

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**‘LA SUPRESION DEL TERMINO ANTIGUADO DE  
SUBORDINACION DE LA LEY FEDERAL DEL -  
TRABAJO.’**

**TESIS PROFESIONAL**  
que para optar por el título de  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
p r e s e n t a

*Barbara Hetsmya Martínez González*



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.

El juez sabio adoctrina a su pueblo,  
la autoridad del sensato esta bien regulada.  
Según el juez del pueblo, así serán sus ministros,  
como el jefe de la ciudad, todos sus habitantes.  
El rey sin instrucción arriunará a su pueblo,  
la ciudad se edifica sobre la prudencia de los dirigentes.  
En manos del Señor está el gobierno de la tierra,  
a su tiempo suscita para ella al que conviene.  
En manos del Señor el recto camino del hombre,  
él pone su gloria en el legislador.

Eclesiástico 10;1-5

A MI PADRE

LIC. FERNANDO MARTINEZ INCLAN

Quién con su gran entre--  
ga a esta profesión, hizo  
nacer en mí el deseo de -  
seguirla.  
Con todo mi amor.

A MI MADRE

DOLORES G. DE MARTINEZ INCLAN

De quién solo puedo decir:  
¡Gracias Señor!, Por dárme  
la como madre y guía.

**▲ MI ESPOSO**

**OCTAVIO SALINAS REYES**

Como muestra plena-  
del amor que le pro-  
feso y como afirma-  
ción a la promesa -  
de nunca mas defrau-  
darnos.

**A MI PRECIOSA**

**HETZYTA RENATA**

Le entrego el fruto de-  
lo que juntas hemos lo-  
grado.  
Con todo mi cariño.

A MIS HERMANOS  
DEMIAN  
FERNANDO  
VIRGILIO  
Con fraternal cariño.

A MI HERMANA  
HILDA LORENA

Por su gran apoyo e inmen-  
so cariño.  
Con todo mi amor.

**A MI TIO**

**CARLOS GONZALEZ SANCHEZ**

Quién ha sido para mi un-  
segundo padre y con cuyos  
consejos y regaños me he-  
formado como mujer.

**A MIS TIOS**

**MARTIN VEGA RODRIGUEZ**

**ESTELA GONZALEZ DE VEGA**

**BERTHA GONZALEZ SANCHEZ**

Con todo mi amor.

Con todo mi cariño a:

COSME NAJERA MORENO

BENJAMIN GODINEZ LEDESMA

ROBERTO ORELLANA VIDAL

Compañeros y amigos leales que -  
muchas veces me infundieron áni-  
mos en los momentos difíciles --  
con su alegría y deseos de supe-  
ración.

Y con especial gratitud a:

ALICIA REYES DE SALINAS

GUSTAVO SALINAS REYES

ARMANDO MARTINEZ INCLAN

Y

LEONOR B. DE MARTINEZ I.

CRISTINA MARTINEZ INCLAN

HUMBERTO CRUZ MARTINEZ

Y

MA. MAGDALENA M. DE CRUZ

MA. DE LOS ANGELES G. DE RODRIGUEZ

ARCELIA MOLINA DE MUÑOZ

SONIA MUÑOZ MAINERO

Quienes de una manera o de otra han  
contribuido y me han apoyado a lo -  
largo de mi formación profesional.

AL SR. DR.

CARLOS MARIO PIÑERA Y RUEDA

Con cariño y agradeci--  
miento por la ayuda y -  
aportación de sus pre--  
ciosos conocimientos, -  
que hicieron posible la  
realización de este traba  
bajo.

AL SR. DR.

DON ALBERTO TRUEBA URBINA

Como pequeñísimo homenaje  
por su inmensa entrega fi  
sica e intelectual, a la-  
clase trabajadora.

# I N D I C E

Pag.

## C A P I T U L O I

### ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

1. La Antigüedad .....	1
a). Grecia .....	1
b). Roma .....	2
2. La Edad Media .....	5
3. La Edad Moderna .....	8
a). Inglaterra .....	8
b). Francia .....	10
c). Alemania .....	16
4. Legislación Mexicana .....	19

## C A P I T U L O I I

### EL CONTRATO DE TRABAJO

1. Generalidades del Convenio .....	46
2. Naturaleza Jurídica .....	49
3. Clasificación de los Contratos de Trabajo.	58
a). Contrato Individual .....	58
b). Contrato Colectivo .....	61
c). Contrato Ley .....	65

## C A P I T U L O I I I

### LA RELACION DE TRABAJO

1. Teoría de la Relación de Trabajo .....	68
a). Tesis anticontractualistas .....	72
b). El Trabajo como simple hecho .....	73

2. El Nuevo Contractualismo .....	73
3. Elementos .....	77
4. Efectos en el Contrato Individual .....	83
5. Efectos en el Contrato Colectivo .....	101
6. Continuidad .....	103

## C A P I T U L O   I V

### LA SUBORDINACION

1. Referencias Legales .....	108
a). Preceptos Legales .....	108
b). Jurisprudencia .....	109
2. Concepto y Doctrina .....	113
3. Naturaleza .....	118
4. Supresión del término .....	119
a). Realización de la Teoría Integral ....	124
 CONCLUSIONES .....	 127
 BIBLIOGRAFIA .....	 130

## C A P I T U L O I

### ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

- 1.- La Antigüedad
  - a).- Grecia
  - b).- Roma
- 2.- La Edad Media
- 3.- La Edad Moderna
  - a).- Inglaterra
  - b).- Francia
  - c).- Alemania
- 4.- Legislación Mexicana

La mayoría de los autores coinciden en que la autonomía y sustantividad del Derecho del Trabajo, es -- producto de la era moderna, pero no podemos pasar por alto sus antecedentes, ni su proceso de formación por el cual se introdujo en el mundo jurídico, como disciplina perfectamente delimitada. En razón de ello intentaremos hacer una breve reseña histórica desde la antigüedad hasta nuestros días.

a).- Grecia.-

La profunda división que encontramos en este pueblo fué debida a la esclavitud, ya que los esclavos eran considerados como cosas, bienes patrimoniales de cuya vida disponían los propietarios; los -- hombres libres (ricos o pobres) tenían la libre disposición de su persona y de sus bienes y se integraban -- en determinadas clases sociales según sus diferentes -- ocupaciones.

Aun cuando la práctica de un oficio, era vista -- por los hombres libres, como impropio e indigno, los -- artesanos griegos se agruparon en asociaciones de oficio, ya fuera para intervenir en la política o para -- ayudarse mutuamente, pero sin preocuparse por los problemas de trabajo de sus agremiados, ni de las personas que tenían a su servicio.

El Lic. Graham Fernández, al respecto nos dice:

"La organización de individuos se remon-

ta a los tiempos más antiguos en Grecia en donde se conocieron asociaciones de tipo fundamentalmente político, las --- cuáles reglamentaban la forma de auto-- determinarse, con la sola limitación de no contrariar las disposiciones emana-- das del Estado".(1)

b).- Roma.-

En este pueblo encontramos los fenóme-- nos más importantes de la historia: Primero la fusión - de patricios y plebeyos, después la de romanos y ex--- tranjeros y por último la de hombres libres y esclavos. Este último fenómeno se debe a que en esta ciudad al igual que en Grecia, existía la esclavitud y el tra-- bajo era indigno e impropio del ciudadano y solo debía ser realizado por los esclavos; con la diferencia de - que llegó a tal grado la lucha por la liberación que - se puso en peligro la estabilidad del Estado Romano.

Los oficios en Roma, son de gran importancia ya - que por ellos se formaron Colegios, siendo los prime-- ros en aparecer los de Artesanos, es decir, de trabaja-- dores manuales (carpinteros, obreros del bronce o del-- cobre) y tocadores de flautas o trompetas. Establecien-- do una relación profesional entre sus miembros.

Los Colegios de Artesanos o *Colegia Opificum*, han sido tomados como antecedentes de las corporaciones --

medievaes y tienen su origen en la reorganización de la ciudad emprendida por Servio Tulio.

Su integración era la siguiente:

- 1.- Magistrados encargados de presidir las reuniones.
- 2.- Curadores o Cuestores o Síndicos, que cuidaban los intereses sociales de la corporación.
- 3.- Los Colegiados.

"La finalidad de los Colegios y los lazos de unión que permitían la reunión de diversos individuos, se fundaba en la identidad de cultos e ideas persiguiendo la ayuda mutua entre sus integrantes, realizando o -- obras de caridad." (2)

Aun cuando el Estado les llegó a reconocer personalidad jurídica siempre y cuando fuera él, el que sancionará su constitución, no nos acusa alguna orientación laboral que pudiera trascender al mundo jurídico-laboral.

En la época clásica del Imperio Romano, se experimenta el problema del trabajo como consecuencia del -- cambio político del status del esclavo, que trajo en consecuencia la situación de los "libertos", así como también debido al trabajo de los jurisconsultos. Es entonces cuando se enfoca jurídicamente el incipiente -- trabajo libre, que vino a sustituir a la esclavitud, -

como una relación de arrendamiento.

Así nació la contratación de la actividad laboral de los hombres libres y la obligación de trabajar como efecto del acto jurídico bilateral en sus dos formas: Locatio Conductio Operarum y Locatio Conductio Operis

De la primera el Maestro Floris Margadant nos dice: "Esta figura corresponde al moderno contrato de trabajo. A causa del fenómeno de la esclavitud este contrato de trabajo no era muy frecuente - en la antigua Roma, por lo cuál el Digesto nos presenta pocos problemas en relación con él.

Esto se debe también a la circunstancia de - que la línea divisoria trazada por los romanos entre los contratos de trabajo y de obra no era siempre muy clara, con lo cuál muchas relaciones que hoy consideramos como contratos de trabajo, eran para el jurista romano, contratos de obra". (3)

De la segunda nos dice: "El Contrato de obra se diferenciaba del contrato de trabajo por el hecho de que el objeto de éste era la prestación de servicio; y el de áouel, el resultado de un trabajo."

Estas dos instituciones pasaron a los ordenamientos jurídicos modernos como los Contratos de Arrendamiento de Obra y Arrendamiento de Servicios.

Creemos que al ser desconocida la idea de trabajo

como función social e individual, era improbable que el legislador de esta época pudiera reglamentar normas protectoras de la persona.

## 2.- La Edad Media.-

El trabajo del hombre en este período sufre ciertos cambios fundamentales en la evolución del Derecho del Trabajo, ya que renueva las relaciones del que trabaja y del que recibe el servicio, ya no existe la idea de que el ser humano es una cosa sin juicio, sin voluntad y sin libertad y del que disponía enteramente aquel que no tenía más mérito en si mismo que gozar de algunos recursos que le permitieron adquirir lo que estaba a su alcance.

El trabajo libre se organizaba en Corporaciones de Oficios, siendo las corporaciones entidades reguladas por la ley para satisfacer fines de interés público, se formaba por grupos de productores (que eran los comerciantes de lo que producían) o sea los productores de una rama se asociaban y eran organizados por la ley, ya que era esta la que regulaba la producción y el consumo de los artículos que manufacturaban; pero jamás fueron considerados como miembros de las asociaciones de maestros o de los patrones, ni los aprendices ni los compañeros, ni los jefes del taller.

En esta etapa también se distingue entre la acti-

vidad que se realiza en el campo y la realizada en la ciudad. En el campo existía la servidumbre de la gleba o vasallaje, por la cuál, los dueños de la tierra tenían ciertos derechos respecto a los poseedores de las mismas, y estos a su vez le debían obediencia y lealtad, pero esta forma de trabajo en el campo de servidumbre de vasallos tuvo una importancia jurídica casi nula a diferencia de la de la ciudad, ya que en esta el trabajo es de suma importancia puesto que vino a constituir en lo que algunos estudiosos llaman Economía de la Ciudad, que substituyó a la llamada Economía Familiar, ya que la familia no podía producir todo lo necesario.

Dicha Economía de la Ciudad fué configurada por el régimen corporativo, del cuál el autor Mario de la Cueva nos dice: "Es el sistema en el cuál, los hombres de una misma profesión, oficio o especialidad se unen para la defensa de sus intereses comunes en Gremios, Corporaciones o Gildas." (4)

Al reemplazarse los talleres familiares por los talleres de trabajadores libres, talleres que pertenecían a un maestro del oficio que trabajaba por cuenta propia, ayudado generalmente por oficiales asalariados llamados compañeros y por aprendices, es cuando surge la pequeña industria.

El requisito para llegar a ser oficial o compañero era seguir un curso de aprendizaje con algun maes-

tro, la duración de este curso variaba según el oficio y la reglamentación de las determinadas corporaciones- y podía ser con o sin salario, y se daban casos en que el aprendiz era el que pagaba al maestro.

Una vez terminado el aprendizaje el maestro extendía un certificado de compañero, en virtud del cuál el aprendiz podía empezar a ejercer el oficio.

La libertad de trabajo que existía en los primeros tiempos de esta época era muy amplia ya que los aprendices podían llegar a ser maestros y a trabajar o instalar su propio taller, pero el régimen corporativo creó muchas trabas a esta libertad como fueron: ocho años estrictos de aprendizaje, exámenes rigurosos, para obtener el certificado de maestría era necesaria la realización de verdaderas obras de arte, elevados pagos de derechos, prohibían trabajar a los no inscritos o afiliados; dando como consecuencia un verdadero monopolio.

La falta de luz traía a efecto el que no se practicara el trabajo nocturno, no trabajaban ni mujeres - ni menores salvo que fueren aprendices y los salarios- eran bajos pero las condiciones de trabajo eran tolerables. Las jornadas de trabajo eran cortas ya que la pequeña industria solo satisfacía las necesidades locales.

La decadencia de las corporaciones se debió a tantas trabas y limitaciones y así los trabajadores empie-

zan a asociarse en contra de los privilegios de los pa  
trones, procurandose mejores salarios. El descubrimien  
to de América, la nueva estructuración de los Estados--  
las nuevas corrientes filosóficas, el cambio de una --  
Economía de la Ciudad por una Economía Nacional, la re  
volución industrial, etc, etc., fueron también facto--  
res determinantes para la disolución del régimen corpo  
rativo.

Y aun cuando la prestación de servicios en esta -  
época evoluciona radicalmente, todavía no existe una -  
regulación de la relación de trabajo y mucho menos una  
protección para el trabajador.

### 3.- Edad Moderna.-

Esta época tuvo una influencia definitiva en el -  
Derecho del Trabajo ya que en ella surgió la legisla--  
ción laboral, siendo sus principales exponentes los --  
siguientes países:

#### a).- Inglaterra.-

En 1764 Hardgreaves inventó  
la primera máquina de hilar, lo que causó que los hi--  
landeros arremetieran en contra de los edificios fabri  
les y las máquinas pues sentían que se les privaba del  
único medio que tenían para subsistir, en virtud de lo  
cuál el Parlamento se vió en la necesidad de dictar la  
Ley de 1769 en contra de los asaltos a las máquinas y-

edificios fábriles y la Ley de 1812 en la que imponía la pena de muerte a todo áouel que atacase a las máqui nas.

En el año de 1814 se advierten las deprimentes -- condiciones de vida de los trabajadores; como jornadas hasta de 16 horas, con sueldos infímos que no lograban satisfacer ni las más mínimas necesidades, tiendas de ralla, el trabajo de mujeres y niños, etc; lo que trajo a coalisión que en el año de 1824 el Parlamento Inglés a raíz de que los trabajadores intentaron unirsen en sindicatos (TRADE UNIONS) reconozca como un derecho de los trabajadores la libertad legal de asociación, - aun cuando no proporcionaba todavía todos los elemen-- tos necesarios que permitieran obtener el máximo de -- prestaciones.

En 1839 se inició el primer Movimiento Cartista - que tuvo por objeto reclamar al Estado mediante una -- carta dirigida a él, firmando aproximadamente por tres cientos mil personas "una serie de conquistas de carác ter político como eran:

- 1.- Establecimiento del Sufragio Universal
- 2.- Igualdad de Distritos Electorales
- 3.- Supresión del censo exigido por los can-- didatos al Parlamento
- 4.- Elecciones Anuales
- 5.- Voto Secreto
- 6.- Indemnización a los miembros del Parla--

mento." (5)

En 1842 surge el segundo Movimiento Cartista en el que se pide al Parlamento un programa no sólo político sino también social y como medio de presión recurrieron a decretar una Huelga General que había de durar un mes, al que se le llamó Mes Santo, pero resultó un rotundo fracaso ya que los dirigentes no estaban lo suficientemente preparados y por inclinarse más a obtener derechos políticos que a lograr las conquistas para el trabajador.

Es hasta 1862 cuando se celebra el primer contrato Colectivo de Trabajo con los trabajadores de la Industria de la Lana.

b).- Francia.-

Las tendencias individualista y liberal se venían formando desde la época del renacimiento y obteniendo su triunfo en la Revolución Francesa.

Luis XVI en el año de 1776 por medio de su Ministro Anne Robert Jacques Turgot, proclama el Edicto Turgot por el cuál suprime las corporaciones francesas -- expresando que: "Dios, dando al hombre necesidades e imponiéndole, por tanto, de una necesidad de trabajo, ha hecho también del derecho del trabajo una propiedad del hombre y esta propiedad es la primera, la más sagrada, la más imprescriptible de todas." Y en consecuencia deja a to-

dos en libertad de ejercer su oficio, profesión, arte o negocio.

Pero este Edicto fué derogado con posterioridad y las corporaciones tendieron a reorganizarse, pero debido al movimiento económico de la época el médico ya no era propicio para aceptarlas de nuevo y la Revolución Francesa fué la que les dió el golpe de muerte ya que consagró los principios de igualdad y libertad.

La Ley del 17 de Marzo de 1791 establece en su artículo segundo que: "A contar del primero de Abril próximo, los oficios de peluqueros, barberos, bañeros, los derechos de recepción de los maestrizgos y jurados y todos los privilegios profesionales son suprimidos"

El art. 3º de la citada Ley decía: "A contar del Primero 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."

El art. 4º: "Los particulares que han obtenido maestrizgos y jurados, y lo que ejercen profesiones en virtud de privilegios, devolveran sus títulos al comisario encargado de la liquidación de la deuda pública para proceder a la liquidación de las indemnizaciones que les son debidas."

El art. 5º: "Los ciudadanos recibidos en los maestrizgos y jurados después del primero de Abril de 1790 serán reembolsados de la totalidad de los mismos entre

gados por ellos." (6)

En virtud de esta ley los empresarios fijaron libremente las condiciones de trabajo como: las jornadas de trabajo, los salarios, etc, basandose en la explotación del débil por el fuerte, provocando que los trabajadores formaran asociaciones clandestinas poniendo en peligro la estabilidad del gobierno.

Todo esto aparejó la publicación de la Ley Chappelier del 14 de Junio de 1791 que disponía:

Art. 1'.- Siendo la eliminación de toda especie de corporación del mismo estado social o profesión una de las bases de la constitución queda prohibido reestablecerlas con cualquier pretexto que sea.

Art. 2'.- Los ciudadanos del mismo estado social o profesión, los obreros y compañeros de un arte cualquiera no podrán, cuando se reúnan designar presidente, secretario o síndico, -- llevar registros, tomar resoluciones, sancionar reglamentaciones acerca de sus pretendidos intereses comunes.

Art. 3'.- Queda prohibido a toda las corporaciones administrativas o municipales recibir -- ninguna petición bajo el nombre de un Estado social o profesión, no darle ninguna respuesta y se les obliga además declarar nulas las-

resoluciones que podrían tomarse de esa manera y de vigilar cuidadosamente que no se les dé ninguna respuesta, ni cumplimiento. (7)

En relación con lo anterior cabe hacer mención a la reflexión del Maestro Mario de la Cueva que dice -- que es un error creer que la citada ley fué la que liquidó a las corporaciones, ya que estas ya lo estaban de antemano y que dicha ley solo prohibió la reorganización de estas y la formación de nuevas asociaciones cualquiera que fuera la fama que se los diera.

La preocupación por los problemas sociales enfocados al trabajo, se inicia a partir de 1848 en que existía una reacción latente entre los seguidores del liberalismo en contra del individualismo excesivo imperante.

Las consecuencias de esta revolución fueron principalmente crear una idea comun de la solidaridad de asociación entre los trabajadores, contribuyendo al aumento de las asociaciones cooperativas obreras. Se establecieron doce horas (para adultos); 10 horas (para aprendices menores de 14 años) no pudiendo trabajar de noche. (8)

Una vez establecidos el sistema individualista como postulado filosófico y el sistema liberal como dogma de la economía, la estructura de los pueblos; la nobleza perdió privilegios y los pueblos y campesinos obtuvieron su libertad teóricamente trayendo en conse --

cuencia que la nobleza perdiera su base principal de poder; y el individuo quedó en la libre voluntad y facultad de elegir la profesión o el oficio que le conviniere, con la libertad de convenir las condiciones sobre las cuáles prestaría el servicio y así quedaron abiertas las puertas a las nuevas formas económicas. Debemos también hacer mención a que el Estado no estaba facultado para intervenir en las relaciones entre los particulares debiendo estos últimos sujetarse a lo que sobre el particular estableciera el Código Civil.(9)

En relación con el Código Civil que mencionamos en el párrafo anterior debemos hacer notar que después de la Revolución y el advenimiento de Napoleón dicho Código trató de reglamentar todo lo relativo a la prestación de servicios, asimilándola a un contrato de arrendamiento.

También establece que el hombre es libre para elegir su trabajo y para contratar, pero sucedió que el patrón por tener la fuerza económica fué el que impuso sus condiciones al trabajador y este no pudiendo libremente expresar su voluntad, le celebran simplemente un contrato de adhesión.

Todo esto trajo como consecuencia que el trabajador formara grupos secretos y dió lugar a los movimientos huelguísticos como los de Lyon de 1831 y de 1834 de los trabajadores de la Seda. En 1841 se dictó una Ley de Protección a la Infancia.

Una vez consagrada la libertad de trabajo apareció el salario; el auge de la libertad industrial y el desarrollo intenso de la lucha de clases. Esta última es alentada y estimulada por Marx y Engels en el año de 1848 en su Manifiesto Comunista en la cual consigna la divisa del proletariado "TRABAJADORES DEL MUNDO, UNIOS" esto y su doctrina económica fué lo que formó la conciencia materialista del proletariado. Dando lugar al estallamiento de la Revolución Socialista en Febrero del mismo año, llevada a cabo por los mismos trabajadores; reestableciéndose la República y pugnándose por la legislación laboral; los tres objetivos fundamentales de este movimiento son los siguientes:

- 1.- Reconocimiento del derecho de trabajar
- 2.- Organización del trabajo
- 3.- La creación de un ministerio para la exacta observancia de estos fines.

En virtud de lo cual el gobierno francés se vio obligado a reconocer el derecho al trabajo y a abrir talleres nacionales con jornadas de 10 y 11 horas, que son cerrados al pugar los trabajadores por el derecho de Coalición sin limitación alguna. Siendo suprimidas todas estas conquistas cuando Luis Bonaparte es electo Presidente de Francia en Diciembre del mismo año.

En los años 1884 y 1886 es cuando se les reconoce a los trabajadores el derecho de asociarse profesionalmente y los sindicatos logran que se les firmen contra

tos colectivos de trabajo.

c).- Alemania.-

Por causa de la división territorial a que estaba sujeto este país fué el que más tardíamente despertó en materia laboral ya que cada Estado que lo componía era autónomo y solo estaban unidos por el concepto de nacionalidad.

Pero el Canciller de Hierro, como era conocido -- Bismark, fué el que logró la unificación de Alemania y por consiguiente un enorme progreso industrial convirtiéndose este país en la primera potencia de Europa y del mundo.

La industria se incrementó en virtud de un intervencionismo de estado, en el que se implican ideas tanto capitalistas como socialistas, a raíz de esto los movimientos obreros son muy intensos y en el año de 1839 se logró reglamentar el trabajo de los menores, más adelante el descanso semanal y se crea la inspección de trabajo.

También tiene gran desenvolvimiento el Congreso Obrero que fué convocado por Lasalle en el año de 1863 que fué celebrado en Leipzig dando lugar a la configuración de la Asociación General de Trabajadores Alemanes.

"En el año de 1869 es de gran trascendencia para Alemania en el terreno laboral, ya que se organiza el-

Congreso de Eisenach y nace el Partido Obrero Social - Demócrata y además se dicta por Bismarck una reglamentación muy completa sobre el trabajo, mediante esa reglamentación quedaron insubsistentes todas las disposiciones que imponían sanciones a todo áquel que se -- pronunciaba por mejores condiciones de trabajo, haciéndose notar que es la reglamentación mas acabada sobre trabajo de áuella época." (10)

Por lo que toca al año de 1871 Bismarck prometió - dejar asentadas medidas que protegieran a los trabajadores al igual que un sinnúmero de leyes respecto al - seguro social con referencia a las enfermedades; y -- años más tarde se hace lo mismo en relación a accidentes e inválidez. El Kaiser Guillermo I dictó orden para que se recopilaran dichas leyes ya que el estado -- alemán tenía la obligación de respaldar todas áuellas actividades realizadas por los obreros.

El programa de Gotha fué realizado por el Partido Obrero Socialista para hacer presión en el postulado - original de que debería reconocerse sin límite alguno - el Derecho de Coalición, realizándose esto en Mayo de - 1875.

Surge el dictado de la Ley Antisocialista hecha - por Bismarck el 21 de Octubre de 1878 en el cuál termi - nantemente prohíbe las asociaciones; como es lógico su - poner surge la actitud reaccionaria por parte de los - trabajadores ante la inconformidad de dicha ley y así-

es como en el año de 1881 el Emperador Guillermo I - establece la formación y creación de un seguro social.

Nacen los Tribunales Laborales para la resolución de los problemas individuales de los obreros el 21 de Julio de 1890. La vigencia de la legislación del trabajo va a ser suspendida por la vía del decreto del año de 1914. A la vez que en el año de 1916 es abolida la prohibición para formar asociaciones, posteriormente - surgen los Comités de Trabajadores y Empleados adscritos a los Consejos de las Empresas, y es así como en - el año de 1918 se logra obtener que haya reciprocidad - en el reconocimiento de la personalidad de las comunidades de patronos y empleados, suprimiéndose así los - contratos individuales dando paso a los contratos co - lectivos.

Ahora veremos la importancia de la Constitución - Alemana de Weimar de 1919, en la que se consagraron - los principios fundamentales del Derecho Social; impor - tante por que en el título que comprende los principio sobre trabajo y economía, denominado vida económica se encuentra el pensamiento social alemán, emparentado pe - ro distinto al marxismo. Es obligación y menester de l Nación socializar empresas o industrias en beneficio - de la comunidad por medio de una ley y con la corres - pondiente indemnización que deba cubrir. Velar por los distintos recursos naturales para distribuirlos y bene - ficiar así a la comunidad; en el aspecto económico el-

estado también tiene ingerencia para procurar la mejoría de la sociedad.

Por eso concordamos con los autores que dicen que la esencia de esta Constitución fué dar a conocer a la gran urbe el Derecho Social, como también consagrar el socialismo de Estado, y más tarde tener en mente y llevar a cabo las modificaciones colectivas en cuanto a condiciones de vida de los hombres. Aunque el individualismo económico y la escuela liberal fueron aniquilados el objeto marxista no alcanzó su aceptación plena.

#### 4.- Legislación Mexicana.-

Antes de la época colonial encontramos normas reglamentarias del trabajo, pero la mayoría de ellas se han extraviado por lo cuál no pueden representar una fuente importante de estudio.

En la época de la Colonia encontramos las Leyes de Indias que disponían normas reguladoras del trabajo de los indios, estando inspiradas en sentimientos religiosos y humanitarios, pero faltas de eficacia para las duras circunstancias de la Colonia. (11)

Una vez llegada a su triunfo, el 11 de Diciembre de 1855, la Revolución de Ayutla, Don Ignacio Comonfort fué nombrado Presidente de la República y expidió tres leyes que fueron:

- a.- Ley Juárez. Sobre administración de justicia- que abolía el fuero militar y eclesiástico.
- b.- Ley Lerdo. Sobre desamortización de fincas -- rústicas y urbanas, de corporaciones civiles- o eclesiásticas.
- c.- Ley Iglesias. Que señalaba los aranceles de - las parroquias.

Como había ofrecido expedir una constitución, anticipo el Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana del 15 de Mayo de 1856, en cuyo capítulo de las garantías individuales en su sección quinta, se encuentran disposiciones laborales como las siguientes

Artículo 32.- Nadie puede obligar sus servicios personales sino temporalmente y para una empresa determinada. Una ley especial fijará el término a que pueda extenderse los tratos y la especie de obras sobre las que hayan de versarse.

Artículo 33.- Los menores de 14 años no pueden obligar sus servicios sin la intervención de -- sus padres o tutores, y a falta de ellos, de la autoridad política. En esta clase de contratos- y en los de aprendizaje, los padres, tutores o -- la autoridad pública en su caso, fijarán el -- tiempo que han de durar no pudiendo exceder de 5 años; las horas en que diariamente se ha de -- emplear el menor, y se reservaran el derecho de

anular el contrato siempre que el amo o maestro emplee malos tratamientos para con el menor, -- que no provea sus necesidades segun lo convenido o no le instruya convenientemente.

En la misma sección pero en lo referente a las -- garantías de propiedad encontramos el artículo 62 que dice : "Todo habitante de la república tiene libertad para emplear su trabajo o capital en el giro o -- profesión honesta que mejor le pareciere, sometiéndose a las generalidades que las leyes establecen para asegurar el buen servicio público."

Como podemos observar el problema de los trabajadores esta enfocado a un punto de vista netamente civilista.

El mencionado Estatuto fué decretado el 23 de Mayo de 1856, pero su vigencia habría de ser muy corta -- ya que Comonfort basado en el Plan de Ayutla reformado por el de Acapulco convocó a un Congreso Constituyente en el cuál se manifestaron con gran fuerza los pensamientos liberales que pugnaban además de una constitución política por una constitución social.

Los constituyentes más destacados fueron: Ponciano Arriaga, Don Melchor Ocampo, Don José Ma. Mata, -- quienes eran liberales puros y profundamente religiosos, denotandose esto por que pugnaron por reformas -- que estaban contenidas en la Doctrina Social Cristiana

Cuando se discutió el artículo del Proyecto de Constitución, referente a la libertad de trabajo y de industria, estuvo a punto de nacer el Derecho del Trabajo, cuando Vallarta en su brillante discurso expuso los males de la época y enunció la necesidad de auxiliar a la clase trabajadora, exponiendo los principios socialistas; pero la creación de dicho derecho no se llevó a cabo por que desgraciadamente confundió el problema de la libertad de industria con el de la protección al trabajo. El Maestro Mario de la Cueva nos dice que el error estubo en pensar que la no intervención del Estado en la vida de las industrias exigía -- que la relación de trabajo quedara sin reglamentar. (12)

Antes de continuar con nuestra exposición de los antecedentes mexicanos del Derecho del Trabajo, debemos hacer mención al discurso de Don Ignacio Ramírez - "EL NIGROMANTE" (quién fué radical liberal puro) en la sesión del 7 de Julio de 1856 cuando aun se discutía - el Proyecto presentado por la Comisión Constituyente.

A criterio del Nigromante no se debía hacer mención al nombre de Dios al comienzo de la Constitución - ( ya que esta empezaba diciendo: EN EL NOMBRE DE DIOS - Y CON LA AUTORIDAD DEL PUEBLO MEXICANO ....) por que - el nombre de Dios había sido usado para la fundación - del Derecho Divino siendo este escrito por la clase - opresora y con el dolor del pueblo, y declara también-

que él acudió al Constituyente unicamente para formar una Constitución. (13)

Uno de los más graves cargos que lanzó en contra de la Comisión fué el haber conservado la servidumbre de los jornaleros, diciendo que este último es:

"... un hombre que a fuerzas de penosos y continuos trabajos, arranca de la -- tierra, ya la espiga que alimenta, ya la seda y el oro que engalanan a los -- pueblos. En su mano creadora, el rudo instrumento se convierte en máquina, y la informe piedra en magníficos pala-- cios. Las invenciones prodigiosas de -- la industria, se deben a reducido núme ro de sabios y a millones de jornale-- ros. Donde quiera que existe un valor-- ahí se encuentra la efigie soberana -- del Trabajo." (14)

Dijo también que al jornalero se le consideraba -- como a un esclavo, ya que no podía disponer ni de su -- familia y mucho menos de su persona, siendo el alimen-- to la obligación de conservarse vivo para el servicio-- de su propietario; y aun más que si en etapas anterio-- res estaban sujetos al patrón ahora era oprobiosa más-- su esclavitud ya que se encontraban sujetos al capital.

Planteó como verdadero problema social la depen--

dencia de los jornaleros a los capitalistas e insta en forma urgente a la emancipación de los jornaleros. Como solución proponía convertir el capital en trabajo, es decir, proporcionar a los trabajadores salarios justos y hacerlos partícipes de las ganancias de los empresarios.

Desgraciadamente esta voz que clamaba por una verdadera y definitiva justicia social no llegó a ser plasmada normativamente, quedando únicamente como importante antecedente de nuestro Derecho del Trabajo. Los únicos preceptos que contenían reglamentación laboral fueron los siguientes:

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

Art. 5º.- Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la -

libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscrición o des tierra.

Art. 32'.- Los mexicanos serán preferidos a los extranjeros, en igualdad de circunstancias, para todos los empleos, cargos o comisiones de nombramientos de las autoridades, en que no sea indispensable la calidad de ciu dadano. Se expedirán leyes para mejorar las condiciones de los mexicanos laboriosos, premiando a los que se distinguan en cualquier ciencia o arte, estimulando al trabajo y fundando colegios y escuelas prácticas de artes y oficios.

En contra del artículo 12 del Proyecto (4' de la Constitución) se manifestó el diputado por Guanajuato Juan Morales Ayala diciendo que se llegaría al extremo de autorizar a los hombres a faltar al trabajo a violar contratos o a negarse a trabajar, siendo ello consecuencia de una obligación contraída y cuando se les obligue a ello. Afirmó también que el citado artículo tendía a subvertir todo principio de orden social.

Si bien es cierto que las normas relativas al tra bajo no alcanzaron la categoría de normas constitucionales, correspondiendo a normas secundarias regularlo,

si encontramos que las ideas plasmadas principalmente en el artículo 32 son reflejo de la honda preocupación que había en torno a las condiciones del trabajo obrero.

Encontramos que en los Códigos Civiles de esta -- época se hacía derivar de la Teoría de la Culpa, y de la Culpa Contractual, la responsabilidad que pudiera -- existir como consecuencia de algún daño que el trabaja-- dor sufriera al estar prestando sus servicios. Las le-- gislaciones nuevas en contra de esta práctica viciosa -- que hacían eco a la naciente Teoría del Riesgo Profe-- sional las encontramos en esta época en:

1.- La Ley de José Vicente Villada.- Que en este tiempo era gobernador del Estado de México, votandose -- dicha ley el día 30 de Abril de 1904 y publicada por -- la Gaceta de Gobierno el 21 de Mayo del mismo año; se -- encuentra contenida en ocho artículos referentes a los jornaleros, comprendiendo tanto accidentes de trabajo -- como enfermedades, presumiendo que sobrevinieran con -- motivo del trabajo, obligando a la empresa o negocia-- ción a pagar los gastos ocasionados por enfermedades o inhumaciones, a pagar salarios e indemnizaciones igual al importe de 15 días de salario en caso de falleci-- miento; consiguandose también la obligación a cargo -- del empresario el pagar gastos de hospitalización; que

dando esta última obligación y la de pagar salarios limitada a tres meses; queda establecido que los derechos derivados de esta ley son irrenunciables en perjuicio del trabajador; las causas que eximían al empresario de responsabilidad eran las siguientes: embriaguez del trabajador, incumplimiento del contrato, etc. Formulándose las reclamaciones por medio del Juicio Sumario.

2.- Ley de Bernardo Reyes.- Gobernador de Nuevo León, votada el 9 de Noviembre de 1906, contenida en 19 artículos siendo más completa que la que anteriormente mencionamos. Estando vigente hasta 1931 en que fué derogada en virtud de la Ley Federal del Trabajo.

Coincide en algunos puntos con la Ley Villada en lo que respecta a las obligaciones del patrón de indemnizar a sus obreros por los accidentes que sufrieran en el desempeño de sus labores, así como también en cuanto a que dejaba a cargo del mismo patrón la prueba de la excluyente de responsabilidad, pero la segunda exculpante o sea la culpa grave del obrero fué el pretexto que tomaron para desvirtuar la Teoría del Riesgo Profesional.

En esta ley no encontramos definición exacta del accidente de trabajo, pero si encontramos la distinción entre accidente y enfermedad de trabajo ya que el accidente era violento y la enfermedad permanente re-

ouiriendo un lapso más o menos largo para su gestación y desarrollo.

Fijandonos objetivamente en las disposiciones y - diferencias que se asentaron en la Ley de Reyes observamos que solamente se van a concretar a los accidentes y era aplicada solo al trabajo industrial pues de hecho solo se expresaba mediante un artículo el cuál - hacía mención a la aplicación en la industria; no considerandose así que fuera un precepto limitativo limitativo en tanto que las primeras nueve fracciones del artículo tercero, a nuestro juicio, son tan extensas - que de un modo o de otro quedan incluidas todas las -- empresas y además por que las industrias similares estan encerradas también dentro de la 10ª fracción del - citado artículo.

Existe un dato importante que podemos mencionar y que es, que dentro de la misma ley existían indemnizaciones fijas que eran mucho más altas que las que en - la actualidad estipula la Ley Federal del Trabajo.

Durante el régimen porfirista encontramos que las normas de Derecho Civil se sostienen aplicables al trabajo.

La oposición a este régimen fué manifestada por - el Partido Liberal Mexicano, a la vez que apareció la - Unión Liberal Humanidad y otros afiliados. Dentro de es

te partido encontramos a Ricardo Flores Magón, Enrique Flores Magón, Juan Sarabia, Antonio I. Villareal, Manuel M. Diéguez, Esteban Baca Calderón, Francisco M. Ibarra, Carlos Guerra, Plácido Ríos, Lázaro Gutierrez de Lara, Enrique Bermúdez, y otros que participaron activamente en la Huelga de Cananea.

La Huelga de Cananea estalló el 1° de Junio de 1906 a raíz de la inconformidad que existía entre los trabajadores de la "C.C.C.Co. S.A." (Compañía Consolidada de Cobre de Cananea, Sociedad Anónima), siendo cuatrocientos hombres de la mina Oversight los que formularon a la empresa las siguientes peticiones:

- 1.- La destitución del Mayordomo Luis
- 2.- El mínimo de sueldo para el obrero sería de cinco pesos por 8 horas de trabajo.
- 3.- En todos los trabajos de la Cananea Consolidated Cooper, C., se ocupará el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas actividades que los segundos
- 4.- Poner hombres que tengan nobles sentimientos a cargo de las jaulas, para evitar toda clase de irritaciones.
- 5.- Todo mexicano, en los trabajos de esta negociación tendrá el derecho de ascenso según lo permitan sus aptitudes.

Era menester exigir una igualdad de trato que nivelara las relaciones entre mexicanos y extranjeros.

Valentín López, Juan N. Ríos, Adolfo Duhagon, Tiburcio Esquier, Manuel S. Sandoval, Francisco Méndez, Enrique Ibañez, Juan C. Boch, Alvaro L. Dieguez, Abelardo Andrade, Justo Félix, Esteban Baca Calderón y Mariano U. Medina, dejaron plasmadas sus firmas al calce de el pliego petitorio, cuya agrupación formaba el Comité de Huelga.

No se dejó esperar la respuesta de William C. Grene otorgando sin alternativa alguna, la negativa del pliego petitorio.

Las dificultades con mayor intensidad se comenzaron a sentir cuando di se había de resolver el problema de forma inmediata, se agravó más al unirse los trabajadores de otras minas al movimiento citado. Los cuales en calidad de huelguistas fueron atacados por guardias federales de aquel lugar y por aliados de los propios norteamericanos. El resultado de todo esto fué una cifra considerable de trabajadores muertos a consecuencia de la violenta agresión de que fueron víctimas y por si esto no fuera poco el retorno de los trabajadores fué humillante pues todavía tenían en mente la pérdida de sus compañeros en el enfrentamiento. Se suscitaron un sinnúmero de aprehensiones siendo objeto de estas todos aquellos que osaran formar punta en el movi-

miento, teniendo como castigo las tinajas de San Juan-de Ullúa, así como igual premio los que en la lucha social se hicieron sobresalir.

Al año siguiente en 1907 estalla la histórica Huelga de Río Blanco en la región textil de Orizaba y en la que participaron también obreros de las fábricas de Santa Rosa y Nogales. Las peticiones que estos trabajadores formularon a sus respectivos dueños fueron:

- 1.- Aumento razonable de salarios
- 2.- Mejoramiento de sus condiciones de vida
- 3.- Humana distribución de las horas de trabajo
- 4.- Abolición de las famosas tiendas de raya, en las que por el sistema de "vales" les era descontado hasta un 10 y 12% de su salario.

La represión a este movimiento fué aun más brutal e inhumana que la hecha a la de Cananea y cualquiera de todos los movimientos surgidos con anterioridad

En materia de trabajo son los estados los que emprenden la iniciativa de legislarla y es así como el Estado de Jalisco toma las riendas de la iniciación para dicho propósito, adelantándose así con 2 meses a la legislación de Veracruz, aunque no por esto tiene más trascendencia la iniciativa de Jalisco ya que se consideraba que el Movimiento Obrero Veracruzano tenía más auge, y por que el movimiento jalisciense no incorporó

en el principio de su legislación dos aspectos tan importantes como son el Contrato Colectivo de Trabajo y la Asociación Profesional.

Con el Decreto de 2 de Septiembre de 1914 el ilustre Manuel M. Diéguez promulga su ley asentando en algunos de sus tantos artículos el derecho al descanso dominical para los obreros, pero con las siguientes -- restricciones:

a.- Salvo que se tratara de servicios públicos que versaran sobre periódicos, espectáculos, boticas, baños publicos, etc.

b.- O en su defecto a los trabajos de necesidad en el campo o en las fábricas.

Dentro del mismo ordenamiento se estipulaban los días que debían considerarse feriados, para que así el trabajador tuviera también derecho al descanso. Del mismo modo era una obligación directa para el patrón y en su caso para el estado, el otorgar vacaciones anuales a dichos trabajadores por un promedio de ocho días consecutivos. La misma legislación tuvo que modificar la jornada de trabajo en tal forma que fuera de once horas, con un lapso de dos horas de descanso. El trabajador también tenía derecho a que en el caso de que la ley fuera violada en su perjuicio, lo hiciera saber a través de la denuncia de la acción pública.

La Ley de Manuel Aguirre Berlanga de 7 de Octubre

de 1914 (sustituída por la Ley de 28 de Diciembre de 1915) vino a evolucionar tanto los puntos principales del Contrato Individual de Trabajo, como a algunos de prevención social, siendo lo más esencial de esta ley el haber dado origen a las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Casi en la mayoría de estos artículos fué ampliado el término "obrero" ya que en el campo de su aplicación se encontraba limitado.

A continuación enunciaremos la esencia de la ley a la que estamos refiriéndonos:

a.- Concepto de obrero: Se entiende el trabajador minero, agrícola, industrial o de otro género cuya labor no tenga fines administrativos. No quedaban amparados por esta ley los empleados del comercio.

b.- Otorgar dos horas de descanso en una jornada máxima de nueve horas, la cuál no podía ser continua.

c.- Concede la media jornada a destajo, en la cuál la retribución sería de tal forma que produjera cuando menos en nueve horas de labor el salario mínimo, ya que no podían aumentarse las horas de trabajo a menos de que el salario proporcionalmente se aumentara.

d.- Se establece el amparo laboral para los menores de edad. Quedando las disposiciones relativas a estos menores de la siguiente forma: Se prohíbe definitivamente el trabajo de los menores de nueve años; a los mayores de nueve y menores de doce años si se les con-

cedía en relación a su desarrollo físico con la condición de que pudiese asistir al colegio; rebasando los doce años sin que excedieran de dieciseis también se les concede esta facultad. En virtud de todo esto tuvo que fijarse un salario especial, distinto de el de los adultos.

e.- Protege al salario

f.- Protege a la familia del trabajador

g.- Se establecen los servicios sociales

h.- Estipula los Riesgos Profesionales

i.- Establece el Seguro Social

j.- Establece las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuyo procedimiento se constituía de un juicio verbal, con una sola audiencia en la que se admitía demanda y contestación, prueba de alegatos; no admitiendo recurso alguno; siendo dictada la resolución por mayoría de votos.

Cándido Aguilar el 19 de Octubre de 1914 promulga la Ley de Trabajo de Veracruz, siendo esta un antecedente de la legislación constitucional, aun cuando no abortase nuevas ideas para el beneficio del trabajador asalariado. Esta ley conserva el sentido proteccionista que caracteriza a la legislación laboral de esta época, no aunando el sentido reivindicatorio con que se habría de enfocar este problema en el Constituyente del 17 y en la que señalan nueve horas como jornada --

máxima y como salario mínimo \$1.00 (un peso).

Encontramos en esta ley una disposición que benefició a trabajadores y campesinos y sobre todo a estos últimos, ya que estipula que todas las deudas contraídas con el patrón quedan desde el momento de entrar en vigor dicha ley, extinguidas.

Por otra parte encontramos que contiene un capítulo sobre previsión social, quedando obligados los patrones en casos de accidentes de trabajo a indemnizar a sus obreros quedando estos con el derecho de cobrar de por vida su salario. La misma obligación generó también actitudes en pro de los trabajadores con respecto a los patrones o empresarios haciéndoles a estos por primera vez la creación de escuelas. La vigencia de esta ley terminó en 1917.

La Ley de Agustín Millán de 6 de Octubre de 1915 establece las asociaciones profesionales, reflejándose en esta ley la preocupación del gobernador Millán y de otros tantos gobernadores, por que se llegará a reconocer como bandera de lucha, la asociación profesional.

Esta ley fué la base para que se les reconociera a los trabajadores: personalidad, facultad para determinar sus condiciones de trabajo, su registro en las Juntas de Administración Civil; obligando a las asociaciones a agruparse en Sindicatos y dejando en libertad a los trabajadores de decidir si se agrupaban o no en

sindicatos, estando a su vez los sindicatos facultados para agruparse en Federaciones; al empresario que no quisiera tener tratos con un sindicato le serían aplicadas las sanciones establecidas por esta misma ley.

El 14 de Mayo de 1915 siendo gobernador del Estado de Yucatán el Sr. Gral. Salvador Alvarado, nace la ley que creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje de este estado que contenía en forma definitiva una situación tripartita para los tribunales de trabajo, con el fin de que en el estado de Yucatán se impartiera la justicia obrera; quedando integrada de la siguiente manera:

- Juntas de Conciliación
- Tribunal de Arbitraje
- Departamento de Trabajo

Una de las finalidades que se perseguían era que la totalidad de los trabajadores quedaran sindicalizados libremente. A su mismo se otorgaron facultades a las Asociaciones Profesionales para celebrar Contratos Colectivos de Trabajo mediante una serie de condiciones aclarando de que manera debía prestarse el servicio.

Ley del Trabajo de Yucatán. Con fecha 11 de Diciembre de 1915. La finalidad de esta ley fué establecer el principio de libertad de trabajo; el Gral. Alvarado

fué quien la promulgó y en el momento de hacerlo celebró un discurso en el que hacía notar las diferencias que existían entre patrón y trabajador, considerando - al patrón como Estado.

En esta ley la jornada de trabajo quedó reducida a ocho horas diarias; con respecto al salario se tomó para su fijación el criterio consistente en que no se trataba de que el obrero salvara su situación presente sino superarlo en relación a las circunstancias en que siempre había vivido. quedan prohibidas las jornadas de trabajo para los menores de 15 años. Se adopta la Teoría del Riesgo Profesional, en lo que se refiere a los riesgos de trabajo, pero que objetivamente solo en cierra los accidentes de trabajo y eventualmente lo que es la enfermedad profesional.

El Gral. Alvarado también pugnó por que el estado obtuviera: " En primer término, la liberación de todas ---- las clases sociales, de garantizar, en segundo lugar, idénticas oportunidades a todos los hombres y de promover en tercer término, sustituyéndose a la actividad privada, todo aquello que fuese necesario para el bienestar colectivo, propósitos que solo podrían alcanzarse destruyendo los gobiernos de minorías privilegiadas para reemplazarlos por los de los hombres de trabajo." (14)

### Constitución de 1916-1917.-

Las juntas preparatorias se iniciaron el 21 de Noviembre de 1916 y fué el "Varón de Cuatro Ciénegas" Don Venustiano Carranza --- quién entregó el Proyecto, el cuál no contenía ninguna modificación trascendental en materia de trabajo, tocandole a la Asamblea de Queretaro la obra de transformar el proyecto de Carranza en una nueva y justa constitución.

Los representantes obreros sugnaron por que en un solo artículo se establecieran las garantías obreras; de esto se desprende que por primera vez en un país -- constitucionalmente se les de cabida a los derechos -- obreros.

Ricardo Flores Magón, Juan Sarabia, Rosalío Bustamante y otros adquirieron las ideas de Ignacio Ramírez consignandolas al Partido Liberal en Julio de 1906, y a partir de entonces surgió la inquietud en gran número de diputados que integraron el Constituyente del 17 de llevar a cabo dichas ideas, elevandolas a la categoría de preceptos constitucionales, y esta fué su oportunidad.

Al discutirse el artículo 5º del Proyecto, que -- consignaba la duración de un año como máximo del Contrato de Trabajo y la irrenunciabilidad de los derechos políticos, se tomó motivo para que se añadiera más

el deseo de hacer justicia a la clase obrera, cristalizándose en la integración del artículo 123 al cuerpo de la Constitución.

El artículo 123 significa la más importante realización social de la Revolución Mexicana, ya que imparte completa protección al trabajo que es el patrimonio del hombre, estableciendo garantías para los trabajadores que forman en la sociedad la clase económicamente débil. Estas garantías tienen el rango de constitucionales lo que las hace imposibles de ser violadas por leyes ordinarias o decisiones administrativas.

El apartado "A" cuya Ley Reclamentaria es la Ley Federal del Trabajo, consigna los siguientes principios:

En su fracción I: Establece la jornada máxima de trabajo: ocho horas.

En su fracción II: Reglamenta el trabajo nocturno, con siete horas como máximo, en razón del menor agotamiento físico del trabajador.

En sus fracciones II-III-V: Establece las protecciones a la mujer trabajadora y a los menores de 16 años. Prohibiéndoles las labores peligrosas para su salud.

En su fracción IV: Reglamenta que por cada 6 días de labor se tiene derecho al descanso --

cuando menos de un día. Siendo el motivo que el trabajador recupere las energías y para que pueda dedicarse a actividades deportivas, culturales, familiares y de diversión.

En sus fracciones VI-VII-VIII-X-XI: Establece los principios rectores del salario. Además de proteger el bienestar físico del trabajador la ley asegura el pago justo y equitativo por su labor, siendo el salario suficiente para llevar una vida decorosa.

En su fracción IX: Preceptua el derecho del trabajador a participar de las utilidades de la empresa, en la proporción que la ley establece, de las ganancias que el patrón obtenga.

En sus fracciones XII-XIII: Reglamenta la protección al hogar, educación de los hijos, salud, etc, del trabajador. Y siendo el único patrimonio del obrero su capacidad de laborar, al sufrir un riesgo accidente o enfermedad profesional la ley responsabiliza al patrón imponiéndole la obligación de proporcionarle servicios médicos.

En sus fracciones XIV-XV: Establece la obligación del patrón de ofrecer todas las medidas preventivas necesarias, para evitar accidentes en el desempeño de las labores del trabajador.

En su fracción XVI: Reconoce el derecho de los trabajadores y patrones para asociarse en defensa de sus respectivos intereses. - La asociación profesional (sindicato) es la garantía principal del trabajador, siendo su principio rector: "La unión hace la fuerza".

En sus fracciones XVII-XVIII-XIX: Reconoce a los trabajadores el Derecho de Huelga y a los patrones el Derecho al Paro. No siendo estos derechos absolutos, ya que la ley los reglamenta y solo los concede si se ejercitan de acuerdo con las condiciones que la misma establece. El derecho de Huelga al igual que la Asociación Profesional están avocadas a obtener un trato más humano y justo para la clase trabajadora. En virtud del derecho de Huelga se logra que el poder del patrón no sea arbitrario. Siendo el Paro el derecho a -

suspender las labores de su empresa - siempre y cuando dicha suspensión sea justa y económicamente necesaria.

**En sus fracciones XX-XXI-XXXI:** Establece las autoridades competentes para dirimir los conflictos surgidos entre capital y trabajo. Siendo los tribunales de trabajo independientes de los del orden común. Clasificándose en Locales y Federales, llamándoseles Juntas de Conciliación.

**En su fracción XXII:** Consagra el derecho del trabajador a participar en negocios lícitos, - en asociaciones o sindicatos sin que pueda ser sancionado por el patrón.

**En su fracción XXIII:** Consagra la seguridad constitucional para el salario del trabajador en los casos de concurso o quiebra de la empresa en que labora.

**En sus fracciones XXIV-XXV-XXVI-XVII-XVIII:** Reglamenta el derecho al trabajo y estabilidad - de los trabajadores en su empleo, así como su preferencia frente a los extranjeros.

**En la Fracción XXIX:** Reglamentada y publicada el 19 de Enero de 1943, en que se creó el Ins-

tituto Mexicano del Seguro Social. En virtud de que la seguridad social tiene como fin la protección del hombre-trabajador y de su familia contra la enfermedad, muerte y miseria, así como para capacitarlo para su trabajo, dar atención médica, pago de pensiones en casos de incapacidad, desempleo y otras prestaciones.

La segunda parte principal del artículo 123 vigente, es el apartado "B" que es reglamentada por la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado.

#### Leyes Federales del Trabajo.-

La Secretaría de Industria y Comercio en el año de 1931 formuló un proyecto de ley federal del trabajo, que fué discutido por el Congreso de la Unión en período extraordinario de sesiones, que sin hacerle modificaciones trascendentales lo aprobó y siendo promulgada el 18 de Agosto de 1931 por el Ingeniero Pascual Ortiz Rubio, vigente hasta el 30 de Abril de 1960. A partir del 1º de Mayo de este año entró en vigor la "Nueva Ley Federal del Trabajo", que fué promulgada el 23 de Diciembre de 1969 por el Licenciado Gustavo Díaz Ordaz, ley que da un paso adelante en cuanto a la lucha por los derechos del-

trabajador y de lo cuál el ilustre Maestro Don Alberto Trueba Urbina es su postdata a esta nueva ley nos dice: "Sería penuria espiritual de nuestra parte reprimir la emoción de expresar en voz alta la naturaleza de la nueva ley, su significado en el orden económico, así como los méritos de todos los que participaron en su formación hasta convertirla en norma jurídica, sin referirnos a ella de manera concreta; independientemente de que nuestras convicciones se conocen a través de escritos y de críticas a las Juntas de Conciliación y Arbitraje y al más alto Tribunal de la Nación, poniendo de relieve sus errores e injusticias sociales.

Tenemos que reconocer que como obra del régimen político-constitucional, la Nueva Ley supera a la anterior, pues contiene más prestaciones legales que favorecen a los trabajadores: mejoramiento y protección de los salarios, otorgamiento de habitaciones, primas de antigüedad para retiros voluntarios, efectividad del derecho de participar en las utilidades, así como preceptos procesales con intención de mejorar la justicia obrera.

Por consiguiente se trata de una ley de "orden público" y por lo mismo de esencia capitalista en que no funciona integralmente el derecho revolucionario del artículo 123, pues entre otros --

principios adopta el de paridad procesal, retornando a la ficta igualdad entre el trabajador y el patrón, que los legisladores convierten en teoría legal contrarrevolucionaria; pero por encima de todo, sus disposiciones de carácter social aplazan la revolución proletaria por un término relativamente igual al de la vigencia de la ley aprobada, a no ser que en la práctica nuevos derechos laborales sean desvirtuados por los tribunales del trabajo y de amparo.

La nueva ley cumple lealmente con su función de proteger y tutelar a los trabajadores dentro del régimen capitalista abreviado de paréntesis de paz social frente al inevitable cambio de las estructuras económicas y políticas del porvenir."

## CITAS DEL CAPITULO PRIMERO

- (1) Leonardo Graham Fernández, "Los Sindicatos en México". Pag. 9
- (2) Leonardo Graham Fernández, op. cit. Pag. 11
- (3) Guillermo Floris Margadant, "Derecho Romano". ---  
Pag. 414
- (4) Mario de la Cueva, "Derecho Mexicano del Trabajo".  
Pag. 43
- (5) Alfredo Sánchez Alvarado, "Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo I
- (6) Martín Saint León, "Ensayo sobre el Origen de las-Guildas". Pags. 440 y 441
- (7) Martín Saint León, op. cit. Pag. 449
- (8) Leonardo Graham Fernández, op. cit. Pag. 21
- (9) Alfredo Sánchez Alvarado, op. cit. Pag. 49
- (10) Alfredo Sánchez Alvarado, op. cit. Pag. 26
- (11) Alberto Trueba Urbina, "El Artículo 123".
- (12) Mario de la Cueva, op. cit. Pag. 93
- (13) Ricardo J. Zevada, "Ponciano Arriaga y la lucha --  
por la Libertad en el Congreso Constituyente -  
de 1857". Pags. 108-111
- (14) Mario de la Cueva, op. cit. Pag. 107
- (15) Alberto Trueba Urbina, "Nueva Ley Federal del Trabajo". Pag. XXIII

## C A P I T U L O    I I

### EL CONTRATO DE TRABAJO

- 1.- Generalidades del Contrato
- 2.- Naturaleza Jurídica
- 3.- Clasificación de los Contratos de Trabajo
  - a).- Contrato Individual
  - b).- Contrato Colectivo
  - c).- Contrato Ley

1.- Generalidades del Contrato.-

Antes de dar la -  
definición del Contrato de Trabajo, haremos mención al  
concepto del contrato genéricamente.

El Dr. Manuel G. Escobedo nos dice "...los conve-  
nios pueden producir como efectos de derecho, ya la --  
creación de un derecho real, la transferencia de un --  
crédito, la modificación de una obligación o su extin-  
ción. De estos efectos cuando el convenio tiene por --  
efecto transferirlos, se llaman contratos. Cuando pro-  
ducen cualesquiera otros efectos, son convenios". (16)  
Sosteniendo el Dr. Escobedo que el convenio es el gé--  
nero y el contrato la especie.

El Dr. Borja Soriano en su Teoría General de las-  
Obligaciones, nos da la definición de Colín y Capitant  
"El Contrato o convenio es un acuerdo de dos o varias-  
voluntades en vista de producir efectos jurídicos.  
Contratando las partes, pueden tener por fin, sea ---  
crear una relación de derecho, crear o transmitir un-  
derecho real o dar nacimiento a obligaciones; sea modi-  
ficar una relación preexistente, sea en fin extingui-  
la". (17)

Para el ilustre Dr. Rojina Villegas "...el contra-  
to se define como un acuerdo de voluntades para crear-  
o transmitir derechos y obligaciones; es una especie -  
dentro del género de los convenios. El Convenio es un-

acuerdo de voluntades para crear, transmitir, modificar o extinguir derechos y obligaciones reales o personales, por lo tanto, el convenio tiene dos funciones: una positiva que es crear o transmitir derechos y obligaciones y otra negativa modificarlos o extinguirlos. Preferimos decir derechos reales y personales y no derechos patrimoniales en virtud de que pueden existir derechos personales de contenido extrapatrimonial."

(18)

El artículo 1792 del Código Civil vigente establece: "Convenios el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones" el artículo 1793: "Los convenios producen o transfieren obligaciones y derechos toman el nombre de contratos". (19)

Los artículos 1794 y 1795 señalan los elementos de existencia y validez del contrato.

El primer antecedente jurídico del contrato de trabajo, lo encontramos como ya mencionamos en el capítulo anterior, en las variantes del contrato de alquiler (Locatio Conductio Operis y Locatio Conductio Operarum) del Derecho Romano, ya que algunas de sus características prevalecen aun en distintas legislaciones.

El Contrato de Trabajo en el Código de Napoleón (inspirado en el Derecho Romano) se encontraba sometido

do a las disposiciones civiles conociendolo con el nombre de Arrendamiento de Obra y Arrendamiento de Industria, esto significa que la relación se regía por el principio general de contratación, en base al libre -- acuerdo de voluntades. Tanto el empresario como el trabajador se encontraban en igualdad de condiciones y la libertad de estos para pactar sus condiciones, suponía la aplicación del principio de autonomía de la voluntad. Estas ideas fueron recogidas por los Códigos Civiles de 1870 y 1884 de nuestro país.

En 1932 fué abrogado el Código Civil de 1884 entrando en vigor el del Distrito y Territorios Federales que se expidió en 1928 y en cuya exposición de motivos señala: "...se transformó el contenido del anterior ya que este era notoriamente individualista, y el derecho debía socializarse para proteger a todos los componentes de la sociedad sin privilegios ni excepciones debidas a posición, sexo o manera de pensar, nunca el derecho debe ser instrumento de dominio u opresión por una clase sobre otra".

Se suprimieron en el Proyecto de dicho Código los contratos sobre servicios domésticos, aprendizaje, servicios por jornal y servicios a precio alzado, en los que el empresario no pone materiales de obra; la reglamentación de estos contratos se dejó a la Ley Orgánica del artículo 123.

Por lo anteriormente expuesto deducimos que el Contrato Civil es el antecedente inmediato del Contrato de Trabajo.

## 2.- Naturaleza Jurídica.-

Para una mejor definición del Contrato de Trabajo, para darla con exactitud creemos necesario primero hablar de su naturaleza jurídica.

Por la afirmación expuesta en el último párrafo del inciso anterior, encontramos que varios autores tratan de incluir el Contrato de Trabajo en los tipos de contrato que reglamenta el Código Civil, es decir, que consideran que la prestación de servicios nace por virtud de un acuerdo de voluntades, a raíz de esto han surgido dos corrientes antagónicas a saber:

a).- Tesis Contractualistas.- Que sostienen como principio rector el que la prestación de servicios se origina por un acuerdo de voluntades

b).- Tesis Anticontractualistas.- Que sostienen que la prestación de servicios carece, en ciertos casos, de dicho acuerdo de voluntades conociéndosele con el nombre de Teoría de la Relación de Trabajo; y a las cuales haremos referencia en el capítulo siguiente

Los seguidores de la Tesis Contractualista no a--

ceptan aun la idea de que el Contrato de Trabajo y en general el Derecho del Trabajo es una disciplina jurídica con autonomía y sustantividad propias, que la distinguen de las demás ramas jurídicas, como lo mencionamos al inicio de este trabajo; y así encontramos que tratan de equiparar el contrato de trabajo con:

El Arrendamiento.- Marcel Planiol y Jorge Ripert son los principales sustentantes de que el contrato de trabajo es un arrendamiento de servicios, teniendo sus bases en la locación de servicios del Derecho Romano.

Con respecto a este contrato el Código Civil vigente estipula: "Hay arrendamiento cuando las dos partes contratantes se obligan recíprocamente; una a conceder el uso o goce temporal de una cosa y la otra, a pagar por ese uso o goce un precio cierto".

Tomando en cuenta lo preceptado por dicho artículo, los autores antes citados afirmaban que el contrato de trabajo era un contrato de arrendamiento, desde el momento en que el trabajador ponía la fuerza de su trabajo a disposición del patrón, y afirmando también que si el individuo no podía disponer por medio de un contrato de sus centros vitales, si podía disponer de su energía y utilizarla para producir a otro un resultado.

A nuestro parecer la única forma de aceptar esta-

teoría sería si aun existiese la esclavitud, ya que --  
como vimos en el primer capítulo, el hombre esclavo --  
era considerado como una cosa; en la actualidad no --  
existiendo la esclavitud es imposible aceptar dicha --  
teoría, ya que la clase trabajadora esta sumamente pro  
tegida tanto constitucionalmente como por diversas le-  
yes que la amparan fehacientemente.

Esta teoría también es atacada por Philipp Lotmar  
(autor alemán) a quién cita de la Cueva:

"En el arrendamiento como en la Compra-Venta,  
la cosa se separa del arrendador o vendedor,  
para quedar bajo la posesión del arrendata--  
rio o comprador, en el Contrato de Trabajo -  
por el contrario, el trabajo permanece unido  
intímadamente a la persona de quién desempeña  
el servicio y lo unico que se separa es el -  
resultado o efecto del trabajo; además la --  
prestación del arrendador o vendedor es siem  
pre una parte de su patrimonio, en tanto que  
en el Contrato de Trabajo, no se promete si-  
no fuerza personal, esto es, nada que perte-  
nezca al patrimonio. El trabajador promete -  
una actividad la que no es nunca el objeto -  
de la prestación del arrendador o vendedor".

(20)

Luego entonces podemos establecer que el Contrato

de Trabajo no es un Contrato de Arrendamiento en base al artículo 2400 del Código Civil, que a la letra dice

"Son susceptibles de arrendamiento todos los bienes que puedan usarse sin consumirse, excepto á aquellos que la ley prohíbe arrendar y los derechos estrictamente personales."

Suponiendo sin aceptarlo, el que la cosa física fuera cosa, ésta en el momento de la prestación del -- servicio se extingue, sale del cuerpo del trabajador y no regresa a él; lo que quiere decir que no puede ser dada en arrendamiento, por que en éste, el bien arrendado tiene que regresar al arrendador al termino del -- contrato; lo que no es posible en el Contrato de Trabajo; además de que la energía humana siendo inmaterial no puede ser objeto de arrendamiento, puesto que este contrato solo puede darse sobre cosas materiales, confirmando una vez más que el contrato de trabajo no puede ser equiparado al contrato de arrendamiento.

Compra-Venta..- El principal sustentante de esta -- teoría es Carnelutti, quien parte de la similitud entre el suministro del trabajo y el de la energía eléctrica; afirmando que en uno y en otro caso lo fundamental lo constituye una fuerza, la cuál puede ser objeto de Compra-Venta, pero no de arrendamiento, en cuanto -- que en este último contrato debe devolverse la cosa --

arrendada, lo cual resulta imposible con la energía eléctrica o humana.

Lo primero que se objeta a esta teoría es que una de las principales características del Contrato de Compra-Venta es la obligación de dar y en este caso, la energía del trabajo, es una obligación de hacer.

Y personalmente creemos que no puede, el Contrato de Trabajo, equipararse a este tipo de contrato debido a que el objeto o cosa debe separarse del patrimonio del vendedor pasando automáticamente al del comprador y en el contrato de trabajo no puede transmitirse la propiedad de la energía ya que esta queda unida al trabajador.

Podemos también mencionar la objeción del Lic. Jesús Castorena que dice: el que adquire tiene la libre disposición de lo que compra, esta disposición es contraria a la disposición del trabajador, que puede dejar de trabajar cuando quiera; que la energía humana es inasecible, ya que en el momento de producirse se consume, y lo que el patrón aprovecha son los resultados de la energía, no la energía misma; la concepción de la compra-venta del trabajo trae consigo la esclavitud y el Derecho repudia la concepción en que el hombre compromete su persona.

Si el objeto de la Compra-Venta es el hombre, como el hombre este fuera del comercio, como el hombre -

no es una cosa, como el cumplimiento forzoso de las obligaciones de hacer, no es posible en Derecho, como ningún derecho de propiedad adquiere el patrón sobre el trabajador y como además, el objeto del contrato no es el hombre, sino una parte o porción de la capacidad de trabajo de la persona humana, resulta que la asimilación es absurda. (21)

Sociedad.— Calixto Valverde y Alfonso Chatelain fueron los principales sustentantes de esta teoría, afirmando que tanto el trabajador como el patrón convienen en asociarse con el objeto de producir algún producto y obtener ganancias las cuáles resultan del esfuerzo de los dos.

Veamos lo que dice al respecto Calixto Valverde:

"...este contrato esta orientado hacia el pasado, y otra cosa distinta ocurre en las ideas de Sociedad y Comunidad. Estas implican igualdad y libertad de los interesados al ser patrones y obreros socios de una comunidad, y por eso el espíritu de tales contratos esta orientado hacia el porvenir. Algun escritor piensa que la sociedad no puede existir entre obreros y patrones por varias razones: Primero, por que el obrero tiene necesidades inmediatas que satisfacer y no puede esperar a la

venta del producto. ¿Pero es que el patrono - no puede y debe anticipar a los obreros algo que necesitan, del mismo modo que un socio an ticipa a los demás? Segundo, no puede haber - sociedad a causa del riesgo de la empresa, -- puesto que el obrero no puede correr ningún - riesgo. ¿Por qué no? ¿No lo corren ahora con - el régimen del salario? Pues, ¿que los paros - parciales, el cierre de la fábricas, la redu - cción de los salarios no son riesgos para él? Por otra parte, en una sociedad se admiten to das las reglas de distribución que se quieran por tanto, para unos socios, los obreros, pue - de haber una parte fija anticipada y para el - capital otra parte, que recibirá más tarde y - que debe además compensar el riesgo. Cuando - decimos que el trabajo es creación de produc - tos implícitamente admitimos el derecho a par te de la proporción a favor del trabajador, y si la condición de esa parte no puede darse - considerando el contrato de trabajo como un - arrendamiento, si es posible dándole la condi - ción de Contrato de Sociedad. Pues solo así - puede el trabajo ser un modo de adquirir la - propiedad. Ahora bien si la naturaleza del -- contrato de trabajo encaja en el de Sociedad-

y por el cuál se da la participación debida - al capitalista y al obrero, añadiremos que es también de naturaleza consensual y bilateral... "el contrato de sociedad origina una personalidad nueva, distinta de la de cada uno de los individuos, la cuál tiene un patrimonio propio destinado al cumplimiento del fin social...". (22)

Las principales críticas hechas a esta teoría --- son: El Contrato de Sociedad da nacimiento a una persona jurídica colectiva distinta de cada uno y de todos los socios; el contrato de trabajo permite que por el acuerdo de voluntades tanto el patrón como el trabajador conserven su propia personalidad.

Además de que en el contrato de Sociedad encontramos tres clases de relación: 1.- La de los socios con la sociedad. 2.- La de socios entre sí. 3.- La de la sociedad con terceros; y en contrato de trabajo exclusivamente encontramos las relaciones entre obrero y patrón.

Al parecer del Maestro Mario de la Cueva "la doctrina de Chatelain, más que una explicación jurídica del contrato de trabajo, es una explicación del fenómeno de la producción".

"...entre el contrato de trabajo y el contrato de sociedad existen importantes diferencias, en el prime-

ro hay un cambio de prestaciones y de trabajo subordinado, en tanto que en el segundo hay un trabajo común- el contrato de trabajo si es una relación contractual- supone una relación de acreedor a deudor, entre el patrono y los trabajadores, en tanto que en el contrato de sociedad las relaciones existen entre la sociedad y cada uno de los socios." (23)

Mandato.- Hay autores que consideran que el contrato de trabajo es un Contrato de Mandato, de lo cuál Marcel Planiol opina que es difícil hacer la distinción entre el contrato de trabajo y el mandato remunerado, en virtud de que el mandatario realiza actos de representación por órdenes e instrucciones del mandante- por lo que se podría asimilar uno y otro.

Si hacemos referencia al artículo 2546 del Código Civil que estipula el mandato diciendo: "El mandato es un contrato por medio del cuál el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante los actos jurídicos que este le encarga"; podemos encontrar las siguientes diferencias:

a.- En el contrato de trabajo el trabajador no ejecuta actos en nombre del patrono, sino que en su propio nombre realiza la prestación del servicio.

b.- La prestación de servicios jamás podrá ser gratuita.

c.- El contrato de trabajo no puede ser terminado por medio de la revocación, como puede hacerse en el mandato.

En virtud de todo lo anteriormente expuesto podemos concluir que no es posible equiparar el Contrato de Trabajo con ninguno de estos contratos que ya explicamos, ya que cada uno requiere, para tener validez de los elementos ya mencionados y faltando alguno de ellos no podrán configurarse.

### 3.- Clasificación de los Contratos de Trabajo.-

Los contratos de trabajo que al igual que los contratos civiles, generan derechos y obligaciones entre obreros y patrones, pueden clasificarse de la siguiente manera:

#### a.- Contrato Individual.-

El definir este contrato ha sido un problema para la mayoría de los tratadistas y así encontramos que Marcel Planiol nos dice:

"El Contrato Individual de Trabajo es una con  
vención por la cuál una persona pone su acti  
vidad profesional a disposición de otra, de modo que trabaje bajo la dirección de está y para su provecho mediante una remuneración - denominada: salario". (24)

"El Contrato Individual de Trabajo es áquel por virtud del cuál una persona se obliga a ejecutar temporalmente los trabajos que entran en su profesión u oficio por cuenta de otra, la que a su vez se obliga a pagarle durante el mismo tiempo el salario convenido o fijado por la costumbre o el uso". Esta es la opinión que sobre el particular nos da el autor Pic. (25)

Cabanellas opina al respecto: "El Contrato de Trabajo es áquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cuál una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse bajo su dependencia o dirección de la actividad profesional de otra. El esfuerzo productivo debe en todos los casos recibir una compensación equitativa de áquel que obtiene los beneficios." (26)

La definición de Mario de la Cueva es la siguiente: "Contrato Individual de Trabajo es áquel por el cuál una persona mediante el pago de la retribución correspondiente subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de otra persona". (27)

La dirección y dependencia (además de la prestación de servicios y salario) a que hacen referencia -

los autores antes citados como principales características del Contrato Individual, el Maestro Mario de la Cueva no los emplea por no considerarlos como características arguyendo que: "La dependencia económica no es pues, el elemento que distingue a la relación de -- trabajo de las restantes prestaciones de servicios, pero si debe tomarse en cuenta como un elemento sintómatico y es que cuando se encuentra será un índice de -- que la persona que presta el servicio pertenece a la -- clase trabajadora. "El término dirección literalmente--tomado, tampoco sirve para individualizar la dirección de trabajo, por que dirección existe en mayor o menor--dimensión en todo trabajo o servicio que se preste en--beneficio de otro lo cuál no quiere decir que no tenga cierta influencia y que no exista dirección del patro--no sobre los trabajadores a su servicio, sino tan so--lo, que no puede servir como criterio diferencial".

(28)

A continuación daremos la definición reglamentada en nuestra actual Ley Federal del Trabajo en su Título II artículo 20 párrafo segundo:

"Contrato Individual de Trabajo cualquiera que sea su forma o denominación, es áquel por virtud del cuál una persona se obliga a prestar--a otra un trabajo personal subordinado, me --diante el pago de un salario." (29)

Nuestra personal concepción del Contrato Individual de Trabajo es la siguiente: Es un acuerdo de voluntades en virtud del cuál una persona (TRABAJADOR) - se obliga a brindar su fuerza de trabajo a otra persona (PATRON) quien a su vez se obliga a retribuirlo (SALARIO). Se notará que no empleamos el término "subordinación" que la mayoría de los autores y la ley mencionan, las causas las expondré en el último capítulo, ya que precisamente el ir en desacuerdo con dicho término fué lo que dió origen a este trabajo.

b.- Contrato Colectivo.-

Se originó en el siglo XIX después del nacimiento de la Asociación Profesional. Viniendo a sustituir el Contrato Individual y haciendo posible la realización completa del principio jurídico: "LA LEY ES IGUAL PARA TODOS". Por virtud de este contrato los empresarios no pueden imponer caprichosamente sus condiciones a los trabajadores como sucedía con los contratos individuales, los que aceptaba el trabajador por su difícil situación económica ya que de no aceptarlos no disfrutaría de salario alguno.

En la legislación alemana encontramos que a este se le denominó "Contrato de Tarifa" (tarifvertrag) notándose una definición específica. La definición de Hueck-Nipperdey a quienes menciona Mario de la Cueva--

es la siguiente: "...es un contrato que se celebra entre patronos o asociaciones de patronos y - asociaciones de trabajadores con capacidad legal, para reglamentar el contenido de los contratos de trabajo y fijar las obligaciones, - en asuntos de trabajo, de las partes que lo - celebran".

A lo que añade de la Cueva que estos autores se - inclinaban por la tesis contractualista pero que basta ría sustituir el término contrato por el de convenio - para tomarla como modelo de definición". (30)

Cabanellas citando a Unzuán "...la convención colectiva es toda convención escrita y concluida para -- una duración determinada entre uno o varios patronos - o una organización de patronos, de una parte, y de un grupo de obreros o una organización obrera por la otra parte, y con propósitos de uniformación de las condiciones de trabajo individuales y eventualmente de las reglamentaciones de otras cuestiones que interesan al trabajo". (31)

Para Ramírez Gronda: "...es el que celebra un patrono o un grupo de patronos, con un grupo de obreros - En sentido estricto existe contrato colectivo de trabajo cuando el dador del empleo contrató con un sindicato o sea con un producto organizado de trabajadores".

Para el Maestro Mario de la Cueva: "Es el conve--

nio que celebran las representaciones profesionales de los trabajadores y de los patronos, o estos aisladamente, para fijar sus relaciones mutuas y crear el derecho que regule, durante cierto un cierto tiempo, las prestaciones individuales de servicios." (32)

La definición dada en el artículo 386 de la Nueva Ley Federal del Trabajo es la siguiente:

" Es un convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones segun las cuáles debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos."

El Maestro Alberto Trueba Urbina en su comentario a este artículo, nos dice, que dicho contrato no podrá contener ninguna cláusula inferior a las establecidas en el artículo 123 constitucional, en la Ley Federal del trabajo, costumbre laboral y jurisprudencia que benefician al trabajador.

La diferencia entre Contrato Colectivo y Contrato Individual estriba en la relación existente entre los sujetos que se obligan, en el colectivo intervienen un patrón(es) o bien uno o varios sindicatos de patronos y un sindicato (s) obreros y en el individual interviene como trabajador una sólo persona física.

Las ventajas originadas en virtud de este contrato para los trabajadores son:

- Igualdad.
- Mejoramiento de las condiciones de trabajo.
- Organización y funcionamiento de servicios sociales.
- Jornadas humanas de trabajo.
- Salarios mejores.

Las ventajas para los patrones son:

- Igualdad.
- Evitar la concurrencia desleal.
- Tranquilidad de las empresas (en virtud de que se respeta el contrato y no hay motivos (conflictos)

Dentro de este Contrato encontramos dos clases de cláusulas principales, a saber:

- a.- Salario.
  - b.- Horas de trabajo.
  - c.- Descansos.
  - d.- Vacaciones.
  - e.- Lugar de la prestación del servicio.
  - f.- Duración del contrato.
  - g.- Terminación del mismo.
- Obligatorias

- Potestativas
- a.- Reglamentación del Derecho de Huelga.
  - b.- Integración de Comisiones Mixtas.
  - c.- Designación de Delegados.
  - d.- Cláusulas de exclusión.

Las características generales de este contrato -- son las siguientes:

- 1.- Puede celebrarse unicamente por Asociaciones -- Profesionales de Trabajadores y de Patrones.
- 2.- La celebración de este contrato es una obliga-- ción para los empresarios. (art. 387)
- 3.- Se extiende a todos los trabajadores de la nego-- ciación. (art. 386)
- 4.- Inmediatez o vigencia automática. (art. 390)

c.- Contrato Ley.-

Este contrato es una moda-- lidad del contrato colectivo, conociendosele también -- con el nombre de Contrato Obligatorio, tiene como fina-- lidad el que se unifiquen de manera nacional las condi-- ciones de trabajo para lograr mayores y mejores benefi-- cios para el trabajador, para que los trabajadores de-- diversas empresas se unan por el interés común económi-- co.

El artículo 404 de la Nueva Ley Federal del Traba-- jo, nos dice:

"Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuáles debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional."

Con la aparición de este contrato se logran enormes ventajas laborales al beneficiarse los trabajadores y se evitan luchas intergremiales e interpatronales, surgiendo así armonía en las fuentes de trabajo.

Si el Contrato Colectivo se celebró por una mayoría de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, en una o más Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, o en todo el territorio nacional, podrá ser elevado a la categoría de Contrato Ley, previo cumplimiento de los requisitos establecidos por los artículos: 407, 408, 410, 412, 414, 415.

La terminación de dicho contrato se producirá:

- 1.- Por mutuo consentimiento de las partes que representan las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos.

2.- Si al concluir el procedimiento de revisión, -  
los sindicatos de trabajadores y los patrones -  
no llegan a un convenio, salvo que áquellos --  
ejerciten el Derecho de Huelga.

## CITAS DEL CAPITULO SEGUNDO

- (16) Manuel G. Escobedo, "Teoría General de las Obligaciones". Tomo I. Pag. 70
- (17) Manuel Borja Soriano, "Teoría General de las Obligaciones". Tomo I. Pag. 129
- (18) Rafael Rojas Villegas, "Compendio de Derecho Civil". Tomo IV. Pag. 7
- (19) Código Civil. Pag. 325
- (20) Mario de la Cueva, op. cit. Pag. 447
- (21) J. Jesús Castorena, "Manual de Derecho Obrero". -- Pag. 52
- (22) Alfredo Sánchez Alvarado, op. cit.
- (23) Mario de la Cueva, op. cit. Pag. 451
- (24) Marcel Planiol, "Traite Practique de Droit Civil" Tomo XI. Pag. 6
- (25) Paul Pic, "Traite Elementale de Legislación Industrielle".
- (26) Guillermo Cabanellas, "Tratado de Derecho Laboral" Tomo II. Pag. 69
- (27) Mario de la Cueva, op. cit. Pag. 370
- (28) Mario de la Cueva, op. cit. Pag. 371
- (29) "Nueva Ley Federal del Trabajo". Pag. 27
- (30) Mario de la Cueva, op. cit. Pag. 508
- (31) Guillermo Cabanellas, op. cit.
- (32) Mario de la Cueva, op. cit. Pag. 632

## C A P I T U L O    I I I

### LA RELACION DE TRABAJO

- 1.- Teoría de la Relación de Trabajo
  - a.- Tesis anticontractualistas
  - b.- El Trabajo como simple hecho
- 2.- El Nuevo Contractualismo
- 3.- Elementos
- 4.- Efectos en el Contrato Individual
- 5.- Efectos en el Contrato Colectivo
- 6.- Continuidad

### 1.- Teoría de la Relación de Trabajo.-

En el capítulo anterior, en el inciso referente a la naturaleza jurídica del Contrato de Trabajo, concluimos que la -- equiparación de este contrato a los contratos civiles -- resultaba ilógica y antijurídica; por lo tanto, hare-- mos ahora una breve referencia a la Teoría de la Relación de Trabajo, que trata de determinar si el vínculo jurídico que une o liga al empleador (de ahora en adelante nos referiremos al patrón como empleador, las -- causas las expondremos en el inciso referente a los -- elementos de la relación de trabajo) y al trabajador -- y que les hace nacer todas las consecuencias jurídicas establecidas por la ley laboral, tiene su origen en un acuerdo de voluntades de las partes o, si basta, para la aplicación del Derecho del Trabajo la incorporación del trabajador a la empresa.

Kaskel y Dersch opinan al respecto: "En la doctrina se discute si la relación de trabajo tiene su origen en el contrato o en la incorpora-- ción al establecimiento. El problema se pone -- en claro al plantear estas dos cuestiones secundarias: Primero, la cuestión de saber si tamb-- ién una relación efectiva de trabajo sin contrato, es capaz de surtir efectos de derecho del -- trabajo a causa de la mera incorporación al es-

establecimiento; y segundo, la cuestión de si a la celebración del contrato debe agregarse la incorporación al establecimiento. Aquí se opone la llamada Teoría del Contrato a la Teoría de la Incorporación. La Teoría del Contrato parte del punto de vista de que se necesita, principalmente, un contrato para que nazca válidamente la relación de trabajo; no exige además la incorporación al establecimiento, pero tampoco se contenta con la mera incorporación. Por otro lado, la Teoría de la Incorporación no exige el contrato, sino que requiere la incorporación, aun cuando el contrato no se haya celebrado."

Para Cabanellas, la palabra "relación", deriva de la voz latina "Relatio", que significa conexión de una cosa con otra, enlace entre dos cosas. "...tanto la correspondencia de una cosa con otra, como el vínculo o comunicado entre dos o más personas. Su uso en derecho equivale a conexión, sinónimo de enlace, trabazón, concatenación. La locución relación de trabajo significa la conexión indispensable en quien presta un servicio, más bien entre quien presta un servicio y el servicio prestado. De esa forma, en todo contrato de trabajo se produce, como natural consecuencia, una relación de trabajo; esto es, una --

prestación de servicios que constituye también el objeto del convenio. En síntesis, relación de trabajo significa el efecto del contrato o la conexión que surge de su ejecución". (33)

" La relación que se produce entre la empresa y los trabajadores, esta constituida por un -- conjunto de vínculos personales y patrimoniales que ligan entre sí a áquellos, reconociéndoles deberes de carácter moral y económico".

Eugenio Pérez Botija (34)

Jesús Castorena da como válido que los fenómenos hechos, los órganos, etc, se encuentran en relación cuando existe entre ellos un orden ya sea de causalidad, de sucesión, simultaneidad, función, tiempo, lugar, etc, y que las personas de la misma manera entran en relación cuando existen entre ellas un orden: ya sean relaciones de amistad, conocimiento, vecindad, trabajo, etc, y que esto provoca sucesos de disposición de ánimo, de reciprocidad, de entendimiento sobre bases determinadas cuando el mencionado orden se traduce en derechos y obligaciones; las relaciones son jurídicas. Por lo tanto, la relación de trabajo expresa un orden jurídico entre quién trabaja y quién aprovecha el producto del trabajo. (35)

Para el gran luchador y defensor de la clase obrera

ra en nuestro país: Don Alberto Trueba Urbina: " la relación es un término que no se opone al contrato, sino lo complementa, ya que precisamente áquella es originada generalmente por un -- contrato, ya sea expreso o tácito, que genera la prestación de servicios y consiguientemente la obligación de pagar salarios y cumplir con todas las normas de carácter social". (36)

El autor Hueck dice que la relación de trabajo es áquella situación originada por un hecho real, que es el trabajo entre sí, independientemente que exista o no, una obligación de prestar el servicio. Dice que de be entenderse como una relación obligatoria laboral in distintamente, tanto se procede o se origina de un con trato de trabajo o de un especial fundamento jurídico: ley, disposición o reglamento oficial.

Por otro lado, Mario de la Cueva dice que existen dos teorías que nos explican la naturaleza de la relación de trabajo, a saber: La primera que abarca todas las ideas que consideran la relación obrero patronal -- como un contrato de derecho privado y que se rige por los principios de Derecho Civil y la segunda que com prende las directrices que inician una separación de -- los clásicos moldes civiles, entre las cuáles en contra mos la que menciona que la relación de trabajo, debe -- ser considerada como un conjunto de derechos y obliga-

ciones que derivan para trabajadores y patronos del hecho simple de la prestación del servicio. (37)

a.- Tesis Anticontractualistas.-

Estas tesis-niegan que el vínculo entre trabajador y empleador se origine por un contrato, basándose en que el contenido de la relación de trabajo se encuentra ya preestablecido por la ley y por su manera de constituirse y así en contramos:

La Teoría de la Institución.- Hauriou y Renar son los principales seguidores de esta teoría, que se basa en que la empresa integra una sociedad profesional, a la que se someten los trabajadores con carácter legal, asemejándolos a los ciudadanos que se encuentran sometidos a las leyes del Estado, por ser miembros de la comunidad en cuya vida participan.

Consideran el Contrato de Trabajo como un acto de adhesión, parecido al acto condición del Derecho Administrativo; afirmando que el contrato de trabajo individualiza los presupuestos de un estatuto legal o reglamentario de trabajo en una relación concreta laboral.

La Teoría de la Incorporación al Empleo.- Sostiene que los preceptos legales operan regulando el vínculo y sus efectos desde el momento en que el traba

jador se incorpora materialmente al empleo.

b.- El Trabajo como Simple Hecho.-

Solo existirra la relación de trabajo en los casos en que se desconnoscan los aspectos contractuales en la prestación de trabajo, o sea, en los casos en que hay trabajo sin -- contrato.

En estos casos y por decisión legal y sólo para - proteger al trabajador, en razón de la igualdad y para impedir el enriquecimiento, se establece que se aplicaran la totalidad de los derechos que emanen de la eficacia del contrato en forma especial el salario, verbi gratia: El trabajo prestado en forma adhesiva o con simulación de edad por un niño. También en los casos de trabajo impuesto, obligatorio o forzoso.

2.- El Nuevo Contractualismo.-

Una vez expuestas las ideas de los autores que toman la postura civilista, y las nuestras referidas a que los contratos civiles no explican la naturaleza jurídica del vínculo entre empleador y trabajador y de los que proponen la Teroría de la Relación de Trabajo, concluimos que la figurra "Contrato de Trabajo", es la única que nos explica el vínculo ya mencionado. Haciendo hincapié en que no-

debemos considerarlo con las características del contrato civil, sino como producto de la evolución de los sistemas económicos que dieron lugar a un nuevo tipo de legislación: la legislación del trabajo.

García de Haro comentando a Bayón nos da luz sobre este punto:

"Un contrato no es nunca el producto exclusivo de la voluntad de las partes, y mucho menos cuando no se trata de un contrato atípico, sino de un contrato nominado como el de trabajo

El contrato es el conjunto de reglas legalmente obligatorias, más las que establecen libremente las partes dentro del margen que la ley permite a la autonomía de la voluntad; solamente dentro de este margen se reconoce a los contratantes una potestad creadora de obligaciones que puedan resultar las adecuadas para cada tipo de relación jurídica, dadas las infinitas variedades de situaciones que dentro de cada grupo identificado de relaciones jurídicas pueden presentarse.

Mediante dicha creación de obligaciones por la voluntad contractual se permite no sólo esa adecuación, sino también una cierta movilidad del tráfico jurídico, que puede llegar a influir sobre el propio derecho neces-

rio; así, la voluntad es reconocida dentro de ciertos límites por la ley como capaz para la determinación de prestaciones mediante esa autorización las crea en cada caso concreto, pero tan pronto como de la voluntad nace el vínculo jurídico se crea la obligación, a ella se incorporan todas las prestaciones que impone el derecho necesario. Así ocurre con el contrato de trabajo: tan pronto como entre un empresario y un trabajador se establece el vínculo laboral, a esa relación jurídica individual de trabajo quedan incorporadas todas las prescripciones del derecho necesario, la jornada máxima, el salario mínimo, etc. Este hecho fué visto por los defensores de la Teoría relacionista de forma inversa a la que a nuestro juicio es la real. No se trata de que por disminuir la materia sobre la que pueden estatuir libremente las partes pierda la voluntad de éstas su fuerza de creación de obligaciones y quede reducido el contrato a una fórmula de adhesión o cláusulas genéricas invariables. La realidad misma del mundo del trabajo nos muestra como es falso deducir tal consecuencia de una posición teórica apriorísticamente

te sentada y como esas fórmulas invariables -- no rigen sino en ocasiones historicamente -- excepcionales, quedando casi siempre un margen amplio de libertad para la contratación-laboral. Por ello, repetimos no se trata de que unos pobres restos de potencia creadora-de obligaciones se incorporen a un cuadro legal o reglamentario, sino que los preceptos-de derecho necesario, todo el cuadro estructural que enmarca el contrato, puede incorporado al negocio jurídico contractual." (38)

La denominación de "Contrato de Trabajo" se utilizó por primera vez en Bélgica, utilizándose posteriormente en el Código de Trabajo Francés y actualmente da origen a leyes especiales o se encuentra en Códigos del Derecho del Trabajo, este contrato se ha independizado jurídicamente. Es un contrato Sui Generis, - con elementos propios, peculiares y muy particulares.-

Y así podemos concluir con Cabanellas: " El contrato de trabajo nacido como tal lo concebimos hoy en día, de distintos ideales sociales y jurídicos, integra una figura que no encaja dentro de los moldes de los contratos tradicionales. El contrato cuyo contenido es la prestación de un servicio subordinado de carácter económico, que requiere de un esfuerzo físico,-

muscular e intelectual, representa algo más que la --- Compra-Venta, que la Sociedad, que el Arrendamiento o el Mandato, etc,. Este contrato que contiene réquisitos peculiares, se distingue ya con claridad dentro de la legislación positiva en los países que lo han regulado en leyes especiales, o en los cuáles la materia de trabajo ha sido dosificada de tal forma que aparece como una figura jurídica autónoma, con notables diferencias a los demás contratos del derecho común. (39)

.Creemos necesario hacer mención sobre que entre el contrato y la relación de trabajo no hay discrepancia, en virtud de que el primero no puede sustituirse por el segundo, por ser la relación la manifestación del contrato y así vemos que en el artículo 20 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, el Contrato Individual se identifica con la relación de trabajo independiente de los actos que la originen.

### 3.- Elementos.-

Nuestro Derecho Positivo preceptúa dos tipos de relaciones jurídico-laborales a saber: Individuales y Colectivas. En la relación individual encontramos a los sujetos que prestan y reciben el servicio de una manera directa e inmediata; y en la relación colectiva, los sujetos se encargan de la fijación de las bases sobre las cuáles prestaran sus servi

cios, los sujetos de la relación jurídica individual.

(40)

Por lo tanto: "Trabajador" es la persona que presta sus servicios personales y el que los recibe "Empleador" (en nuestro derecho no se usa este término sino el de patrón).

"Trabajador".-

El artículo 8° de la Nueva Ley Federal del Trabajo nos dice: "Trabajador, es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado."

Deducimos que este artículo al hacer referencia a que "trabajador, es la persona física...", incluye tanto a hombres y mujeres que tengan capacidad legal para intervenir en la creación y desarrollo de relaciones jurídico-laborales. Y a la vez objetamos que emplee la palabra "subordinado", las causas como ya dijimos anteriormente las analizaremos en el capítulo siguiente.

El Maestro Cavazos Flores nos dice al respecto:

"Trabajador, es toda persona física que preste a un patrono un servicio de cualquier naturaleza, en virtud de una relación de trabajo."

Para Bayón Chacón y Pérez Botija, trabajador, es la persona que libremente y en virtud de un contrato -

prestan a otra, con carácter profesional, servicios a cambio de un salario.

El artículo 123 Constitucional en su parte conducente dice: "El Congreso de la Unión sin contravenir -- las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el -- Trabajo, las cuáles regiran:

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

En conclusión y a nuestro parecer, los elementos que tipifican esta figura son:

- a.- Que el trabajador sea una persona física.
- b.- Con el deber de prestar un servicio.
- c.- El servicio personal puede ser de cualquier naturaleza.
- d.- El servicio se prestara solamente mediante retribución.

Para el Maestro Sánchez Alvarado: Trabajador es el género de todo prestador de servicios, dentro del que pueden quedar comprendidas las especies: Obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, profesionistas, empleados de confianza, altos empleados de las empresas, agentes de ventas, artistas, toreros, deportistas, burócratas, etc. (41)

Empleado: Es todo sujeto que presta un servicio -

predominantemente material, y que generalmente labora en la industria.

**Jornalero:** Todo sujeto que habitualmente realiza labores de tipo material, en faenas de campo, y será una especie dentro del género trabajador, cuando sus servicios los realice bajo la dirección de otro.

**Doméstico:** Sujeto de uno u otro sexo que desempeñe habitualmente labores de ase, asistencia y demás -- del servicio interior de una casa u otro lugar de residencia o habitación.

**Artesano:** Sujeto que regularmente ejercita un arte u oficio meramente mecánico.

**Profesionista:** Sujeto que posee una profesión libre y que delega su iniciativa, para el desempeño del trabajo y en favor de otro.

**Empleado de Confianza:** Es una clase de trabajador que presenta características particulares debido a que las labores que desarrolla y que la ley sin contravenir a lo establecido en el artículo 123 constitucional lo sometió a un régimen especial, siendo este preceptuado en el artículo 182 de la Ley Federal del Trabajo y el que nos dice que son: Todos aquellos individuos - que desempeñan labores de dirección, administración y vigilancia.

**"Patrón".-**

"Patrón".-

A diferencia del trabajador éste -- puede ser una persona física o jurídica y al que le coresponden de manera correlativa a los derechos del tr abajador, los deberes que se impone voluntariamente o que imperativamente le impone la ley en otras normas - de trabajo.

Personalmente consideramos que es indebido usar - el término "Patrón" ya que nos da idea de un amo de -- los tiempos de la esclavitud y preferimos denominarle- "Empleador".

El artículo 10 de la Nueva Ley Federal del Traba- jo establece: "Patrón es la persona física o moral- que utiliza los servicios de uno o varios tra- bajadores."

El empleador no forzosamente tiene que ser un em- presario organizador de los factores de la producción- ni tampoco es necesario que tenga capital o no- y na- da impide que en relación de trabajo con un tercero, - tenga a su vez la calidad de trabajador. O sea que pa- ra que a una persona se le considere empleador, al de- cir de Kaskel y Dersh "debe considerarse empleador --- quién en el momento en que esta calidad llega a tener- alguna importancia, o sea por lo menos a un trabajador

En un principio el empleador fungía como una espe

cio de tutor o protector de los que estaban a su mando-actitud que al pasar el tiempo olvidó, pero que el Derecho del Trabajo se lo ha vuelto a imponer coactivamente por considerar que el trabajador se encuentra en desventaja ante el fenómeno de la producción.

Krotoschin nos dice que el empleador: Es la persona física o jurídica que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes, y cuyo interés o para cuyos fines éstos prestan sus servicios.

Al igual que hicimos la enumeración de los elementos que integraban la figura "trabajador", ahora enunciaremos los del empleador:

- a.- Puede ser una persona física o jurídica.
- b.- Recibe de otra persona la prestación de un servicio.
- c.- El servicio puede ser de cualquier naturaleza.
- d.- A cambio del servicio recibido tiene que pagar el salario convenido con el trabajador.

#### 4.- Efectos en el Contrato Individual.-

Basando--  
nos en el artículo 31 de nuestra Ley del Trabajo que --  
dice: "Los contratos y las relaciones de trabajo obli--  
gan a lo expresamente pactado y a las conse --  
cuencias que sean conformes a las normas de --  
trabajo, a la buena fé y a la equidad";  
enunciaremos los efectos jurídicos que produce la rela--  
ción de trabajo.

La importancia de las consecuencias jurídicas que  
nacen de la celebración de un contrato de cualquier na--  
turalidad, aumenta en este contrato reglamentado por el  
Derecho del Trabajo por ser de carácter social e impe--  
rativo.

Uno de los primeros efectos es el nacimiento de --  
derechos y obligaciones para ambas partes, y siendo la  
naturaleza del contrato de trabajo sinalagmática, las--  
obligaciones de una de las partes son al mismo tiempo--  
los derechos de la otra.

Martínez Mézcuida estudia tales derechos y obliga--  
ciones, haciendo un estudio de la obligatoriedad de --  
los contratos.

a.- Carácter y fundamento de la obligatoriedad  
Los contratos tienen fuerza legal, al saber de la una--  
nidad de criterio de la doctrina y la jurisprudencia  
ya que obliga a las partes de la misma manera que la --

ley. Y nos menciona lo dicho por Kelsen: "... la norma o el orden creados por la convención, son pues, una regla o un orden de grado inferior a la regla o al orden que instituye la convención" pero "la convención no -- tiene su fuerza obligatoria por si mismo sino que debe serle atribuída por una norma o un orden superiores".

(42)

Kelsen también nos dice que la convención obliga a las partes de la misma manera que la ley obliga a lo sujetos a quienes va dirigida. La obligatoriedad de la ley es intrínseca, mientras que la convención es obligatoria en virtud de una norma, de una ley. Por lo tanto los Contratos de Trabajo son obligatorios en virtud de una norma, que en este caso es el artículo 31 ya -- mencionado.

b.- Obligatoriedad en el tiempo.- Las obliga-- ciones de trabajo son de sucesión, de ejecución sucesiva, ya que su cumplimiento no se realiza en un solo -- acto sino a través de una sucesión de actos.

c.- Obligatoriedad en el espacio.- La princi-- pal obligación del trabajador es la prestación de los- servicios para los que fué contratado, realizandose en lugar determinado (centro de trabajo). En los contra-- tos celebrados por escrito, debe estipularse el lugar- de la ejecución del trabajo.

d.- Obligatoriedad respecto a las cosas.- Cuando en el contrato no se determina el servicio que deba realizarse, el trabajador esta obligado a desempeñar solamente el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que forman el objeto de la negociación o industria a que se dedique el patrón.

e.- Obligatoriedad respecto a las personas.- Los contratos en general obligan a las personas que lo celebran y del mismo modo, en los contratos de trabajo nacen una serie de obligaciones y de recíprocos derechos entre los contratantes. Y nos dice que en el contrato de trabajo no importa la persona del trabajador, sino el cumplimiento efectivo de las obligaciones; no obstante esto no puede haber substitución del trabajador sin consentimiento del patrón.

Podemos observar que es poco práctica esta clasificación de la cuál no podemos deducir concretamente, cuáles son los efectos producidos por la celebración del contrato.

Clasificación de Bayón Chacón y Pérez Botija.-

- Derechos del Empresario:

Derecho de Elección del trabajador

Consideración espacial de los eventos

Facultad de mando y de manifestaciones

Poder de dirección

Jus Variandi

Potestad Disciplinaria: fundamento y ejercicio

Recompensas

- Deberes del Empresario.

El deber general de protección y sus manifestaciones.

El deber de respeto a la dignidad del trabajador.

El deber de seguridad e higiene del trabajo

El deber de ocupación efectiva

El deber de ocupación adecuada

El deber de capacitación del trabajador

- Deberes Económicos. Remisión de otros lugares.

El salario como deber típico de la relación laboral.

Concepto jurídico de salario

Concepto legal de salario

Garantías del salario

- Deberes del Trabajador

Prestación personal del trabajo

Obediencia

Rendimiento o diligencia

**Fidelidad**

Lealtad general

Secreto Profesional

Abstención de una competencia ilícita. (43)

Para Mario de la Cueva "las obligaciones del trabajador pueden dividirse en principal y accesorias, pues por una parte, tenemos la obligación fundamental, prestación de servicio, y, por otra, de una serie de prestaciones que, aunque de extraordinaria importancia, son consecuencia de aquélla.

Obligaciones  
del  
Trabajador

**A).- Prestación del Servicio.**

- 1.- Obligación de prestar el servicio en persona.
- 2.- Obligación de desempeñar el trabajo en el lugar y tiempo y condiciones convenidas.
- 3.- Obligaciones de eficiencia.

**B).- Obligaciones Accesorias**

- 1.- Deber de obediencia
- 2.- Deber de Fidelidad
  - a).- Prohibición de divulgar secretos de la empresa.
  - b).- Prohibición de hacer concurrencia al empresario.

Obligaciones  
del  
Trabajador

- c).- Propiedad de las inversiones en las que participa el trabajador
- 3.- Deber de no concurrencia
- 4.- Obligación de coadyuvar a evitar los peligros que afectan la existencia de la empresa o la vida del patrono o la de los compañeros de trabajo.
- 5.- Obligaciones morales y sociales.
- 6.- Otras.

Obligaciones  
del  
Patron

- A).- Obligación Principal. Obligación fundamental del patrón, - ya que es la contraprestación por la energía de trabajo recibida, es la de pagar el salario.
- B).- Obligaciones Accesorias.
- 1.- Obligación de proporcionar el Trabajo. Colocar al trabajador en una situación - tal que queda cumplir su -

Obligaciones  
del  
Patron

- principal obligación.
- 2.- Obligación de recibir el producto del trabajo. Ya que de no hacerlo se coloca en mora y se obliga a pagar al trabajador el importe del salario que hubiera devengado por la prestación de sus servicios.
  - 3.- Obligación de proporcionar al trabajador los materiales y útiles de trabajo.
  - 4.- Obligación de condicionar a la guarda de los instrumentos de trabajo proporcionados o propiedad del trabajador.
  - 5.- Obligación de guardar la debida consideración a la persona de los trabajadores.
  - 6.- Obligaciones sociales y morales.
  - 7.- Prohibición de hacer pro-

paganda política o religiosa.

- 8.- Obligación de extender --  
certificados de buena conducta y eficiencia.
- 9.- Obligación de conceder pemisos y licencias.

Las obligaciones estipuladas para regir generalmente e intervenir en todas las relaciones laborales y tipos de trabajo, se encuentran estatuidas en el artículo 134 de la Nueva Ley Federal del Trabajo y son las siguientes:

Fracc. I.- "Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables." Esto quiere decir que el trabajador no acatará disposiciones técnico-administrativas que hayan sido formuladas por la empresa para la ejecución de los trabajos; sino que acatará los principios amplios sobre la forma en que deban desarrollarse los trabajos, son obligaciones que cada trabajador tiene, en la medida en que les sean -- aplicables por la sola existencia del contrato de trabajo. Por lo tanto, el mismo contrato o relación es el que determina según el trabajador que se pacte, que --

disposiciones le corresponden al trabajador para ejecutar "su" labor.

Fracc. II.- " Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores.

Fracc. III.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estaran subordinados en todo lo concerniente al -- trabajo, o sea que el trabajador tiene el deber de acatar las ordenes que se le den en cuanto al trabajo contratado, ya sea que provengan directamente del patrón, o de algun representante de él; bajo la pena de considerar el desacato como una desobediencia que puede motivar la rescisión del contrato de trabajo, como lo -- previene la fracción XI del artículo 47.

La obediencia al empleador no ha de ser ciega, -- sin límites ni cortapisas, sino condicionada por el derecho. La ley precisa que deberá tratarse de ordenes - que se den en todo lo concerniente al trabajo; y en -- disposición aparte, establece que el trabajo deberá -- ser compatible con las fuerzas, aptitudes, estado o -- condición del trabajador y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la negociación a que se dedique el empleador, por lo que las ordenes del emplea-

dor deben apegarse a esto.

Para Eugenio Pérez Botija, cuando surge un choque entre el deber de obediencia a la empresa y el de obediencia a la ley el trabajador habrá de cumplir las ordenes del empleador, a no ser que esa obediencia lleve implícita la comisión de un delito o una falta. (44)

Personalmente no concordamos con la opinión anterior, ya que consideramos que nunca debe obligarse al trabajador a desobedecer la ley, aun cuando solo se -- tratase de reglamentos cuyas faltas ameriten una leve-sanción administrativa; y que en caso de que las fal--tas se cometan, el empleador resultara responsable por su desviación de mando.

Pracc. IV.- Ejecutar el trabajo con el cuidado y esmero apropiados y en la forma tiempo y lugar convenidos. Esta disposición exige la inhabilidad manifiesta-del trabajador, que haga imposible la prestación del -trabajo, dando motivo a la terminación de la relación-o contrato individual de trabajo, obviamente, por fal-ta de eficiencia del trabajador.

Pracc. V.- Dar aviso inmediato al patrón, salvo - caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justifica-das que le impidan concurrir a su trabajo. La observan-cia de esta disposición libera al trabajador de que le sea rescindido su contrato de trabajo, por la causal -

establecida consistente en tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de 30 días, -- pues no mediaría el permiso del empleador y el trabajador tendría que probar la causa justificada por faltar al trabajo.

Fracc. VI.- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y -- útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo -- responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor o por mala calidad o defectuosa construcción. Se hace justo que se obligue al trabajador a restituir al empleador los materiales sobrantes no utilizados, -- ya que en todo caso son propiedad del empleador, y de no restituirlos o de disponer de ellos, cometería el -- trabajador una falta de probidad y posiblemente algún delito, al igual si dejara los materiales abandonados -- y su descuido sea punible (podría configurar algún delito de robo, fraude, abuso de confianza o daño en propiedad ajena).

Fracc. VII.- Observar buenas costumbres durante -- el servicio. Esta es una disposición de carácter disciplinario ya que trata de conservar el orden el lugar -- de trabajo. Se fundamenta en que todo acto contra de -- la empresa puede provocar un relajamiento en el orden -- y en la disciplina del lugar donde se preste el servi-

cio, relajamiento que puede repercutir hacia el público usuario, causa-habientes, clientes o a toda persona que tenga un contacto con el establecimiento; y en forma general, con la sociedad misma. Motivo por el cual el desacata de esta disposición es causa expresa de la rescisión del contrato.

Fracc. VIII.- Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo. Con esta disposición se hace obligatoria la cooperación del trabajador cuando se trata de salvar la vida o los intereses del empleador o de sus compañeros de trabajo; es una obligación moral; el interés público se manifiesta por que para el Estado y la sociedad es importante el buen funcionamiento y la preservación de toda fuente de trabajo.

Fracc. IX.- Integrar los organismos que establece esta ley. Se trata de la designación del trabajador -- como representante de su clase, ante las Juntas de Conciliación, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisiones Regionales y Nacional de Salarios Mínimos, Comisión Nacional para Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas o Establecimientos. Se trata de organismos que integran las autoridades del -

Trabajo y Servicios Sociales, estatuidas en las fracciones VI y IX del artículo 123 Apartado "A" y en la Ley Reglamentaria Vigente.

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

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

Fracc. XII.- Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y

Fracc. XIII.- Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuáles tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñan, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

Otras obligaciones de los trabajadores las encon-

tramos en cuanto a la suspensión de los efectos de la relación de trabajo en el artículo 45, respecto a los días de descanso obligatorios en el artículo 75; a la participación de utilidades de las empresas art. 121; a las habitaciones de los trabajadores, art. 150; a los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso, art 154; 395, 155, 159; al trabajo de los menores, art.174 a los trabajadores de confianza, art. 183; a los trabajadores de los buques, arts. 189, 191, 199, 205, 206, 208, 209; al trabajo de las tripulaciones aeronáuticas, arts. 216,228,231,237, 240, 242, 243; al trabajo ferrocarrilero 246,254,255; al trabajo de autotransportes, arts. 261,262, 264, 275; a deportistas profesionales, arts, 298, 299, 303; al trabajo a domicilio, art. 326; a los trabajadores domésticos, art. 340; a los sindicatos, federaciones y confederaciones, arts. 371-373; a los objetivos y procedimientos de la huelga, -- art. 466; a la inspección de trabajo, arts. 541, 542, 544, 547.

Las prohibiciones al trabajador las encontramos establecidas en el artículo 135 de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

Las obligaciones de los Empleadores son las siguientes:

1.- Pagar a los trabajadores el salario e indemn-

zaciones en conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento. (inciso II del art. 132).

2.- Proporcionar oportunamente a los trabajado---res los útiles, instrumentos y materiales necesarios - para la realización del trabajo, siendo estos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que áquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste - natural que sufran los útiles, instrumentos o útiles - de trabajo.

3.- Proporcionar local seguro para la guarda de - los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador , siempre que deban permanecer en el lugar - en que prestan los servicios, sin que sea lícito al pa - trón retenerlos a título de indemnización, garantía o - cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles - de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite.

4.- Guardar a los trabajadores la debida conside - ración, absteniéndose de mal trato de palabra o de o - bra.

5.- Expedir al trabajador que lo solicite o que - se separe de la empresa, dentro del término de tres -- días, una constancia escrita relativa a sus servicios.

6.- Poner en conocimiento del sindicato titular -

del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse.

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

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

9.- Observar las medidas adecuadas y las que fijan las leyes, para prevenir accidentes en el uso de ma-quinaria, instrumentos o material de trabajo, y dispo-

ner en todo tiempo de los medicamentos y material de curación indispensables, a juicio de las autoridades que correspondan, para que oportunamente y de una manera eficaz, se presten los primeros auxilios; debiendo dar desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra.

10.- Fijar y difundir las disposiciones conducentes de los reglamentos de higiene y seguridad en lugar visible de los establecimientos y lugares donde se preste el trabajo.

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

12.- Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV.

13.- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles equipo y útiles indispensables.

14.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la --

protección que establezcan los reglamentos.

Las prohibiciones de los patrones quedan establecidas en el artículo 133, siendo las siguientes:

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

2.- Exigir a los trabajadores que compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;

3.- Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación por que se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste;

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

5.- Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato;

6.- Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo;

7.- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores de los derechos que les otorgan las leyes

8.- Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;

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

10.- Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones;

11.- Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.

#### 5.- Efectos en el Contrato Colectivo.-

Siendo este contrato un convenio celebrado entre una o más asociaciones profesionales de trabajadores y de uno o más patrones o uno o más sindicatos de patrones, tiene como objeto establecer las condiciones según las cuáles debe realizarse el trabajo.

Concretamente la Ley no expresa los efectos de este contrato, pero podemos deducirlos por medio de la enunciación de algunos artículos de la Ley Federal del Trabajo.

Y así encontramos que las obligaciones del empleador frente al sindicato obrero son:

a.- Ocupar exclusivamente a trabajadores que sean miembros del sindicato, no pudiendo aplicarse esta obligación en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato contratante que ya prestan sus servicios en la empresa en el momento de celebrarse el --

contrato.

b.- Es obligación del empleador destituir de su trabajo a los trabajadores sindicalizados que dejen de pertenecer al sindicato. Haciendo hincapié en que tampoco esta disposición podrá aplicarse a los trabajadores libres que ya prestaban sus servicios.

c.- Es obligación también del empleador imponer sanciones al sindicato que haya señalado por las faltas en que incurran los trabajadores como miembros del sindicato.

Los sindicatos tienen la obligación de vigilar el exacto cumplimiento de las cláusulas del contrato colectivo de Trabajo.

Los sindicatos obreros y de empleadores están obligados a pedir la declaración de obligatoriedad del Contrato de Trabajo; a solicitar la revisión del Contrato Colectivo; y por lo demás este contrato surte los mismos efectos jurídicos que el individual al igual que el contrato ley.

## 6.- Continuidad.-

Siendo el único medio de subsistencia del trabajador y de su familia, la retribución que recibe a cambio de la prestación de sus servicios, es necesario que el Estado se preocupe por -- mantener la continuidad del vínculo laboral, del cuál ya dijimos que es el conjunto de derechos y obligaciones que une al trabajador con el empleador y viceversa. Dicha preocupación del Estado se traduce en la -- creación de legislación conformada a la realidad social de la clase trabajadora, en la integración de -- órganos encargados de velar esta institución y con la renovación constante de normas obsoletas y discordantes con la realidad, tomando en cuenta las crecientes necesidades de los trabajadores, impidiendo así los -- despidos injustificados y disminuyendo el número de -- personas sin trabajo.

El Estado juega aquí un papel de elemento equilibrador entre los factores de la producción: Trabajo y Capital. Por que como ya es sabido siempre han existido conflictos de intereses entre estos dos factores -- ya que cada uno persigue fines distintos, por eso es necesario que el Estado nivele sus relaciones por medio de normas.

Solo la intervención del Estado puede garantizar la estabilidad de la relación laboral, ya que así se-

evitará que las partes convengan sobre este particular libremente y se podrá controlar mejor los abusos que pudiera cometer el empleador.

A continuación mencionaremos algunas definiciones sobre la estabilidad:

"La estabilidad en sentido propio, consiste en el derecho del empleado a conservar el puesto durante toda su vida laboral (o sea en el caso de existir jubilaciones o pensiones por vejez o incapacidad, hasta cuando adquiere el derecho a la jubilación o pensión), no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas".(44)

La definición anterior es de Mario L Devaeli y se refiere unicamente a la estabilidad relativa, ya que reconoce la existencia de otra clase de estabildades, aun cuando no las menciona.

El concepto de De Bonhome es: "...un derecho que se incorpora al patrimonio económico del trabajador y revela la preocupación del Estado por el mantenimiento del contrato de trabajo; siempre que el trabajador no haya dado causa para la respectiva denuncia o cuando una prevista por la ley no determine la transformación de la garantía

en beneficio...". (45)

Como podemos observar este autor se abstiene de justificar las razones de su existencia y se concreta a considerarla como algo valioso, que integra al patrimonio económico y obrero, mediante la intervención estatal que reconoce el derecho mencionado; más, al aceptar excepciones nos indica su referencia a la estabilidad relativa.

Pimpaio afirma "...Es el derecho que todo individuo adquiere al lugar que ocupa, después de un cierto lapso que ocupa al servicio efectivo de un particular, del Estado o de los entes autárquicos durante el cuál de muestra su capacidad para el desempeño del cargo, no pudiendo ser despedido sino en virtud de falta grave o de un motivo justo, debidamente comprobado en el expediente administrativo...". (46)

Esta es una de las definiciones que abarca de una manera más completa el problema ya que se refiere también al régimen de estabilidad en el Derecho Administrativo, incluyendo al Estado patrón y solo condiciona la seguridad en el puesto a la demostración de competencia y la separación a causas justificadas; re firriendose también a la estabilidad relativa.

Nosotros consideramos que el trabajador por el -

simple hecho de encontrarse prestando sus servicios, - tiene derecho a que se le aplique un régimen de estabilidad que les asegure que durante el tiempo en que desempeñe su trabajo no tendrá la incertidumbre de la separación ya que esto traería como consecuencia la pérdida de un sueldo que le permita vivir o subsistir con su familia. Es decir, que tiene derecho a exigir una - certidumbre absoluta sobre la vigencia de su contrato - sin temor a la separación injustificada.

Desde luego tomando en cuenta que la causa que motivó el contrato siga subsistiendo, ya que no se podría obligar al empleador a mantener a un trabajador - que no le es necesario o para el cuál no tiene materia de trabajo. Y siempre y cuando se cumplan las obligaciones adquiridas en el contrato.

Encontramos tres clases de estabilidades a saber:

a).- Estabilidad Absoluta.- Que obliga al empleador a reinstalar, en tanto subsistan las condiciones que - motivaron la prestación del servicio.

b).- Estabilidad Relativa.- Entraña las mismas condiciones que la anterior, pero admite excepciones por razones técnicas, económicas, éticas, etc.

c).- Estabilidad Impropia.- No entraña la obligación de reinstalar, sustituyendose en todos los casos - por el pago de una indemnización compensatoria por los daños y perjuicios que ocasiona la separación sin cau-

88.

No debemos pasar por alto que esta institución - que se presenta como absoluto beneficio para el trabajador puede también volverse en su contra en los casos en que se prohíba al trabajador el cambio de empleo lo que impediría que el trabajador busque mejorar las condiciones de trabajo; por lo que nos inclinamos a aceptar que el régimen de estabilidad debe admitir excepciones que bien podrían traducirse en sanciones económicas a cargo del empleador, previstas para los casos de violación, ya que la estabilidad relativa separa - todos los inconvenientes que de ella podrían resultar, y que lo cuál logrará la tranquilidad tanto económica como espiritual del trabajador y su familia.

A manera de conclusión podemos transcribir las palabras de Paul Durand, que defienden ampliamente esta institución:

" La permanencia en el empleo contribuye a la dignidad de la persona humana. Ella se relaciona con la nueva concepción, según la -- cuál el trabajo no puede ser considerado como una mercancía ". (47)

### CITAS DEL CAPITULO TERCERO

- (33) Guillermo Cabanellas, op. cit. Tomo I. Pag. 88
- (34) Eugenio Pérez Botija, "Las Nuevas doctrinas sobre el Contrato de Trabajo". Pag. 6
- (35) J. Jesús Castorena, op. cit. Pag. 65
- (36) Alberto Trueba Urbina, "El Nuevo Derecho del Trabajo". Pag. 15
- (37) Mario de la Cueva, op. cit.
- (38) Ramón García de Haro, "La Posición Jurídica del Trabajador Subordinado...". Pags. 96-97
- (39) Guillermo Cabanellas, "El Contrato de Trabajo". - Pag. 107
- (40) Alfredo Sánchez Alvarado, op. cit. Pag. 290
- (41) Alfredo Sánchez Alvarado, op. cit. Pag. 294
- (42) Cita de Martínez Mézquida en su artículo "La Revolución del Trabajo". Pag. 13
- (43) Eugenio Pérez Botija, "Derecho del Trabajo".
- (44) Mario L. Deveali, "Lineamientos de Derecho del Trabajo". Pag. 315
- (45) C. de Bonhome, Citado por Guillermo Cabanellas -- op. cit. Pag. 154
- (46) Hirose Pimpao, Citado por Guillermo Cabanellas -- op. cit. Pag. 154
- (47) Paul Durand, Citado por Ernesto R. Katz, "La estabilidad en el empleo". Pag. 13

## C A P I T U L O    I V

### LA SUBORDINACION

- 1.- Referencias Legales
  - a).- Preceptos Legales
  - b).- Jurisprudencia
- 2.- Concepto y Doctrina
- 3.- Naturaleza
- 4.- Supresión del Término
  - a).- Realización de la Teoría Integral

Antes de fundamentar la proposición contenida en el título del presente trabajo, es preciso hacer mención de la legislación y doctrina donde encontramos el término de "subordinación" como elemento característico y distintivo de la relación laboral.

1.- Referencias Legales.-

A las que dividiremos --  
en dos para su mejor estudio:

a).- Preceptos Legales.- Contenidos en la Nueva Ley Federal del Trabajo, en los artículos:

8'.- Que a la letra dice: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal 'subordinado'....."

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

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."

b).- Jurisprudencia.- Dentro de las tesis sostenidas por la Suprema Corte en materia laboral y más concretamente dentro de las cuales hace mención de --- cuando existe la relación laboral, encontramos las siguientes:

A.D. 2624/66. Holger Miller. R. el 5 de Junio de 1967. Informe 1967, 4ª Sala, p. 30.-

PRESTACION DE SERVICIOS. CUANDO NO CONSTITUYE UNA RELACION LABORAL. La simple prestación de servicios, conforme a una retribución específica, no constituye por sí sola una relación de trabajo, en tanto que no existe el vínculo de 'subordinación' denominado en la ley con los conceptos de dirección y dependencia, según el artículo 17 (hoy 20) de la Ley Federal del Trabajo.

A.D. 549/66. Vicente Arteaga Trejo. R. el 8 de Febrero de 1967. Informe 1967, 4ª Sala, p. 30.-

PROPINAS, PERSONAS QUE SIRVEN A CAMBIO DE. NO SON SUJETOS DE LA RELACION LABORAL. (Gasolineras). Si un sindicato solicita de uno de los patrones con los que tiene celebrado contrato colectivo de trabajo, que permita a varias personas asistir al centro de trabajo, sin sujeción a horario u obligación alguna para con las labores que se desarrollan en la propia negociación, sino para recibir a cambio de sus servicios las propinas de

la clientela y el aludido patrón lo concede, cabe estimar que dichas personas no estuvieron bajo la dirección y dependencia del referido patrón y que, en consecuencia no existe relación laboral entre ellos. (48)

CONTRATO CIVIL. CUANDO ES CIVIL EL SERVICIO PRESTADO - POR UN AGENTE DE BUQUES. Si no hay contrato escrito y la forma de pago se realiza mediante un precio fijo -- por cada unidad, cada vez que se presente (en tiempo -- indeterminado) el evento originado por el arribo o salida de un buque, sobre el cual las partes ya están de común acuerdo, y si también las condiciones de prestación de servicio no se dan los elementos que configuran la relación de trabajo, consistentes en la 'dirección' y 'dependencia' que debe guardar el trabajador respecto de su patrón en el desempeño de sus labores, o sea, la liga directa y la 'subordinación' o sujeción de mando permanente al imperio del patrón en la ejecución del trabajo, los servicios prestados son de naturaleza civil. (49)

CASO DE INEXISTENCIA DE LA RELACION LABORAL, TRATANDOSE DE PROFESIONISTAS. La sola circunstancia de que un profesionalista preste servicios a una empresa y reciba una remuneración, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja ese vínculo contractual es necesaria la 'subordinación

jurídica, 'dirección y dependencia', que son las que lo distinguen de otro tipo de contratos. Consecuentemente, los profesionistas que desarrollan una actividad, para lo cual tienen un mandato de la empresa y -- que reciben honorarios y viáticos por cada asunto que atienden, no son trabajadores". (50)

CONTRATO DE TRABAJO, REQUISITOS DE SU EXISTENCIA./ La sola circunstancia de carácter geográfico relativa al lugar donde se prestaban los servicios, no puede determinar la existencia del contrato de trabajo, porque éste depende de las condiciones y forma en que se prestan los servicios, para que exista el nexo jurídico entre trabajador y patrón, que se manifiesta mediante la 'dirección y dependencia' entre el obrero y quienes -- ocupan sus servicios.....". (51)

CONTRATO DE TRABAJO, SU EXISTENCIA./ No es lógico argumentar que no se demostró la existencia de un contrato de trabajo por que la prueba de inspección sólo acreditó cuál era el salario que percibía quién se dijo trabajador y no la dirección técnica o 'subordinación' en que se encontraba respecto del supuesto patrón por ser obvio que para que alguien perciba un salario tiene -- que haber prestado sus servicios en virtud de un contrato de trabajo, ya que de no existir éste tampoco pudo percibir salario". (52)

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, SU EXISTENCIA O INEXISTENCIA EN EL CASO DE LOS ALTOS EMPLEADOS DE LAS SOCIEDADES MERCANTILES (gerentes, directores generales, presidentes del consejo de administración). El patrón que desarrolla actividades y presta servicios personales a su propia empresa o negociación de la cual retira una cantidad periódicamente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, se comporta como cualquier otro trabajador, pero salta a la vista que no existe -- contrato de trabajo entre él y la negociación abstractamente considerada, porque es obvio que para que haya contrato se requiere el concurso de dos voluntades y -- por ende de dos sujetos, y menos será aun posible encontrar en este caso la 'subordinación' del empresario a su misma empresa.

Trasladada esta hipótesis al caso de las personas morales, que tienen personalidad jurídica propia y autónoma de los individuos o personas físicas que las -- constituyen, ya no resulta obvia la ausencia del vínculo contractual de trabajo entre dichas personas morales y las físicas que participan en la dirección, ordenación o disposición del trabajo, o bien que prestan -- servicios como altos funcionarios o empleados encargados de la representación visible de las mismas, porque al existir dos personas (la moral y la física), si puede haber la expresión de dos voluntades para la forma-

ción del contrato de trabajo, y, por lo mismo, también puede darse la 'subordinación' o 'dirección y dependencia' entre la persona moral y el funcionario o representante de ésta.

Por tanto para averiguar si un funcionario o alto empleado de una sociedad (gerente, presidente del consejo de administración, director general, etc.) está ligado o no a ella con un vínculo contractual de trabajo, será menester recurrir a la citada característica de la 'subordinación', ya que estando presentes los otros elementos del contrato de trabajo, como son la prestación de servicios personales y la remuneración sólo la 'dirección y dependencia' serán las que vengan a esclarecer el punto cuestionado.....". (53)

## 2.- Concepto y Doctrina.-

Al consultar el diccionario encontramos que:

Suborden, quiere decir: Cada uno de los grupos en que se dividen ciertos ordenes de seres naturales.

Subordinación: Sujeción a la orden de mando o dominio de uno.

Subordinado: Dicese de la persona sujeta a otra o dependiente de ella.

Subordinar: Clasificar algunas cosas inferiores en orden respecto de otras. (54)

La exposición de motivos de nuestra actual Ley Federal del Trabajo nos dice que por "subordinación" se entiende de una manera general, "la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud de la cuál esta obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa". (55)

A continuación expondremos algunas de las opiniones que acerca del término 'subordinación' como elemento característico de la relación laboral han vertido - autores como:

Eugenio Pérez Botija, quién considera que el trabajo debe ser aceptado por propia voluntad del trabajador; y de ahí depende precisamente, el considerar que si el trabajador tiene la facultad de aceptar el trabajo por propio arbitrio, por lo mismo voluntariamente - acepta estar sujeto a 'subordinación'.

Erich Molitor, concibe la relación de trabajo --- "como el acuerdo de voluntades, sobre el servicio que debe prestarse y la correspondiente remuneración y nos dice que por este acuerdo de voluntades no nace ni el deber de obediencia, ni la facultad de mandar. En consecuencia, y en tanto el trabajador no inicia el servicio, no está obligado a obedecer al patrono, ni tiene éste el derecho para mandar a aquél. En el instante, -

en cambio, en que se inicia el servicio, nace esa situación gubernal que se llama 'subordinación'. (56)

Mario de la Cueva, nos dice que es la "manera para distinguir las formas de trabajo, en las que el hombre actúa libremente haciendo uso de sus conocimientos técnicos o científicos bajo su responsabilidad y donde debe aplicarlos siguiendo las normas e instrucciones vigentes en una empresa. (57)

Baltasar Cavazos Flores: "Existe 'subordinación' por que existe dependencia económica, existe obligación de prestar servicio eficiente, de entrar y salir de la empresa a una hora, de observar una conducta correcta dentro de la empresa, esto no entraña solo cumplimiento del deber, sino 'subordinación'. (58)

Nestor de Buen Lozano al tratar de la definición de Juan D. Pozzo acerca de que el empleador o patrón "es quién puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante retribución", la considera la más completa y la hace suya con la observación de que el término 'dependencia' exige ser sustituido por otro que exprese la idea de 'subordinación'. Considera que la subordinación fué contemplada como la cualidad esencial de la relación de trabajo, de tal manera que en aquellos casos en que la prestación remunerada de un servicio no explicara el poder de mando y el deber de obediencia,-

dentro de los límites legales y contractuales, se podía considerar que no había relación laboral. Y señala que lo que constituye a la 'subordinación', es el poder de mando y el deber de obediencia que existen solo durante el tiempo de duración de la relación laboral".

(59)

Alfredo Sánchez Alvarado: "la palabra 'dependencia' es un término equívoco que no tiene significado único, y por ello se puede incurrir en el error, al darle un alcance que no le corresponde; consideramos que el legislador de 1931 al dar el concepto de contrato de trabajo utiliza la palabra 'dependencia' en la acepción real y efectiva que le corresponde, es decir, una 'dependencia jurídica'.

La dependencia jurídica o subordinación debemos entenderla como la sujeción del trabajador a las órdenes del patrón o sus representantes, es decir, la 'subordinación' del trabajador hacia el patrón implica: la obligación de los trabajadores de aceptar las órdenes del patrón (pudiéndose éstas girarse o no)..... pero el trabajador en todo caso estará sometido o en la posibilidad de recibir ordenes sobre el trabajo a realizar. La subordinación que es el poder jurídico de mando del patrón y el deber jurídico de obediencia del trabajador en cuanto al trabajo contratado". (60)

Para J. Jesús Castorena, la subordinación "impli-

ca como la dirección y la dependencia, la pérdida de - la libertad y la pérdida de la iniciativa, pero deriva das ambas del orden jurídico de la empresa, cuya resul tante es la subordinación". (61)

Para el Maestro Alberto Trueba Urbina, la disposi ción establecida en el artículo 8° de la Ley Federal - del Trabajo es "repugnante porque discrepa del sentido ideológico del art. 123 de la Constitución de 1917 y - especialmente de su mensaje. Con toda claridad se dijo en la exposición de motivos del proyecto del artículo- 123 que las relaciones entre trabajadores y patrones - serían igualitarias, para evitar el uso de términos -- que pudieran conservar el pasado burgués de 'subordina ción' de todo el que prestaba un servicio a otro. Si - el trabajo es un derecho y un deber sociales, es absur do que para caracterizar la naturaleza del trabajo de- be ser 'subordinado'. Por otra parte el concepto de -- subordinación ya no caracteriza en esta hora al "con- trato de trabajo evolucionado", como dijo Macías en el Congreso Constituyente. El concepto de subordinación - se considera como un resabio de aquella vieja autori- dad que tenían los patrones sobre los trabajadores, re cuerda el contrato de trabajo del derecho civil y las- locatios donde el patrón era el amo, en tanto que el- trabajador un esclavo, un subordinado. La obligación - que tiene el trabajador de prestar un servicio eficien

te, no entraña subordinación sino simplemente el cumplimiento de un deber. En términos generales, trabajador es todo aquel que presta un servicio personal a -- otro mediante una remuneración. (62)

### 3.- Naturaleza.-

Lo estudiado en el punto anterior nos sirve de base para encontrar la naturaleza de la subordinación:

No pudiendo concebir que se utilice un término -- con un sentido distinto al que se quiere significar, -- tenemos necesariamente que aceptar que el legislador -- adoptó, en cierta manera, la ideología de los tiempos de la esclavitud, es decir, colocó al trabajador en un plano inferior al del empleador, al utilizar el término de subordinación (que como ya vimos quiere decir: -- sujeción al mando de otra persona) en la redacción de los artículos 8 y 20 de la Ley Fed. del Trabajo, por -- lo que podemos deducir que su naturaleza es restrictiva, ya que restringe uno de los derechos más sagrados del hombre: su libertad.

Su inclusión en la ley, limita el campo de aplicación del Derecho del Trabajo, ya que solo serán susceptibles para que se les aplique este derecho, las personas que prestan a otra, un trabajo personal subordina-

do.

Se le considera elemento indispensable para que se configure el Contrato de trabajo (considerado tanto por autores como por la propia ley) ya que aun cuando se den dos de los elementos constitutivos de este contrato: prestación del servicio y remuneración, faltaría siempre la dirección (concebida por algunos autores como el poder jurídico de mando) y la dependencia (deber jurídico de obediencia) = subordinación, para que se configure efectivamente el contrato de trabajo.

Y además se enuncia que es la nota que caracteriza y diferencia a las relaciones regidas por el derecho del trabajo y de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos.

#### 4.- Supresión del Término.-

En este punto vertiremos las razones por las que a nuestro juicio debe suprimirse el multicitado término de subordinación:

En el punto anterior advertimos que la naturaleza del término de subordinación es restrictiva, porque restringe la libertad del hombre al sujetarlo al dominio de otro hombre que es igual a él. Si la constante lucha en la historia de la humanidad ha sido alcanzar la libertad y el respeto a la dignidad del hombre; por qué entonces en esta época en la que se supone se apli

ca el principio que el liberalismo y el individualismo postularon: "Todo hombre es igual a los ojos de la ley", se comete el desatino, la aberración de que sea la misma ley la que estipule que el que tiene medios materiales para subsistir, sea superior y deba tener bajo su mando a quién no posee otra cosa más que la fuerza de su trabajo.

Siendo la libertad, uno de los factores indispensables, para que el individuo realice sus propios fines, desarrollando su personalidad y propendiendo a lograr su felicidad, concebida dicha libertad no solamente como una mera potestad psicológica de elegir propósitos determinados y escoger los medios subjetivos de ejecución de los mismos, sino como una actuación externa sin limitaciones o restricciones que hagan imposibles o impracticables las conductas necesarias para la actualización de la teología humana (63); porqué entonces el hombre mismo ha de limitar ésta libertad sometiendo al mando de otro, ya siendo bastante ridículo el que estemos en constante dependencia con las cosas que creamos.

Nuestro derecho mexicano del trabajo nació por el grito de los hombres que sólo sabían de explotación y que ignoraban el significado del término: mis derechos como ser humano (Mario De la Cueva). "Nuestra Revolu--

ción Mexicana tuvo el orgullo legítimo de mostrar al mundo que fué la primera en consignar en una constitución los sagrados derechos de los obreros" (diputado - Alfonso Cravioto)- Ya que la directriz fundamental del artículo 123 consiste en impartir la más plena protección al mejor patrimonio del hombre: su trabajo.

El derecho del trabajo pugnó desde sus inicios para librar al hombre del dominio del capital, asegurando así la libertad del espíritu del hombre, ya que esta libertad necesita la garantía del derecho del hombre a la existencia ya que el esclavo económico no puede ser automáticamente libre, como tampoco lo es el -- que se encuentra bajo el dominio de otro, en un sentido ideal.

Es bien sabido que se ha logrado la protección del trabajo del hombre, que se ha logrado regular la jornada de trabajo, el establecimiento de los salarios mínimos, el derecho de los trabajadores a la participación en las utilidades de las empresas, etc. Grandes conquistas, sin lugar a duda, pero de que sirven todas ellas, si para obtenerlas el hombre ha de pagar un precio muy alto, al someterse al dominio del empleador -- perderá uno de sus derechos más sagrados, más intrínsecamente ligados a la esencia humana: la libertad.

Prqué ha de someterse a otro? nada más por la necesidad de subsistir? porque su mas grande desgracia fué

el haber nacido pobre, sin más riqueza que la fuerza -  
de su trabajo?

El derecho del trabajo se propone garantizarle al trabajador su vida y su salud, incluyendo esta última tanto la física como la mental y al sometersele al dominio de otra persona se le merma la salud mental ya que "se ha demostrado psicológicamente que la actitud de los trabajadores hacia la empresa en que trabajan, esta relacionada positivamente con el éxito o el fracaso que obtienen en su trabajo, ya que muchas violaciones injustificables de la ley están motivadas por sentimientos de inferioridad hondamente reprimidos que el individuo rechaza jactándose de su independencia y coraje con su conducta destructiva, ya que existe siempre el deseo de evitar un sentido de inferioridad"(64) el éxito o el fracaso obedecerán a la calidad del trabajo que desarrolle; estas observaciones también nos sirven de base para pugnar por la supresión de dicho término, ya que el hombre al no sentirse inferior, al no sentirse dependiente de otro hombre realizará su trabajo de una manera más libre, ya no sentirá que está trabajando, que está gastando sus energías, en beneficio único del empleador, sino para el suyo propio ya que al esforzarse en mejorar su labor por determinación propia, libre de presiones, su trabajo será de mejor calidad y le será reconocido y por lo tanto mejor-

remunerado.

Para afirmar lo anteriormente expuesto podemos transcribir las palabras de Cole, quién afirma: "Los muchos están esclavizados por que son miserables, son miserables por que estan esclavizados..... la miseria material del proletariado descansa sobre la degradación espiritual del esclavo." (65) Y efectivamente el eterno problema del descontento de los trabajadores, la eterna hostilidad y aversión hacia el empleador, no radica en que carezcan los trabajadores de medios materiales para subsistir, sino em esa firme convicción de que son inferiores, convicción que no sólo queda en idea, sino que se les hace sentir ya no tan sólo con las actitudes del empleador, sino con la inclusión de ese sentido de inferioridad (subordinación) en un precepto (artículos 8 y 20 de la Ley Fed. del Trabajo) contenidos en una ley que se supone pugna por conseguir "el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones" (art. 3' de la Ley), por una ley que considera "el trabajo como un derecho y un deber social. Al que exige respeto para las libertades y dignidad de quién lo presta" (art. 4'). Ideales todos que no se cumplen, ya que la sujeción al mando de otro (subordinación) no deja que exista el "equilibrio" mencionado en el art. 3', ni "respeto la libertad y la dignidad" de quién lo presta, según el art. 4'.

Por otra parte se le quiere dar al contrato de trabajo como su característica fundamental la subordinación, por que se dice que si no fuera el trabajo personal subordinado, se consideraría prestado en función de un acto jurídico o de una situación ajena al trabajo subordinado a lo cual nosotros podemos objetar sirviendonos de un precepto emanado de la misma ley: el artículo 21 que a la letra dice: "Se presume la existencia del contrato de trabajo y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe", en este precepto de ninguna manera se estipula que el trabajo personal deba ser subordinado, un error de redacción? ya no consideró el legislador necesario mencionar una vez mas el termino subordinación, por ya haberlo mencionado en los artículos 8 y 20? no sabemos a ciencia cierta cual haya sido la causa de esta omisión, pero consideramos que será mas beneficioso tomarlo como base para que se omita también el término de subordinación de los artículos antes mencionados.

a).- Realización de la Teoría Integral del Derecho del Trabajo.- Con la desaparición del multicitado término, se realizará el contenido de la Teoría Integral (que atendiendo a las palabras del autor: es el conjunto de principios, normas e instituciones que pro

tegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que vivan de sus esfuerzos naturales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana) (66) ya que dicha teoría divulga la esencia del artículo 123, esencia proteccionista y tutelar ya que ampara las relaciones laborales no solo de los trabajadores "subordinados" sino de los trabajadores en general, es decir, ampara no solo a trabajadores económicos sino también a los autónomos, a todos los sujetos de derecho del trabajo que se mencionan al inicio del citado artículo.

La función del artículo 123 es amparar cualquier relación de trabajo, pero no le es menester que las regule, la regulación queda sometida a la Ley Federal del Trabajo y esta ley al tomar como nota característica de la relación laboral, al tomar como eje fundamental de la vida jurídica laboral a la subordinación, -- cae en una situación inhumana y ajena por completo a las aspiraciones de la justicia social: excluye de su esfera de regulación a las personas que realizan una labor independiente por la cual no perciben un salario ya que no los considera trabajadores, cuestión que como hasta un niño lo notaría va absolutamente en contra de lo establecido por el artículo 123.

Consideramos necesario y justo mencionar que la -

Ley del Seguro Social da un gran ejemplo a la ley del trabajo, al no hacer diferencia entre las personas que trabajan por su cuenta y las que prestan sus servicios a otra persona, al regular en su sección tercera la incorporación de los trabajadores independientes y no -- asalariados al Régimen Obligatorio del Seguro Social.

(68)

A manera de terminación transcribiremos el lema - del Sindicato Independiente de Trabajadores de Diesel-Nacional, ya que trasluce el sentimiento de opresión - que pesa sobre los trabajadores:

"POR LA LIBERTAD E INDEPENDENCIA DE LOS TRABAJADORES"

Asamblea Nacional del Sindicato -  
Independiente de Trabajadores de  
Diesel Nacional, S.A.

(Publicado en el periódico "Excel  
sior", el 29/III/1977.

#### CITAS DEL CAPITULO CUARTO

- (48) Nueva Ley Federal del Trabajo, Pag. 502
- (49) 55 Años de Jurisprudencia, Tomo IV Laboral Pag.82
- (50) Boletín # 1 de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Pag. 77
- (51) Jurisprudencia y Tesis Sobresalientes 1955-1963 - Tesis 282. Pag. 90
- (52) Jurisprudencia y Tesis Sobresalientes 1955-1963 - Tesis 286. Pag. 91
- (53) Jurisprudencia y Tesis Sobresalientes 1955-1963 - Tesis 300. Pag. 95
- (54) Diccionario Hispánico Universal, Tomo II. Pag.1307
- (55) J. Jesús Castorena, op. cit. Pag. 65
- (56) Erich Molitor, Citado por Mario de la Cueva, op.-cit. Pag. 393
- (57) Mario de la Cueva, op. cit. Pag. 152
- (58) Baltasar Cavazos Flores, "Nueva Ley del Trabajo - Tematizada".
- (59) Néstor de Buen Lozano, "Derecho del Trabajo". Tomo II. Pag. 201
- (60) Alfredo Sánchez Alvarado, op. cit. Pag. 327
- (61) J. Jesús Castorena, op. cit. Pag. 66
- (62) Alberto Trueba Urbina, "Nueva Ley Federal del Trabajo". Pag. 20
- (63) Ignacio Burgoa, "Las Garantías Individuales". --- Pag. 14
- (64) Dr. A. Cabrera Hidalgo, "Programa de Psicología".

Pag. 146

- (65) Cole, Citado por Rafael Nieto, "Pólemica Laboris-  
ta". Pag. 37
- (66) Alberto Trueba Urbina, op. cit. Pag. 135
- (67) J. Jesús Castorena, op. cit. Pag. 66
- (68) Ley del Seguro Social, 3' Sección. Artículos 206-  
207-209

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

PRIMERA: La subordinación ha sido concebida como el - poder jurídico de mando (dirección) y el deber jurídico de obediencia (dependencia).

SEGUNDA: Ha sido tomada como la nota característica - de la relación laboral, como la que distingue la relación de trabajo de las relaciones nacidas de si--tuaciones diversas a la prestación personal de servicio.

TERCERA: No se puede aceptar, por ser contrario a los ideales y luchas de la humanidad, que el hombre por la necesidad de subsistir deba sujetarse al dominio de quién tiene en sus manos la riqueza.

CUARTA: Es antijurídico que una relación de derecho - deba crearse en base a la necesidad del hombre de - subsistir.

QUINTA: Es necesario que se establezca que lo que debe unir al trabajador y al empleador sea el conjunto de derechos y obligaciones, nacidos éstos únicamente, por la prestación personal de un servicio.

SEXTA: Tomando en cuenta que el Derecho del Trabajo - debe aplicarse al trabajador como persona y como integrante de la clase obrera, debe entonces velar -- por que se respete la dignidad del trabajador como

persona, dignidad que queda mermada al establecer - la ley que solo si se somete al dominio de otro podrá ser considerado trabajador y por lo tanto acreedor a su protección.

SEPTIMA: Al establecerse que el trabajador deba subordinarse al empleador, se le esta considerando como un ser sin iniciativa, que no puede desempeñar su labor sin las "indicaciones" del empleador. Lo que trae aparejado que el trabajador no vierta en su trabajo la iniciativa y la creatividad que son uno de los atributos de los que dotó la naturaleza al ser humano para diferenciarlo de los demás seres de la creación.

OCTAVA: Al sentirse libre del yugo del empleador, el trabajador realizará un trabajo de mejor calidad.

NOVENA: Estimamos indispensable que se suprima el término anticuado (por estar inspirado en el Código Civil de 1871) de subordinación al igual que se suprimió en el artículo 21 de la ley, que establece la presunción de existencia de la relación laboral y del contrato de trabajo.

DECIMA: La supresión de este término es necesaria para que la ley extienda su protección a los trabajadores independientes y no asalariados, realizandose

así, o mejor dicho, cumpliendose así la función del artículo 123.

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

1. Borja Soriano, Manuel. "Teoría General de las Obligaciones".
2. Buen Lozano, Néstor de. "Derecho del Trabajo". Editorial Porrúa. México, 1974.
3. Bargoa, Ignacio. "Las Garantías Individuales". Editorial Porrúa. México 1961
4. Cabanellas, Guillermo. "El Contrato de Trabajo". -- Editorial Omeba. Buenos Aires 1963.
5. Cabrera Hidalgo, A. "Programa de Psicología". Guadarrama Impresores. México 1972.
6. Castorena, Jesús J. "Manual de Derecho Obrero". Editorial Fuentes Impresores. México 1971.
7. Cavazos Flores, Baltasar. "Ley Federal del Trabajo Tematizada". Editorial Juz. 1975
8. De la Cueva, Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo". Editorial Porrúa. México 1967.
9. Deveali, Mario L. "Lineamientos de Derecho del Trabajo". Tipográfica Editora Argentina. Buenos Aires 1956.
10. Diccionario Hispánico Universal. W.M. Jakson, Inc.- Editores. México 1973.
11. Escobedo Manuel G. "Teoría General de las Obligaciones".
12. Floris Margadant, Guillermo. "Derecho Romano".
13. García de Haro, Ramón. "La posición jurídica del -- trabajador subordinado, Estudio general de Navarra"

- Editorial RIALP. Madrid 1963.
14. Graham Fernández, Leonardo. "Los Sindicatos en México".
  15. Katz, Ernesto R. "La estabilidad en el empleo". Roque de Palma Editor. Buenos Aires 1957.
  16. Martínez Mézquida. Artículo "La Revolución del Trabajo".
  17. Nieto, Rafael. "Pólemica Laborista". Federación Editorial Mexicana. México 1975.
  18. Pérez Botija, Eugenio. "Las Nuevas Doctrinas sobre el Contrato de Trabajo". Editorial Tecnos. Madrid-1942.
  19. Pic, Paul. "Traite Elementalle de Legislación Industrialle". Les Lois Ouvrieres, Cinquieme Edition. -- Paris 1922.
  20. Planiol, Marcel. "Traite Practique de Droit Civil".
  21. Rojina Villegas, Rafael. "Compendio de Derecho Civil". Editorial Porrúa. México 1968.
  22. Saint León, Martín. "Ensayo sobre el Origen de las-Guildas".
  23. Sánchez Alvarado, Alfredo. "Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo". Editorial Oficina de Asesores del Trabajo. México 1967.
  24. Trueba Urbina, Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo" Editorial Porrúa. México 1975.
  25. Trueba Urbina, Alberto. "El artículo 123". Editorial Porrúa. México 1943.

26. Zevada, Ricardo J. "Ponciano Arriaga y la lucha por la libertad en el Congreso Constituyente de 1857". Editorial Nuestro Tiempo. México 1968.
27. Código Civil
28. Nueva Ley Federal del Trabajo
29. Boletín # 1 de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Enero 1974.
30. Jurisprudencia y Tesis Sobresalientes 1955-1963. — Mayo Ediciones. México 1965.
31. 55 Años de Jurisprudencia. Volumen Laboral.
32. Ley del Seguro Social.