniéndose en vigor las -- distintas ordenanzas existentes en la Epoca del Virreynato, haciendose caso omiso a las justas pretenciones del pueblo en todo lo relativo a condicio-- nes de trabajo.

La Constitución de 1857, reflejo claro de las Constituciones de su - tiempo, consagra una serie de principios fundamentales fundados en las concepciones individualistas y liberal que dejan sin protección a la clase tra-- bajadora; no obstante lo cual no faltó en el seno de dicho constituyente un diputado, Ignacio Ramírez, que con gran intuición jurídica percibió el pro-- blema de la clase trabajadora al manifestar el 7 de julio de 1856 al refe-- rirse al Proyecto de Constitución, cuando se discutía el artículo 17 del -- mismo; "Señores, el Proyecto de Constitución que hoy se encuentra sometido a las luces de Vuestra Soberanía revela en sus autores un estudio, no des-- presiable, de los sistemas políticos de nuestro siglo; pero al mismo tiempo un olvido inconcebible de las necesidades positivas de nuestra patria..." Continué diciendo Ramírez: "...El más grave de los cargos que hago a la - Comisión es de haber conservado las servidumbre de los jornaleros. El jor-- nalero es un hombre que a fuerza de penosos y continuos trabajos, arranca de la tierra, ya la espiga que alimenta, y a la seda y el oro que engala a los pueblos. En su mano creadora el rudo instrumento se convierte en máqui-- na y la informe piedra en magníficos palacios. Las invenciones prodigio-- sas de la Industria se deben a un reducido número de sabios y a millones de jornaleros: donde quiera que existe un valor, allí se encuentra la efi

gie soberana del trabajo....."

Ramírez continua diciendo: " pues bien, el jornalero es esclavo. Primitivamente lo fue del hombre, a esta condición lo redujo el derecho de la guerra, terrible sanción del derecho Divino. Como esclavo nada le pertenece, ni su familia ni su existencia y el alimento no es para el hombre - máquina, un derecho; sino una obligación de conservarse para el servicio de los propietarios. En diversas épocas el hombre productor, emancipandose del hombre rentista siguió sometido a la servidumbre de la tierra; el feudalismo de la Edad Media y el de Rusia y el de la Tierra Caliente, son bastante conocidos para que sea necesario pintar sus horrores. Logró también quebrantar el trabajador las cadenas que lo unian al suelo como un producto de la naturaleza, y hoy se encuentra esclavo del capital que, no necesitando sino breves horas de su vida, especula hasta con sus mismos alimentos. Antes el siervo era el árbol que se cultivaba para que produjera abundantes frutos, hoy el trabajador es la caña que se exprime y se abandona. Así es que el grande, el verdadero problema social, es emancipar a los jornaleros de los capitalistas: la solución es muy sencilla y se reduce a convertir en capital al trabajo. Esta operación exigida imperiosamente por la justicia, asegurará al jornalero no sólo el salario que conviene a su subsistencia sino un derecho a dividir proporcionalmente las ganancias con todo empresario

Continúa diciendo Ramírez: "Se habla de contratos entre propietarios y jornaleros, y tales contratos no son más que el medio de apoyar la esclavitud. Se pretenden prisiones o que el deudor quede vendido al acreedor, cosa que sucede en las Haciendas que estan lejos de la capital y - - tambien en las que estan demasiado cerca....."

Si la libertad no ha de ser una abstracción, si no ha de ser una entidad metafísica es menester que el Código fundamental proteja los derechos todos del ciudadano, y que en vez de un amo, no cree millones de amos que trafiquen con la vida y con el trabajo de los proletarios..... (47)

Como se ve, la Constitución de 1857, aún que de capa libero-individualista, sus resultados no fueron del todo negativos y aún cuando en la misma no se palpa ningún resultado inmediato se apuntan ya soluciones que habrán de ser recogidas y fecundisadas en el seno del Constituyente de -- 1916-1917, siendo ésta como bien dice don Rafael Ramos Pedrueza: "un esfuerzo enorme, vibrante de buena voluntad de la pequeña burguesía revolucionaria, en favor del pueblo mexicano; pero esterilizado por el individualismo clásico". (48)

Dignas de mencionarse son también las disposiciones contenidas en el Estatuto Provisional del Imperio Mexicano, como un antecedente de nuestras Instituciones laborales; y en especial, las contenidas en los artículos 69 y 70 de dicho ordenamiento que a la letra dicen:

Art. 69.- A ninguno puede exigirse servicios gratuitos o forzados sino en los casos que la ley disponga. y

Art.- 70.- Nadie puede obligar sus servicios personales, sino temporalmente y para una empresa determinada. Los menores no lo pueden hacer sin la intervención de los padres o curadores o a falta de ellos, de la autoridad política." (49)

Entre las Leyes reglamentarias vigentes durante el efímero imperio

(47).- Sánchez Alvarado, Alfredo: obra citada, Pag. 67 y Sig.

(48).- Ramos Pedroza Rafael: "La Lucha de Clases a través de la Historia de México"; citado por Alfredo Sánchez Alvarado: obra citada, Pag. 72.

(49).- Sánchez Alvarado, Alfredo: obra Citada Pag. 73.

de Maximiliano, son dignas de mencionarse como antecedentes de nuestra Instituciones laborales: la que crea la Junta Protectora de las clases Menesterosas que era una Oficina destinada a recibir las quejas de todo aquel que prestara servicios de carácter personal; la cual se abocaba a la obtención de datos al respecto y a la posible solución de los problemas planteados; - así como a la búsqueda de las medidas tendientes al mejoramiento moral y material de las clases menesterosas y la consiguiente redacción de reglamentos sobre trabajo y la retribución que deberían de recibir los mismos; así como - la Ley sobre trabajadores contenida en 21 artículos, todos ellos de capital importancia si tomamos en cuenta la época en que fueron promulgados. En esta Ley se reglamenta ya la jornada de trabajo, el descanso semanal y obligatorio, la obligación a cargo del patrón de pagar a sus trabajadores el salario en moneda de curso legal o corriente, así como la obligación de proporcionar habitación a sus trabajadores, asistencia médica y medicina, la construcción y sostenimiento de escuelas, labores de inspección a cargo del Estado y -- una serie de sanciones para los casos de incumplimiento de dichas disposiciones.

Como se vé, la legislación del Imperio contiene ya una serie de disposiciones tendientes a beneficiar a la clase trabajadora; haciendose notar -- que ningún gobierno anterior ni posterior a dicho imperio, hasta antes de la promulgación la Constitución de 1917, habían establecido disposiciones semejantes en el territorio nacional; por lo que la misma constituye un antecedente de capital importancia.

A la caída del Imperio de Maximiliano todas las cuestiones relacionadas con la materia del trabajo, quedaron reglamentadas en los Códigos Civiles, primero en el de 1870 y despues en el de 1884; los que bajo el rubro -- "Contratos y Obras" reglamentaban los siguientes contratos: Servicio Domésti

co, Servicio por Jornal, el Contrato de Obras a Destajo o precio alzado, -- los contratos de los Porteadores y Alquiladores, el contrato de aprendizaje y el contrato de Hospedaje.

Aún cuando en dichos códigos se establecieron algunas disposiciones en relación con el salario y su prelación para su pago, bien podemos afirmar sin temor a equivocarnos que todas las medidas protectoras del trabajo que se conocen hoy día y que recogen la totalidad de las legislaciones modernas, fueron por completo desconocidas por los legisladores de 1870 y - - 1884.

El Código Penal de 1871, en su artículo 925 tipificó como delito, la Asociación de obreros que tuviera por objeto la obtención de mejores condiciones de trabajo y la elavoración del monto de los salarios de los mismos, al disponer: Art. 925.- "Se impondrán de 8 días a tres meses de arresto y multa de 25 a 500 pesos o una sola de ambas penas a los que formen tumulto o motín o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios o de impedir el libre ejercicio de la industria o trabajo".

Sanciones estas que constituyeron el arma mas efectiva en contra de los trabajadores y sistemáticamente esgrimida en contra de los mismos en la época de la dictadura de Porfirio Días; no obstante lo cual desde el año de 1971, comienzan a gestarse algunas asociaciones obreras, aunque con un ropaje aparentemente de carácter mutualistas y cooperativistas, las que día con día fueron adquiriendo un mayor incremento. Entre éstas cabe ser citada por su importancia el "Círculo de Obreros Libres" formado en 1872, que de inmediato pugnó por una adecuada reglamentación del trabajo, en las fábricas -- del Valle de México; lo cual constituye sin lugar a dudas el antecedente in mediato de nuestros actuales Reglamentos Interiores de Trabajo.

Igualmente deben ser citadas, como antecedentes indiscutibles de - - nuestro moderno Derecho del Trabajo, y, en especial del Artículo 123 de la Constitución de 1917, algunas leyes de los Estados; como la de José Vicente Villadas de fecha 30 de abril de 1904 y la Ley sobre Accidentes de Trabajo para el Estado de Nuevo León, de Bernardo Reyes, de fecha 9 de noviembre de 1906.

La Ley de José Vicente Villadas, contenidas en 8 artículos, se refiere a los jornaleros y comprende tanto a los accidentes como a las enfermedades del trabajo, adoptando la teoría del riezgo profesional, y consecuentemente la presunción de que el riezgo sobreviene con motivo del trabajo, a - diferencia de los Códigos Civiles de 1870 y 1884 que hacían derivar de la - culpa y de la culpa contractual toda responsabilidad que pudiera resultar - cuando el trabajador sufriera algún daño al estar prestando sus servicios; - e imponía a la empresa o negociación la obligación de pagar los gastos que - la enfermedad o accidente ocasionara o en su caso la correspondiente inhuma ción; así como el pago de salarios y una indemnización igual al importe de - 15 días de salario para el caso de fallecimiento de algún trabajador. En la ley en cuestión se consignaba también la obligación a cargo del empresario - de pagar los gastos de hospitalización que al igual que la de pagar sala - rios quedó limitada a tres meses; así como la irrenunciabilidad de los derechos derivados de la propia Ley en perjuicio de los trabajadores. Como exi - mientes de responsabilidad en dicha Ley, se establecieron los sigüentes: - la embriaguez del obrero y el incumplimiento del contrato.

La Ley sobre Accidentes de Trabajo para el Estado de Nuevo León de 9 de noviembre de 1906, contenida en 19 artículos, es mucho más completa que - la anterior, aún cuando sólo se refiera a los Accidentes de Trabajo; pues - establece la responsabilidad civil del propietario de empresa, fijando la -

profesionalidad del accidente mientras no se pruebe lo contrario, la cual era traducida en el pago de asistencia médica y farmacéutica, por un tiempo que no exceda de seis meses o bien en gastos de inhumación en su caso.

La Ley en cuestión, contempla ya, la incapacidad permanente que podía ser de dos clases; total y parcial; así como la incapacidad temporal y la - - muerte de los trabajadores, para los efectos de fijar la indemnización respectiva y señala también a los beneficiarios de dichas indemnizaciones. Como eximentes de responsabilidad para el patrón o empresario señala: la fuerza mayor, la negligencia o culpa grave del obrero y la intención dolosa.

Es indudable que las leyes antes mencionadas, denotan ya un gran adelanto dentro del campo de nuestra disciplina, al adoptar la teoría del Riesgo Profesional, el principio de la irrenunciabilidad de los derechos consagrados en beneficio de los trabajadores y la responsabilidad patronal con la consiguiente obligación de pagar la indemnización correspondiente en cada caso; por lo que constituyen indudablemente un antecedente inmediato de la fracción XIV, apartado A, del artículo 123 de la Constitución Político-Social de 1917.

Como antecedentes inmediatos del artículo 123 de la Constitución Federal de la República y en consecuencia de nuestro moderno derecho del Trabajo, deben ser citadas igualmente, la Ley del Estado de Jalisco de fecha 2 de Septiembre de 1914, promulgada por el entonces Gobernador de dicha entidad, Manuel M. Dieguez, esforzado luchador que otra tuviera intervención directa al lado de los trabajadores en la huelga de Cananea; en la cual se reglamenta ya el descanso semanal obligatorio, que debería ser de preferencia el domingo de cada semana; así como los días de descanso obligatorios estableciendo como tales: el 28 de enero, el 5 y 22 de febrero, el 5 de mayo, el 18 de julio, el 16 de septiembre, el 11 de noviembre y el 18 de diciembre.

de cada año. En dicha ley se estableció igualmente un período de vacaciones que sería de 8 días al año; y, la jornada de trabajo aplicable a los comercios la señala de las 8 a las 19 horas, con dos horas de descanso intermedias; en la misma se establece además, una serie de sanciones para todos aquellos casos de incumplimiento de la misma.

La Ley de Manuel Aguirre Berlanga de fecha 7 de octubre de 1914, - también para el Estado de Jalisco, fija la jornada máxima de trabajo en 9 horas diarias, las que desde luego no podían ser continuas; establece un salario mínimo, el cual podía variar según fuera el tipo de trabajo que se desempeñase. Para las labores a destajo disponía que el obrero debería obtener cuando menos un salario correspondiente al mínimo legal; prohíbe el trabajo a los menores de 9 años y a los mayores de esta edad pero menores de 12 años, los condiciona a que el trabajo les permita su desarrollo tanto físico como intelectual. En materia de riesgos finca la responsabilidad para los patrones e instituye la forma en que deberán ser integradas las juntas Municipales encargadas de resolver los conflictos obrero-patro^{nales}.

La Ley para el Estado de Veracruz de Cándido Aguilar, de fecha 19 de octubre de 1914, fija también la jornada de trabajo en 9 horas diarias como máximo, el descanso semanal obligatorio, un salario mínimo e impone a los patrones la obligación de sostener escuelas para los trabajadores; teniendo el Estado la facultad de nombrar inspectores para vigilar el -- estricto cumplimiento de las leyes; y establece también, una serie de - sanciones para los casos de incumplimiento de la misma.

La Ley de Agustín Millán, de fecha 6 de octubre de 1915, también para el Estado de Veracruz; en la cual se reconoce la Asociación Profesional como una arma de lucha de los Trabajadores, reconociendo a estas-

no sólo su personalidad, sino que las facultaba también para fijar las condiciones de Trabajo; siendo la sindicalización voluntaria pero pudiendo incluso los Sindicatos constituir Federaciones.

La Ley que crea el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje en el Estado de Yucatán, de fecha 11 de diciembre de 1915; en la cual se establece la integración tripartita de los Tribunales del Trabajo, los que por otra parte no se encuentran limitados al mero hecho de resolver las controversias obrero-patronales; sino también a fijar nuevas condiciones de trabajo. La ley en cuestión, establece la sindicalización obligatoria, concediendo privilegios prerrogativas a los sindicalizados, con respecto de quienes no lo eran y, facultaba a las Asociaciones para celebrar contratos colectivos de trabajo.

La Ley del Trabajo del Estado de Yucatán, de fecha 11 de diciembre de 1915, promulgada por el entonces Gobernador de dicho Estado, General -- Salvador Alvarado; que consagra el principio de la libertad de trabajo; establece la jornada de 8 horas de trabajo, prohíbe el trabajo a los menores de 13 años; y, en materia de riesgos adopta la teoría del riesgo profesional; y

La Ley del Trabajo del Estado de Coahuila de Gustavo Espinosa Mireles, de fecha 27 de octubre de 1916, la que aún cuando resulta ser la mas-completa de cuantas leyes se habían promulgado y puestas en vigor en el territorio nacional; en sí misma no representa ningún adelanto de verdadera-importancia, toda vez que su autor se concretó exclusivamente a resumir o compendiar en una sola ley, las ya existentes con anterioridad; estableciendo en su articulado como única disposición de importancia y digna de ser recordada el hecho de consignar en dicha ley el derecho de los trabajadores para participar en los beneficios de la empresa, en que prestaran sus-

servicios.

Constituyen igualmente, antecedentes de nuestro moderno Derecho del Trabajo y en consecuencia del artículo 123 de la Constitución Política Social de 1917, algunos acontecimientos de carácter social y una gran variedad de proclamas, manifiestos, planes, proyectos y decretos de los cuales nos referimos tan sólo a algunos de éstos por ser a nuestro juicio los mas importantes.

Dentro de los acontecimientos de carácter social a que nos hemos -- referido con anterioridad, son de mencionarse por su capital importancia, -- la tan conócida huelga de Cananea de 1906 y la gran huelga téxtil de 1907.

LA HUELGA DE CANANEA Desde el 5 de mayo de 1906 se había dejado -- sentir ya la inconformidad de los trabajadores que laboraban en la empresa denominada COMPAÑIA CONSOLIDADA DE COBRE DE CANANEA, S.A., habiendo esta-- llado el movimiento de huelga el primero de junio de ese mismo año; cuando cuatrocientos trabajadores de la mina Oversight, declararon la huelga for-- mulando a la empresa las siguientes peticiones:

I.- La destitución del empleo del mayordomo Luis (nivel 19).

II.-El mínimo sueldo del obrero serán cinco pesos diarios por ocho horas de trabajo.

III.-En todos los trabajadores de la Cananea Consolidated Copper C. se ocupará el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas actitudes que los segundos.

IV.- Poner hombres al cuidado de las jaulas que tengan nobles sentimientos para evitar toda clase de irritación.

V.- Todo mexicano, en los trabajos de esa negociación tendrá derecho a ascenso según lo permitan sus aptitudes.

El pliego petitorio fué firmado por el Comité de Huelga que estuvo

integrado por Valentín López, Juan N. Ríos Adolfo Duhagón, Tiburcio Esquer, Manuel S. Sandoval, Francisco Méndez, Enrique Ibañez, Juan C. Bosh, Alvaro L. Diéguez, Abelardo Andrade, Mariano V. Mesina, Esteban Baca Calderón y Justo Félix.

La empresa por conducto de su presidente William C. Greene, contestó el pliego de referencia con una rotunda negativa.

El problema que pudo haber sido resuelto en forma inmediata, se agravó, cuando los trabajadores de otras minas secundaron el movimiento y fueron agredidos los huelguistas por esbirros de los norteamericanos y por las guardias rurales de dicho lugar que se sintieron envalentonadas por la proxima llegada al lugar, del Gobernador del Estado Rafael Izabal, acompañado de una considerable número de "ranger"; así como por la llegada de Luis E. Torres Jefe de las operaciones militares, lo que diera lugar la muerte de un crecido número de trabajadores que inermes estuvieron a expensas de sus agresivos victimarios. Después de haber sido masacrados y humillados tuvieron que regresar a sus labores, conscientes de que muchos de sus compañeros habían perecido en la lucha y la mayoría de sus dirigentes enviados a la tinaja de San Juan de Ulúa.

LA GRAN HUELGA TEXTIL DE 1907; Las Causas que determinaron la huelga téxtil de 1907, que culminaron, como la de Cananea, con el sacrificio de un gran número de trabajadores en Río Blanco, eran las tradicionales en esa época: el abuso cometido por los empresarios en perjuicio de los trabajadores; que en complicidad desde luego con las autoridades tanto federales como estatales y municipales, imponían a los trabajadores condiciones de trabajo cada día mas aproviosas; sin embargo no satisfechos con tener reducidos a sus trabajadores, a tan inhumanas condiciones, pretendían reducirles su ya exiguo salario, a efecto de acrecentar aún más sus cuan-

tiosas ganancias.

En efecto, los patrones textiles de Puebla pusieron en vigor el 20 de noviembre de 1906, un reglamento que fué publicado el cuatro de diciembre de ese mismo año denominado "Reglamento para las fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón"; en el cual se establecía que la jornada de trabajo sería de las 6 a las 20 horas; que la entrada al trabajo debería ser por lo menos cinco minutos antes de que se iniciara la jornada; y, se facultaba, en el mismo, al administrador de cada empresa para que a su arbitrio fijara la indemnización que debían pagar los obreros cuando los tejidos resultasen defectuosos; y se consignaba la prohibición a los trabajadores para admitir huéspedes y visitas en las habitaciones que les fueran proporcionadas por los empresarios, que no tuvieran la correspondiente autorización del administrador de la empresa.

Ante tal situación la reacción de los trabajadores no se hizo esperar, suspendiendo las labores en forma pacífica en las fábricas de Puebla y Atlixco.

Los empresarios por su parte, ordenaron un paro que se generalizó en los Estados de Jalisco, México, Oaxaca, Puebla, Queretaro, Tlaxcala, Veracruz y el Distrito Federal, motivando con ello que un gran número de trabajadores y sus familiares se vieran de pronto privados de los medios indispensables para poder substituir.

Los trabajadores deseosos de poner fin al conflicto suscitado, solicitaron el arbitraje del Presidente de la República Porfirio Díaz; quien con fecha 5 de enero de 1907 pronunció un Laudo que contenía entre otras disposiciones las siguientes:

1.- El lunes 7 de enero de 1907 se abrirán todas las fábricas que están actualmente cerradas en los Estados de Puebla, Tlaxcala, Veracruz, -

Jalisco, Querétaro, Oaxaca y en el Distrito Federal y todos los obreros entrarán a trabajar en ellas, sujetos a los reglamentos vigentes al tiempo de clausurarse o que sus propietarios hayan dictado posteriormente y a la costumbre establecida.

2o.- Se establecerá en las fábricas el sistema de dar a cada obrero una libreta con las contraseñas necesarias para su autenticidad y en la cual anotarán los datos que se consideren necesarios respecto a la buena conducta, laboriosidad y aptitudes del operario.

5o.- Los obreros que tengan alguna reclamación o solicitud que hacer, la presentarán personalmente por escrito, que firmaran los mismos, al Administrador; quien deberá comunicarles la resolución que se dicte a más tardar en el término de quince días. Los obreros quedan obligados a continuar en el trabajo durante el tiempo que dilate la resolución, y si cuando ésta se les dé a conocer no quedaren satisfechos, podrán separarse del trabajo.

7o.- No se admitirán los menores de siete años en las fábricas, para trabajar y mayores de esa edad sólo se admitirán con el consentimiento de sus padres, en todo caso no se les dará trabajo, sino una parte del día, para que tengan tiempo de concurrir a las escuelas hasta que terminen su Instrucción Primaria Elemental.

8o.- Los obreros deberán aceptar de los Jefes Políticos respectivos, nombren personas que se encarguen de la Dirección de los periódicos que publiquen con objeto de que en ellos no se deslicen injusticias para nadie ni se publiquen doctrinas subversivas que extravíen a los mismos obreros.- Estos podrán escribir en esos periódicos, dentro de sus límites, todo lo que gusten, con el objeto de elevar el nivel de las clases trabajadoras y de inspirarles hábitos de honorabilidad, de orden y de ahorro.

60.- Los obreros quedan comprometidos a no promover huelgas, y menos intempestivamente, puesto que en la cláusula Quinta se establece la forma de que hagan sus quejas y solicitudes, con el fin de satisfacerlos hasta donde sea justo. (50)

Ante semejante situación, los trabajadores no tuvieron más remedio - que lanzarse a la lucha abierta haciendo caso omiso del Laudo pronunciado - por el Presidente Don Porfirio Díaz, la que culminó con el sacrificio de un gran número de trabajadores en Rio Blanco, los que al igual que los de Cana nea supieron ofrendar sus vidas en aras de sus ideales en contra del despotismo de los industriales ensoberbecidos al amparo de la tiranía.

Entre las proclamas y manifiestos que por su importancia constituyen, indudablemente, antecedentes del artículo 123 de la Constitución Federal de la República y en consecuencia de nuestro moderno Derecho del Trabajo, debemos mencionar los pronunciados por el Partido Liberal Mexicano, encabezado por los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón, Juan Sarabia, Antonio I. Villarreal, Librado Rivera, Manuel Sarabia y Rosalío Bustamante, - siendo el documento más significativo de dicho partido el Programa y Manifiesto a la Nación Mexicana, suscrito por los miembros de la Junta Organizadora del mencionado Partido Liberal Mexicano, en San Luis Missouri; toda vez que en el mismo y en el rubro Capital y Trabajo, se proponen ya algunas reformas Constitucionales al pugnar por el establecimiento, de entre otras - disposiciones las siguientes:

21.- Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción de un peso para la generalidad del país, en que el promedio de los salarios es inferior al citado, y de más de un peso para aque-

(50) Sánchez Alvarado; Alfredo: Obra citada, Pág. 83 y sigtes.

llas regiones en que la vida es más cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.

22.- Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.

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

24.- Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de 14 años.

25.- Obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres etc., a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios.

26.- Obligar a los patronos o propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza del trabajo de éste exija que reciban albergue de dichos patronos o propietarios.

27.- Obligar a los patronos a pagar indemnización por accidentes de trabajo.

28.- Declarar nulas las deudas actuales de los jornaleros de campo para con sus amos.

29.- Adoptar medidas para que los dueños de tierras no abusen de los medieros.

30.- Obligar a los arrendadores de campo y casas, que indemnicen a los arrendatarios de sus propietarios por las mejoras necesarias que dejen en ellas.

31.- Prohibir a los patronos bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier otro modo que no sea con dinero efectivo; prohibir y castigar que se pongan multas a los trabajadores o se les hagan descuentos de su jornal o se nieguen al que se separa del trabajo el pago inmediato de lo que tienen ganado; suprimir las tiendas de raya; y

32.- Obligar a todas las empresas o negociaciones a no ocupar entre-

sus empleados y trabajadores sino a una minoría de extranjeros. No permitir en ningún caso que trabajos de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero en el mismo establecimiento, o que a los mexicanos les paguen en otra forma que a los extranjeros. (51)

Como se ve, la idea de incluir en la Constitución las bases sobre -- las cuales debería de prestarse en servicio no fué una idea original del -- Constituyente de 1916-1917; sino que la misma campea ya en las proclamas y manifiesto del Partido Liberal Mexicano.

Entre los planes que constituyen antecedentes de nuestro moderno Derecho del Trabajo y por ende del artículo 123 de la Constitución Federal de la República, merece ser citado el Plan Político Social para los Estados de Campeche, Guerrero, Michoacán, Puebla, Tlaxcala y Distrito Federal de fecha 18 de marzo de 1911, suscrito por José Pinelo, Joaquín Miranda padre e hijos, Carlos B. Mujica, Rodolfo Magaña, Antonio Navarrete, Gildardo Magaña, Francisco y Felipe Fierro, Gabriel Hernández, Francisco Moya, Miguel Frias, Felipe Sánchez y Dolores Jiménez; en el cual se escurre también una idea renovadora, aunque sin perseguir cambios radicales al establecer en sus apartados X, XI y XII lo siguiente:

X.- Se aumentarán los jornales de los trabajadores de ambos sexos -- tanto del campo como de la Ciudad, en relación con los rendimientos del capital; para cuyo fin se nombrarán comisiones de personas competentes para el caso, las cuales dictaminarán, en vista de los datos que necesite estos.

XI.- Las horas de trabajo no serán menos de ocho horas ni pasarán de nueve.

XII. Las empresas extranjeras establecidas en la República emplea--

(51) Sánchez Alvarado, Alfredo: Obra citada y Sigs.

rán en sus trabajos la mitad cuando menos de nacionales mexicanos, tanto en los puestos subalternos como en los superiores, con los mismos sueldos, con sideraciones y prerrogativas que conceden a sus compatriotas.

También merecen ser citados el Plan de Texcoco de fecha 23 de agosto de 1911, suscrito por don Andrés Molina Enríquez; y el Plan de Ayala de fecha 25 de Noviembre de 1911 del General Emiliano Zapata; así como las Refor mas al Plan de Ayala de 30 de Mayo de 1913, también del General Emiliano Za pata y la Ratificación al Plan de Ayala de fecha 19 de junio de 1914, suscri ta por Eufemio Zapata, Francosco V. Pacheco y Genovevo de la O., la que en su parte primera establecía: "La Revolución ratifica todos y cada uno de -- los principios consignados en el Plan de Ayala y declara solemnemente que -- no cesará en sus esfuerzos sino hasta conseguir que aquellos, en la parte -- relativa a la cuestión agraria, queden elevados al rango del Derecho Consti tucional".

Mención igual merece el Plan Orozquista o Pacto de la Empadora de fe cha 25 de Marzo de 1912, suscrito por Pascual Orozco hijo, Inés Salazar y - Emilio P. Campa, el cual contiene también una serie de disposiciones que -- constituyen indudables antecedentes de nuestro moderno Derecho del Trabajo- y del Artículo 123 Constitucional, al declarar en el apartado 34 del mismo:

34.- Para mejorar y enaltecer la situación de la clase obrera se im plantaran desde luego las siguientes medidas:

1o.- Supresión de las tiendas de raya bajo el sistema de vales, li-
bretas o cartas cuentas.

2o.- Los jornales de los obreros serán pagados totalmente en dinero-
efectivo.

3o.- Se reducirán las horas de trabajo, siendo estas diez horas como
máximo para los que trabajan a jornal y doce para los que lo hagan por des-

tajo.

4o.- No se permitirá que trabajen en las fábricas los niños menores de diez años; y los de esta edad hasta la de dieciseis sólo trabajarán seis horas al día. y

5o.- Se procurará el aumento de jornales armonizando los intereses del capital y del trabajo, de manera que no se determine un conflicto económico que entorpezca el progreso industrial del país, y

6o.- Se exigirá a los propietarios de fábricas que alojen a los obreros en condiciones higiénicas, que garanticen su salud y enaltezcan su condición.

Mención aparte merecen las Adiciones al Plan de Guadalupe de fecha 12 de diciembre de 1914, suscritas en el Puerto de Veracruz por don Venustiano Carranza y Adolfo de la Huerta, puesto que si bien por virtud del mismo se faculta al Primer Jefe para expedir y poner en vigor durante la lucha las leyes, disposiciones y medidas tendientes a mejorar las condiciones del peón rural y del obrero, al establecer en su artículo segundo: "El primer Jefe de la Revolución y encargado del Poder Ejecutivo expedirá y pondrá en vigor, durante la lucha todas las leyes, disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país, efectuando las Reformas que la opinión exige como indispensables para restablecer el régimen que garantice la igualdad de los mexicanos entre sí; leyes agrarias que favorezcan la formación de la pequeña propiedad, disolviendo los latifundios y restituyendo a los pueblos las tierras de que fueron injustamente privados; leyes fiscales encaminadas a obtener un sistema equitativo de impuestos a la propiedad raíz; legislación para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero y en general de las clases proletarias; establecimiento de la libertad municipal como institución - -

Constitucional...."; se piensa que los innúmeros problemas que afligen a las clases proletarias deberán de resolverse sobre la base de la creación de leyes secundarias, decretos y reglamentos.

De la infinidad de decretos que se dictan en la época pre-constitucionalista, merece ser recordado por su indiscutible importancia dentro del desenvolvimiento de nuestra moderna disciplina del trabajo, el dictado por Eulalio Gutierrez, Gobernador y Comandante Militar del Estado de San Luis Potosí, de fecha 15 de Septiembre de 1914; sobre salario mínimo, el cual establece un salario mínimo para los trabajadores en general, y una jornada de nueve horas de trabajo; en relación con el salario disponía que se pagaría en moneda de curso legal, semanalmente y sin descuento alguno; en el que por otra parte, no era susceptible de embargos. Surpime también las tiendas raya y disponía que el gobierno establecería en la Ciudad de San Luis Potosí una oficina que se denominaría "Departamento de Trabajo" el cual estaría a cargo del personal competente que procuraría el mejoramiento de la clase trabajadora, y establecía a demás, la irrenunciabilidad de los beneficios de los obreros.

Mención aparte merece el "Decreto en contra de agitaciones obreras", expedido por Don Venustiano Carranza el primero de agosto de 1916; toda vez que sus disposiciones constituyen uno de los más graves atentados al desenvolvimiento de las asociaciones obreras, al disponer en su artículo primero: "Se castigará con la pena de muerte además de los trastornadores del orden público que señala la Ley de 25 de enero de 1862:

1o.- A los que inciten a la suspensión del trabajo en las fábricas o empresas destinadas a prestar servicio públicos o la propaguen; a los que presidan las reuniones en que se proponga o discuta o apruebe, a los que la defiendan o sostengan, a los que las aprueben o suscriban, a los --

que asistan a dichas reuniones y no se separen de ellas tan pronto como sepan su objeto y a los que procuren hacerla efectiva una vez que se hubiese declarado.

2o.- A los que con motivo de la suspensión de trabajo en las fábricas o empresas mencionadas o en cualquier otra y aprovechando los trastornos que ocasionan o para agravarla o imponerla destruyeren o deteriorasen los efectos de la propiedad de las empresas a que pertenezcan los operarios interedos en la suspensión, o de otras a cuyos operarios se quiera comprender en ella y a los que con el mismo objeto provoquen alborotos públicos o contra particulares o hagan fuerza en las personas o bienes que cualquier ciudadano, o que se apoderen, destruyan o deteriorén, los bienes públicos o de propiedad particular. y

3o.- A los que con amenazas o por la fuerza impidan que otras personas ejecuten los servicios que prestan los operarios en las empresas contra las que se hallan declarado la suspensión del trabajo. (52)

El Decreto en cuestión denota por sí mismo un marcado retroceso en el desenvolvimiento de nuestras instituciones laborales, al atentar contra la naturaleza misma de las asociaciones obreras, castigando con la muerte las contravenciones de la misma.

Entre los proyectos formulados en la época anterior a la promulgación de la Constitución de 1917, sólo merece ser citado como uno de los antecedentes de nuestra moderna disciplina del Trabajo y en consecuencia del artículo 123 de dicha Constitución, el "Proyecto de Ley Sobre Contrato de Trabajo", que formuló el Departamento, dependiente de la Secretaría de Gobernación, de fecha 12 de Abril de 1915, el cual contiene ya una explica--

(52) Sánchez Alvarado, Alfredo: obra citada, pag. 93 y siguientes.

ción de lo que debe entenderse por Contrato Individual y Contrato Colectivo de trabajo, así como la jornada de trabajo que reducía a ocho horas y la manera de computar ésta; establece el descanso seminario y obligatorio y señala como días de descanso obligatorio el primero de mayo y el dieciséis de septiembre; establece también un salario mínimo dejando a cargo de una comisión federal su fijación, la que en todo caso debería que tomar en consideración para su fijación, el tiempo de labor, la cantidad y la calidad del trabajo; el cual en todo caso debería ser pagado en efectivo, prohibiéndose toda clase de descuentos y reducciones; así como el embargo de los mismos, cuando estos fueren inferiores a veinte pesos semanarios. El proyecto en cuestión prohíbe también las tiendas de raya y declara preferente los créditos obreros en relación con cualquier otro tipo de créditos. Establece también que la mujer casada es capaz para contratar sus servicios sin la autorización de su marido, así como todos los mayores de 18 años; los menores de esta edad pero mayores de 12 establece que sólo podrán celebrar contratos de trabajo con la autorización de sus padres, en jornada diurna que reducía a seis horas. En dicho proyecto se señalan también las causas por las cuales se debe dar por terminado el contrato de trabajo y que las Asociaciones Profesionales para su validez deberían registrarse en el ayuntamiento correspondiente, sin mayores formalidades; el contrato Colectivo, sin embargo, no era obligatorio para el patrón el cual se entendía como normativo únicamente y no de ejecución.

4.- EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA CONSTITUCIÓN DE 1917.-

Desde las primeras leyes constitucionales que organizan al Estado Mexicano se consignan derechos en favor, tanto del individuo como del ciudadano en abstracto, entre los cuales debe ser citado el de libertad de --

trabajo; el que desde luego nada tiene que ver con nuestro moderno derecho del trabajo.

Las constituciones Políticas de México surgidas a partir de la consumación de nuestra independencia son de un carácter tradicionalista, individualistas y liberales: Acta Constitutiva de 31 de Enero de 1824. Siete Leyes Constitucionales de 29 de Diciembre de 1839, Bases Orgánicas de 12 de Junio de 1843, Acta de Reformas de 18 de mayo de 1847, Bases para la Administración de la República de 29 de Abril de 1853, Constitución Política de la República Mexicana de 5 de Febrero de 1857 y Estatuto Orgánico del Imperio de Maximiliano de fecha 10 de Abril de 1865, de efímera vigencia, toda vez que la Constitución de 1857 jamás perdió su vigencia; pues todas ellas consagran como se ha dicho, en abstracto, los derechos del hombre a la libertad, propiedad y seguridad frente al Estado.

Ninguno de los estatutos antes mencionados, como se ha visto, había consignado dentro de su artículado, derechos sociales tendientes a favorecer en lo particular a las clases débiles desde el punto de vista económico; razón por la cual el obrero y los jornaleros dentro de dichos sistemas lebrero-individualista, son objeto directo de toda clase de vejaciones, llegando incluso a considerar, como una simple mercancía de la que el patrón podía disponer a su arbitrio.

El Derecho Social Positivo, como ciencia social del derecho, nace en nuestro país con la Constitución de 1917, al convertirse en Derecho del Trabajo, en el artículo 123 de dicho ordenamiento, preceptos o normas protectoras y reivindicadoras de la clase trabajadora económicamente débil; al disponer:

"Artículo 123. El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades -

de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, - y de una manera general, todo contrato de trabajo:

"I.- La duración de la hornada máxima será de ocho horas.

"II.-La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas.

Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosos para las mujeres en general para los jóvenes menores de dieciséis años. Quedan también prohibido a unas y otros el trabajo nocturno industrial, y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.

"III.- Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis años tendrán como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce no podrán ser objeto de contrato.

"IV.- Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso cuando menos.

"V.- Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguientes al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amantar a sus hijos.

"VI.- El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere bastante, atendiendo a las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica -

la fracción IX.

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

"VIII.- El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

"IX.- La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación de las utilidades a que se refiere la fracción VI se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la junta central de conciliación que se establecerá en cada estado.

"X.- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido verificarlo con mercancía ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

"XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias deben aumentarse las horas de jornada, abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de los fijados para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres días consecutivos. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquiera edad no serán admitidos en esta clase de trabajos.

"XII.- En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas.

"XIII.- Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población excede de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expedios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar.

"XIV.- Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

"XV.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

"XVII.- Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones las huelgas y los paros.

"XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas --

únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o a las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno.

"XIX.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en su límite costeable, previa aprobación del Consejo de Conciliación y Arbitraje.

"XX.- Las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de un Consejo de Conciliación y Arbitraje formado por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno.

"XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por el Consejo se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores se dará por terminado el contrato de trabajo.

"XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de prohibición de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padre, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de los dependientes o familiares que obren con el con-

sentimiento o tolerancia de él.

"XXIII. Los créditos de los trabajadores que se les adeuden por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros, en los casos de concurso o de quiebra.

"XXIV.- De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrán exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.

"XXV.- El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular.

"XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

"XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contantes aunque se expresen en el contrato:

"a). Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

"b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de los Consejos de Conciliación y Arbitraje.

"c) Los que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

"d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

"e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir -- los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

"f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

"g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios, ocasionados por el incumplimiento del contrato o despido de la obra.

"h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

"XXVIII.- Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de familia, bienes que serán inalienables; no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a títulos de herencia, con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

"XXIX.- Se considerarán de utilidad social; el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y de otras con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán de fomentar la organización de instituciones de esta índole para infundir e incalculable la previsión popular.

"XXX.- Asimismo serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas destinadas para ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados.

Teniendo en cuenta la redacción del preámbulo del artículo 123, de la Constitución Federal que facultaba, tanto al Congreso de la Unión como a las legislaturas de los Estados para legislar en materia de trabajo, se observa en los Estados una gran actividad legislativa tendiente a la reglamentación del artículo 123 Constitucional; aún que existiendo cierta desorientación al respecto; puesto que en tanto que en algunos Estados se pusieron en vigor Verdaderas Leyes del Trabajo; como la del Estado de Veracruz de fecha 14 de Enero de 1918, promulgada por el entonces Gobernador de dicha entidad Cándido Aguilar y las leyes de los Estados de Nayarit de 25 de Octubre de 1918 y Yucatán de fecha 16 de Diciembre de 1918; siendo Gobernadores de dichas entidades José S. Godínez y Felipe Carrillo Puerto, respectivamente; en otros como el Estado de Guerrero y los Estados de México, Morelos y Tlaxcala y aún el mismo Distrito Federal no fueron promulgadas hasta antes de la federalización de nuestra materia ninguna Ley del Trabajo, obedeciendo a razones de carácter político; dictándose tan sólo diversos reglamentos que por su escasa importancia, carecen de relevancia para el desenvolvimiento del Derecho del Trabajo.

A partir del año de 1925 empieza a cristalizar la idea de federalizar la materia del trabajo, dejando a cargo del Congreso de la Unión, exclusivamente, la facultad de legislar en dicha materia; de ahí que se hicieran diversos estudios comparativos tanto del contenido de las diversas fracciones del artículo 123 Constitucional; como de la reglamentación que a cada una de dichas disposiciones hicieran las diversas legislaturas de los Estados; debiendo ser señalada entre otras; "La Comparación de Leyes del Trabajo por la Asociación de Empresas Industriales y Comerciales, S.C.L." en 1927.

También merecen ser citadas sobre el particular, las diversas Circulares, Acuerdos Presidenciales y Decretos expedidos en los años de 1926 y -

1927, por virtud de los cuales se dejaba a cargo de la Secretaría de Industria y Comercio y Trabajo el conocimiento de los conflictos obrero-patronales de diversas ramas industriales; así como el Reglamento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje de fecha 17 de septiembre de 1927 y las - - adiciones y Reformas y dicho Reglamento de fecha 18 de Junio de 1928 con lo cual, la unificación o federalización de la materia del trabajo, de hecho - quedaba consumada, al no haberse externado ninguna manifestación en contrario.

De esta suerte, se elabora en 1928, por la Secretaría de Gobernación el primer proyecto de Código Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, que en su artículo primero transitorio, establecía: "Este Código comenzará a regir el primero de enero de 1929.

En el mes de Julio de 1929 se elabora con el mismo objeto, por los señores Licenciados Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Ifarritu el "Proyecto de Código Federal del Trabajo para los Estados Unidos Mexicanos"- conocido con el nombre de Proyecto Portes Gil, inspirado tanto en el Proyecto antes mencionado, como en la Ley del Trabajo de Tamaulipas de fecha 12 - de Julio de 1926.

Debe hacerse notar el hecho de que en los Proyectos antes mencionados se habla ya de Códigos Federales sin que a la fecha en que habían sido elaborados hubiese operado la Reforma Constitucional que facultase al Congreso de la Unión para legislar en forma exclusiva sobre la materia de Trabajo; pues no fue sino hasta el 6 de Septiembre de 1929, cuando se publican en el Diario Oficial las Reformas al Artículo 73 Fracción X y 123, Párrafo Introdutivo y Fracción XXIX de la Constitución Federal; por virtud de las cuales queda facultado en forma exclusiva el Congreso de la Unión, para Legislar en materia de Trabajo, estableciéndose:

Artículo 73.- El Congreso tiene facultad: X.- Para legislar en toda la República sobre minería, comercio e instituciones de crédito, para establecer el Banco de Emisión Unico en los términos del artículo 28 de esta Constitución y para expedir las Leyes del Trabajo reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución. La aplicación de las Leyes del Trabajo corresponde a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, excepto cuando se trate de asuntos relativos a ferrocarriles y demás empresas de transportes amparados, por Concesión Federal, minería e hidrocarburos, y por último los trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marítimas, en la forma y términos que fijen las disposiciones reglamentarias.

Artículo 123.- El Congreso de la Unión, sin contravenir las bases siguientes, deberá expedir Leyes sobre el trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general sobre todo contrato de trabajo.

Fracción XXIX.- Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá: Seguros de la invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otras con fines análogos.

El 4 de Noviembre de 1933, se publicó en el Diario Oficial la Reforma a la Fracción IX del Art. 123 de la Constitución, disponiendo:

Fracc. IX.- La fijación del tipo de salario y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por Comisiones especiales que se formarán encada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje que se establecerá en cada Estado. En defecto de esas comisiones, el salario mínimo será fijado por la Junta de Conciliación y Arbitraje Respectiva.

El 31 de Diciembre de 1938, se publicó en el Diario Oficial la Refor

ma a la fracción XVIII del mencionado Artículo 123, estableciendo:

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o propiedades, o en caso de guerra cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno.

El 18 de Noviembre de 1942, se publicó en el Diario Oficial la Reforma a la Fracción X del Artículo 73 y se adicionó, al artículo 123, la fracción XXXI.

Artículo 73.- El Congreso tiene Facultad: Fracc. X.- Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, instituciones de crédito y energía eléctrica, para establecer el Banco de Emisión Unico en los términos del artículo 28 de esta Constitución y para expedir las Leyes del Trabajo Reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución.

Artículo 123.- El Congreso de la Unión, sin contravenir las bases siguientes, deberá expedir Leyes sobre el Trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general sobre todo contrato de trabajo.

Fracción XXXI.- La aplicación de las Leyes del Trabajo corresponde a las Autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones pero es de la competencia exclusiva de la Autoridades Federales, en asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, hulera y azucarera,-

minería, hidrocarburos, Ferrocarriles y Empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal, Empresas que actúen en virtud de un Contrato de Concesión Federal, y las industrias que les sean conexas, a empresas que ejecuten trabajos en zonas Federales y aguas Territoriales, a conflictos que afecten a dos o más entidades Federativas; a Contratos Colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad Federativa y, por último, las obligaciones que en materia educativa correspondan a los patrones, en la forma y términos que fija la Ley respectiva.

El 21 de octubre de 1960 por Decreto de esa misma fecha publicado en el Diario Oficial de 5 de Diciembre del propio año, se reformó nuevamente el artículo 123 Constitucional, ampliando su campo de aplicación; adicionándose al precepto en cuestión, las garantías mínimas en beneficio de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión, con la creación de una nueva Sección o Apartado; quedando dicho artículo, redactado de la siguiente manera:

Artículo 123.- El Congreso de la Unión sin contravenir las bases siguientes, deberá expedir Leyes sobre el Trabajo, las cuales regirán:

A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

"I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas,....."

"B".- Entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus Trabajadores:

I.- La jornada Diaria Máxima de Trabajo Diurna y Nocturna serán de ocho y siete horas respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario.

En ningún caso el trabajo extraordinario podrán exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas.

II.- Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro.

III.- Los Trabajadores gozarán de Vacaciones, que nunca serán menores de veinte días al año.

IV.- Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general, en el Distrito Federal y en las entidades de la República.

V.- A trabajo igual corresponde salario igual sin tener en cuenta el sexo.

VI.- Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos provistos en las Leyes.

VII.- La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará Escuelas de Administración Pública.

VIII.- Los trabajadores gozarán de Derechos de Escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad.

IX.- Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la Ley. En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de

Ley.

X.- Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de Huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la Ley, respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra.

XI.- La Seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a).- Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

b).- En caso de accidente o enfermedad, se conservará el Derecho al trabajo por el término que determine la Ley.

c).- Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y de otros dos después del mismo. Durante el período de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos. Además disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayuda para la lactancia y del servicio de guardería infantiles.

d).- Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la Ley.

e).- Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, -- así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

f).- Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas en -- arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados.

XII.- Los conflictos individuales, colectivos, o intersindicales se-

rán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado - según lo prevenido en la Ley Reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

XIII.- Los militares, marinos y miembros de los Cuerpos de Seguridad Pública, así como el personal de servicio Exterior se regirán por sus propias Leyes.

XIV.- La Ley determinará los cargos que serán considerados de confianza, las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los BENEFICIOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

Las diversas Reformas al precepto constitucional antes mencionado, - determinan el carácter expansivo, dinámico e inconcluso del Derecho del Trabajo; que en su devenir histórico y en la medida que el tiempo transcurre, - viene dando nacimiento a nuevas instituciones que en gran medida facilita - la realización de la Justicia Social a que aspira la clase trabajadora.

A continuación y para su mejor comprensión, nos permitimos transcribir el artículo 123 Constitucional, incluyendo todas las reformas a que hemos venido haciendo referencia con anterioridad.

Artículo 123.- El Congreso de la Unión sin contravenir a las bases - siguientes, deberá expedir Leyes sobre el Trabajo cuales regirán:

"A".- Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo Contrato de Trabajo:

I.- La duración de la Jornada Máxima será de ocho horas:

II.- La Jornada Máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas; Las labores insalubres o peligrosas para las mujeres y los menores de dieciséis años; el trabajo nocturno industrial para unas y otros;

el trabajo en los establecimientos comerciales después de las diez de la noche para la mujer, y el trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

III.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas;

IV.- Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

V.- Las mujeres durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos;

VI.- Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en una o en varias zonas económicas; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la industria o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.- Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales.

Los trabajadores del campo disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades.

Los salarios mínimos se fijarán por Comisiones Regionales, integra-

das con Representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno y serán sometidos para su aprobación a una Comisión Nacional, que se integrará en la misma forma prevista para las Comisiones Regionales;

VII.- Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad;

VIII.- El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

IX.- Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas.

a).- Una Comisión Nacional, integrada con Representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores.

b).- La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la Economía Nacional. Tomará, así mismo, en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales.

c).- La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo justifiquen.

d).- La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares.

e).- Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular, ante la Oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público -

las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la Ley.

f).- El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las Empresas.

X.- El Salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas, o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda;

XI.- Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad no serán admitidos en esta clase de trabajo.

XII.- En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer Escuelas, Enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieran situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien tendrán la primera de las obligaciones mencionadas;

XIII.- Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios muni

cipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo - el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar;

XIV.- Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las Leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

XV.- El patrono estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas -- que al efecto establezcan las Leyes;

XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;

XVII.- Las Leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros;

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será -- obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación,

a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquellos pertenecan a los establecimientos y servicios que dependen del Gobierno;

XIX.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del Gobierno.

XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el Laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el Contrato de Trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el Contrato de Trabajo;

XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una Asociación o Sindicato o por haber tomado parte de una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el Contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el Contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de

tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos, el patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

XXIII.- Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldo devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o quiebra;

XXIV.- De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares, o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XXV.- El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular;

XXVI.- "Todo Contrato de Trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la Autoridad Municipal competente y visado por el Cónsul de la Nación adonde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias se especificará claramente que los gastos de la repatriación quedan a cargo del empresario contratante";

XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

a).- Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b).- Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las

Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c).- Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d).- Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

e).- Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f).- Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

g).- Las que constituyan renuncia, hecha por el obrero, de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicio ocasionado por el incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra.

h).- Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las Leyes de protección y auxilio a los trabajadores;

XXVIII. Las Leyes determinarán los bienes que constituyen el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

XXIX.- Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de la invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otras con fines análogos;

XXX.- Asimismo, serán consideradas de utilidad social las Sociedades Cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados, y

XXXI.- La aplicación de las Leyes del Trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las Autoridades Federales en asuntos relativos a la Industria Textil, Eléctrica, Cinematográfica, Hulera, Azucarera, Minería, Petroquímica, Metalúrgica, y Siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos, Hidrocarburos, Cemento, Ferrocarriles y Empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal; empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión Federal y las industrias que le sean conexas; empresas que ejecuten trabajos en zonas Federales y aguas territoriales; a conflictos que afecten a dos o más entidades Federativas; a contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa y por último, las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patronos, en la forma y términos que fija la Ley respectiva.

"B".- Entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los territorios Federales y sus trabajadores:

I.- La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna serán de ocho y siete horas respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;

II.- Por cada seis días de trabajo; disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;

III.- Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año;

IV.- Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos. En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las Entidades de la República.

V.- A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

VI.- Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario en los casos previstos en las Leyes;

VII.- La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de administración pública;

VIII.- Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad;

IX.- Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada en los términos que fije la Ley. En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación de su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de Ley;

X.- Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la Ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;

XI.- La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas;

a).- Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

b).- En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la Ley.

c).- Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y de otros dos después del mismo, durante el período de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos. Además disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles;

d).- Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la Ley.

e).- Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, -- así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

f).- Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas en -- arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados;

XII.- Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la Ley Reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos por el pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

XIII.- Los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal de servicio exterior se registrarán por sus propias Leyes, y

XIV.- La Ley determinará los cargos que serán considerados de confianza, las personas que los desempeñen disfrutará de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la SEGURIDAD SOCIAL. (53)

Habiendo quedado facultado el Congreso, en forma exclusiva, para legislar en materia de trabajo, desde el 6 de Septiembre de 1929, fecha en que fueron publicadas en el Diario Oficial las Reformas a los artículos 73-Fracción X y 123 Párrafo introductorio y Fracción XXIX de dicho precepto Constitucional, según le hemos visto con anterioridad; en 1931 la Secretaría de Industria y Comercio y Trabajo, formula, tomando en consideración los Proyectos y Leyes anteriores el Proyecto de Ley Federal del Trabajo y que después de haber sido discutido por los integrantes del Congreso de la Unión, con algunas modificaciones sin trascendencia la aprobó, siendo promulgada la Ley Federal del Trabajo el 18 de Agosto de 1931, por el Ing. Pascual Ortíz Rubio, Presidente de la República; la cual durante el tiempo de su vigencia fue objeto de innúmerables reformas que por el carácter de este trabajo no viene al caso comentar.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, fue abrogada por la Ley Federal del Trabajo de primero de Mayo de 1970 actualmente en vigor.

La nueva Ley como dice el distinguido maestro Alberto Trueba Urbina, aún cuando se divorcia del Derecho Social del Artículo 123, al definirse como norma de orden público y consiguientemente como una rama del derecho público, establece disposiciones que tienden a mejorar las condiciones económicas de los trabajadores, protegiendo el salario, a las mujeres y menores, estableciendo la prima de antigüedad; así como la obligación patronal de otorgar casas a los trabajadores, etc.. La Ley en cuestión por otra parte,

(53) "Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos"; Trigésima Octava Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1968: Pág. 89 y Sigtes.

suprime las deducciones al porcentaje de utilidades que corresponde a los trabajadores, tomando en cuenta solamente la renta gravable y concede además, una serie de prestaciones, aunque pequeñas, para hacer efectivo el descanso hebdomadario y el pago de un porcentaje en las vacaciones.

En relación con los Tribunales del Trabajo, se crean procedimientos-ordinarios, especiales y de naturaleza económica; para hacer mas expedita - la justicia laboral; aún cuando en el fondo no se advierta la agilidad que- requieren estos procesos laborales. (54)

5.- NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO, OBJETO Y FINES.- La doctrina se ha preocupado enormemente por determinar la naturaleza del Derecho del Trabajo; ubicando lo ya dentro del Derecho Público, dentro del Derecho Privado o bien dentro del Derecho Social; lo que desde luego no nos indica más que su ubicación dentro del cuadro general del derecho, más no su naturaleza; puesto que por naturaleza, como dice el maestro Alberto Trueba-Urbina, debemos entender no sólo el origen y conocimiento de las cosas, si- no también la esencia y propiedad característica de cada ser.

Al respecto han surgido varias teorías que los autores han resumido- en tres grupos importantes a saber:

A).- Teorías Monistas; B).- Teorías Duales o Mixtas; y C).- Las Teo- rías que consideran que el Derecho del Trabajo es parte del Derecho Social.

TEORIAS MONISTAS.- Los partidarios de estas Teorías se dividen en -- dos corrientes importantes: los que sostienen que el Derecho del Trabajo es una rama del Derecho Pribado; y los que sostienen por otra parte, que dicho derecho no es más que una rama del Derecho Público.

Partidarios de la primera de dichas corrientes son todos aquellos au- tores, en su mayoría italianos, que consideran que las relaciones que se es

(54) Trueba Urbina, Alberto: Obra citada, Pág. 200.

tablecen entre empleador y empleado son de carácter privado; por lo que el Estado sólo debe intervenir en forma administrativa cuando se trate de la regulación de dichas relaciones; sin embargo, debemos hacer notar que dicha postura, de acuerdo con nuestra realidad actual, resulta del todo anacrónica y obsoleta; por lo que debe ser desechada.

Por el contrario, otros autores, entre los que se encuentra Mario de la Cueva; sostienen que el Derecho del Trabajo es de carácter Público, lo cual según dice se pone de manifiesto con la constante Intervención del Estado en Materia de Trabajo; ya sea, dictando ordenamientos sobre el uso de materias primas o bien las medidas necesarias tendientes a proteger a la mujer y a los niños y al hecho mismo de que en la actualidad se incluyen ya dentro de los Códigos Fundamentales, las garantías mínimas en beneficio del trabajador; sin embargo, no debemos de pasar por alto el hecho de que el trabajo tiene características que le son muy peculiares y que le dan desde luego distinta fisonomía; así tenemos que el Derecho del Trabajo se actualiza no en la legislación sino en las convenciones colectivas de trabajo, en las que normalmente en nada interviene el Estado para su formación; por lo que el publicismo no deja de presentar serias dudas.

TEORIAS DUALES O MIXTAS.- Afirman los sostenedores de esta corriente, que el Derecho del Trabajo contiene normas tanto de Derecho público como de Derecho Privado; Algunos de sus sostenedores como Miguel Hernainz Marquez y Eugenio Pérez Botija, consideran que todo lo relativo al contrato individual de trabajo cae dentro del Derecho Privado, y que la inspección del trabajo, así como la conciliación, el servicio de colocación y la prevención de accidentes entre otros, quedan comprendidos dentro del Derecho Público.

TEORIAS QUE CONSIDERAN QUE EL DERECHO DEL TRABAJO ES PARTE DEL DERECHO SOCIAL.- Los autores que sostienen esta Teoría consideran que el Dere-

cho del Trabajo es parte del Derecho Social, partiendo de la base indiscutible, de que el mismo presenta en algunas instituciones, ciertas características suigeneris que no pueden ser catalogadas dentro de ninguna de las corrientes tratadas con anterioridad, esto es, dentro de las corrientes del Derecho Público o Privado, como es el caso de las Convenciones colectivas de Trabajo, la Asociación Profesional, el Derecho a la estabilidad en el empleo entre otras, que presentan o poseen distinta naturaleza.

En efecto, nadie desconoce la existencia, en la actualidad, de ciertos grupos o estamentos que poseen derechos peculiares y privativos; que -- dan nacimiento a instituciones que desde luego no pueden ser encuadradas -- dentro del Derecho Público ni mucho menos dentro del Derecho Privado; como es el caso del derecho de los trabajadores para formar Asociaciones Profesionales, formando Sindicatos, Federaciones y Confederaciones, así como el derecho reconocido a éstas para pactar con el empresario las Condiciones según las cuales se deben laborar o prestar el servicio; celebrando Convenciones Colectivas de Trabajo; tanto de carácter ordinario como obligatorias; -- integrar los Tribunales del Trabajo, la Comisión Nacional sobre el reparto de utilidades; así como formar parte de la Comisión Nacional y Regional sobre salarios mínimos, formar parte del Jurado de Responsabilidades para Juzgar a los representantes del Trabajo y del Capital, ante las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje que no cumplan con sus obligaciones o que dejen de cumplir con la Ley; designar representante ante el Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social y del Consejo de Vigilancia de ese mismo organismo.

La naturaleza del Derecho, según hemos dicho con anterioridad, no radica en su ubicación dentro de las grandes ramas jurídicas de nuestro tiempo; sino en las causas que originaron su nacimiento: la secular e inicua -

explotación de los trabajadores y su principal objetivo, de reivindicar a la entidad humana que cuenta tan sólo con su fuerza de trabajo para subsistir, mejorar las condiciones económicas de los trabajadores y transformar la actual sociedad burguesa por un nuevo régimen social de Derecho.

El derecho del Trabajo no es un estatuto de Derecho Público ni de Derecho Privado, sino de Derecho Social; porque las relaciones que de él derivan o provienen no son de subordinación que caracterizan el Derecho Público, ni de Coordinación de intereses entre iguales que identifican el Derecho Privado; puesto que el Derecho Social se caracteriza por su función dignificadora, protectora y reivindicadora de todos los hombres económicamente débiles y en forma especial del hombre que trabaja.

El derecho del Trabajo es, pues, una disciplina jurídica autónoma, con sustantividad propia, la cual al igual que las otras disciplinas de carácter jurídico, persigue indudablemente ciertos fines que marcan su derrotero dentro del cuadro general del Derecho, como son: Atenuar la tradicional explotación del hombre por el hombre mismo, al pugnar por un reparto equitativo de la riqueza nacional; toda vez que el Derecho del Trabajo desde su nacimiento ha sido un estatuto de carácter protector y dignificador de todo hombre que trabaja; llámesele como se le llame: obrero, jornalero, artesano, doméstico, empleado público o privado, artista, deportista, profesionista, etc. siempre y cuando preste sus servicios a otra persona en virtud de un contrato de trabajo; como se desprende del texto mismo del artículo 123 de la Constitución Federal de la República de 1917.

Entre los objetivos que el Derecho del Trabajo persigue, caben ser mencionados por su importancia, el consistente en la protección y tutela de todas aquellas personas que cuentan tan sólo con su fuerza de trabajo, como único patrimonio para poder subsistir, prestando sus servicios en forma su-

bordinada; regulando sus relaciones con respecto de sus patrones; así como las relaciones que entre estos mismos se establecen; y, sobre todo, la reivindicación de la clase laborante, al pugnar por la devolución de la plusvalía proveniente de la secular explotación del trabajo humano, y, en consecuencia, la entrega a los trabajadores de los bienes de producción.

6.- TEORIA INTEGRAL DEL DERECHO DEL TRABAJO.- Frente a la generalizada opinión de los modernos tratadistas de Derecho del Trabajo, de que: el Derecho del Trabajo es la disciplina jurídica protectora de todas aquellas personas que prestan sus servicios en beneficio de otra, en forma subordinada o dependiente, y cuya función expansiva en constante crecimiento, se extendió del obrero a toda clase de trabajador subordinado o dependiente, incluyendo en el mismo la idea de la seguridad social; surge esplendorosa, la denominada Teoría Integral del Derecho del Trabajo, sostenida y difundida por uno de los mas distinguidos maestros de la Facultad de Derecho de la U.N.A.M., Dr. Alberto Trueba Urbina; cuyo origen, como nos dice tan distinguido catedrático, se encuentra en el proceso de formación y en las normas mismas del Derecho mexicano del Trabajo y de la previsión social; así como en la identificación y fusión del Derecho Social en el artículo 123 de la Constitución General de la República de fecha 5 de febrero de 1917; en el que se refleja su carácter no sólo proteccionista, sino reivindicatorio también de los trabajadores tanto en el campo de la producción económica, como en la vida misma, en razón de su origen clasista.

Esta Teoría Integral del Derecho del Trabajo, explica los efectos dinámicos del Derecho del Trabajo, como parte integrante del Derecho Social; y por consiguiente como un ordenamiento jurídico dignificador, protector y reivindicador de la clase trabajadora, tanto en el plano material como intelectual; con el objeto de que la clase o comunidad obrera, --

puedan alcanzar su bienestar, la seguridad colectiva y en general la justicia social cuyo objetivo primordial tiende a socializar los bienes de la -- producción. La Teoría Integral del Derecho del Trabajo, comprende, en su totalidad, la Teoría Revolucionaria del Art. 123 de la Constitución de 1917, -- que se encuentra perfectamente dibujada en sus propios textos: El Derecho -- del Trabajo protector de todo el que presta un servicio a otro, tanto en el campo de la producción económica como en cualquier otra actividad laboral; -- ya sean, obreros, jornaleros, empleados al servicio del Estado, empleados -- en general, domésticos, artesanos, técnicos, profesionistas, deportistas, toreros, etc.; El Derecho del Trabajo nivelador de los trabajadores frente a sus patrones y reivindicatorios de aquellos; para el efecto de socializar los bienes de la producción, devolviéndoles los bienes de la producción -- que por justicia les corresponde y de los cuales han sido privados por iniqua explotación secular, y con la cual los empresarios o patrones han acrecentado su capital.

El Derecho Administrativo del Trabajo, integrado por los Reglamentos laborales, tiene por objeto hacer efectiva la protección social de los trabajadores; correspondiendo al poder Ejecutivo la tutela de dicha clase trabajadora al aplicar los mencionados Reglamentos, no sólo para proteger, sino también, y sobre todo, para conseguir su reducción gradual. Igualmente -- el Derecho Procesal del Trabajo, como norma de derecho Social debe ejercer una función tuteladora de los derechos de la clase trabajadora en el proceso laboral, a la par que reivindicatoria, fundado en el espíritu del Art. -- 123; en el sentido de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas a redimir a los trabajadores supliendo las deficiencias de sus quejas o reclamaciones. En los Conflictos de naturaleza Económica la reivindicación proletaria debe realizarse, más que aumentando salario y disminuyendo --

jornadas de trabajo, etc., entregando las empresas o los bienes de producción, a los trabajadores, cuando los patrones se abstengan de cumplir con los postulados del artículo 123 o cuando la clase obrera en el proceso, así lo plantea, toda vez que el Derecho Social no se encuentra limitado por los principios de la Constitución Política de esencia burguesa, libero-individualista, sostenedora de la propiedad privada; ni ésta puede ser superior o estar por encima de la Constitución Social; que es la mas trascendental de nuestra carta magna.

Resumiendo, la Teoría Integral del Derecho del Trabajo, puede ser concretizada, según las propias palabras de su autor, en los siguientes puntos:

1ª.- La Teoría Integral divulga el contenido del artículo 123, cuya grandiosidad insuperada hasta hoy identifica el Derecho del Trabajo con el Derecho Social, siendo el primero parte de éste. En consecuencia nuestro Derecho del Trabajo no es Derecho Público ni Derecho Privado.

2ª.- Nuestro Derecho del Trabajo, a partir del primero de mayo de 1917, es el estatuto proteccionista y reivindicador del trabajador; no por fuerza expansiva, sino por mandato Constitucional que comprende: a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, burócratas, agentes comerciales, médicos, abogados, artistas, deportistas, toreros, técnicos ingenieros, etc. A todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración. Abarca a toda clase de trabajadores, a los llamados "s subordinados o dependientes" y a los autónomos. Los contratos de prestación de servicios del Código Civil, así como las relaciones personales entre factores y dependientes, comisionistas y comitentes, etc.; del Código de Comercio son contratos de trabajo. La Nueva Ley Federal del Trabajo reglamenta actividades laborales de las que no se ocupaba la Ley anterior.

3ª.- El Derecho Mexicano del Trabajo contiene normas no sólo protec-

cionistas de los trabajadores, sino reivindicatorias que tienen por objeto que éstos recuperen la plusvalía con los bienes de la producción que provienen del régimen de explotación capitalista.

4º.- Tanto en las relaciones laborales como en el campo del proceso laboral, las leyes del trabajo deben proteger y tutelar a los trabajadores, - - frente a sus explotadores; así como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de la misma manera que el Poder Judicial Federal, están obligadas a suplir las quejas deficientes de los trabajadores. (Art. 107, fracción II, de la Constitución). También el proceso laboral debe ser instrumento de reivindicación de la clase obrera.

5º.- Como los poderes políticos son ineficaces para realizar la reivindicación de los derechos del proletariado, en ejercicio del artículo 123 de la Constitución Social que consagra para la clase obrera el derecho a la revolución proletaria podrán cambiarse las estructuras económicas, suprimiendo el régimen de explotación del hombre por el hombre.

La Teoría Integral es, en suma, no sólo la explicación de las relaciones sociales del artículo 123 precepto revolucionario y de sus leyes reglamentarias, productos de la democracia capitalista sino fuerza dialéctica para la transformación de las estructuras económicas y sociales, haciendo - vivas y dinámicas las normas fundamentales del trabajo y de la previsión social para bienestar y felicidad de todos los hombres y mujeres que viven en nuestro país". (55)

(55) Trueba Urbina, Alberto y Jorge Trueba Barrera: "Nueva Ley Federal del Trabajo", Quinta Edición, Editorial Porrúa, S. A.; México, 1970. Pág. XIX.

C A P I T U L O I I I

1.- El Trabajo; 2.- Concepto del Trabajo; 3.- El contrato y la -
Relación de Trabajo; 4.- Naturaleza Jurídica del Contrato de Trabajo; --
5.- Los Sujetos de las Relaciones Laborales; A).- Sujetos de las Relacio-
nes Laborales en el Contrato Individual de Trabajo; y B).- Sujetos de las -
Relaciones Laborales en el Contrato Colectivo de Trabajo; 6.- Los sujetos
de las Relaciones Laborales en la Nueva Ley Federal del Trabajo; 7.- Ter-
minología Jurídica usual: Concepto de Trabajador, Concepto de Empleado, -
Concepto de Empleado de Confianza, Concepto de Patrón, Concepto de Empre-
sa; y Concepto de Sindicato; 8.- Conclusiones.

1.- EL TRABAJO.- Como ya lo dijera en otro tiempo el filósofo grie-
go de Estagira, Aristóteles, el hombre es un ente social por naturaleza; -
ya que desde los más remotos tiempos se le encuentra agrupado a sus seme-
jantes, formando parte como miembro integrante de un incipiente núcleo so-
cial, al que corresponde desde luego, las formas más primitivas de la or-
ganización social; como lo fueron la Horda, la familia, el Clan, la fra--
tria, la Tribu y la Ciudad primitiva; y en la actualidad, como miembro -
de un Estado determinado y finalmente de la misma comunidad Internacional;
de ahí que el hombre, a la vez que se encuentra sujeto a una larga serie-
de obligaciones para con los miembros de la comunidad de la cual forma --
parte, de entre las cuales por su relevante importancia destaca la obliga-
ción de trabajar, esto es, la de producir determinada clase de bienes y -
satisfacciones para satisfacer sus propias necesidades y sobre todo las -
necesidades de la comunidad social en general; tenga como contrapartida -
de esa misma obligación, el inalienable derecho para exigir a esa misma -
comunidad, llamese como se le llame, pueblo, Nación o Estado; para que-
le proporcione el trabajo que más le acomode de acuerdo con su capacidad-
física e intelectual y le permita hasta donde sea posible, sin perjuicio-
de los demás, participar en el goce y disfrute de la riqueza producida --

por dicha comunidad, a efecto de que pueda desarrollar integralmente su personalidad y cumplir a demás con su destino histórico. Sin embargo, en notoria contravención al sagrado derecho que todo hombre tiene para participar en el goce y disfrute de los bienes producidos por la comunidad, se han venido formando desde tiempo inmemorial, dentro del seno del cuerpo social, pequeños núcleos de individuos que sin mayores méritos que el de disponer en beneficio propio de la fuerza tanto individual como pública, forman castas privilegiadas que constituyen verdaderos diafragmas, que impiden a los demás miembros participar directamente en el disfrute de la riqueza social, de la cual a la par que sus deudores son también sus acreedores, conformándose tan sólo con las migajas que esporádicamente aquellos les brindan.

En su desenvolvimiento técnico la actividad laboral ha venido atravesando por varias etapas sucesivas, que marcan un notable ascenso en el devenir histórico, correspondiendo a la primera de dichas etapas, la utilización del fuego por parte del hombre y la fabricación de los primeros instrumentos y utensilios de los cuales se servía; el cultivo de algunas plantas y la domesticación de algunas especies animales, a la segunda; y el desarrollo técnico e industrial a la tercera; la que a su vez puede ser dividida en tres grandes períodos a saber: el correspondiente a la aplicación de la fuerza del vapor a las actividades económicas que caracteriza al siglo XVIII de nuestra era; el de la racionalización que caracteriza a la segunda década del siglo XX; y el de la automatización que caracteriza fundamentalmente a nuestro tiempo.

El trabajo es una manifestación, si no es que la única, de la capacidad creadora del hombre, por virtud de la cual transforma en su prove

cho a la naturaleza e incorpora valor a las cosas dotándolas de cualidades de las que carecían con anterioridad.

El término "trabajo" procede según algunos autores, de la voz latina: Trabs, trabis, que significa traba; considerando por ello que el trabajo es la traba del hombre; en tanto que para otros la palabra "trabajo", deriva del vocablo "laborare", que significa labor; y para otros más, del vocablo griego "thlibo" que significa apretar, oprimir, afligir; de ahí - que en el idioma italiano, para significar el trabajo, se utilice la voz "travaglio", en el frances "travail", en el portugués "trabalho", en el alemán "arbeit" y en el idioma inglés las voces "Labour" y "work". (56)

para el distinguido jurista Aguinaga Tellería (57), el vocablo "trabajo", equivale a pena, castigo, lo que lleva implícito algo molesto y aflictivo, doloroso; así como labor, ocupación, que hacer, tarea, faena.

En efecto como es fácil de comprender, toda actividad laboral, implica necesariamente un esfuerzo, el que cuando se prolonga con exceso -- puede llegar a ser molesto, aflictivo y doloroso para la persona que lo realiza; pero ejecutado con moderación y en determinadas condiciones de seguridad e higiene puede llegar a producir en el ejecutante cierto estado de satisfacción y placer; por cuanto que el trabajo, como actividad -- creadora que es, constituye el único medio por el cual el hombre se eleva muy por encima de todas las miserias que a diario le rodean y le permiten alcanzar la verdadera inmortalidad con sus obras, en las cuales se refleja y hace sentir su presencia a través de las edades.

56).- Sánchez Alvarado, Alfredo: Obra citada, pág. 22.

57).- De Aguinaga Tellería, Antonio: "Teoría del Derecho del Trabajo", citado por Alfredo Sánchez Alvarado: Obra citada, pág. 22

Mediante el trabajo el hombre no sólo logra liberarse de la angustiosa y tenaz opresión a que lo reducen sus necesidades, creando o sustrayendo del medio ambiente natural en que vive, los necesarios satisfactores para su subsistencia; sino que al propio tiempo se crea así mismo. Al respecto en toda actividad de tipo laboral, distinguen los autores dos procesos importantes: un proceso "ad intra" y un proceso "ad extra". --- Cuando en la actividad laboral no se realiza el proceso "ad extra", el -- hombre se debate en la miseria, se desperdicia inútilmente la energía humana, al no lograrse una completa explotación de los recursos naturales; -- que o bien se desperdician o se mantienen ociosos de plano; en cambio, -- cuando en la actividad laboral es la función "ad intra" la que no se satisface, el hombre sencillamente se degrada para convertirse en un simple objeto del proceso histórico.

En épocas pasadas, según se ha dicho con anterioridad, en razón de concepciones y circunstancias que hoy día ineludiblemente chocarían -- con nuestra manera de pensar; por el uso indevido de la fuerza se obligó; a grandes núcleos de población a laborar en beneficio de sus verdugos, en condiciones por demás inicuas y oprobiosas; como ocurrió con el trabajo impuesto a los esclavos en la época antigua, a los siervos en la Edad Media y el trabajo impuesto como castigo a determinada clase de delincuentes; cuya actividad en la mayoría de los casos, jamás correspondió a ninguna de las necesidades íntimas de cada ser; por lo agotadora y extenuante de sus jornadas y en algunos de los casos sin finalidad práctica alguna; correspondiendo en ciertos casos a lo que se ha dado en llamar en el trabajar por trabajar; etapas que por fortuna han sido en cierta forma superadas, toda vez que en la actualidad todas las legislaciones del mundo,

por los tratadistas en: simple, material, calificado, manual e intelectual; siendo la generalmente aceptada la que lo divide en dos categorías a saber: material e intelectual. Cabe hacer notar sin embargo, que dicha división no admite una distinción precisa y tajante; ya que no existen -- fronteras perfectamente delineadas, que separen el territorio que a cada uno corresponda; toda vez que cualquier clase de trabajo, aún el más simple que podamos suponer precisa necesariamente en su ejecución de determinada actividad intelectual; y a la inversa, cualquier trabajo intelectual por más profundo que éste sea, requiere en su ejecución necesariamente de la actividad material; por lo que bien puede afirmarse sin temor a dudas de que el trabajo material encuentra su origen y fundamento en el intelecto del hombre; y de que toda actividad intelectual encuentra su mas bella expresión en la materia, por virtud de la intervención ejecutante del hombre.

El trabajo intelectual, como el material constituyen una forma de la actividad del espíritu del hombre que domina al mundo, transformándolo en su propio beneficio, imprimiéndole un sentido racional. Así el trabajo eleva al hombre a la categoría de señor de la naturaleza, rescatándola desde la objetividad a los fines de vivir; por lo que puede afirmarse de que el trabajo no sólo es, hontanar de todo valor, sino también, virtud y alegría.

2.- CONCEPTO DEL TRABAJO.- En la acepción elemental y vulgar del término, todo mundo entiende lo que se pretende decir cuando se emplea la expresión "trabajo"; sin embargo la cuestión tan sencilla se complica tan pronto en cuanto se trata de delimitar dicho concepto; por tratarse de un concepto complejo, integrado por diversos factores que de-

una manera u otra contribuyen en su configuración, el cual para su mayor comprensión suele ser abordado desde tres puntos de vista distintos: lato, económico y jurídico.

En sentido amplio o lato, el trabajo es toda energía consciente en acción, todo esfuerzo realizado en la consecución de un fin, facultad creadora, actividad universal del hombre, así como el empleo natural y útil de nuestras actitudes.

Desde un punto de vista económico, se considera que el trabajo es todo esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza, la actividad consciente y racional del hombre encaminada a la producción de satisfactores de las necesidades; y

Desde el punto de vista puramente jurídico, el trabajo consiste, según Barassi, en el despliegue que el hombre hace de energías en pro de otra persona; concepto que desde luego resulta un tanto estrecho, porque si bien en el mismo se comprende un núcleo considerable de relaciones jurídicas, la noción jurídica del trabajo es mucho más amplia ya que la misma comprende como nos dice el jurista español Manuel Alonso García "toda actividad del hombre aplicada al mundo exterior, con independencia de sus resultados, predominantemente especulativos y prácticos. (58).

La nueva Ley Federal del Trabajo, actualmente en vigor, no contiene dentro de su articulado una definición del trabajo; toda vez que el artículo tercero de dicho ordenamiento se concreta tan sólo a establecer que el trabajo es un derecho y un deber social, que no es artículo de comercio y que exige respeto para la libertad y dignidad de la persona que lo presta;

58).- Alonso García, Manuel; obra citada, pág. 2.

así como que el mismo debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel de vida decoroso no sólo para el trabajador, sino también para su familia; así como que tampoco deberán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivos de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social, al disponer textualmente: Artículo 3º.- "El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social."

3.- EL CONTRATO DE TRABAJO.- En su connotación tradicional de raigambre puramente civilista, el contrato es un convenio que produce y transfiere obligaciones y derechos. Entendiéndose por convenio el acuerdo de dos o más personas, para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones.

Esta noción del contrato no puede ser aplicada al contrato de trabajo, por encontrarse estructurando éste sobre bases especiales que lo identifican como institución de carácter social evolucionada; por lo que no es posible aplicar a éste, los principios y el régimen de las obligaciones civiles y por ende el decantado principio de la autonomía de la voluntad; -- que es uno de los pilares más fuertes en que se apoyan los contratos civiles; pues en los contratos de carácter laboral puede llegar a faltar ésta, en cuyo caso el contrato se rige conforme a las estipulaciones de las normas contenidas en la legislación laboral que consagran el minimum de los derechos que la ley reconoce en beneficio de los trabajadores.

Para combatir esta teoría que atribuye a las relaciones laborales - un carácter contractual; surge en Alemania en 1935, la Teoría de Wolfgang-Siebert conocida con el nombre de Teoría de la Relación de Trabajo; la - - cual niega a las relaciones laborales su carácter contractual; teoría que - más por un mero Snobismo que por su carácter puramente científico, ha sido aceptada por un crecido número de tratadistas en todas las latitudes, en-- tre los cuales en nuestro país se encuentra el distinguido Juslaboralista- Dr. Mario de la Cueva; ya que por sí misma resulta totalmente intrascenden- te e irrelevante para el desenvolvimiento del Derecho del Trabajo; toda -- vez que como bien ha dicho Alfredo Sánchez Alvarado en su citada obra: - - "las voces Arbeitsverhältniss que ha sido traducida como Relación de Traba- jo, significa también Situación de Trabajo, Situaciones de Trabajo, Condi- ción de Trabajo, Circunstancia de Trabajo y Circunstancias de Trabajo". (59)

La Teoría en cuestión encuentra su fundamento y justificación en la Época del Nacional Socialismo, bajo cuyo régimen se trató de transformar - a todo el derecho privado en derecho público; y en forma especial todo lo- relativo a la prestación de servicios, fundándose para ello en el crecien- te intervencionismo del Estado, tanto en el terreno de la producción como- en el del trabajo.

Bajo el régimen del Nacional Socialismo, las condiciones de trabajo se fijaban en forma colectiva, de donde resultaba que un trabajador en for- ma aislada, o sea, en lo individual, se encontraba imposibilitado para dis- cutir con su patrón, las condiciones en que debería de desempeñar su traba- jo. Lo anterior fué determinante para que algunos pensadores llegaran a --

59).- Sánchez Alvarado, Alfredo; obra citada, pág. 329.

sostener, que toda vez que las condiciones de trabajo de antemano se encontraban prefijadas por el Estado, con un carácter marcadamente proteccionista en beneficio de los trabajadores; la voluntad de las partes resultaba del todo intrascendente e innecesaria; para discutir y establecer las bases sobre las cuales debería de prestarse el servicio; llegando de esta suerte a la conclusión de que en estos casos faltaba indiscutiblemente la voluntad de las partes en el contrato de trabajo, al cual consideraban como el acuerdo o pacto por virtud del cual las partes fijaban las condiciones de trabajo; sin embargo, aún en estos casos, no es posible dejar de reconocer que no deja de existir el acuerdo de voluntades para prestar el servicio por lo que al trabajador se refiere y la voluntad para aceptar dicha prestación, por parte del patrón.

Los autores alemanes, como dice el maestro Alfredo Sánchez Alvarado, identifican a las Arbeitsverhältniss o Relación de Trabajo; con el ingreso, incorporación o inclusión del trabajador a la empresa o comunidad de explotación, con el objeto de prestar servicios dependientes o subordinados; ya que las condiciones de trabajo se encontraban establecidas de antemano - en forma colectiva. Además cabe hacer notar que el Estado obedeciendo a razones o necesidades de carácter político, más bien que jurídico, no permitía modificación alguna con respecto a las condiciones de trabajo; por lo que de hecho resultaba del todo intrascendente que los trabajadores discutieran con sus patrones las condiciones sobre las cuales debería de prestarse el servicio.

Cabe también hacer notar, que la mencionada Teoría de la Relación de Trabajo, ha sido equivocadamente interpretada por algunos de sus actuales seguidores; al considerarla como el ligamen jurídico que une al traba-

jador o prestador del servicio con el que lo recibe o patrón; como el Dr. Mario de la Cueva quien la define diciendo que "es el conjunto de Derechos y obligaciones que derivan para trabajadores y patrones, del simple hecho de la prestación del servicio". (60)

El Jurista antes mencionado, funda la Relación de Trabajo, en la -- prestación del servicio mismo al decir: "El Derecho del Trabajo protege a la persona del trabajador, independientemente de su voluntad o de la voluntad del patrón; por eso rige imperativamente la prestación de servicios, -- con total independencia de su origen, o dicho en otros términos, la esencia del Derecho del Trabajo, está en la protección del hombre que trabaja, independientemente de la causa que haya determinado el nacimiento de la relación jurídica". Lo que según dicho autor, trae como consecuencia la necesidad de distinguir la Relación de Trabajo del Contrato de Trabajo; entendiéndose por éste, el simple acuerdo de voluntades para la prestación de un servicio, esto es, la condición para que un trabajador quede enrelado en -- la empresa, como sostiene Molitor; enrolamiento que a su vez determina la formación de la Relación de Trabajo y consecuentemente la producción de -- los efectos normales que el Derecho del Trabajo atribuye no al acuerdo de voluntades, sino a la prestación del servicio. (61)

Como se ve el autor antes mencionado no ha distinguido con claridad, o no a querido distinguir la expresión Arbeitsverhältniss, puesto que sólo ha querido ver en ella el ingreso del trabajador a la empresa, sin recono-

60).- De la Cueva, Mario; "Derecho Mexicano del Trabajo"; citado por Alfredo Sánchez Alvarado: Obra citada, pág. 331.

61).- De la Cueva, Mario; "Curso del Derecho del Trabajo"; citado por Alfredo Sánchez Alvarado: Obra citad, pág. 332.

nocer que la Teoría Alemana particularmente se refiere al hecho de que las partes; trabajador y empresa o corporación manifiestan únicamente su voluntad: el primero para ingresar a la empresa a la que habrá de prestar sus servicios; y la segunda, para aceptar a dicho trabajador recibiendo sus servicios, pagándole la retribución correspondiente por el mismo; ya que las condiciones de trabajo se encuentran establecidas de antemano por el Estado; a través de organismos especializados creados expreso con la única finalidad de ejecutar esa función. De ahí que al faltar en todo caso el acuerdo de voluntades, para fijar libremente las condiciones de trabajo, se pensara que no existía el contrato de trabajo; opinión que de ningún modo puede validamente aceptarse; puesto que si bien es cierto, que tanto el trabajador como el patrón se encuentran imposibilitados para discutir y fijar libremente las condiciones de trabajo, en ningún caso puede faltar la voluntad de dichas partes para prestar o recibir los servicios.

La Ley Federal del Trabajo actualmente en vigor, asimila esta Teoría de la Relación de Trabajo, al contrato de Trabajo, creando con ello a nuestro juicio, una lamentable confusión, al establecer en el artículo 20 de dicho ordenamiento, textualmente: Art. 20: "Se entiende por relación de Trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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

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

Como se ve el precepto en cuestión fundió en su texto las dos co---

rientes doctrinarias antagónicas: la Teoría que bien pudieramos llamar -- tradicional que atribuye a las relaciones laborales un carácter contrac--- tual; y la teoría alemana comúnmente conocida con el pomposo nombre de Teo- ría de la Relación de Trabajo, y a la cual nos hemos referido ya con ante- rioridad; a las que identifica como si se tratara de voces sinónimas; pues to que como se desprende de la lectura del párrafo tercero del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, el legislador expresamente reconoce que en- tre los conceptos: contrato de Trabajo y Relación de Trabajo, no existe di- ferencias de fondo; lo que por otra parte, está poniendo de manifiesto la- innecesaria inclusión dentro del texto legal de la última de dichas teo--- rías.

Lo anterior viene igualmente a ser corroborado con lo establecido - por el artículo 21 de ese mismo ordenamiento legal, cuando textualmente di- ce: Art. 21.- "Se presumen la existencia del contrato y de la relación de- trabajo entre el presta un trabajo personal y el que lo recibe".

El contrato de Trabajo considerado como el vínculo jurídico que se- establece entre el que presta y recibe un servicio; ha sido definido por - los tratadistas de muy diversas maneras, por lo que en este trabajo nos li- mitaremos a enunciar tan sólo las expuestas por los más distinguidos trata- distas.

Al respecto, Litala nos dice el Contrato de Trabajo "Es en general, el acuerdo entre aquél que presta el trabajo y aquel que lo recibe, dirigi- do a constituir un vínculo jurídico que consiste para el primero en la - - obligación de trabajar y para el segundo en la obligación de pagar la mer-

ced". (62)

para Gutiérrez Gamero, el Contrato de Trabajo no es más que el "Convenio celebrado entre obrero y patrono, en el que deben establecerse los derechos y obligaciones de ambos, marcando la línea de conducta que cada cual ha de seguir, y condicionado, sobre todo, los trascendentales extremos de cuantía de salario, clase de trabajo, duración de la jornada, y demás detalles cuya determinación les interese". (63)

Colin y Capitant nos define el Contrato de Trabajo diciendo que "Es un contrato por el cual una persona, empleado, obrero o doméstico, se compromete a trabajar para otra, durante un tiempo determinado, o más frecuentemente, sin fijación de plazo, mediante una remuneración de dinero que se fija por día, semana o mes, o bien según el trabajo o realizado". (64)

Manuel Alonso García por su parte nos dice que el Contrato de Trabajo es todo acuerdo de voluntades en virtud del cual una persona se compromete a realizar personalmente una obra o prestar un servicio por cuenta de otra, a cambio de una remuneración". (65)

El contrato de trabajo, como se desprende de todo lo anterior no es más que un convenio por virtud del cual una persona, se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia un servicio personal a cambio de una retribución convenida, consistente por lo general en una determinada canti

62).- Litala; citado por Alberto Trueba Urbina; "Diccionario de Derecho -- Obrero"; Tercera Edición, Ediciones Botas; México, 1957, pág. 95.

63).- Gutiérrez Gamero; citado por Alberto Trueba Urbina; "Diccionario de Derecho Obrero", antes citado, pág. 95.

64).- Colin y Capitant; citado por Alberto Trueba Urbina; "Diccionario de Derecho Obrero", antes citado, pág. 95.

65).- Alonso García, Manuel: Obra citada, pág. 268.

dad de dinero.

4.- NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO DE TRABAJO.- Sobre el particular hasta la fecha, no han logrado ponerse de acuerdo los tratadistas; dividiéndose sus opiniones en dos corrientes importantes: A).- La representada por todos aquellos pensadores, que influidos por una marcada tendencia civilista han tratado de asimilar el Contrato de Trabajo, con alguno de los contratos reglamentados en el Código Civil, o sea, con los contratos de arrendamiento, compraventa, sociedad, asociación y mandato; o bien aún dentro del campo civilista lo consideran como un contrato innominado; esto es, que por carecer de semejanzas con alguno de los mencionados contratos reglamentados por el Código Civil, estiman que el contrato de trabajo debe asimilarse a los contratos innominados y en consecuencia, a dicho contrato deberá quedar sometido o regido por las reglas generales de los contratos, las estipulaciones de los contratantes o bien, por las disposiciones relativas al contrato con el cual conserve mayores analogías; y B).- La representada por todos aquellos autores con tendencias Juslaboralistas; para quienes el Contrato de Trabajo, es una figura jurídica autónoma, con características propias, al que desde luego no es posible aplicar ni remotamente, las disposiciones del Código Civil; toda vez que el mismo se encuentra reglamentado en nuestro país, en un estatuto jurídico diverso como lo es la Ley Federal del Trabajo; y en consecuencia, por el Derecho del Trabajo, cuya autonomía, carácter y valor científico en la actualidad nadie discute.

Cabe sin embargo hacer notar que aún dentro de esta gran corriente que se desenvuelve dentro del campo específico del Derecho del Trabajo, -- los tratadistas tampoco han logrado ponerse de acuerdo sobre el origen y naturaleza del Contrato de Trabajo; pues en tanto que para unos la presta-

ción de servicios tiene su origen en un acto volitivo; tanto del que presta el servicio como del que lo recibe; para otros la prestación del servicio puede darse aún sin el previo consentimiento, esto es, sin que en ningún caso exista el acuerdo de voluntades; considerando que la prestación del servicio se genera por una mera situación de hecho que se manifiesta en la incorporación del trabajador a la empresa; que es lo que según dicen trae como consecuencia la aplicación de las disposiciones del estatuto laboral; razón por la cual consideran como más correcto hablar de una Relación de trabajo simplemente, que de un Contrato de Trabajo.

A continuación nos permitimos referirnos, aunque en forma por demás suscita sobre las teorías que a través del tiempo han venido surgiendo sobre el particular, siguiendo desde luego el orden asentado con anterioridad.

LA PRESTACION DE SERVICIOS DE CARACTER LABORAL COMO UN CONTRATO DE ARRENDAMIENTO

Entre los tratadistas que asimilan el Contrato de prestación de servicios subordinados al contrato de arrendamiento tenemos a Marcel Planiol, Jorge Ripert y a Carlos García Oviedo; para quienes la prestación de servicios en forma subordinada no es más que una supervivencia o remembranza de la Locación de servicios del Derecho Romano. Tesis que en la actualidad ha sido decididamente rechazada por los modernos tratadistas; por considerar la arcaica y absoluta, toda vez que la energía humana de trabajo no se encuentra separada de la persona o individuo que la posee, sino hasta que ésta ha sido materializada u objetivizada, o sea, hasta que el trabajo se ha generado. Al respecto José Martín Blanco (66) nos dice que por la conside-

66).- Martín Blanco, José: "El Contrato de Trabajo"; citado por Alfredo Sánchez Alvarado: Obra citada, pág. 311.

ración del objeto del Contrato de Trabajo, y del arrendamiento se llega a la imposibilidad de identificar ambas figuras contractuales. La propia definición del arrendamiento indica que se trata del goce de una cosa; pero ¿cuál es en el contrato de trabajo la casa arrendada cuyo goce procura el obrero al patrón?. No puede decirse que sea el producto del trabajo; pues es evidente que los productos fabricados por el obrero no son arrendados al patrón; pues éste no adquiere únicamente el goce temporal de dichos bienes, si no su absoluta propiedad; por otra parte el arrendamiento supone posesionarse de la cosa o fuente de energía por quien ha de utilizarla; posesionamiento que no cabe en el contrato de trabajo; ya que someter a la persona del obrero a la potestad del patrón es tanto como considerar a éste como una simple cosa y dotar a la relación de trabajo del carácter servil que prematuramente ostentó.

LA PRESTACION DE SERVICIOS DE CARACTER LABORAL
COMO UN CONTRATO DE COMPRAVENTA.

Autores como Emile Chatelain y Francesco Cornelutti (67) estiman -- que la prestación de servicios no es más que un contrato de compraventa; -- considerando que el trabajador vende su energía (o capacidad de trabajo) -- al patrón; el cual paga por ésta un precio cierto y en dinero.

Tesis que desde luego tampoco es de aceptarse por las razones que se exponen a continuación: según el artículo 2248 del Código Civil para el Distrito y Territorios Federales, actualmente en vigor "Habrá compraventa-

67).- Emile Chatelain y Francesco Cornelutti; "Studi Sulle Energie como -- oggetto di rapporti Giuridici Natural del Contrato di Lavoro"; citados por Martín Blanco, José; Obra antes citada; según refiere Alfredo Sánchez Alvarado; Obra antes citada, pág. 312.

cuando uno de los contratantes se obliga a transferir la propiedad de una cosa o de un derecho, y el otro a su vez se obliga a pagar por ellos un precio cierto y en dinero".

De la propia definición del contrato de compraventa se desprende que es indispensable que uno de los contratantes se obligue a transferir la propiedad de una cosa o de un derecho y el otro como contrapartida a pagar por ella un precio cierto y en dinero. Ahora bien cual es la cosa que el trabajador vende al patrón, nos dicen algunos autores que lo es el trabajo mismo, siendo el salario el precio que el patrón paga por el mismo. Como se ve el sólo hecho de equiparar al trabajo con una cosa, causa cierta repulsa; además de que, el trabajador no vende ni trasfiere la propiedad de ninguna cosa o derecho; a lo que desde luego no debe dejarse de recordar que la Organización Internacional del Trabajo ya ha aceptado y reconocido el principio que dice: que "el trabajo no debe ser considerado como una mercancía o artículo de Comercio". Lo errado de esta teoría se pone también de manifiesto si nos ponemos a considerar que uno de los requisitos esenciales de todo contrato de compraventa es el de que la cosa sea determinada o por lo menos determinable en el momento mismo de la celebración del contrato; cosa que al celebrar el contrato de trabajo resulta imposible, ni siquiera remotamente determinar; además de que en el contrato de compraventa el vendedor paga por la cosa o derecho en precio cierto y en dinero; en tanto que en el contrato de trabajo el patrón paga al trabajador un salario por el solo hecho de que éste subordine a aquel su fuerza de trabajo independientemente de que el mismo la emplee o no. Además de que en el contrato de compraventa el vendedor contrae una obligación de dar; y en el contrato de trabajo la obligación del trabajador es de hacer.

LA PRESTACION DE SERVICIOS DE CARACTER
LABORAL COMO UN CONTRATO DE SOCIEDAD

para Calixto Valverde y Valverde, el contrato de trabajo no es más - que un contrato de sociedad; considerando que el trabajador se asocia con el patrón para producir algún producto, con el objeto de distribuirse los beneficios.

Teoría que tampoco puede aceptarse validamente por las razones siguientes: De acuerdo con el artículo 2688 de nuestro Código Civil Vigente "por el contrato de sociedad los socios se obligan mutuamente a cambiar -- sus recursos o sus esfuerzos para la realización de un fin común, de carácter preponderantemente económico, pero que no constituya una especulación comercial".

Como se desprende de la propia definición, en el contrato de sociedad los socios se obligan mutuamente a combinar sus recursos o sus esfuerzos; en tanto que en el contrato de trabajo no se presenta esta combinación de recursos o esfuerzos, sino tan sólo el aprovechamiento del esfuerzo del trabajador por parte del patrón. Tampoco puede validamente admitirse que en el contrato de trabajo exista una comunidad de fines entre patrón y trabajador; ya que todo patrón persigue como fin primordial acrecentar su capital aún a costa del trabajador; en tanto que el trabajador por su parte trata de arrancar a su patrón el máximo de prestaciones para su exclusivo provecho.

Tampoco puede admitirse que el contrato de trabajo tenga una finalidad preponderantemente económica, pues casos hay en los que la prestación de servicios no lleva implícita una finalidad económica esencial; como sucede por ejemplo en las prestaciones de servicios a organismos estatales públicos o a empresas descentralizadas como lo es el seguro social; en cuyos casos no puede dejar

de reconocerse que exista entre dichos organismos y sus trabajadores un -- contrato de trabajo; y lo mismo puede decirse, en los casos de prestación de servicios de carácter doméstico; en los que no obstante no existir un -- propósito de lucro; no deja de existir el contrato de trabajo.

por otra parte como el mismo Valverde lo reconoce al referirse al -- contenido del contrato de sociedad; el contrato de sociedad origina una -- personalidad nueva distinta de la de cada uno de los individuos, la cual -- tiene un patrimonio propio destinado al cumplimiento del fin social; cosa -- que no sucede con el contrato de trabajo; pues el simple acuerdo de voluntades entre trabajador y patrón no da nacimiento a otra entidad jurídica; -- sino que en el mismo ambas partes conservan en forma independiente su propia personalidad.

LA PRESTACION DE SERVICIOS DE CARACTER LABORAL COMO UN CONTRATO DE ASOCIACION

Sin apartarse del supuesto carácter asociacionista, otros autores -- tratan de asimilar el contrato de trabajo con una asociación; teoría ésta -- que tampoco puede ser aceptada por las mismas razones que se esgrimen con -- anterioridad, al referirnos a la Teoría que asimila al contrato de Trabajo -- con el contrato de sociedad y por las siguientes razones: El artículo -- 2670 de nuestro Código Civil Vigente al referirse a la asociación textual -- mente establece: "Cuando varios individuos convinieran en reunirse, de -- una manera que no sea enteramente transitoria, para realizar un fin común -- que no esté prohibido por la Ley y que no tenga carácter preponderantemen -- te económico, constituyen una Asociación"; y el artículo 252 de la Ley Ge -- neral de Sociedades Mercantiles: "La asociación en participación es un -- contrato por el cual una persona concede a otras que le aporten bienes o --

servicios, una participación en las utilidades y en las pérdidas de una negociación mercantil o de una o varias operaciones de comercio". Y el artículo 253 de ese mismo ordenamiento legal: "La asociación en participación no tiene personalidad jurídica, razón o denominación".

Apoyados en estas disposiciones algunos autores pretendían salvar el escollo de la personalidad jurídica colectiva que necesariamente nace en una sociedad; para sostener esta teoría, por haber sido esa una de sus críticas de mayor peso; pero aún cuando efectivamente la asociación no implica el nacimiento de una persona jurídica colectiva; se conserva en ésta la misma comunidad de fines; cuya crítica se ha hecho con antelación.

LA PRESTACION DE SERVICIOS DE CARACTER LABORAL COMO UN CONTRATO DE MANDATO.

Planiol y Ripert han sostenido igualmente que es sumamente difícil distinguir entre el contrato de trabajo y el mandato remunerado; ya que el mandatario realiza los actos de prestación por ordenes e instrucciones del mandante; por lo que han llegado a considerar que bien podría asimilarse el contrato de trabajo con el mandato; tesis que desde luego tampoco puede ser aceptada por las razones siguientes: establece el artículo 2546 de nuestro Código Civil Vigente: "El mandato es un contrato por el que el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante los actos jurídicos que éste le encarga". Como se desprende de la propia definición, el mandato tiene por objeto la realización de actos jurídicos por cuenta del mandante; en tanto que la prestación de servicios de carácter laboral sólo excepcionalmente tiene por objeto realizar dichos actos jurídicos como cuando se trata de la prestación de servicios profesionales; pero por regla general el trabajador labora por cuenta propia, sin que actúe en --

nombre y representación del patrón. Además una de las formas de terminar con el mandato es la Revocación; o sea que el mandante puede revocar el mandato como y cuando le parezca; en tanto que el contrato de trabajo es irrevocable; teniendo por lo general una duración indefinida.

LA PRESTACION DE SERVICIOS DE CARACTER
LABORAL COMO UN CONTRATO INNOMINADO.

No satisfechos con las críticas formuladas, los Civilistas han externado un último argumento, considerando que los servicios subordinados se encuentran regidos por el Código Civil, sujetos a las reglas generales de los contratos y que en la especie no se trata más que de un Contrato in nominado; negándose con ello a reconocer al Derecho del Trabajo la autonomía y sustantividad propia de que actualmente goza.

Al respecto el artículo 1858 del Código Civil textualmente dispone: "Los contratos que no esten específicamente reglamentados en este Código, se regirán por las reglas generales de los contratos, por las estipulaciones de las partes y, en lo que fueren omisas, por las disposiciones del Contrato con el que tengan más analogía de los reglamentados en este ordenamiento".

Invocar las disposiciones contenidas en el artículo antes transcrito, para regular las prestaciones de servicios subordinados es del todo inadmisibile para la generalidad de los autores; ya que dichos servicios se encuentran regulados por el Derecho del Trabajo cuya autonomía es a todas luces indiscutible.

TESIS LABORALISTAS.

Como lo hemos dicho con anterioridad; aún dentro del ámbito mismo del Derecho del Trabajo encontramos opiniones diferentes en cuanto se tra-

ta de determinar la naturaleza jurídica del Contrato de Trabajo; inclinándose algunas por la denominada Teoría contractualista; o sea que para dichos autores la prestación de servicios se origina por un acuerdo de voluntades entre el que presta el servicio y el que lo recibe; postura que nuestra legislación adoptó desde sus inicios hasta el 30 de Diciembre de 1962; pues a partir del 31 de Diciembre de ese mismo año, por Decreto publicado en el Diario Oficial de esa misma fecha, se reforma y adiciona la Ley Federal del Trabajo; para dar paso entre su articulado a la confusa y exótica Teoría denominada "Teoría de la Relación de Trabajo; sostenida por un reducido número de autores; para quienes la prestación de servicios se origina en el mero hecho de la incorporación o enrolamiento del trabajador en la unidad de producción, esto es que no se precisa del acuerdo de voluntades; porque según dichos autores no hace falta de que exista contrato de trabajo para que el trabajador disfrute de los beneficios que en su provecho establece la legislación laboral.

No obstante lo dicho con anterioridad, si atendemos al objeto y fines de la propia institución, se puede afirmar que el Contrato o Relación de trabajo, es una institución evolucionada de carácter eminentemente social, con características suigéneris que le son peculiares; caracterizada por su elevada misión de rescatar a la clase económicamente débil de los trabajadores, de la inicua explotación de que han venido siendo objeto desde tiempo inmemorial.

El contrato de trabajo es un contrato consensual, principal, oneroso, sinalagmatico, comutativo, de trato sucesivo y bilateral o sea, que se perfecciona por el mero consentimiento de las partes, quedando éstas, obligadas, a todos los efectos derivados del mismo, desde el momento en --

que consienten obligarse, pudiendo ser exigidas, desde entonces sus respectivas prestaciones; que puede existir por si solo, sin depender ni lógicamente ni jurídicamente de ningún otro contrato; que siempre supone que cada una de las partes experimenta en sacrificio, consistente por lo que al trabajador se refiere, en el servicio que proporciona al patrón; al que corresponde una ventaja como contraprestación, el salario; que las relaciones se rijan por un principio de reciprocidad; estableciéndose una interdependencia en virtud de la cual, cada prestación actúa como supuesto necesario de su recíproca; que las prestaciones que las partes se deben son perfectamente determinables, de manera que cada una de las partes puede apreciar desde luego, desde el momento mismo en que el contrato se perfecciona, el beneficio o la pérdida que el contrato pueda causarle; que se trata de una única relación sin interrupción; que procede de las partes, por existir en el mismo dos centros de intereses; correspondiendo uno de estos al trabajador; pudiendo cada parte estar integrada por una pluralidad de personas; y personal en su relación y patrimonial en cuanto a su contenido; este carácter bilateral y personal que caracteriza al contrato de trabajo; tiene como consecuencia que en el derecho positivo mexicano, sólo puedan ser considerados como sujetos de la relación de trabajo todos aquellos individuos o personas físicas o bien personas jurídicas o colectivas que en forma directa o inmediata intervienen en la formación del contrato de trabajo; comúnmente conocidos con los nombres de trabajador y de patrón.

5).- LOS SUJETOS DE LAS RELACIONES LABORALES.

Como bien dice Alfredo Sánchez Alvarado, en su obra tantas veces -- mencionada, referirse a los sujetos de las relaciones laborales implica señalar el ámbito de aplicación personal de las normas del Derecho del Traba-

jo; y, en consecuencia determinar quienes son los sujetos del contrato de trabajo. Así, si se interpreta nuestra disciplina con un criterio rigorista de carácter puramente conservador, encontramos que únicamente pueden ser sujetos de las relaciones de trabajo, aquellos a quienes haga referencia la ley en forma concreta y específica; pero si por el contrario se le interpreta reconociendo su carácter dinámico y progresista, necesariamente tendremos que reconocer que pueden llegar a serlo cualquier persona, en tanto que preste un servicio personal a otra por cuenta ajena, ya sea física, moral, jurídica o colectiva, en forma subordinada, esto es, bajo su dirección y dependencia.

Actualmente y con base en esta última interpretación, dinámica y progresista de las normas jurídicas del Derecho del Trabajo, puede llegar a ser sujetos de las relaciones laborales no sólo los trabajadores manuales de la industria u obreros; sino también todas aquellas personas que en los distintos niveles de la industria y la administración; prestan sus servicios por cuenta ajena en forma subordinada ya sean; profesionistas; abogados, médicos, ingenieros, contadores, etc., o bien empleados, factores, directores, gerentes, administradores, agentes de ventas, deportistas, artistas, toreros, etc.

Antiguamente se consideraba únicamente como sujeto del Derecho del Trabajo, a uno de los elementos generales de la relación laboral, esto es, a la persona que prestaba el servicio personal por cuenta ajena bajo la dirección y dependencia de otra; pero en la actualidad ya nadie discute que es también sujeto de la relación laboral toda persona que concurre a dicha relación ya sea que intervenga en la misma como prestador o como receptor o beneficiario del servicio.

En nuestro Derecho positivo se contemplan dos tipos de relaciones -
jurido-laborales a saber:

A).- Relaciones Jurídico-Labores de carácter individual; y

B).- Relaciones Jurídico-Labores de carácter Colectivo.

Concurren en la formación de la relación Jurídico-laboral de carácter individual, todas aquellas personas que en forma directa o inmediata -
prestan el servicio personal por cuenta ajena en forma subordinada, comúnmente conocido como "Trabajador"; y el que recibe dicho servicio, igualmente en forma directa o inmediata, conocido con el nombre de patrón.

En la relación jurídico-laboral de carácter colectivo, concurren en cambio, como representante de un determinado grupo de trabajadores, una --
Asociación Profesional, debidamente registrada ante las autoridades del --
trabajo y legalmente reconocida, que puede recibir la denominación de: - -
"Sindicato de Trabajadores", "Alianza Sindical de Trabajadores", "Unión de Trabajadores", etc., por una parte y por la otra, esto es por la parte que recibe el servicio; una persona física o bien una persona moral, jurídica o colectiva denominada patrón; o en su caso, también, una Asociación Profesional de patrones o empresarios que constituyen un Sindicato patronal; --
con el objeto establecer o fijar las bases sobre las cuales los sujetos de las relaciones individuales han de prestar y recibir respectivamente los -
servicios.

6).- LOS SUJETOS DE LAS RELACIONES EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En nuestro Derecho positivo son sujetos del contrato o relación de trabajo todas aquellas personas físicas, jurídicas o colectivas que en una forma u otra, mediata o inmediata, contraen los respectivos derechos y - -
obligaciones derivados del contrato mismo; vinculándose entre si por virtud

del lazo que éste establece; distinguiéndose por una parte como titular de uno de estos centros de intereses, cuando se trata de relaciones de carácter individual, una persona física comunmente conocida con el nombre de -- trabajador; y por la otra una persona física o moral, que bien puede serlo⁴ una empresa legalmente constituida, a quienes se identifican con el nombre de patrón; y cuando la relación contractual es de carácter colectivo como titular de los intereses de la clase laborante una Asociación profesional, -- que bien puede serlo un Sindicato, una Alianza, una Unión, una Federación o bien una Confederación de trabajadores; y por la otra una persona física, una empres o bien una Asociación patronal; y en forma contingente en cualquiera de estos casos, los terceros cuando por llamamiento de las Juntas:-- de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje o bien por propia iniciativa tienen que comparecer ante dichos Tribunales para ejercitar las acciones -- que les correspondan de acuerdo con nuestras leyes: como ocurre cuando un tercero como dependiente económico de un trabajador fallecido, ocurre ante dichos Tribunales a reclamar al patrón de aquel, el pago de los gastos funerarios, o bien la correspondiente indemnización por muerte, sobrevenida a causa de un accidente de trabajo o riesgo profesional. También pueden -- ser consideradas como sujetos de las relaciones laborales; por su marcada intervención dentro del proceso para la resolución de los conflictos obre-patronales, las propias Juntas de Conciliación; así como las Juntas de Conciliación y Arbitraje Locales y Federales.

En los artículos 8 y 10 de la Ley Federal del Trabajo actualmente en vigor, se establecen los conceptos genéricos de trabajador y patrón.

Al respecto el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo en su párr:

fo primero textualmente establece: Artículo 8.- "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado; y el Artículo 10 párrafo primero del mismo ordenamiento: Artículo 10."patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Dentro de la categoría genérica de trabajador, atendiendo a las normas de Derecho Social contenidas en el artículo 123 de la Constitución Federal de la República, quedan comprendidos no sólo los obreros, sino también los empleados, jornaleros, artesanos, domésticos, burócratas y de una manera general todos aquellos individuos que prestan sus servicios a nombre y cuenta de otro o sea por cuenta ajena, en forma subordinada o dependiente, independientemente de la denominación que se les de: profesionistas, deportistas, profesionales, actores, toreros, etc.

En razón de las personas o por las peculiaridades del trabajo mismo, el legislador de 70, al igual que el de 1931, en capítulos diversos: primero y segundo del Título V y del primero al Décimo Cuarto del Título VI, reglamentó todos aquellos servicios que por lo peculiar de sus modalidades, se apartan en gran medida del régimen general del trabajo; como lo son: el trabajo de las mujeres, de los menores, de los trabajadores de confianza, de los trabajadores de los buques, de las tripulaciones aeronáuticas, el trabajo ferrocarrilero, de auto-transportes, el trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal, el trabajo desempeñado por los trabajadores del campo, el desempeñado por los agentes de comercio y otros semejantes, el de los deportistas profesionales, el trabajo de los actores y músicos, el trabajo a domicilio, el de los trabajadores domésticos, el trabajo en Hoteles, restaurantes, bares y otros establecimien

tos análogos; y el relativo a la industria familiar; que a continuación - pasamos a exponer:

TRABAJO DE LAS MUJERES.

Después de declararse en el artículo 164 que las mujeres disfrutarán de los mismos derechos que los hombres y de tener las mismas obligaciones de éstos; se establece en el artículo siguiente que la reglamentación del trabajo de la mujer, tiene como propósito fundamental, la protección de la maternidad; enumerándose en el artículo siguiente los trabajos en los cuales queda prohibida la utilización del trabajo de las mujeres; - siendo estos los que a continuación se enuncian: Las labores peligrosas o insalubres, el trabajo nocturno industrial; y el desempeño de cualquier - clase de trabajo en los establecimientos comerciales después de las diez de la noche. A continuación el artículo 167 nos dice que es lo que debe - entenderse por labores peligrosas o insalubres, al disponer: Artículo 167: "Son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que - se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son - capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto".

La prohibición a que se refiere el artículo 166 Fracción V de la - Ley Federal del Trabajo; por disposición expresa del artículo 168 del mismo Ordenamiento legal que se indica, no será aplicable a todas aquellas - mujeres que desempeñen cargos directivos o que posean un grado universitario o técnico, o los conocimientos o la experiencia necesaria para desempeñar el trabajo; ni para las mujeres en general, cuando se hayan adoptado las medidas necesarias para la protección de la salud, a juicio de la-

autoridad competente.

También se prohíbe a las mujeres la prestación de servicios extraordinarios; y cuya violación se sanciona con el pago del doscientos por ciento más del salario que le corresponde a las horas de jornada Ordinaria de trabajo; atento a lo dispuesto por el artículo 169 de la Ley Federal del Trabajo.

Atendiendo a lo dispuesto por el artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo; durante el período del embarazo, las mujeres trabajadoras no podrán desempeñar trabajos peligrosos para su salud o la de sus hijos; tales como las que produzcan trepidación o exigen esfuerzo físico considerable; como levantar, tirar o empujar cosas pesadas; o bien permanecer de pie durante largo tiempo.

De acuerdo con lo dispuesto por este mismo artículo, la mujer tendrá derecho a un descanso de seis semanas anteriores al parto y seis posteriores, con pago de salario íntegro; mismos que pueden ser prorrogados por todo el tiempo que sea necesario, si se encuentra imposibilitada para trabajar a causa del embarazo o del parto; en cuyo caso únicamente tendrá derecho al cinuenta por ciento de su salario durante un período que no exceda de sesenta días; pero si este excediere de los sesenta días que la ley indica; la madre trabajadora únicamente conservará su derecho para regresar al puesto que desempeñaba; siempre y cuando no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto, atento a lo dispuesto por la fracción VI de este mismo artículo. En el período de la lactancia, la madre trabajadora, -- tendrá derecho, a dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a su hijo, el cual se proporcionará en el lugar adecuado e higiénico que para ese efecto señale la empresa; así como a que se le

computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales, según disponen las fracciones IV y VII de dicho artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo.

TRABAJO DE LOS MENORES

Los menores de 14 años en ningún caso podrán ser sujetos de las relacionadas labores; y el trabajo de los mayores de esta edad, pero menores de dieciseis, quedarán sujetos a la vigilancia y protección especial de la Inspección del Trabajo; quienes por otra parte para poder trabajar, deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes que periódicamente ordena la Inspección del Trabajo; sin cuyo certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios; según disponen los artículos 173 y 174 de la Ley Federal del Trabajo.

La disposición legal se inspira en el encomiable deseo del legislador de propiciar el desarrollo, tanto físico como intelectual y social de los menores; ya que no únicamente se limita a fijar en los textos legales la edad de admisión; sino que prohíbe la ocupación de los menores en todos aquellos trabajos que pueden comprometer su desarrollo físico, social e intelectual; al establecer en el Art. 175: "Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de 16 años; en: Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres, Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección de Trabajo, Trabajos subterráneos o submarinos, labores peligrosas o insalubres, Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal, establecimientos no industriales después de las diez de la noche, los demás que determinen las leyes; y el trabajo de los menores de 18 años, en: Trabajos nocturnos indus-

triales.

La jornada de trabajo de los menores de 16 años no podrá exceder - de seis horas diarias, y deberá dividirse en períodos máximos de tres ho-- ras; debiendo de disfrutar entre los distintos períodos de la jornada, de una hora de reposo por lo menos, Art. 177.

El Art. 178 de la Ley Federal del Trabajo, prohíbe la utilización de los menores de 16 años en el desempeño de labores en horas extraordina rias de trabajo; así como en los días domingos y descanso obligatorio; -- sancionando la violación de esta prohibición con el pago de un doscientos por ciento del salario que normalmente correspondería a las horas de la - jornada ordinaria; y el salario de los días domingos y descanso obligato- rio; conforme a lo dispuesto por los artículos 73 y 75 de la propia Ley:- que textualmente dicen: Art. 73: "Los trabajadores no están obligados a - prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposi-- ción, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que- le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado"; y el Art. 75: "En los casos del artículo anterior los trabajadores y los- patrones determinarán el número de trabajadores que deben prestar sus ser- vicios. Sino se llega a ningún convenio, resolverá la Junta de Concilia-- ción y Arbitraje.

Los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y ten- drán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les - corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado".

En cuanto a vacaciones; por disposición expresa del Art. 179 de la Ley Federal del Trabajo, los menores de 16 años tendrán derecho para dis-

frutar de un período anual de vacaciones pagadas de 18 días laborales por lo menos.

TRABAJADORES DE CONFIANZA.

Trabajador de confianza es toda persona física, a quien el patrón - confía el despacho de sus negocios, invistiéndolo de facultades generales - de dirección, administración, inspección vigilancia y fiscalización; con - respecto del personal de la empresa; como se desprende de lo establecido - por el Art. 9 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: Art. 9: - "La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las - funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto. Son fun - ciones de confianza la dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos perso - nales del patrón dentro de la empresa o establecimiento".

Facultades de dirección son todas aquellas que persiguen como fin - primordial la realización de los fines de la empresa de acuerdo con su ob - jeto social.

Las facultades de administración, se concretan por lo general al -- despacho de toda clase de asuntos de una negociación; con excepción de to - dos aquellos que tienen por objeto la consecución de los fines propios de - la negociación.

Las facultades de inspección dada su finalidad de carácter puramen - te técnico; procuran en todo caso la exacta sujeción por parte de los tra - bajadores, a las prevenciones establecidas por la empresa.

Las facultades de vigilancia, comprenden la custodia de todo o parte del testimonio de la empresa; así como el mantenimiento de la disciplina - que siempre debe imperar en el seno de la misma; y

Las facultades de fiscalización, consisten en poder controlar tanto los ingresos como los egresos de una empresa; así como analizar y vigilar sus operaciones.

Por trabajos personales del patrón deben ser entendidos, los desempeñados por todas aquellas personas que desempeñan cargos que por su naturaleza se encuentran en constante relación con el patrón; como lo serían - por ejemplo el cargo o empleo de secretaria o secretario de éste; o bien el de chofer del mismo; en los que siempre se contempla una estrecha relación de esta clase de trabajadores con su patrón; no sólo por lo que ve a los negocios de la empresa; sino también por lo que a su vida privada se refiere.

El Art. 184 de la Ley Federal del Trabajo establece que si la empresa tiene celebrado Contrato Colectivo de Trabajo, las condiciones de trabajo de éste se harán extensivas a los trabajadores de confianza, sin que puedan ser inferiores a las que establezca aquel contrato; sin embargo por disposición expresa de los artículos 363 y 183 de ese mismo ordenamiento legal; los trabajadores de confianza en ningún caso podrán pertenecer al sindicato de los trabajadores de la empresa; ni podrán ser recontados para determinar la mayoría de los trabajadores huelguistas; por lo tanto se encuentran privados del derechos de huelga; así como que tampoco podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos establecidos por la misma Ley.

TRABAJADORES DE LOS BUQUES.

De acuerdo con lo dispuesto por el Art. 188 de la Ley Federal del Trabajo, patronos en los trabajos del mar lo son, o pueden serlo, los armadores, los fletadores o los navieros; el armador es el propietario de la -

embarcación; el fletador es la persona que obtiene el uso del barco para - realizar el transporte en su totalidad o en parte; y el naviero la persona que atiende los negocios relativos al transporte de las embarcaciones.

Tienen la calidad de trabajador, en esta clase de servicios las personas físicas que laboran, según dispone el mismo Art. 188, en los buques- que ostentan la bandera mexicana; con independencia de la clase de barco - o embarcación; teniendo tal carácter todas aquellas personas que constitu- yen la tripulación de las mismas, como: los capitanes, oficiales de cubier- ta, maquinistas, sobrecargos y contadores, los radio-telegrafistas, contra- maestros, dragadores, marineros y el personal de cámara y cocina; y en ge- neral todas las personas que desempeñen a bordo de cualquier clase de nave algún trabajo por cuenta del armador, naviero o fletador. De los tripulan- tes, el capitán del barco es el representante del patrón; como lo dispone expre- samente el Art. 190 del mismo ordenamiento legal que a la letra dice: "Los capitanes, entendiéndose como tales a quienes ejercen el mando directo de- un buque, tienen con respecto a los demás trabajadores la calidad de repre- sentante del patrón".

TRABAJO DE LAS TRIPULACIONES AERONAUTICAS.

Aún cuando la ley no establece en forma expresa quienes tienen o -- pueden tener la calidad de patrón en los servicios que se ejecutan a bordo de las aeronaves civiles que ostenten matrícula mexicana; se sobreentien- de que la misma sólo puede corresponder a las empresas legalmente consti- tuidas, propietarias de las mismas; o bien una persona física que tenga -- esa misma categoría cuando se trate de aeronaves de servicio particular.

La calidad de trabajador, en cambio la tienen todas aquellas perso- nas físicas, específicamente denominadas como tripulantes. En una forma --

enunciativa la propia ley establece quienes deben ser considerados como -- trabajadores; cuando en el Art. 218 expresamente dice: Art. 218: "Deberán-- considerarse miembros de las tripulaciones aeronáuticas, de acuerdo con -- las disposiciones legales y técnicas correspondientes:

Fracción I.- El piloto al mando de la aeronave (comandante o Capi-- tán):

Fracción II.- Los oficiales que desarrollen labores análogas;

Fracción III.- El navegante; y

Fracción IV.- Los sobrecargos.

Con respecto a los representantes de los patrones, en esta clase de servicios, el Art. 219 establece: "Serán considerados representantes del - patrón, por la naturaleza de las funciones que desempeñan, los gerentes de operaciones o superintendentes de vuelos, jefes de adiestramiento, jefes - de pilotos, pilotos instructores o asesores, y cualesquiera otros funciona- rios que aún cuando tengan diversas denominaciones de cargos, realicen fun- ciones análogas a las anteriores".

TRABAJO FERROCARRILERO.

Los sujetos en esta clase de trabajos; lo son como titulares de la- categoría del patrón las propias empresas ferrocarrileras; y como titula-- res de la categoría de trabajadores, todas aquellas personas que prestan - sus servicios en dichas empresas, con independencia de la clase de trabajo u ocupación que desempeñen.

TRABAJOS DE AUTOTRANSPORTES.

Son trabajadores en los servicios de autotransportes, todas aque--- llas personas que ejecutan servicios personales a bordo de autobuses, camio

nes, camionetas, o automóviles, ya tengan el carácter de choferes, conductores, operadores o cobradores; siempre y cuando ejecuten cualquier servicio a bordo de dichos vehículos; en tanto que serán considerados como patronos los propietarios o permisionarios de los mismos; como se desprende lo dispuesto por el Art. 256 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: "Las relaciones entre los choferes, conductores, operadores, cobradores y demás trabajadores que prestan servicios a bordo de autotransportes de servicio público, de pasajeros, de carga o mixtos, foráneos o urbanos, tales como autobuses, camiones, camionetas o automóviles, y los propietarios o permisionarios de los vehículos, son relaciones de trabajo y quedan sujetas a las disposiciones de este capítulo".

La estipulación que en cualquier forma desvirtúe lo dispuesto en el párrafo anterior, no produce ningún efecto legal ni impide el ejercicio de los derechos que deriven de los servicios prestados".

Por disposición expresa del Art. 260 de la propia ley se establece en beneficio de los trabajadores, una responsabilidad solidaria entre el propietario del vehículo, el permisionario y el concesionario del servicio, al declarar: "Art. 260 "El propietario del vehículo y el concesionario o permisionario son solidariamente responsables de las obligaciones derivadas de las relaciones del trabajo y de la Ley".

**TRABAJOS DE MANIOBRAS DE SERVICIO PUBLICO
EN ZONAS BAJO JURISDICCION FEDERAL.**

Son maniobras de servicio público las de carga, descarga, estiba, - desestiba, alijo, chequeo, atraque, amarre, acarreo, almacenaje y trasbordo de carga y equipaje que se efectuen abordo de los buques o en los puertos, vías navegables, estaciones de ferrocarril y demás zonas bajo jurisdicción

federal así como las que se ejecuten a bordo de las lanchas y las complementarias y conexas de aquellos; al respecto el Art. 265 de la Ley Federal del Trabajo declara: "Las disposiciones de este capítulo se aplican al trabajo de maniobras de servicio público de carga, descarga, estiba, desestiba, alijo, chequeo, atraque, amarre, acarreo, almacenaje y trasbordo de carga y equipaje, que se efectúe a bordo de buques o en tierra, en los puertos, vías navegables, estaciones de ferrocarril y demás zonas bajo jurisdicción federal, al que se desarrolle en lanchas para prácticos, y a los trabajos complementarios o conexas".

Tienen la calidad de patronos, en esta clase de servicios; todas aquellas personas físicas o morales que ordenan la ejecución de los trabajos a que se ha hecho mérito con antelación; los armadores, los fletadores, los consignatarios, los agentes aduanales, las empresas navieras; y demás personas que ordenen los referidos trabajos; como lo establece el Art. 268 que textualmente dice: "Son patronos las empresas navieras y las de maniobras, los armadores y fletadores, los consignatarios, los agentes aduanales, y demás personas que ordenen los trabajos".

TRABAJADORES DEL CAMPO.

En nuestro país como es bien sabido, existen en razón de la tenencia de la tierra, dos clases de trabajadores del campo; los ejidatarios y los trabajadores que laboran en las pequeñas, medianas y grandes propiedades agrícolas.

Con respecto a los primeros, si bien es cierto que son también trabajadores del campo; no es menos cierto que los mismos por ningún concepto pueden ser considerados como sujetos de las relaciones obrero-patronales.

toda vez que su situación jurídica se encuentra reglamentado en un ordenamiento jurídico diverso como lo es el Código Agrario, Ley normativa y reglamentaria del Art. 27 de la Constitución Federal de la República.

La segunda clase de trabajadores, en cambio, al quedar fuera de las disposiciones de aquel estatuto jurídico, es la que se encuentra reglamentada en el Capítulo VIII Título VI, de la Ley Federal del trabajo, reglamentaria del Art. 123 Constitucional.

Al respecto el Art. 279 de la Ley Federal del Trabajo, considera como trabajadores del campo, a todas aquellas personas que ejecutan los trabajos propios y habituales de la agricultura, la ganadería y de los forestales, al servicio de un patrón; al declarar, Art. 279: "Trabajadores del campo son los que ejecutan los trabajos propios y habituales de la agricultura, de la ganadería y forestales, al servicio de un patrón". Los trabajadores en las explotaciones industriales forestales se registran por las disposiciones generales de esta Ley".

Con el propósito de proteger a los trabajadores del campo, frente a posibles maniobras fraudulentas, la ley en el Art. 281 ha establecido la solidaridad entre la empresa agricultura o ganadera y el aparcerero o arrendatario de la propiedad rústica y el propietario de la misma al declarar: Art. 281: "Cuando existan contratos de arrendamiento, el propietario del predio es solidariamente responsable con el arrendatario, si éste no dispone de elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que derivan de las relaciones con sus trabajadores.

Si existen contratos de aparcería, el propietario del predio y el aparcerero serán solidariamente responsables".

SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y FOMENTO

D. F. A. D.

AGENTES DE COMERCIO Y OTROS SEMEJANTES

El Código de Comercio promulgado el 20 de diciembre de 1885, no regula las relaciones jurídicas que se establecen entre el principal y las variadas y numerosas personas que lo auxilian tanto en la producción, como en el tráfico de los productos que elabora o de cuya venta se ocupa: - pues únicamente reguló las relaciones de dos clases de sujetos; el comisionista y el dependiente.

Comisionista es el sujeto de derecho mercantil que celebra el contrato de comisión. El contrato de comisión es el mandato aplicado a actos concretos del comercio. Art. 273 del Código de Comercio.

El dependiente es el sujeto que se ocupa, constantemente, de realizar alguna o algunas gestiones propias del tráfico del principal, a cargo y por cuenta de éste, Art. 309 del Código de Comercio.

El Art. 323 de ese mismo ordenamiento, contempla el caso de los dependientes viajeros, autorizados con cartas u otros documentos para gestionar negocios o hacer operaciones de tráfico; éstos obligan al principal dentro de las atribuciones expresas de los documentos que los autorizan.

De acuerdo con el concepto de dependientes expresada por el Art. - 309 del Código de Comercio, toda persona que se ocupe del tráfico del - - principal, realizando una o varias gestiones de este tráfico, es un dependiente o se presume que tiene tal carácter.

Sin embargo, como dice J. Jesús Castorena (68) una coincidencia --

68).- Castorena J. Jesús: Obra citada, pág. 202.

gramatical que corresponde a dos conceptos distintos del término comisión: comisión mandato; y comisión remuneración; dió lugar a que se designara -- con el nombre de comisionista a los auxiliares del principal, que sin ser mandatarios, en casos concretos, sino remunerados con un porcentaje sobre el producto del negocio que realizan en favor del principal, tuvo el efecto de asimilarlos al verdadero comisionista; o sea, al mandatario.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, desde el año de 1932 sustentó una tesis, en el sentido de que los auxiliares del principal, vendedores a comisión o porcentaje, son trabajadores; criterio que vino a consolidarse en el Art. 285 de la Ley Federal del Trabajo que señala como sujetos de la relación de trabajo a los agentes de comercio, viajantes, propagandistas, impulsores de ventas u otros semejantes; siempre que su actividad sea permanente; esto es que no se trate de operaciones aisladas y que el trabajo sea ejecutado personalmente en forma indefinida; al declarar; - Art. 285: Los agentes de Comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, - propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores de la empres o empresas a las que presten sus servicios cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas.

El salario a comisión, establece el Art. 286 de la referida Ley Federal del Trabajo; puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, o dos a las tres de dichas primas; mismas que no podrán ser retenidas ni descontarse si con posterioridad se deja sin efecto la operación que les sirvió de base; por declaración expresa del Art. 288 de ese mismo ordenamiento.

DEPORTISTAS PROFESIONALES.

Deportista es la persona que se dedica a la práctica constante de uno, dos o más deportes. Aún cuando el término deporte puede significar recreación, pasatiempo, placer o diversión se trata en realidad del ejercicio de una actividad física que el hombre ejecuta en ocasiones para compensar la inmovilidad a que conduce la vida sedentaria y el uso de los medios civilizados para satisfacer las necesidades. El deporte, además forma parte de la educación del hombre.

Es lógico que quien posee facultades físicas para ejecutar algún deporte, se sienta inclinado con frecuencia a perfeccionar su práctica y que quien lo perfecciona lo constituya en una profesión.

Deportista profesional no es la persona que se dedica a la práctica de uno o más deportes; sino aquel que hace de dicha práctica un medio de vivir.

Son deportistas profesionales, establece el Art. 292 de la Ley Federal del Trabajo, los jugadores de Fútbol, basquet, frontón, box, luchadores y otros semejantes.

El salario en esta clase de servicios podrá estipularse por unidad de tiempo, para uno o varios eventos o funciones o para una o varias temporadas; teniendo el carácter de patrones, según el caso, el club o la empresa para el que dichos deportistas prestan sus servicios.

TRABAJADORES ACTORES Y MUSICOS.

Los actores y músicos que actúen en teatros, cines, centros nocturnos, o de variedades, circos, radio, televisión, salas de doblaje y grabación o en cualquier otro sitio, en el que se trasmita o fotografíe la imagen del actor y del músico o se trasmita o quede grabada la voz o la música.

ca o cualquiera que sea el procedimiento empleado, quedan sujetos en su -- trabajo a las modalidades siguientes: La duración de la relación de traba- jo puede ser además de las ordinarias; para una o varias temporadas, una o varias funciones, representaciones o actuaciones; pudiendo pagarse sala--- rios desiguales, para trabajos iguales; en atención a la categoría de las- funciones, presentaciones o actuaciones; y a la categoría de los actores y músicos; como se desprende de lo dispuesto por los artículos 304, 305, 306 y 307 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dicen: Art. 304 "Las dig- posiciones de éste capítulo se aplican a los trabajadores actores y a los- músicos que actuen en teatros, cines, centros nocturnos o de variedades, - circos, radio, y televisión, salas de doblaje y grabación, en cualquier -- otro local donde se tramita o fotografié la imagen del actor o del músico- o se transmita o quede grabada la voz o la música, cualquiera que sea el -- procedimiento que se use".

Art. 305: "Las relaciones de trabajo pueden ser por tiempo determi- nado o por tiempo indeterminado, para varias temporadas o para la celebra- ción de una o varias funciones, representaciones o actuaciones...".

Art. 306: "El salario podrá estipularse por unidad de tiempo para - una o varias temporadas o para una o varias funciones, representaciones o- actuaciones".

Art. 307: "No es violatoria del principio de igualdad de salario, - la disposición que estipule salarios distintos para trabajos iguales, por- razón de la categoría de las funciones, representaciones o actuaciones, o - de la de los trabajadores, actores y músicos.

Para la prestación del trabajo fuera del país o del lugar de resi-- dencia de los actores, se estará a lo dispuesto por los artículos 308 y --

309 del mismo ordenamiento.

TRABAJO A DOMICILIO.

El trabajo a domicilio es un sistema por virtud del cual una persona física desempeña en su hogar un trabajo para un patrón; mediante un salario. En nuestro país este sistema de trabajo ha venido favoreciendo más al patrón que al mismo trabajador; ya que éste se ha venido absteniendo de asegurar a sus trabajadores; así como cumplir con las Leyes fiscales; por lo que el trabajador, por lo general personas del sexo femenino; carece de protección contras las enfermedades y por consiguiente del derecho a jubilación; a decir verdad como lo apunta Armando porras y López (69), se trata por lo general de talleres clandestinos, en los que se somete a la más inicua explotación de los trabajadores, especialmente costureras, que en girones van dejando parte de su propia vida, sobre las máquinas de coser; para beneficio exclusivo de sus patrones, en su mayoría extranjeros entre las que resaltan por su abrumadora mayoría los sirio-libanes.

Para evitar precisamente hasta donde sea posible, esta inicua explotación; creó la nueva Ley Federal del Trabajo el Capítulo XI del Título VI; en el cual se reglamenta esta clase de servicios.

La Ley entiende por trabajo a domicilio el que habitualmente se ejecuta para un patrón, en el domicilio del trabajador o bien en el lugar que éste elija, sin la vigilancia ni dirección inmediata de la persona que le proporcione el trabajo; como se desprende de lo dispuesto por el Art. 311 de dicho Ordenamiento que textualmente dice. Art. 311: "Trabajo a domici-

69).- Porras y López, Armando: "La Nueva Ley Federal del Trabajo"; segunda Edición, Textos Universitarios, S.A.; 1970, pág. 106.

lio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un Local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo. Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en el párrafo anterior se regirá por las disposiciones generales de esta Ley".

El trabajador a domicilio es la persona que trabaja personalmente con la ayuda de miembros de su familia aún máximo de dos ayudantes para una empresa o establecimiento y son patronos las personas que dan el trabajo a domicilio, sea que suministren o no los útiles, o materiales de trabajo a cualquiera que sea la forma de la remuneración; al respecto el Art. 313 declara: "Trabajador a domicilio es la persona que trabaja personalmente o con la ayuda de miembros de su familia para un patrón". Y el Art. 313: "Son patronos las personas que dan trabajo a domicilio sea que suministren o no los útiles o materiales de trabajo y cualquiera que sea la forma de la remuneración". Y el Art. 312: "El convenio por virtud del cual el patrón venda materias primas u objetos a un trabajador para que éste los transforme o confeccione en su domicilio y posteriormente los venda al mismo patrón, y cualquier otro convenio u operación semejante, constituye trabajo a domicilio".

TRABAJADORES DOMESTICOS.

Son trabajadores domésticos todas aquellas personas que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia. Aunque ejecuten los trabajos a que se refiere el párrafo anterior, no son trabajadores domésticos quienes los realicen en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, sanatorios, colegios, internados y en los establecimientos análogos, tampoco son

trabajadores domésticos los porteros y veladores de esos establecimientos- y de los edificios de departamentos y oficinas; como lo establecen los artículos 331 y 332 de la Ley Federal del Trabajo que expresamente declaran: Art. 331: "Trabajadores domésticos son los que prestan los servicios de --aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o fa familia"; y el Art. 332; "No son trabajadores domésticos y en consecuencia - quedan sujetos a las disposiciones generales o particulares de esta Ley:

I.- Las personas que presten servicios de aseo, asistencia atención de clientes y otros semejantes, en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, hospitales, sanatorios, colegios, internados y otros establecimientos análogos; y II.- Los porteros y veladores de los establecimien--tos señalados en la fracción anterior y los de edificios de departamentos- y oficinas".

El salario en esta clase de servicios, será el convenido libremente por los trabajadores y patronos, en su caso; y los alimentos y habitación- se estimaran equivalentes al 50% del salario que a cada trabajador se le - pague en efectivo; como lo establece el artículo 334 de este mismo ordena-- miento al declarar; Art. 334: "salvo lo expresamente pactado, la retribu-- ción del doméstico comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación. para los efectos de esta Ley, los alimentos y habitación se estimarán equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo".

TRABAJOS EN HOTELES RESTAURANTES, BARES
Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANALOGOS.

Son trabajadores en este tipo de servicios, todas aquellas personas que trabajan en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos cualquiera que sea su especialidad;

como expresamente lo declara el Art. 344: "Las disposiciones de este capítulo se aplican a los trabajadores en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos"; teniendo por tanto el carácter de patronos los dueños o propietarios de dichos establecimientos.

El salario para este tipo de servicios por disposición expresa de la Ley está constituido.

1.- por la cuota fija pactada entre patrón y trabajador; ya sea en forma individual o colectiva.

2.- por las propinas que reciben del público, la que a su vez se encuentra sometida al siguiente régimen:

A).- En estas no podrán participar el patrón.

B).- Se podrá establecer un porcentaje sobre el precio de los consumos.

C).- Cuando el porcentaje no se haya establecido de antemano, el salario base se aumentará por convenios; y la suma del salario y el aumento, se tomará como base para el pago de indemnizaciones y demás prestaciones.

D).- Las propinas son parte del salario de los trabajadores.

Al respecto el Art. 346 declara: "Las propinas son parte del salario de los trabajadores a que se refiere este Capítulo, en términos del artículo 347.

Los patronos no podrán reservarse ni tener participación alguna en ellas".

Art. 347: "Sino se determina, en calidad de propina, un porcentaje sobre las consumiciones, las partes fijarán el aumento que deba hacerse al salario de base para el pago de cualquier indemnización o prestación -

que corresponda a los trabajadores.

El salario fijado para estos efectos será remunerador, debiendo tomarse en consideración la importancia del establecimiento donde se prestan los servicios".

INDUSTRIA FAMILIAR.

El Art. 351 de la Ley Federal del Trabajo declara: "son Talleres familiares aquellos en los que exclusivamente trabajan los cónyuges, sus ascendientes, descendientes y pupilos"; agregando el Art. 352 de ese mismo Ordenamiento: "No se aplican a los talleres familiares las disposiciones de esta Ley, con excepción de las normas relativas a higiene y seguridad"; precepto que como bien dice el maestro Alberto Trueba Urbina propicia la explotación del trabajador en el seno del hogar, con el bálsamo de la higiene y la seguridad sociales.

7).- TERMINOLOGIA JURIDICA USUAL.- según se ha dicho en páginas anteriores los sujetos del contrato de trabajo; son todas aquellas personas que contraen los respectivos derechos y obligaciones derivados del contrato mismo, vinculándose entre si por virtud del lazo o ligamen que éste establece entre ellos. También ha quedado asentado con anterioridad que los sujetos del contrato de trabajo son primordialmente: una persona física que presta un servicio personal, subordinado por cuenta ajena; designada con el nombre de trabajador; y otra acreedora de dichos servicios; que bien puede ser una persona física o una persona jurídica o colectiva, como lo sería una empresa legalmente constituida, una asociación patronal o bien el Estado mismo; comúnmente conocida con el nombre de patrón.

A continuación, dada su relevante importancia, en el desenvolvimiento de nuestra disciplina; como eje sobre los que giran el inmenso cúmulo de

las relaciones laborales; nos proponemos hacer un análisis más concienzudo de los mismos.

EL TRABAJADOR.

Antes de que pasemos al estudio del concepto y definiciones de la voz "Trabajador", conviene señalar que la condición de trabajador de una persona, al menos, desde el punto de vista de la relación contractual, no es una realidad antecedente; sino que ésta surge como una consecuencia de la celebración del contrato, como acertadamente lo ha hecho notar el distinguido jurista Manuel Alonso Garicia, en su obra tantas veces mencionada. Esto es, que una persona cualquiera no adquiere los derechos ni contrae las obligaciones inherentes al título de trabajador, en tanto no haya nacido el vínculo jurídico-laboral originado por el contrato. No es pues la del trabajador, una situación que derive de un Status permanente, sino que se trata de una condición que se adquiere con la de sujeto del contrato de trabajo.

TERMINOLOGIA.- Ordinariamente, para designar a la persona que presta un servicio personal subordinado y por cuenta ajena; se utilizaron las expresiones: Obrero y Operario; las que a últimas fechas, tanto en la doctrina como en las distintas legislaciones han venido siendo sustituidas por las de: prestador de trabajo o deudor de trabajo, la que entraña su correspondiente acreedor de salario; y la de trabajador.

La expresión; Obrero, por su misma connotación se encuentra impregnada de un fuerte sentido clasista; presuponiendo la existencia de clases antagónicas, en un estado permanente de lucha; en tanto que la de operario por contener un sentido más expresivo, denota un cierto grado de evolución, al tratar de borrar el antagonismo de clases.

Mayor significación técnica encierran ya las expresiones: prestador-de trabajo o deudor de trabajo, que con mayor exactitud corresponde, a lo que constituye la esencia del trabajo. No obstante lo anterior, buscando -- una expresión que a la par de correcta sea gramaticalmente unitaria y hasta cómoda, los tratadistas han adoptado la de trabajador y la que cuenta además con la ventaja de hallarse recogida por los diversos ordenamientos positivos de nuestro país.

NOTAS DEFINIDORAS.- Cabe hacer notar que no coinciden las nociones económicas y jurídica, de la expresión trabajador; pues en tanto que en el primer aspecto "Trabajador" lo es toda persona que realiza una determinada actividad, ya que por lo general, toda actividad lleva aparejada, en si misma, una finalidad de producción; la noción jurídico es mucho más estricta y plantea consecuentemente problemas más delicados de conceptualización.

En relación con esta última se aprecia una serie de notas, respecto de las cuales las opiniones se muestran unánimes, llegado el momento de definir al trabajador, pudiendo ser señaladas las siguientes:

A).- VOLUNTARIEDAD O LIBERTAD, la que excluye de la consideración jurídico-laboral, al trabajador que presta sus servicios con carácter forzoso, lo cual no impide desde luego, que éste tipo de prestaciones pueden ser reguladas con régimen jurídico peculiar.

B).- PRESTACION DE SERVICIOS, la que en cierto modo integra la naturaleza propia de trabajador; y la que permite distinguir a la persona que realiza este tipo de trabajo, de la que lleva a cabo otra distinta, como lo sería, la venta de una cosa, el otorgamiento de un poder, etc. o bien a la persona misma, según sea el tipo de prestación a que se obliga.

C).- POR CUENTA AJENA, por virtud de la cual los resultados del tra-

bajo prestado, son atribuidos en su titularidad, originalmente, a la persona física, jurídica o colectiva, por cuenta de la cual el servicio se ha realizado.

D).- REMUNERACION, la que como nota configuradora de la noción de trabajador, responde al sentido de contraprestación otorga en función de la prestación del servicio que el trabajador realiza, y que se muestra como esencial; ya que la prestación de servicios gratuitos podrá quedar encuadrada dentro del concepto económico; pero jamás dentro del concepto jurídico de trabajador.

Aunque discutibles por un cierto sector de la doctrina, se incluyen también como notas tipificadoras de la noción del trabajador las siguientes:

A).- SUBORDINACION O DEPENDENCIA, la cual ha llevado a un gran número de autores a hablar del trabajador subordinado o dependiente, como opuesto al de trabajador autónomo, a lo cual puede añadirse que aún dentro de esta nota se diferencia entre dependencia refiriéndola al aspecto económico y subordinación, ligándola al plano jurídico. En otro sentido se habla de dependencia técnica y de subordinación jurídico personal, ineludible es la última en la misma prestación por cuenta ajena.

B).- CARACTER PROFESIONAL DE LA PRESTACION, la cual se vincula en forma muy estrecha a un sentido de continuidad y habitualidad en la prestación de los servicios.

C).- COORDINACION, la cual se refiere a la existencia de relación o contrato que actúe como vínculo de unión entre el trabajador y aquel por cuenta del cual se presta el trabajo.

D).- EXCLUSIVIDAD O PREFERENCIA EN LA PRESTACION DE SERVICIOS, la cual ha sido mantenida como característica del trabajador, por un número -

cada vez mas reducido de defensores.

CONCEPTO

Atendiendo a los principios de derecho social emanados del artículo 123 de la Constitución Federal; el término "Trabajador", aparece como un concepto genérico dentro del cual quedan comprendidas las especies, obrero, empleado, empleado de confianza, artesano, comisionista, agente de comercio, jornalero, doméstico, etc. toda vez que en los diferentes casos enumerados prevalece como común denominador, la prestación de un servicio personal, subordinado por cuenta ajena, a cambio de una remuneración determinada; -- misma que puede ser o no utilizada con animus lucrondi; pero que en todo caso habrá de proporcionar necesariamente a quien lo utiliza, un beneficio o una utilidad, según se desprende de lo enunciado en los primeros párrafos de los aparatos A y B del mencionado artículo 123, que la letra dicen: Art. 123.- El Congreso de la unión, son contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuotas regirán:

A).- Entre los obreros jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo; y b).- Entre los poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores, incluyendo de esta suerte a toda clase de trabajadores, que prestan un servicio personal, subordinado, por cuenta ajena; pues a -- nuestro juicio, los párrafos transcritos con anterioridad no nos hablan de determinada clase de trabajadores en una forma casuística y delimitativa, -- sino tan sólo en una forma enunciativa quedando involucrados, por consi--- guiente toda persona física que presta un servicio, material, intelectual o de ambos géneros en forma personal subordinada y por cuenta ajena.

DEFINICIONES:

Del término trabajador, se han dado múltiples definiciones por lo que a continuación pasaremos a enunciar algunas de ellas, por considerarlas de las más representativas y merecedoras de una especial distinción.

ERNESTO KROTOSCHIN: "Trabajador es toda persona física que libremente presta a otra un servicio mediante una relación de coordinación y en forma dependiente". (70)

Se critica a esta definición de ser demasiado amplia, y por utilizar términos que requieren necesariamente de un conocimiento previo, sin cuyo conocimiento, induciría a lamentables confusiones a todas aquellas personas no acostumbradas a los tecnicismos jurídicos.

GASPAR BAYON CHACON Y EUGENIO PEREZ BOTIJA: "Trabajadores son las personas que libremente y en virtud de un contrato prestan otra con carácter profesional, servicios a cambio de un salario o quienes prestan trabajo dependiente por cuenta ajena". (71)

Contra esta definición, en términos generales ha sido enderezada la misma crítica que le ha sido formulada a la anterior; al considerar sus autores que se necesita previamente tener conceptos precisos sobre: Contrato, profesional, salario, trabajo dependiente y por cuenta ajena; además de que por su amplitud resulta ser de muy difícil retención.

LUDOVICO BARASSI: Trabajador "es quien pone sus propias energías de trabajo a disposición de otro, sobre la base de un contrato que lo inserta

70).- Krotoschin, Ernesto: "Tratado práctico de Derecho del trabajo"; citado por Alfredo Sánchez Alvarado: Obra, citada, pág. 291.

71).- Bayón Chacón, Gaspar y Eugenio Pérez Botija: "Manual de Derecho del Trabajo"; citados por Alfredo Sánchez Alvarado: Obra citada, pág. 291.

en la organización dominada por el empresario". (72)

Se crítica a ésta definición, diciendo, que requiere de una explicación sobre ideas que en la misma se contienen y la precisión del término - contrato.

W. KASKEL Y J. DERSCH: Trabajador es quien se halla en una relación de trabajo dependiente, de carácter privado, voluntariamente contraída con otra persona. (73)

A ésta se le crítica diciendo que en la misma se usa en forma equivocada una frase, como lo es: relación de trabajo dependiente, lo que con frecuencia, conduce a errores.

ALFREDO SANCHEZ ALVARADO: Trabajador es toda persona física que - presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en forma subordinada" (74)

Esta definición al igual que las anteriores contiene en su definiciones, algunos términos que pueden inducir, a errores y confusiones entre las personas poco familiarizadas con los tecnicismos jurídicos, tales como: servicio, material, intelectual y subordinada.

En nuestros ordenamientos positivos se define al trabajador de la manera siguiente:

En la abrogada Ley Federal del trabajo de fecha 18 de agosto de 1931, en su artículo tercero, nos definía al trabajador diciendo: Art. 3.- Trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, in-

72).- Barassi, Ludarico: "Tratado de Derecho del Trabajo"; citado por Alfredo Sánchez Alvarado: Obra citada, pág. 291.

73).- W. Kaskel y H. Dersch: "Derecho del Trabajo"; citados por Alfredo Sánchez Alvarado: Obra citada, pág. 292.

74).- Sánchez Alvarado, Alfredo: Obra antes citada, pág. 294.

telectual o de ambos generos, en virtud de un contrato de trabajo";entanto que para la vigente Ley, según raza el artículo octavo de dicho ordenamien to: Art. 8.- Trabajador es la persona física que presta a otra física o mo ral un trabajo personal subordinado".

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

De acuerdo con la naturaleza del Derecho del trabajo, este concep- to se encuentra mejor elaborado que el correlativo existente en el artícu- lo tercero de la abrogada Ley de la materia, sin embargo al emplear el tér- mino: "subordinación" que en nuestro medio es de empleo específicamente -- "castrence"; introduce en dicha definición en cierto grado de confusión to da vez que dicho término implica una idea de negación de la libertad; pues el término subordinación implica en sí mismo una relación de poder de auto- ridad material, moral y económica del patrón sobre el trabajador y de un - sometimiento y obediencia de éste con respecto de aquel.

DIVERSAS CLASES DE TRABAJADORES:

Resulta verdaderamente difícil, si no que imposible, acuñar crite- rios de distinción que supongan desde luego, un principio de aplicación ge- neral, con validez para cualquier odenamiento jurídico y con un alcance -- doctrinal indiscutible. Por ello nos limitaremos tan sólo a formular algu- nas consideraciones generales en torno a determinadas categorías de discu- tida significación como lo son: obreros y empleados, y a trazar un esquema indicador de diversas clases de Trababajadores, según razones que atienden a la permanencia o a la función.

DISTINCION ENTRE EMPLEADOS Y OBREROS.- Esta diferencia de difícil

precisión hoy, y falsa desde muchos puntos de vista encierra sin embargo, a parte de una cierta significación histórica, un valor jurídico positivo. Históricamente la distinción entre obreros y empleados, responde al hecho mismo de que la legislación del trabajo nació como una disciplina protectora del obrero, entendiéndose por tal a aquellos individuos que dentro de la industria ejecutaban una actividad predominante o esencialmente material o manual.

Los criterios de distinción ofrecidos doctrinal y positivos son varios; pero ninguno de ellos convincentes a saber:

1).- El primer criterio atiende al sistema de la remuneración; según el cual se está ante un empleado, si las percepciones que este recibe por concepto de sueldos se le hacen quincenal o mensualmente; y ante un obrero, si recibe un jornal diario o semanal. En la especie se toma como origen de la diferenciación, lo que no pasa de ser un resultado o efecto de esta, además de que en todo caso se trataría de una distinción legal y no de naturaleza de la relación.

2).- El segundo Criterio de distinción se apoya en el carácter --- predominantemente manual o intelectual del servicio prestado; calificando como obrero al ejecutor del primero y como empleado al ejecutor del último.

Esta nota tampoco sirve para diferenciar ambas categorías, por no existir trabajos que puedan ser conceptuados sustancialmente manual o intelectual; ya que en todo servicio se mezclan ambos elementos con diversas dosificaciones; de tal suerte que en todo trabajo manual se requiere necesariamente de la participación de la inteligencia; y a la inversa, todo -- trabajo intelectual por elevado que este sea, necesita para su realización

de la actividad material.

3).- Finalmente se acude también a un criterio llamado de colaboración; entendiéndose ésta como el ejercicio de todas aquellas funciones encominadas directamente a integrar, y eventualmente a sustituir la actividad del titular de la empresa; tanto en el campo técnico como el administrativo, según el cual se estará en la categoría de obrero o de empleado en la medida en que se encuentre investido de la menor o mayor facultad, de discrecionalidad, poder, iniciativa y control dentro de una determinada unidad económica de explotación. Esta distinción desde el punto de vista jurídico-Laboral, no tiene sustancialmente hablando ningún sentido; siendo a lo sumo una simple diferenciación de categorías profesionales, las que podrá aplicarse en ocasiones un régimen jurídico que difiere entre si con respecto de determinadas condiciones del contrato.

Atendiendo al criterio de la permanencia de los trabajadores en sus empleados: los trabajadores pueden ser.

1).- Trabajador fijo o de planta, siendo éste el que de modo permanente se precisa para realizar los trabajos exigidos por el funcionamiento normal de la empresa, ocupando plazas o formando parte de la plantilla de ésta; con contrato de trabajo por tiempo indefinido; aún cuando circunstancialmente deje de efectuar trabajos de su categoría.

Dentro de esta misma categoría cabe diferenciar las siguientes:

A).- Trabajador fijo con empleo continuo: que es el que corresponde al concepto que se precisa con antelación; y

B).- Trabajador fijo con empleo discontinuo o intermitente; que corresponde al llamado trabajador de temporada; o sea el habitualmente llamado para la realización de las funciones propias de la empresa; en deter-

minadas épocas del año, en razón de la falta de regularidad en el trabajo de las empresas de que se trate.

2).- Trabajador eventual, es el contratado para atender necesidades de una determinada empresa, de duración limitada; y cuya relación con la empresa se extingue en cuanto cesa la causa que originó el nacimiento de la misma relación.

Este a su vez puede ser, según sea el criterio predominante en la duración del contrato:

A).- Por tiempo cierto; y

B).- Para obra o servicio determinado. y

3) .- Trabajador interino, que es aquel que presta sus servicios, -sustituyendo a otro de carácter fijo, y cuya relación dura exclusivamente lo que dure la ausencia del sustituto.

Atendiendo a las funciones desempeñadas, los trabajadores pueden ser:

1).- Trabajador técnico-titulado o no, que es el que realiza trabajos que exigen una adecuada competencia o práctica, normalmente especializada.

2).- Trabajador Administrativo, es aquel que poseyendo conocimientos de mecánica administrativa y contable, realiza todos aquellos trabajos reconocidos por la costumbre y hábitos mercantiles; como lo son todos aquellos de personal de oficina o despacho. y

3).- Obrero, que es el caracterizado, según se ha dicho con anterioridad, por la realización de trabajos de orden predominantemente material; el cual puede ser a su vez, especializado y no especializado.

4).- Subalterno, es al que se le encomiendan por lo general funcio

nes de vigilancia u otras de carácter elemental como llevar recados, y hacer cobros y pagos en la calle etc., y que tiene a facilitar la labor de los empleados y elementos directivos y;

5).- De oficios varios o de actividades diversas; que comprende en realidad a quienes prestan funciones no encuadrables en cualquiera de las comprendidas en los grupos descritos con anterioridad y que son complementarias o auxiliares de las mismas.

CONCEPTO DE EMPLEADO.- El empleado, como se ha dicho anteriormente, en nuestra legislación al menos, no es mas que una especie del género trabajador, aplicable a todos aquellos individuos que ejecutan labores o servicios, en los que predomina el elemento intelectual con relación al material, por cuenta ajena; la cual por lo general se desempeña en Oficinas, - casas comerciales, etc.

EMPLEADO DE CONFIANZA.- El empleado de confianza, es también una especie del género trabajador, el cual por su alta investidura dentro de una empresa, tiene a su cargo el desempeño de las labores de dirección, administración, vigilancia e inspección de carácter general; como lo son las desempeñadas, por los Jefes de personal, administradores, gerentes y directores generales de una empresa, etc.

EL PATRON

En el contrato de trabajo, como se dijo con antelación, se dan dos centros de intereses; lo cual supone necesariamente la existencia de sujetos titulares de los mismos y a los que corresponde el ejercicio de las prestaciones reciprocas; correspondiendo uno de éstos a la figura jurídica conocida con el nombre de patrón.

Al igual que lo sucedido con el concepto "Trabajador", la designa-

ción del otro sujeto del contrato de trabajo, tropieza también con el inconveniente de haber sido utilizado con múltiples denominaciones, frecuentemente utilizadas como sinónimas como lo son: patrón, empresario, dador de trabajo, empleado y acreedor de trabajo, lo que desde luego no deja de provocar cierta confusión, entre las personas poco familiarizadas con los conceptos jurídicos.

La voz patrón o patrono encierra un doble sentido, pues al mismo tiempo que clasista resulta paternal. De esta suerte la voz "patrón", que en el comienzo de las relaciones laborales tenía el doble significado de defensor, protector o amparador, se desnaturaliza con el correr de los años para adquirir la acepción de amo, en los tiempos de la esclavitud y señor en la época del feudalismo; encontrándose íntimamente ligado al régimen de la servidumbre; no siendo sino hasta la aparición del Estado Libero - Individualista; cuando se designa con el nombre de patrono o patrón al empresario burgués que contrata los servicios de otro para obtener un beneficio propio explotándolo, imprimiéndole a este concepto un sentido clasista, -- que a la fecha se encuentra íntimamente ligada a la lucha perenne entre ambas clases sociales, en la que se hallan enfrascados trabajadores y patronos.

La expresión empresario tampoco puede ser considerada como lo más adecuada y técnicamente perfecta; para significar a esta realidad social; -- pues la misma encierra una significación más económica que jurídica; ya no siempre actúa el empresario como sujeto del contrato de trabajo.

La frase "dador de trabajo", cuenta con el inconveniente de su posición técnica; para significar a uno de los representantes de los grupos de interés; pues con la misma se designa tanto al que ofrece el trabajo: em--

presario; como al que lo realiza; trabajador.

El término "empleador", tiene también el inconveniente, que puede referirse tanto al sujeto que contrata los servicios de otra persona, como a aquel que funcionalmente tiene la misión de emplear a los trabajadores, en una especie de labor de intermediario.

Mas feliz es la designación de estos sujetos del contrato resulta la frase "Acreedor de Trabajo"; por ser desde cualquier punto de vista mas acertada y técnica, ya que la misma entraña la correspondiente "deudor de salario", quedando en ella contenido, el sentido mismo de la condición del contrato que designa.

Con la frase "Acreedor de Trabajo" se entiende toda persona física o natural que se obliga a remunerar el servicio que le ha sido prestado -- por su propia cuenta haciendo suyos los frutos producidos por la mencionada prestación.

Nuestra legislación ha adoptado la expresión patrón, para designar a los sujetos del contrato que representan el centro de interés opuesto al de los trabajadores, estableciendo la siguiente definición que se contiene en el artículo diez párrafo primero de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice Art. 10.- Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

CLASIFICACION

Son varios los criterios a tener en cuenta cuando se pretende trazar un cuadro esquemático, lo mas completo posible de los diversos tipos de empresarios, a saber; por su naturaleza jurídica, atendiendo al tipo -- de actividad que desarrolla, atendiendo a la continuidad del servicio, por

su nacionalidad, por el ámbito territorial a que sus actividades se extienden y atendiendo al número de trabajadores fijos que del empresario dependen.

A).- Atendiendo a la naturaleza jurídica, el empresario puede ser: individual, colectivo constituyendo un grupo de empresarios sin personalidad jurídica constituida; y una persona jurídica, la que a su vez puede ser; de naturaleza privada (civil o mercantil), y de carácter público, ya sea estatal, provincial, municipal.

B).- Atendiendo al tipo de actividad que desarrollan, estos pueden ser; industriales que persiguen la transformación de la materia prima en productos; comercial; que ejecutan las actividades de mediación agrícola que se ocupan de los productos de la tierra; y de servicios cuya finalidad consiste en servir de elemento imprescindible a todos los demás.

C).- En cuanto a su continuidad, los empresarios pueden ser: profesional cuya actividad se ejerce habitualmente ofreciendo de modo permanente posibilidad de trabajo; y ocasional en los que la posibilidad de trabajo no es el producto de una específica profesión o actividad.

D).- En cuanto a su nacionalidad; pueden ser: nacionales, si su principal asiento de negocios, se encuentra dentro del territorio nacional; extranjeros, si el principal asiento de sus negocios se encuentra fuera del territorio nacional; y mixtos, si tiene unidades de producción o distribución económica; tanto en el territorio nacional como en el extranjero.

E).- En cuanto al ámbito territorial a que sus actividades se extienden, puede ser: locales, provinciales, regionales, nacionales e internacionales y

F).- Atendiendo al número de trabajadores fijos que del empresario

dependen pueden ser de dos tipos: pequeños empresarios y grandes empresarios.

CONCEPTO DE EMPRESA.

En las relaciones jurídico colectivas; como se dijo anteriormente, figuran como sujetos del contrato de trabajo, por lo regular una empresa legalmente establecida o bien dos o mas empresas, o una asociación patronal y una asociación profesional de trabajadores, los que en definitiva fijan las bases sobre las cuales éstos deberán desempeñar el servicio.

La empresa según nuestro ordenamiento legal positivo se la define diciendo que es la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios; distinguiendo dicha figura jurídica del establecimiento, al que define como la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa; como expresamente lo establece el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: Art. 16.- Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa".

CONCEPTOS DE SINDICATO.

La asociación profesional es una de las metas mas importantes que el movimiento obrero mundial ha venido tratando de alcanzar; por constituir, si no el único medio, al menos resulta a la fecha el mas eficaz; con que los trabajadores cuentan para luchar por el mejoramiento de sus actuales condiciones de vida y la reivindicación de sus propios derechos; así -

Como para enfrentarse a la clase capitalista y destruir su ferrea estructura que los ha venido eximiendo de participar en el goce y disfrute de la riqueza social.

En nuestro país esa meta ya ha sido alcanzada por el movimiento obrero mexicano por haber logrado introducir al menos, su reconocimiento dentro del Estatuto de la mas alta Jerarquía como lo es la Constitución Federal de la República. Al respecto el Art. 123.- Constitucional, en la fracción XVI del apartado "A" declara: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando Sindicatos, Asociaciones profesionales, etc".

Sindicato, declara el Art. 356 de la Ley Federal del Trabajo, "es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses."

Cabe hacer notar, sin embargo, que tanto el derecho de Asociación Profesional de los trabajadores; como de los patronos, consignados en la fracción XVI, apartado "A" de la Constitución Federal; y en el Art. 356 de la Ley Federal del Trabajo; no persiguen los mismos objetivos; sino que tienen por el contrario finalidades distintas; toda vez que la asociación profesional de trabajadores es un derecho de carácter social que tiene como objetivo principal, luchar por el continuo mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores; tanto en el aspecto económico, como social y cultural de los mismos; en tanto que la Asociación profesional Patronal persigue como objetivo primordial la defensa de los derechos patrimoniales de los empresarios; como lo son entre otros el derecho de propiedad.

DIVISION

Los Sindicatos de trabajadores, declara el Art. 360 de la Ley Fed

ral del Trabajo, pueden ser:

I.- GREMIALES, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad. Este tipo de organizaciones han venido perdiendo -- gradualmente su importancia; por fallas que en sí mismo encierran; pues -- propician la formación dentro de un mismo centro de trabajo, de varios sin dicatos, en razón de cada una de las especialidades que en la misma exis-- tan; lo cual ocasiona la división orgánica de los trabajadores, con los -- consiguientes perjuicios; pues toda división trae como consecuencia el de-- bilitamiento de dichas organizaciones; como ocurrió con el movimiento sin-- dical que existió en la empresa de los Ferrocarriles Nacionales de México; en la que existieron sindicatos como "la fraternidad de maquinistas"; que-- se consideraban como una especie de trabajadores privilegiados, debilitan-- do así el movimiento sindical dentro de dicha empresa.

II.- DE EMPRESA, los formados por trabajadores que presten sus ser vicios en una misma empresa. Este tipo de Sindicato cuya característica-- consiste en tener como común denominador el concepto "relación de trabajo" independientemente de las especialidades; son los que mayor importancia -- han alcanzado hasta la fecha; sin embargo se les a criticado de aislacionis-- tas.

III.- INDUSTRIALES, los formados por trabajadores que presten sus-- servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.- En este tipo de sindicatos desaparecen los inconvenientes que se observan en los ante-- riores; toda vez que los mismos abarcan a varias empresas y extienden su -- radio de acción a varios sindicatos dentro de una misma zona.

IV.- NACIONALES DE INDUSTRIAS, los formados por trabajadores que -- presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial,

instaladas en dos o más entidades Federativas. y

V.- DE OFICIOS VARIOS, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el Municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

Con respecto a los Sindicatos patronales, el Art. 361 de la Ley Federal del Trabajo declara; los sindicatos de patronos pueden ser:

I.- Los formados por patronos de una o varias ramas de actividades; y

II.- Nacionales, los formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.

Cabe observar que mientras que el derecho de asociación profesional ha sido y sigue siendo utilizado por la clase trabajadora, en la mayor medida posible, los patronos apenas si han hecho uso del mismo; y cuando lo han ejercitado los organismos a que dieron origen siempre tuvieron una vida precaria; lo cual se debe a que en realidad éste derecho no satisface ninguna necesidad vital de los patronos; pues el único organismo que si contempla los problemas que interesan a la clase patronal, es la Cámara de Comercio y de Industria; cuya capacidad jurídica ha sido sustraída la materia de trabajo.

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

- 1.- El Derecho al igual que la moda, el arte, la religión y el lenguaje, no es más que un producto social; el cual tiene por objeto regular la conducta externa de los hombres, cuando los mismos se encuentran formando parte de una determinada sociedad; haciendo factible con ello la convivencia de todos los miembros dentro del seno social y contribuyendo además al completo desarrollo de su propia personalidad.
- 2.- por espacio de varios siglos se consideró, sobre todo por los juristas que se hayaban inuidos de la tradición romanista, que las normas jurídicas únicamente podían ser encuadradas dentro de las dos grandes ramas o categorías conocidas del derecho: Derecho público y Derecho privado.
- 3.- La división tradicional de las normas jurídicas en las dos grandes ramas de derecho a que se ha hecho mención son anterioridad, Derecho Público y Derecho Privado, sufren una seria modificación a raíz de la promulgación de la constitución política Social Mexicana de mil novecientos diecisiete, primero; y la constitución Alemana de Weimer de mil novecientos diecinueve, después; al elevarse en dichos ordenamientos jurídicos a la categoría de preceptos de la más alta jerarquía, una serie de disposiciones tendientes a mejorar las condiciones económicas y sociales de los trabajadores; sentandose con ello las bases de un nuevo derecho: El Derecho Social caracterizado como una disciplina proteccionista, tutelar y reivindicatoria de los derechos de las clases económicamente débiles y dentro de estas en forma muy especial la trabajadora.

- 4.- Dentro del campo específico del Derecho Social, destaca por su indig^ucutible importancia el Derecho del Trabajo cuyo fin primordial con-- siste en proteger, tutelar y reivindicar los derechos de la clase -- trabajadora; poniéndola a cubierto de la inicua explotación de que-- ha venido siendo objeto desde tiempo inmemorial.
- 5.- El derecho Social en México, plasmado fundamentalmente en los artícu^los 3º, 27 y 123, fué reconocido por primera vez en el mundo por pro^gfanos en la ciencia jurídica; pero con claro conocimiento de la pro-- blemática económico-social de un pueblo deseoso de justicia.
- 6.- El Derecho del Trabajo en México, con la autonomía y sustantividad -- con que actualmente se le reconoce, no es más que el fruto natural -- de las continuas luchas que en el pasado, tuvo que afrontar la clase trabajadora, en aras de su emancipación económica, política y social, que se conjugan en el movimiento armado de 1910; y cuyos anhelos an-- cestrales se ven cristalizados por primera vez, con un verdadero sen^utido social, en la Constitución política-Social de 1917.
- 7.- El Trabajo como una actividad realizada por el hombre, encaminada a-- procurarle toda clase de satisfactores, no implica tan sólo molestia, dolor o castigo; sino que cuando el mismo se realiza en condiciones-- tales, que persigue la dignificación de la persona que lo realiza, -- también cierta satisfacción; ya que por virtud del mismo, el hombre-- además de incorporar valor a las cosas, se convierte de hecho en el-- amo y señor de la naturaleza, alcanzando con ello la inmortalidad.
- 8.- Si se interpreta con verdadero espíritu progresista nuestra legisla-- ción social, necesariamente tenemos que reconocer que los sujetos de las relaciones laborales, no sólo lo son todas aquellas personas a --

que la propia ley haga referencia en forma expresa y limitativa; si no también todas aquellas personas físicas, morales o jurídicas y - colectivas; que o bien prestan o reciben un servicio personal.

9.- La Nueva Ley Federal del Trabajo, al igual que la anterior; después de establecer los conceptos genéricos de "Trabajador" y "patrón", - en capítulos diversos reglamenta una serie de servicios, atendiendo para ello, tanto a la naturaleza del servicio mismo, a la naturaleza, calidad y condición de la persona que deba realizarlo.

10.- Por trabajador debe entenderse a toda persona física, que presta a otra; física, moral o colectiva, un servicio personal, ya sea material, intelectual o de ambos géneros; por virtud de una convención individual o colectiva.

11.- por patrón debe entenderse a toda persona física, moral o colectiva que reciba o utilice los servicios de una o más personas físicas; - ya sea en forma directa o bien mediata e inmediata.

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

- ALONSO GARCIA, MANUEL: "CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO", Segunda Edición, - Editorial Ariel; Barcelona, 1967.
- CASTORENA, J. JESUS: "MANUAL DE DERECHO OBRERO", Quinta Edición; Méxi- co, 1971.
- CASO, ANGEL: "PRINCIPIOS DE DERECHO", Segunda Edición, Edito-- rial Cultura; México, 1937.
- DE LA CUEVA, MARIO: "DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO", Décimo Tercera - Edición, Editorial porrúa, S.A.; México, 1949.
- DE PINA, RAFAEL: "DICCIONARIO DE DERECHO", Editorial Porrúa, S.A.; México, 1965.
- ESCRICHE, JOAQUIN: "DICCIONARIO RAZONADO DE LEGISLACION Y JURISPRU-- DENCIA", Librería de Bouret; México, 1888.
- FINGERMANN, GREGORIO: "RELACIONES HUMANAS, FUNDAMENTOS PSICOLOGICOS Y - SOCIALES", Tercera Edición, Editorial "El Ateneo" Buenos Aires; Buenos Aires, 1970.
- FULLER, LON L.: "ANATOMIA DEL DERECHO", Monte Avila Editores, C.- A.; Caracas, 1969.
- GUERRERO, EUQUERIO: "MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO", Cuarta Edición, - Editorial Porrúa, S.A.; México, 1970.
- GARCIA MAYNEZ, EDUARDO: "INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO", Undécima - Edición, Editorial porrúa, S.A.: México, 1963.
- LATORRE, ANGEL: "INTRODUCCION AL DERECHO", Segunda Edición, Edi-- ciones Ariel; Barcelona, 1969.

- MENDIETA Y NUÑEZ, LUCIO: "EL DERECHO SOCIAL", Segunda Edición, Editorial Porrúa, S.A.; México, 1967.
- MOTO SALAZAR, EFRAIN: "ELEMENTOS DE DERECHO", Décima Quinta Edición, - Editorial porrúa, S.A.; México, 1970.
- PORRAS Y LOPEZ, ARMANDO: "LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO", Segunda Edición, Textos Universitarios, S.A.; México 1971.
- PUENTE Y F., ARTURO: "PRINCIPIOS DE DERECHO", Décima Tercera Edición, Editorial Banca y Comercio; México, 1965.
- ORGAZ, ARTURO: "DICCIONARIO DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES", - Editorial Assandri; Buenos Aires, 1956.
- ROUAIX, PASTOR: "GENESIS DE LOS ARTICULOS 27 y 123 DE LA CONSTITUCION POLITICA DE 1917", Segunda Edición; México, 1959.
- SEPULVEDA, CESAR: "DERECHO INTERNACIONAL PUBLICO", Segunda Edición, Editorial porrúa, S.A.; México, 1964.
- SANCHEZ ALVARADO, ALFREDO: "INSTITUCIONES DE DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO", Tomo I, Vol. I; Mexico, 1967.
- TRUEBA URBINA, ALBERTO: "NUEVO DERECHO DEL TRABAJO", primera Edición, - Editorial Porrúa, S.A.; México, 1970.
 "EL NUEVO ARTICULO 123", Segunda Edición, Editorial porrúa, S.A.; México, 1967.
 "NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", Editorial Porrúa, S.A.; México, 1971.
 "DICCIONARIO DE DERECHO OBRERO", Tercera Edición, Ediciones Botas; México, 1957.
- TRUEBA URBINA, ALBERTO Y JORGE TRUEBA BARRERA: "NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO", Quinta Edición, Editorial porrúa, S.A., México, 1970.

VAZQUEZ VILARD, ANTONIO: "EL TRABAJO HUMANO", Eudeba Editorial Universitaria de Buenos Aires; Buenos Aires, 1970.

VERDROSS, ALFRED: "LA FILOSOFIA DEL DERECHO DEL MUNDO OCCIDENTAL", Traducción de Mario de la Cueva; Centro de Estudios Filosóficos, U.N.A.M., 1962.

C O D I G O S Y L E Y E S .

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Trigésima Octava Edición, Editorial porrúa, S.A.; México, 1968.

CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO Y TERRITORIOS FEDERALES, Vigésima Tercera Edición, Editorial porrúa, S.A.; México, 1969.

LEY GENERAL DE SOCIEDADES MERCANTILES, Vigésima Tercera Edición, Editorial porrúa, S.A.; México, 1972.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Quinta Edición, Editorial porrúa, S.A.; México, 1970.