

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**  
**FACULTAD DE DERECHO**

**LA INTERMEDIACION EN EL DERECHO  
DEL TRABAJO MEXICANO.**

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

**VICENTE CERON RAMIREZ**

**CIUDAD UNIVERSITARIA**

**MEXICO, D. F. 1973**

**EXAMENES  
PROFESIONALES**



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

A mis padres:

LIC. VICENTE CERON AGUILION

SARA RAMIREZ DE CERON

Seres de intachable conducta,  
eje y sustento de una verdadera familia  
a quienes debo todo cuanto soy  
y pueda llegar a ser.

A mi esposa:

MARTHA ELIZABETH P. DE CERON

a mis hijas:

PATRICIA Y SARA

quienes con sus esperanzas,  
constituyen el estímulo y apoyo  
de constante superación futura.

A mis hermanos:  
que silenciosamente  
desearon y exigieron  
la realización de mi  
mas caro anhelo.

Al Maestro:

LIC. JOSE DAVALOS MORALES

Ejemplo de superación en el trabajo  
a quien agradezco su cooperación y  
empeño, en la realización y culmi-  
nación de esta tesis.

A la clase trabajadora:  
Con el ferviente anhelo  
porque pronto se realice  
una verdadera justicia social.

I N D I C E

	PAGINA
INTRODUCCION.	I
CAPITULO PRIMERO. EL DERECHO DEL TRABAJO.	1
1) Antecedentes Históricos.	1
2) Precedentes Históricos.	14
3) Aparición del Derecho del Trabajo	25-
4) En México.	35
5) Su desarrollo Teórico.	48
CAPITULO SEGUNDO. LA RELACION Y EL CONTRATO DE TRABAJO.	48
1) En la Legislación Civil.	48
2) En el Derecho del Trabajo.	60
3) Naturaleza y Concepto de la Relación y el Contrato individual de Trabajo.	72
CAPITULO TERCERO. ELEMENTOS Y SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO.	88
1) Elementos.	88
2) Sujetos: A) El Trabajador.	97
3) Sujetos: B) El Patrón.	103
4) Las Personas Morales como Patrones.	108
CAPITULO CUARTO. LOS INTERMEDIARIOS EN LA RELACION JURIDICA DE TRABAJO.	113
1) Consideraciones Previas.	113
2) La Intermediación.	124
Clasificación.	134
3) Intermediarios en Sentido Estrieto.	135
a) El Enganchador.	135
b) Agencias de Colocación.	148
c) Empresario.	157
A) Con Empresa sin Elementos propios.	159
B) Con Empresa sin Elementos propios y que ejecuta Obras o Servicios en forma exclusiva o Principal para otra.	173
CAPITULO QUINTO. INTERMEDIARIOS EN SENTIDO AMPLIO.	180
1) Representantes.	181
2) Sindicatos.	188
3) Empresas Supranacionales.	197
4) Sociedades y Personas Morales en General.	200
CONCLUSIONES.	205
BIBLIOGRAFIA.	214

Revisado  
 2-V-73  
 [Signature]

## I N T R O D U C C I O N

La elaboración de una tesis profesional debe ser para todo - estudiante, un motivo de gran orgullo y satisfacción, ya que, amén de que ello significa la culminación de una serie de innumerables esfuerzos propios y ajenos prologandos a través de muchas cosas, es quizá, la primera y la única vez en su vida en que no solo se le permite, sino - que se le exige, que exprese libremente su opinión ante un jurado de - alto nivel como es el que en fecha próxima juzgará nuestras ideas y co- nocimientos en el ya próximo examen profesional. Al llegar a esta eta- pa de nuestra existencia si volvemos la vista hacia el pasado, nos - - hemos de encontrar con que hasta ahora no hemos sido otra cosa que un- receptáculo viviente de conocimientos expresados por otros, nuestra ac- titud, ha sido por exigencias de la propia naturaleza de las cosas, -- una actitud pasiva, de asimilación y repetición de conocimientos, pero ahora ya no hay que repetir, ni asimilar, sino aportar, crear algo. El momento de demostrar a quienes nos han ayudado a realizar los estudios que están por culminar y a quienes nos han dirigido durante ellos, que tantos esfuerzos no han sido en vano, es precisamente el que se vive - durante la elaboración de la tesis que, junto con el buen resultado -- del examen profesional, marcan el fin de una etapa de nuestra vida, la escolar y nos ingresa a la vida profesional, con todos los derechos y- obligaciones que lleva implícita. Todo ello significa una gran respon- sabilidad y aún más, si consideramos que es en esta última etapa esco- lar cuando, con justificada razón, la Universidad que, casi gratuita-- mente nos ha otorgado la preparación que poseemos, nuestros maestros, - que han sido los vehículos y sobre todo creadores de nuestros conoci- mientos y nuestros padres y familiares que con su estímulo y apoyo han logrado de nuestras personas, un profesionista, nos cobren simbólica-- mente, mediante una mínima aportación a la Ciencia, lo que tan genera- sa y desinteresadamente nos han dado.

Esa aportación mínima se hace consistir en la expresión de nuestra opinión sobre tal o cual tema, el cual nosotros hemos elegi- do de acuerdo a nuestros deseos y convicciones, pero con un requisito- básico que cubrir, esto es, que en la expresión de esa opinión y en la elaboración de los trabajos que la preceden, nos conducámos con hon- radez intelectual y nos apeguemos estrictamente a la verdad, quizás no a la verdad real, ya que nuestro inmaduro criterio seguramente nos con- ducirá al error en muchas cosas, pero sí aquélla, que en nuestro fuero interno consideremos como tal. Un trabajo de tal naturaleza resulta -- con frecuencia incompatible con nuestros exigidos conocimientos; prueba

de ello lo será sin duda, el presente trabajo, sin embargo creo que - el solo avocarse a él con el mejor espíritu y con la mayor sinceridad justificará nuestras fallas en la realización del objetivo propuesto. En estas condiciones se ofrece el presente trabajo, en el que no se pretende ni remotamente, hacer el descubrimiento jurídico del siglo, ni aun la aportación de algo nuevo, sino solo un trabajo sincero que tiene por objeto llevar a sus últimas consecuencias una de tantas e interesantes cuestiones que hay en la Ciencia del Derecho, esto es, - la Intermediación en el Derecho Del Trabajo Mexicano.

El objetivo que intentamos alcanzar en las siguientes líneas, es el análisis exhaustivo de una nefasta figura que se presenta en las relaciones jurídicas de trabajo, el intermediario, el testaferrero, el prestanombre que inescrupulosamente se coaliga con el sempiterno e imprescindible elemento explotador de la sociedad capitalista, el patrón, con el fin de expoliar al trabajador, evadiendo toda reglamentación jurídica para obtener de él el mayor provecho posible, sin consideraciones de ninguna clase, sin importar le el resultado de su actividad, que no es otro que la sumisión oprobiosa de la clase trabajadora, de esa clase desvalida que en demanda de justicia acude a las autoridades de trabajo y que, con frecuencia, pese a obtener un laudo favorable, no puede obtener la reparación de sus demandas por encontrarse entre ella y el verdadero patrón, la presencia de un intermediario, de un insolvente moral y económicamente, que con su intromisión en las relaciones jurídicas de trabajo, impide la realización de la justicia social y legal y del objetivo mas noble del Derecho del Trabajo: La redención del trabajador de su amo, el patrón. -- Sin embargo, por una u otra razón, el intermediario con frecuencia es necesario y de esta necesidad se vale quien quiere defraudar los derechos de los trabajadores, encontrando en él un camuflage, una máscara que puede adoptar muchas formas y de aquí que sea necesario hacer un estudio a fondo de su real naturaleza y sus formas de operar, para -- que conociendo a este cáncer social, podamos extirparlo.

El remedio que aplicar nos lo ha de dar forzosamente el Derecho del Trabajo, razón por la que debemos iniciar el presente estudio, con una revisión de los conceptos mas generales que contiene esta materia y sobre todo su origen histórico y sus objetivos. Obligado es también, un estudio sobre el Contrato de Trabajo y la relación de él surgida, porque es en este campo donde nace y se desenvuelve la figura del intermediario, ligado estrechamente con el patrón, razón por la que tambien hemos de estudiarlo y, a continuación, ya con los ante



cedentes necesarios, nos avocaremos al tratamiento del tema central de este trabajo.

CAPITULO PRIMERO  
EL DERECHO DEL TRABAJO

*Alp. B. B.*  
*Adm. B. B.*  
*1917 y 1919*  
*[Signature]*

1) ANTECEDENTES HISTORICOS: Iniciar la revisión his-  
tórica del Derecho del Trabajo no nos obligará a remontarnos a  
épocas muy distantes de los días en que vivimos, como ocurre --  
con la generalidad de las disciplinas jurídicas, dado que su --  
gestación se realiza a lo largo de la segunda mitad del Siglo -  
XIX no apareciendo, como derecho tutelar de la clase trabajado-  
ra, sino hasta los primeros años del siglo que transcurre, pre-  
cisamente con la promulgación de las Constituciones Mexicana de  
1917 y Alemana de 1919 pues, si bien en otros países, así como  
en los mencionados, habían surgido reglamentaciones orientadas-  
a la protección del trabajador, éstas no contenían una base le-  
gal suficientemente sólida que permitiera atenuar, ni mucho me-  
nos, eliminar la explotación de que el Capital hace objeto al -  
Trabajo.

Resultaría sumamente interesante llevar a cabo una-  
investigación sobre las circunstancias o factores que impidie-  
ron la formación del Derecho del Trabajo antes del Siglo pasado,  
pero, siendo, como lo es, insuficiente el espacio con que conta-  
mos, bástenos considerar que el espíritu de los hombres anterio-  
res a esa época, se encontraba abrumado por una serie de comple-  
jos, dogmas incommovibles, prejuicios e intereses creados, etc.  
que impedían ver, tanto a explotados como a explotadores, que -  
el trabajo es el principal generador de valor en las cosas y --  
que, por consiguiente, quien lo realiza merece, como justa co-  
rrespondencia, ayuda, estímulo y sobre todo proteoción; indepen-  
dientemente de lo anterior, las circunstancias en que se desa-  
rolla la época y el sistema económico imperante, no habían ge-  
nerado aunque si propiciaban, los tremendos problemas sociales-  
que se producen generalmente, partiendo del hecho de que mien-  
tras unos cuantos, cada vez menos, detentan la riqueza del mun-  
do, las grandes mayorías, constantemente en aumento, no tienen-  
siquiera el alimento necesario para su sustento; en fin la ambi-  
ción desmedida de los capitalistas había creado un mundo en el-

que el rico era el amo, dueño y señor de vidas, al que nadie -- hasta la centuria del 1800, había osado derrocar. Por otra parte y es de sobra conocido, en la antigüedad el trabajo estaba reservado para los esclavos y en la Edad Media, los hombres se ocupaban de otra clase de problemas muy distintos a los del proletariado, que desde su muy especial manera de ver resultaban más -- importantes y de solución más urgente, esto es, los problemas políticos. Sus preocupaciones giraban al derredor de la organización política, mientras que el Estado se concretaba a afianzar -- su poder entablando una lucha a muerte con la Iglesia y el feudalismo que lo minaban. Más adelante en esas épocas de confusión -- en que el Estado iniciaba su formación, lucha por su supervivencia frente a otros Estados, también en formación, fincando o pretendiendo fincar su supremacía en el aumento de su extensión territorial por un lado y por otro, en el incremento de sus riquezas pues, estas parecen ser determinantes de la victoria final, -- ya que el mundo empieza a moverse velozmente por el fermisible -- impulso del dinero. En tales circunstancias los acaparadores de fortunas vienen a jugar un papel importantísimo en el desarrollo del Estado, quien para asegurarse su apoyo, a través de sus gobernantes, que con frecuencia se identifican con los mismos capitalistas, concede a éstos, privilegios y protección. Así el Estado no puede ni quiere, además, ayudar al pueblo trabajador con -- todo y que es él quien en definitiva, como hemos dicho, aporta el valor a los productos, hecho que era una consecuencia natural de la carencia de bienes materiales de los trabajadores los -- que, a mayor abundamiento, aún eran considerados esclavos aunque ya no lo fueran, por el solo hecho de depender de su trabajo, ya que en el ánimo de los antiguos amos aún no se operaba la liberación de esta casta, cuyas filas se veían constantemente aumentadas por los artesanos desplazados por los nuevos sistemas productivos.

Andando el tiempo con el advenimiento de las máquinas industriales, los detentadores del poder y el Estado mismo, se -- ven empujados a una clase de lucha tan feroz como la armada, esto es, la lucha económica entre naciones. El Estado requiere entonces del acopio de una gran cantidad de riqueza material para lo cual incrementa la producción estimulando a la industria y al comercio, a quienes brinda toda clase de protección contra cual-

quier atentado que legalmente o de hecho pudiera darse, de esta manera, con tan formidable escudo el capitalista realiza con toda tranquilidad la explotación de quienes, por carecer de recursos económicos para competir y adquirir las nuevas máquinas y materias primas necesarias, se ven precisados a emplear sus propios recursos humanos, sus fuerzas de trabajo e inteligencia, para no perecer de hambre ya que, en una Sociedad en la que todo se rige por las leyes del intercambio de satisfactores, quien no ofrece algo a cambio no recibe nada, por lo que a falta de bienes materiales o de fortuna, el simple trabajador se tiene que ofrecer a sí mismo para poder subsistir.

Los grandes descubrimientos industriales y la necesidad de hacer grandes inversiones para fortalecer la naciente industria moderna, principalmente ésta última razón, son las causas que directamente dieron lugar al nacimiento del proletariado y de los patronos capitalistas, los esclavistas modernos. Estos últimos ante las fabulosas perspectivas económicas que se perfilaban y ante la indiferencia y aún complacencia del Estado, en esta materia sigue al pie de la letra la doctrina de liberalismo económico que se puede reducir a la conocida fórmula "laissez faire, laissez passer" despertaron esa voracidad innata en el hombre que lo convierta en "Homo, hominis lupus" victimando a esa inmensa mayoría de seres que no estaban en posición de enfrentarse por carecer de los recursos económicos necesarios y que aún más, precisaban de los que estaban en manos del capitalista.

Poseyendo los patronos capitalistas o burguesía la riqueza que necesitaba el pueblo para vivir, se la ofrecen, pero a migajas y solo a cambio de su fuerza de trabajo, pero no para beneficio del trabajador, sino para el suyo propio para aumentar su capital y consecuentemente su poder. En estas circunstancias no le importa al industrial mejorar las condiciones de miseria que rodean al hombre de trabajo, ni aumentar su cultura, ni mitigar su hambre, NO!, lo único que le interesa es el aumento de su fortuna y esas mismas carencias del trabajador constituyen sus principales armas: El obrero tiene hambre, dice el Capitalista, pues, solo hay que darle lo suficiente para que no perezca, ya que, si se le alimenta bien, si se le saca de la miseria en que vive, se negará a seguir soportando las agotadoras jornadas de -

trabajo a que se encuentra sometido, se negará a enviar al trabajo a sus mujeres e hijos, se negará a sufrir las condiciones de inseguridad e insalubridad que le ofrece la nueva industria, no, en la obtusa mentalidad del incipiente industrial cuanta más ventaja pueda obtener del trabajador, mejor, pues su propio peculio se verá aumentar cada vez más ya que, el trabajo y aún el mismo-trabajador eran considerados como mercancías sujetas a las reglas del sistema económico dominante, el liberalismo y en tal suerte el objetivo era el expresado por el Dr. Quesnay, fundador de la escuela fisiócrata, a saber: "Obtener el mayor aumento posible de bienestar con la mayor disminución, posible de gastos, - es la perfección de la conducta económica"<sup>+1</sup>.

Bien dice Eugenio Botija en su obra "El Derecho del Trabajo" <sup>+2</sup> "Si las privaciones de los hombres empleados en las fábricas no hubieran sido puestas al desnudo . . . si la técnica de la producción hubiese sido más humana, probablemente las leyes tutelares del trabajo no hubieran irrumpido en el progreso-jurídico de la humanidad".

Todos estos factores y algunos otros similares, dieron lugar a esa profunda escisión que existe en la Sociedad Capitalista entre trabajador y patrón, siendo necesario que, ante la indiferencia del Estado aunado al avorazamiento cada vez mayor del capitalista, los trabajadores, por el sufrimiento de sus propias carencias y la inhumana explotación de que eran víctimas, se revelaran dando lugar a que esa masa amorfa que integra el proletariado se contorcionara violentamente produciéndose una lucha sangrienta y feroz en las fábricas, en los talleres y en las calles. La clase trabajadora despierta así de ese largo y profundo letargo en que se encontraba sumida y, acicateada además, por las ideas y pensamientos de quienes tuvieron el valor necesario para revelar las condiciones que imperaban y resumir en teorías y doctrinas el descontento general, provocó las grandes luchas sociales del Siglo XIX que, a su vez, dieron lugar al nacimiento del Derecho del Trabajo como un derecho tutelar de la clase trabajadora, que viene a constituir el medio legal idóneo para lograr la equiparación, al menos jurídica, entre patronos y trabajadores.

-----  
<sup>+1</sup>Citado por C. Guide y C. Rist "Historia de las Doctrinas Económicas" Pag. 11.- <sup>+2</sup> Citado por Alfredo Sánchez A. "Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo" Tomo I, Vol. 1o. Pag. 27.

El Derecho del Trabajo no es, por consiguiente, el -- producto de la elaboración de juristas, ni mucho menos es de generación espontaneo, no, su formación se encuentra fundamentada en los antecedentes históricos de la explotación del trabajador, que se prologan hasta el momento en que por primera vez un hombre hace trabajar a otro en su provecho, aumentando desde ese entonces, en forma gradual pero ininterrumpida, la necesidad de -- frenar al menos, cuando no suprimir, esa inicua explotación que el hombre hace del hombre, llegando en el Siglo XIX a la situación crítica expuesta, teniendo lugar entonces el advenimiento -- al mundo jurídico de legislaciones que tienen por objeto proteger al trabajador, pero no como una concesión gratuita del Estado o de la burguesía que lo representa, sino como una imposición violenta de la clase trabajadora bajo la amenaza de trastocar -- substancialmente el orden jurídico, político, social y económico establecidos, es pues, el Derecho del Trabajo, un paliativo al -- problema obrero que no obstante sigue palpitante y en constante aumento hasta nuestros días.

2) PRECEDENTES HISTORICOS: Como ya lo habíamos advertido el Derecho del Trabajo es de formulación muy reciente pero, no obstante, diversos hechos sucedidos en la historia preparan -- su nacimiento y a la labor de narrarlos hemos de dedicar algunas líneas, pues de no hacerlo no podríamos concebir su presencia en -- tre las diversas ramas del Derecho, ni entender su importancia, -- sim embargo es de advertirse que con la revisión histórica que -- se hace a continuación, no se trata de demostrar la existencia -- del Derecho del Trabajo, ni aún en estado embrionario, antes de -- las grandes luchas sociales del Siglo pasado, pero si, de esta-- blecer los hechos que prepararon y motivaron su aparición.

"Hubo en otro tiempo- dice un escritor francés +3- Un hombre malo y maldito del cielo, y este hombre era fuerte y aborrecía el trabajo, y dijo para sí: ¿De qué modo me compondré? si no trabajo me moriré, y el trabajo me es insoportable. Entonces se le ocurrió un pensamiento: Salió de noche y cojió a varios --

+3 Citado por Lázaro Pavia "Economía Política. No menciona el nombre del escritor a que se refiere.

de sus hermanos mientras dormían y los cargó de cadenas. Yo los obligaré a fuerza de azotes, a que trabajen para mí - Dijo - y comeré el fruto de su trabajo. Hizo lo que había pensado, y otros, viendo esto, imitaron su funesto ejemplo. Ya no hubo hermanos sino señores esclavos".

En la época designada por los historiadores como "La antigüedad", la organización social de los pueblos comprendía entre otras, a una clase de seres humanos que no eran considerados como personas sino como cosas. En tal suerte, formaban parte del patrimonio de sus dueños y consecuentemente eran objeto de transacciones comerciales, se transmitían por herencia o por donación y en el ejercicio del Jus Abutendi, podían ser destruidos, aprisionados en masmorras o sometidos a crueles castigos por sus amos: Esta clase incluía los esclavos quienes estaban sometidos irrestrictamente a los caprichos de quienes los poseían; su misión era trabajar y esto constituía su única "prerrogativa", a cambio de lo cual no recibiría nada, pues si se les mal alimentaba era con el único objeto de que estuvieran en posibilidad de seguir trabajando. En tal concepto el esclavo, el trabajador de la antigüedad, no tenía el más mínimo derecho frente a nadie.

Sobre las causas de la aparición de la esclavitud podrían aducirse un sin número de ellas, como la expuesta en la alegoría transcrita más arriba, por Ejemplo pero, desde un punto de vista económico se puede decir, que la producción exige en la mayoría de los casos la participación de un grupo más o menos numeroso de personas que actúen con un mismo objeto y bajo una misma dirección, lo que se logró en la antigüedad, a falta de procedimientos coercitivos más refinados para obtener esa cooperación, mediante una fórmula que en ese entonces resultó de lo más apropiada: la fuerza física y de esta manera, la esclavitud fue considerada en esa época como un elemento esencial de la Sociedad aún por los filósofos, quienes en el mejor de los casos la consideraban como un mal necesario.

La situación del esclavo era similar tanto en el Egipto, como en la Galia, en Grecia y en el Oriente, pero es en Roma por su importancia militar y jurídica, en donde la esclavitud se caracteriza con mayor precisión y se extiende ampliamente, sin embargo, pretender la existencia del más mínimo derecho del trabajador o bien, antecedentes del Derecho del Trabajo, en aquellos tiempos, no tiene ningún fundamento y, si en Grecia y Roma existían Colegios y cierta

de sus hermanos mientras dormían y los cargó de cadenas. Yo los -- obligaré a fuerza de azotes, a que trabajen para mí - Dijo - y comeré el fruto de su trabajo. Hizo lo que había pensado, y otros, viendo esto, imitaron su funesto ejemplo. Ya no hubo hermanos sino señores esclavos".

En la época designada por los historiadores como "La antigüedad", la organización social de los pueblos comprendía entre -- otras, a una clase de seres humanos que no eran considerados como -- personas sino como cosas. En tal suerte, formaban parte del patrimonio de sus dueños y consecuentemente eran objeto de transacciones -- comerciales, se transmitían por herencia o por donación y en el -- ejercicio del Jus Abutendi, podían ser destruidos, aprisionados en -- masmorras o sometidos a crueles castigos por sus amos: Esta clase -- la integraban los esclavos quienes estaban sometidos irrestrictamente a los caprichos de quienes los poseían; su misión era trabajar -- y esto constituía su única "prerrogativa", a cambio de lo cual no -- recibiría nada, pues si se les mal alimentaba era con el único objeto de que estuvieran en posibilidad de seguir trabajando. En tal -- concepto el esclavo, el trabajador de la antigüedad, no tenía el -- más mínimo derecho frente a nadie.

Sobre las causas de la aparición de la esclavitud podrían aducirse un sin número de ellas, como la expuesta en la alegoría -- transcrita más arriba, por Ejemplo pero, desde un punto de vista -- económico se puede decir, que la producción exige en la mayoría de -- los casos la participación de un grupo más o menos numeroso de personas que actúen con un mismo objeto y bajo una misma dirección, lo que se logró en la antigüedad, a falta de procedimientos coercitivos más refinados para obtener esa cooperación, mediante una fórmula que en ese entonces resultó de lo más apropiada: La fuerza física y de esta manera, la esclavitud fué considerada en esa época como un elemento esencial de la Sociedad aún por los filósofos, quienes en el mejor de los casos la consideraban como un mal necesario.

La situación del esclavo era similar tanto en el Egipto, como en la Galia, en Grecia y en el Oriente, pero es en Roma por su importancia militar y jurídica, en donde la esclavitud se caracteriza con mayor precisión y se extiende ampliamente, sin embargo, pretender la existencia del más mínimo derecho del trabajador o bien, -- antecedentes del Derecho del Trabajo, en aquellos tiempos, no tiene -- ningún fundamento y, si en Grecia y Roma existían Colegios y cierta



libertad de asociación, estos no tenían la finalidad que ahora poseen, a saber, la de reunir a los trabajadores en defensa de sus intereses, sino otra muy distinta de naturaleza económica y en protección de Derechos patronales; así, esos colegios eran agrupaciones de artesanos que venían a constituir el otro grupo que, al lado de los esclavos, desempeñaban el trabajo de la Roma antigua pero, como ya se dijo, su caracterización es totalmente distinta a los actuales sindicatos obreros.

Así pues, en Roma, con todo y su organización jurídica, excepcional en su tiempo y cuyos principios e instituciones han logrado sobrevivir a los siglos para, en nuestros días, ejercer poderosa influencia sobre el Derecho moderno, no fué conocida reglamentación alguna sobre Derecho del Trabajo pues, aunque se llegaron a dictar leyes protectoras de los esclavos, esto obedecía a razones humanitarias y fundamentalmente políticas que no tenían nada que ver con la protección de los trabajadores en si mismos. Sin embargo, Roma legó a la posteridad, en este campo, dos formas de contratos: la "locatio conductio operis" y la "locatio conductio operarum", figuras jurídicas en las que podemos encontrar cierta similitud con el moderno contrato de trabajo si bien, su orientación y tratamiento son distintos radicalmente. A este respecto podemos agregar de acuerdo con Guillermo Floris Margadant <sup>+4</sup> que "A causa del fenómeno de la esclavitud, este contrato de trabajo (la "locatio conductio operarum) no era muy frecuente en la antigua Roma, por lo cual 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 ("locatio conductio operis") no era siempre muy clara con lo cual muchas relaciones que hoy consideramos como contratos de trabajo, eran para el jurista romano contratos de obra". A lo anterior hay que añadir que la "locatio conductio" romana además de la "operis" y la "operarum" comprendía sin una precisa delimitación y como figuras similares, a la "locatio conductio rerum" (actualmente arrendamiento) y la aparcería.

El sistema de trabajo a base de esclavitud, con todo y ser producto de la barbarie de los pueblos primitivos, arraiga tan profundamente en las costumbres sociales que, a pesar del adelanto cultural y el desarrollo de la civilización, no desapareció sino-

<sup>+4</sup> "Derecho Romano", Pág. 402.

hasta hace muy poco tiempo debido principalmente a los grandes beneficios económicos que producían. Sin embargo, ya desde el bajo Imperio Romano, a principios de la era cristiana, las filas de los esclavos empiezan a decrecer en número, fundamentalmente por dos razones: La poca frecuencia de éxitos militares, principal forma de reclutamiento de esclavos y, por el aumento de facilidades para lograr la manumisión, que era el medio legal en el Período Romano, de liberación; esto produjo serias repercusiones en la vida económica - social, comenzando a profundizarse desde entonces la escisión existente entre los dos grandes bandos que habrán de entablar, más adelante, una lucha a muerte que se prolongará hasta nuestros días: La lucha de clases.- Anteriormente, los trabajadores de la antigüedad, - habían luchado por obtener su liberación de la esclavitud, obteniendo el reconocimiento de su personalidad así como los derechos inherentes a ella, ahora, ahora habrán de pelear también, por obtener - su igualdad jurídica y económica sin tener consideración la tenencia o carencia de bienes de fortuna. El esclavo recién liberado se encuentra con la cruel realidad de que no tiene nada que le permita cubrir sus necesidades vitales y que es preciso que trabaje para lograrlo y, siendo el antiguo Amo el actual poseedor de la riqueza, es especialmente de la territorial, indispensable para su supervivencia, se ve precisado a trabajar nuevamente para él. El yugo de la esclavitud asegurada por cadenas, ha sido cambiado ahora, por el de la esclavitud asegurada por el hambre.

Por su parte, el terrateniente y el artesano de la ciudad, ante la escasez de esclavos y por tanto, de mano de obra, - - - hechan mano de otros recursos para obtenerla, el primero, lo hace - mediante el Colonato, Servidumbre y Vasallaje, que no son otra cosa que diversos grados dentro de la misma situación o sea, la incorporación de un individuo a la tierra que habita, la que por supuesto, es propiedad del Amo, ahora llamado Señor Feudal; y, el segundo, el artesano, se vale de lo que se conoce con el nombre de Gremios, Corporaciones o Guildas. De esta suerte, se integran las fórmulas adecuadas a la época: hambre + vasallaje + Señor Feudal, propietario de la tierra; y, hambre + sistema corporativo + Maestro artesano, - resultando de ambas proposiciones; la esclavitud camuflada de la -- Edad Media.

La diferencia entre la situación del trabajador<sup>45</sup> de la

-----  
+5 Conviene aclarar aquí que el término trabajador ha de usarse, en

antigüedad, con respecto a la del de la Edad Media, aparentemente no constituye un gran adelanto pues el nuevo amo de esta etapa histórica sigue ejerciendo un poder sometedor casi sin medida, sobre el recién liberado, pero en la conciencia de éste, comienza a germinar la idea de que no es un objeto, existiendo como prueba de ello su liberación de la esclavitud y que, contra lo que se piensa, es una persona igual que aquel que lo explota, concibiendo además la idea de que así como ha obtenido el reconocimiento de su derecho de libertad, debe luchar por los que aún se le niegan. De esta manera, la mente del trabajador comienza a modelarse, a base de sufrimientos, y a prepararse para entender en años futuros, con la guía del marxismo que el producto de su trabajo le pertenece a él, su creador y no el Capitalista, su único beneficiario actual.

Al iniciarse la Edad Media, la población del mundo europeo se encuentra dispersa en pequeños grupos que vienen a constituir familias, término que ha de entenderse con mayor amplitud que el actual pues, en él, individuos que no forzosamente se encontraban ligados por sangre al Pater Familias. Esas familias por razones de seguridad, económicas, etc., se reunían por grupos en torno a la figura de un hombre dotado de cualidades que lo llevaban a convertirse en Jefe de todos, integrando un Feudo, que generalmente se reducía a un castillo y a sus alrededores? y en el que sus habitantes trabajaban exclusivamente para proveerse a sí mismos de los bienes de consumo necesario, conociéndose tal sistema por lo que los economistas han dado en llamar "Sistema de Economía Familiar" que se caracteriza por la ausencia de interés por obtener remuneración alguna por el producto el cual va a ser consumido por los mismos productores, si bien a estos hay que agregar al Señor Feudal pero solo en lo que se refiere al consumo. J. Jesús Castorena<sup>+6</sup> nos explica con respecto a esta etapa histórica, que "El Señor más audaz, el más valiente, el de mayores recursos se encierra en su castillo y tolera y permite que individuos más pobres de ánimo o de bienes -

- - - - -  
+5 esta capítulo histórico, para designar no solo al artesano de la Ciudad, dependiente de los maestros, sino también a todo aquel que se emplea con otro, bajo cualquier concepto y, muy especialmente, al trabajador del campo, pues, considero que las actividades agrícolas eran la principal ocupación de los hombres de aquellas épocas, sin perjuicio de que más adelante, precisemos el concepto de trabajador en el Derecho actual.

<sup>+6</sup> "Manual de Derecho Obrero" página 27.

vivan a su derredor, los límites de la economía, están marcados por el círculo del castillo; no se consume más de lo que se produce en él; no se produce más que para satisfacer las necesidades de quienes viven en él. La vida en común se rige por un contrato, el de servidumbre, de contenido consuetudinario y que se reducía al deber del Señor de defender, correlativo de la obligación del servicio militar del siervo; obligación de proteger de aquel contra compromiso de servir de éste".

Sin embargo, ya avanzada la Edad Media, los feudos pequeños sucumbieron ante los grandes que comensaron a transformarse en ciudades que se encontraban aisladas entre sí y en situación de rivalidad. Entonces, la economía hubo de sufrir también una transformación convirtiéndose de familiar en "Economía de Ciudad" que ya se caracteriza por el intercambio de satisfactores con el fin de obtener una utilidad y además, por la división del trabajo en su forma primaria o sea, que como consecuencia del aumento de la población y por consiguiente de la demanda de satisfactores, la familia ya no podía ser autosuficiente, esto es, proporcionarse todos los satisfactores por sí misma, sino que ahora era necesario que cada individuo o familia se dedicara a un oficio determinado e intercambiara sus productos con los integrantes de otras familias, surgiendo por consecuencia una gran variedad de oficios. A pesar de lo que se ha aquí expuesto, el intercambio entre ciudades no tuvo lugar en este período histórico, tanto por el impedimento natural que constituía la distancia, cuanto por la resistencia de sus pobladores para hacerlo, de esta suerte, la economía de la Ciudad era "cerrada", apareciendo entonces el régimen corporativo como una consecuencia de las condiciones de la época y como una respuesta inmediata al sistema económico establecido.

La división del trabajo trajo consigo como ya se ha indicado, la creación de una gran diversidad de oficios, los cuales eran ejecutados por personas denominadas artesanos, quienes primeramente fueron ambulantes e iban ofreciendo sus servicios de puerta en puerta sin emplearse con nadie en particular y trabajando con la materia prima que el mismo cliente le proporciona y aún en ocasiones, bajo su dirección; posteriormente, el artesano ambulante se establece en un sitio determinado trabajando ya con materia prima propia, elaborando un producto determinado y ofreciéndolo él mismo, al público que acude solicitándolo. Como es natural, en cada Ciudad se establecían varios artesanos cuyo oficio era el mismo y dieron en-

tonces, por reunirse en agrupaciones que se denominaban Gremios, — Guildas o Corporación, que no eran otra cosa que la reunión de maestros del mismo oficio, con objeto de proteger sus intereses comunes mediante el monopolio del ejercicio del oficio, impidiendo el ingreso de cualquier extraño y evitando la concurrencia entre los propios. Así pues, las corporaciones eran organizaciones netamente patronales y pueden considerarse, en todo caso, como antecedentes de los sindicatos patronales, pero de ninguna manera a los obreros — pues, en aquella época, los compañeros que eran los trabajadores, — jamás formaban parte de tales corporaciones.

Las primeras corporaciones aparecen en Francia tomando el nombre de "Corps de Metier" integrándose por Maestros bajo los cuales y sin formar parte de la corporación, se encontraban los compañeros u oficiales y los aprendices, alcanzando su mayor apogeo a lo largo de los siglos XV y XVI en que adquirieron gran importancia al regular la economía de la ciudad en donde se encuentran, llegando a influir, incluso, en la vía pública. La importancia de las corporaciones es destacada por J. J. Castorena<sup>+7</sup> en el siguiente párrafo: "La economía de la ciudad, realizada por la ciudad fué considerada de interés público. Los grupos de productores (el productor — era el comerciante de lo que producía) fueron organizados por la Ley para realizar esa finalidad. La corporación fué, pues, la asociación de los productores de una misma rama, organizada por la Ley, para regular la producción y el consumo de los artículos que manufacturaban".

La corporación se regía por estatutos dictados por — ella misma y autorizados por la autoridad municipal o por la real, — que tomaron el nombre de Ordenanzas. Estas ordenanzas reglamentaban meticulosamente todo lo relativo a la producción, desde la adquisición de materias primas hasta la venta del producto, encontrándose en ellas algunas disposiciones relativas a salarios de los compañeros, descansos, trabajo nocturno, etc., pero enfocado desde el punto de vista de la producción y no de la protección de los trabajadores quienes, en virtud de esos mismos reglamentos, debían una obediencia absoluta a los maestros, razón por la cual, al iniciarse la decadencia de las corporaciones, se provocaron entre aquellos y estos, situaciones tensas y difíciles que dieron lugar a que compañeros y aprendices se reunieran en organizaciones secretas (por estar

+7

Ob. Cit. Pag. 28

prohibidas) como la de "Mitre Jackes" e "Hijos de Salomón".

Como ha quedado asentado el régimen corporativo fué producto del sistema económico restringido de la Ciudad y por consiguiente, al desaparecer éste, aquel perdió su razón de ser y su utilidad. Los artesanos comensaron a vender sus productos en otras ciudades al romperse la barrera del feudalismo, pero como esto acarrea grandes dificultades comensaron a depender del comerciante, que vino acompañando al nuevo sistema económico para encargarse de la última fase de la producción o sea, la venta directa al público. De esta manera, surge lo que se llama Economía Nacional que viene a consolidarse con el afianzamiento del Estado Nacional. En este nuevo sistema, el artesano, que depende ahora del comerciante para la venta de sus productos, pronto requerirá de él, el suministro de materias primas y andando el tiempo, el herramental que necesita. De aquí, el siguiente paso fue mas fácil y rápido, el comerciante comprende que es más productivo reunir a los artesanos en un solo lugar para así poder establecer los sistemas de producción que requiere la manufactura en grandes cantidades, que seguir utilizando a artesanos que trabajan en sus domicilios y estos, no tienen más que resignarse y adaptarse al nuevo estado de cosas en vista de que el comerciante, que ahora ha de llamarse fabricante, es quien controla el mercado y la venta de los productos elaborados, materias primas y elementos de producción y que él es el único que puede competir en el mercado nacional con otros fabricantes.

La etapa en que ha de surgir el proletariado se ha iniciado. En Inglaterra, el Parlamento, ordena la desaparición de las corporaciones en el año de 1545, haciendo lo mismo Francia cuando Anne Robert Jaques Turgot expidió el conocido "Edicto Turgot", en Febrero de 1776, en el que se consigna la libertad del individuo para trabajar. Al caer el Ministro Turgot, las corporaciones francesas en su lucha por su supervivencia, inician su reorganización, pero el 17 de Marzo de 1791, la Asamblea Nacional Francesa votó una Ley en la que disponía, entre otras, la supresión de todos los privilegios de los profesionistas y establece nuevamente la libertad de trabajo, supeditando su ejercicio a la expedición de una patente mediante el pago de su precio. Complementa el fin del corporativismo, la Ley Chegalier, llamada así por Ives Le Chepalier, promulgada en 1791 y que confirma la libertad de trabajo, prohibiendo además, toda clase de asociación patronal u obrera.

Mario de la Gueva en su obra "Derecho Mexicano del --

trabajo" comenta, con respecto a la situación del trabajador o más propiamente del Derecho del Trabajo, con referencia a la etapa histórica que reseñamos, que "Lo que podría llamarse Derecho del Trabajo en la Edad Media son las reglas de la organización y funcionamiento de las corporaciones; pero difiere esencialmente del contemporáneo, pues mientras aquel enfoca el problema desde el punto de vista de los productores, sacrificando en aras de su bienestar a la persona de los trabajadores, éste por el contrario, trata de elevar al asalariado, ya no como individuo, sino como clase, a punto central del ordenamiento jurídico y subordina la conveniencia de los empresarios a las necesidades vitales y sociales del trabajador. El actual Derecho del Trabajo surgió en el siglo XIX merced a la intervención del Estado para poner coto a la explotación de que eran víctimas las clases laborantes, en particular las mujeres y niños, pero principalmente, debido a la pretensión imperiosa del proletariado para mejorar sus condiciones de vida; el Derecho medieval, por el contrario, es creación del artesanado, clase que en aquella época histórica y atento al estado de las fuerzas económicas, detentaba los elementos de producción; lo que quiere decir que no es un derecho de la clase desposeída, sino de los poseedores".<sup>48</sup>

En vista de lo hasta aquí expuesto, pretender la existencia de un estatuto jurídico del trabajo, por elemental que fuere, durante la Edad Media, debe considerarse como un error ya que por las razones expuestas, el trabajador aun estaba muy lejos del reconocimiento de sus más mínimos derechos. En consecuencia, el Derecho del Trabajo, concebido como una reglamentación creada para la protección de la clase trabajadora, estaba bastante lejos de ver las primeras luces.

Al finalizar la Edad Media se inicia vertiginosamente el cambio a la era moderna; se modifican substancialmente las ideas, -- así como los sistemas dominantes de la época, lo cual provoca cambios verdaderamente radicales en la organización política, social y económica de entonces. El surgimiento del sistema de Economía Nacional, como ya se dijo; la aparición del comerciante como encargado de la distribución y circulación de la riqueza; el cambio de la teoría mercantilista, por el liberalismo económico; la desaparición del feudalismo, con el consiguiente afianzamiento político de los grandes Estado Nacionales; el nacimiento y florecimiento de la gran industria y, consecuentemente, la concentración de grandes capitales; --

<sup>48</sup> Tomo I, Pág. 9.

la Reforma en materia religiosa y, en fin, una larga e interminable serie de fenómenos como los indicados, fueron factores determinantes del giro que tomaron las formas de vida que se habían preservado con muy ligeras variaciones al travez de años y siglos; habrá ahora de iniciarse una nueva fase en la existencia de la humanidad: La era de la dominación política, social y económica de los grandes industriales, de los capitalistas; comenzaba a surgir la burguesía que se desarrollará y engrandecerá a expensas de la otra clase social, también producto de las mismas circunstancias: El proletariado

3) APARICION DEL DERECHO DEL TRABAJO: durante gran parte de la Edad Media, específicamente a lo largo de los siglos XIV y XV, se practicó una teoría denominada "Metalista" que, en última instancia proponía la acumulación de metales valiosos (oro y plata), con el objeto de fortalecer a los embrionarios Estados de la Epoca. Hacia -- el siglo XVII esa teoría evoluciona y toma el nombre de Mercantilismo tesis que al ser llevada a la práctica viene a jugar un papel importantísimo en la formación de las causas de índole económica que llevarían, andando el tiempo, a la complicidad del Estado con los capitalistas en perjuicio de las clases laborantes. En efecto, los mercantilistas, cuyos máximos representantes eran comerciantes, los directores de la actividad económica, afirmaban que para que el Estado Nacional lograra su consolidación, debía aumentar sus riquezas en número y a falta de metales preciosos obtenidos en sus propios dominios, como lo hacía España, debía aumentarlas mediante la producción de bienes y su importación a otros países con el fin de obtenerlos. Para el logro de esta finalidad, los mercantilistas proponían el aumento de población (brazos para producir), protección y premios para la industria y el comercio, el exterior principalmente. Todo esto ¿Cómo se podría lograr?, pues mediante la intervención del mismo Estado, que a los ojos del mercantilista se presentó como la autoridad poderosa que necesitaban para el logro de sus fines particulares. Así el juego estaba hecho, el Estado se fortalecía a base del oro que indirectamente producían comerciantes y fabricantes, por lo que, en conclusión, el Estado debía proteger a tan magnánimos salvadores.

Lo anterior, al decir del economista Eric Roll<sup>+9</sup>, ha - -

-----  
<sup>+9</sup> "Historia de las Doctrinas Económicas" Pág. 56.



llevado a algunos escritores a identificar al mercantilismo con la -  
estructuración del Estado así, Heckscher opina que "El mercantilismo  
debe ser considerado esencialmente como una fase de la historia de -  
la política económica, que contiene diversas medidas económicas en -  
cuminadas a conseguir la unificación política y el poderío nacional"  
Independientemente de lo anterior, lo cierto es que a nuestro juicio  
el Estado, aún antes de consolidarse, comensó a ser usado por el Ca-  
pitalismo incipiente aún, como su mejor instrumento de explotación y  
para confirmarlo nos valemos nuevamente de la opinión del economista  
citado "no es de sorprender que los mercantilistas hubieran disfrazado  
sus opiniones con la apariencia de una política destinada a for-  
talecer la nación, o que hayan vuelto los ojos al Estado para llevar  
a la práctica sus teorías. La expansión del comercio trajo consigo -  
una divergencia de los intereses comerciales individuales. La mayor-  
parte de ellos buscaban una autoridad central poderosa que les prote-  
giese contra las pretensiones de sus rivales. Las fluctuaciones de --  
la política estatal durante el largo período en que el mercantilismo  
dominó, no pueden entenderse sin tener en cuenta en qué medida era -  
el Estado una criatura de intereses comerciales en pugna, cuya fina-  
lidad común era tener un Estado fuerte siempre que pudieran manejarlo  
en su provecho exclusivo. Por esta razón la mayor parte de las me-  
didas de política mercantilista identificaron la ganancia de los co-  
merciantes con el bien nacional, o sea con el fortalecimiento del po-  
derío del reino". +10.

El panorama se ensombrece aún más para los trabajadores  
puesto que el Estado protege a sus explotadores con la idea de bene-  
ficiarse con las ganancias obtenidas por estos, quienes para aumentar  
las incrementan la producción por todos los medios posibles, entre -  
ellos, el aprovechamiento al máximo de la energía física y mental de  
los antiguos artesanos que, al irse derrumbando el sistema corporati-  
vista engrosan rápidamente las filas de los asalariados aumentando,-  
por consiguiente, la oferta de mano de obra y consecuentemente la --  
baja de su precio, lo que beneficia manifiestamente al Capitalista -  
y al Estado.

Para mediados del Siglo XVIII, con los escritos del Dr.-  
Quesnay, fundador de la escuela fisiócrata, como ya lo hemos indica-  
do surge una nueva teoría económica llamada Liberalismo, cuya influen-

+10 Ob. Cit. Pag. 57.

cia había de ser determinante en el calvario del hombre de trabajo - y que viene a confirmar que el Estado no es más que un instrumento - del cual se vale el Capitalista para perfeccionar su sistema de explotación. La doctrina citada puede resumirse a lo siguiente: En primer lugar, la base de esta escuela está en lo que sus seguidores llaman el "Orden Natural" que no es otra cosa sino "el establecido por Dios para bienestar de los hombres. Esto es el orden providencial"<sup>+11</sup> Así, toda la actividad económica está regida por leyes naturales inconvencionales y por lo tanto, la labor habrá de ser no intentar inventarlas o modificarlas, sino conocerlas a través de la evidencia, la cual solo se presenta a las lúcidas mentes de los mismos seguidores del liberalismo y una vez conocidas, no resta más que aceptarlas como son. En este orden de ideas, como el orden natural por ser divino, es "evidentemente" el más ventajoso, el hombre debe estar en libertad para percibirlo y someterse, de esta manera, "el mundo marcha por sí solo. El deseo de gozar imprime entonces a la sociedad un movimiento que se convierte en una tendencia perpetua hacia el mejor estado posible. En suma que no hay más que "dejad hacer, laissez faire"<sup>+12</sup>. Esa armonía lograda por las leyes naturales no debe ser interferida por el Estado cuya intervención ha de reducirse al mínimo y concretarse únicamente a suprimir las trabas creadas artificialmente, asegurar el mantenimiento de la propiedad y de la libertad y castigar a todos aquellos que de cualquier manera atenten contra alguna de ambas.

Esta teoría cayó como anillo al dedo a los capitalistas industriales que ya veían que la intervención del Estado en materias económicas, en las que solo ellos eran expertos, representaba un obstáculo a su desarrollo. Ahora que ya se encontraban fortalecidos y - que por tanto, no prescindían del apoyo que el Estado les había brindado cuando eran capitalistas comerciantes, durante la etapa del mercantilismo, requerían por el contrario, que ese mismo Estado les dejara manos libres en el control y producción de la riqueza.

Quizá el ideal que abrigaban los fundadores del liberalismo económico no hubiera sido de resultados tan nefastos, si solo se hubiera quedado en la simple expresión de un buen deseo, pues, si nadie dependiera de nadie y las leyes naturales se encargaran por sí mismas de regular la vida social, quizás muchos de los males que hoy

<sup>+11</sup> C. Gide y C. Rist. Ob. Cit., pág. 9.

<sup>+12</sup> Idem. Ob. Cit., pág. 11.

ra padecemos jamás los hubiéramos conocido, el Estado mismo sería algo completamente distinto, pero esto no es mas que un sueño fantástico y la realidad fue otra bien distinta: los capitalistas esgrimieron la nueva doctrina a su antojo y naturalmente en favor de sus intereses. Ahora sí no habría obstáculo para realizar la explotación del hombre. El Estado sigue siendo su aliado, aunque ahora, mediante la no intervención en asuntos económicos y es convertido en un policía con la misión de impedir cualquier atentado contra el libre juego de las leyes económicas promulgadas, en realidad, por los poseedores del capital, de la propiedad, y no por un Dios-sobrenatural, La débil defensa del trabajador fue breve " La lucha entre la burguesía y el artesano fue una concurrencia económica, en la cual la primera necesariamente triunfó. La producción del artesano estaba restringida a la ciudad, la burguesía se extendía a todo el Estado y en la mayoría de los países europeos se enviaba a los mercados extranjeros; la técnica, por otra parte, estaba al servicio de la industria y apenas en reducidas proporciones podía llevarse al taller del artesano. El mercado local se fue entregando paulatinamente a la burguesía quien proporcionaba al cliente un producto mas barato, listo para satisfacer las necesidades, sugestivamente presentado al consumidor en grandes almacenes y dado a conocer con ayuda de esa poderosa arma que se denomina anuncio. A medida que prospera la industria se cerraban los pequeños talleres el artesano fue a buscar ocupación, como uno mas, en las fábricas de la burguesía; así se fueron dividiendo los hombres en poseedores y desposeídos, en capitalistas y proletarios"<sup>+13</sup>

De acuerdo con Mario de la Cueva<sup>+14</sup>, "con la aparición del proletariado dió principio a una nueva etapa en la lucha social. Hasta el Siglo XIX la lucha tuvo por objetivo la apropiación que cada una de las clases intentaba de los elementos de la producción en lo sucesivo se iba a procurar la terminación de la lucha y de esa oposición entre proletariado y burguesía, favorecida por el *laissez faire*, *laissez passere* del liberalismo, nació el Derecho del Trabajo, como una concesión de la burguesía para calmar la inquietud de las clases laboriosas, como una conquista violenta del proletariado, lograda por la fuerza que logra la paz y como un esfuerzo final de la burguesía para obtener la paz social", sin en

<sup>+13</sup> Mario de la Cueva. Ob. Cit., Tomo I, pág. 18.

<sup>+14</sup> Ob. cit., Tomo I, pág. 18.

bargo consideramos que el proletariado no solo se formó por los artesanos, sino por estos y para aquellas gentes que otrora fueron esclavos y en la Edad Media, siervos y en fin, por todos los seres humanos que, por los sistemas económicos-sociales de épocas pasadas, llegaron al Siglo XIX sin más armas para la lucha por la vida que sus propios brazos; el burgués, el capitalista, es el heredero directo del explotador de otras épocas, del amo, del Señor feudal y aún del Maestro corporativista, Creo también falso, el que alguna vez el proletariado en su formación haya luchado o competido con la burguesía por la posesión de los elementos de producción, pues si al desaparecer el corporativismo, el trabajador presentó alguna resistencia, esto fué, porque él mismo en muchos casos fué el patrón o sea, el Maestro de alguna corporación y otros, porque aún el más pequeño enemigo presenta alguna resistencia al ser victimado; la verdadera lucha por obtener los medios de producción se inicia cuando el trabajador cobra conciencia de la explotación de que es víctima y desde que se da cuenta de que no hay libertad ni igualdad, pues, el empresario lo compra al precio y condiciones que él unilateralmente fija en su posición de superioridad económica y desde que comprende que, si el Estado no le proporciona protección efectiva en vista de que las leyes que él dicta, favorecen más aún al explotador mediante procesos largos y costosos en los que domina la voluntad de aquél desde la formación misma de la relación de trabajo y que, por consiguiente no hay otra salida para el trabajador, que la unión entre los de su clase para emprender violentamente el camino de la reivindicación de sus derechos.

Las máquinas fueron la gota que derramó el vaso y fueron las causantes directas de los primeros movimientos rebeldes de los obreros que ya no solo tenían que soportar jornadas de quince a diez y seis horas diarias, salarios raquíticos, trabajo nocturno de mujeres y niños, condiciones de inseguridad, sino que ahora además, se veían privados de esos escasos medios de sostenimiento por las máquinas, desde que en 1764, Hargreaves inventó, en Inglaterra, la máquina de hilar que inmediatamente desalojó a gran cantidad de hilanderos los que ya colmados se lanzaron en una lucha abierta contra las máquinas destruyéndolas, por ver en ellas las causantes de sus desgracias. A esta lucha, llamada movimiento Luddistas, no se hizo esperar la contrapartida por parte -

del Estado, defensor de los intereses capitalistas, que en la misma Inglaterra en 1769, dictó una Ley contra Los Asaltos de las Máquinas y Edificios de Fábrica, llegándose en 1812 al extremo de imponer la pena de muerte como sanción.

La lucha se había iniciado y yo no se detendría; los obreros ingleses comenzaron a agruparse en Sindicatos llamados -- "Trade Unions" que fueron duramente combatidos por el Estado hasta 1824 en que se aceptó la libertad de asociación. Por Inglaterra son también de mencionarse los movimientos Carteristas de 4 de Febrero de 1839 y de 1842 que se iniciaban mediante una carta dirigida al parlamento. El primero de ellos fue contenido mas -- bien político y el segundo, que se inició con la proclamación del "Nes Santo", que consistía en una huelga que a la postre resultó un fracaso debido principalmente a la falta de experiencia y preparación de los líderes. El primero de Abril de 1848, hubo un tercer movimiento cartista, pero el mitin celebrado en esa fecha fue disuelto con lujo de fuerza. No fue sino hasta 1862 cuando se celebró por primera vez en Inglaterra, un contrato colectivo de trabajo con los trabajadores de la lana.

La primera conquista obrera en Inglaterra, se había logrado. El camino que siguieron los obreros en su lucha contra el Capitalismo en los distintos países europeos fué diferente en cada uno de ellos, pero es en Francia donde la lucha del proletariado adquiere caracteres de apoteosis debido al derramamiento de -- sangre y al tesón del trabajador francés por obtener el reconocimiento de sus derechos.

En Francia, la situación no era más favorable para el trabajador, por el contrario, las condiciones eran aún más humillantes, pues legalmente el Código Civil de 1804, consideraba al contrato de trabajo como un arrendamiento de servicios y dejaba a la discreción del patrón, tanto la fijación de salarios, como la duración de la jornada de trabajo (12, 14 o más horas al día) y -- la terminación del contrato de trabajo, se parte de la ficción de que existe libertad para contratar pero, nos preguntamos ¿Cómo es posible que exista tal libertad si el trabajador se está muriendo de hambre, mientras que el Patrón tiene grandes riquezas?. La consecuencia lógica de esta pretendida libertad es que el trabajador celebraba contrato de adhesión, leoninos por excelencia, en los -- que el patrón fijaba las condiciones a su arbitrio y el obrero se concretaba a aceptarlas so pena de no encontrar trabajo, por su-

uesto perecer. Por otro lado, si algún trabajador llegara a entablar demanda en contra de su patrón, el procedimiento civil, largo, complicado y sobre todo costoso, se encargaba de completar el cuadro de desamparo de las clases laborantes. A esta situación legal había que agregar las condiciones económicas y políticas en que se encontraba Francia y que venían agravándose desde el restablecimiento en el poder de los Borbones en 1815, que creaban una situación de miseria cada vez más intolerable.

Las causas y condiciones que motivaron el nacimiento de la clase proletaria, ya espuestas, así como las privaciones y ~~des~~ protección de ésta frente al patrón, favorecidas ampliamente por el Estado, llevaron a los trabajadores a buscar la protección requerida en sí mismos, mediante su reunión en Sindicatos con el objeto de presentar un frente común a su enemigo el patrón y su protector, el Estado, utilizando la huelga como su arma más efectiva y quizá la única, apoyada en la ferrea decisión del trabajador francés de enfrentarse a sus explotadores aún mediante la violencia. Ya para 1821 y 1839, se habían creado diversas organizaciones obreras con carácter secreto y que eran sumamente perseguidas, como "Los Amigos del Pueblo", "La Sociedad de Derechos del Hombre", etc. Como consecuencia de malestar general, hacia los años de 1831 y 1834, hubo grandes movimientos huelguísticos en Lyon, en los que hubo enfrentamientos abiertos con el ejército, pero no fué sino hasta 1841 cuando surgió una primera reglamentación en relación con el trabajo y que versaba sobre la prestación de servicios de mujeres y niños.

Antes de las revoluciones de la segunda mitad del Siglo pasado, específicamente la de 1848 en Francia, debido a la influencia ejercida por aquellos hombres que el Marxismo habría de llamar más tarde, Socialismo Utópico e inspirados en un principio muy elemental de justicia, así como la presión ejercida por el descontento palpable de las grandes masas populares y por la conciencia existente sobre el panorama ensombrecedor que presentaba el futuro de generaciones exhaustas por el trabajo agobiador e insalubre practicado desde temprana infancia y sufrida aún antes del nacimiento como consecuencia de la explotación de que eran víctimas las mujeres, futuras madres, los Estados comenzaron a promulgar tanto en Francia, como en Inglaterra, Rusia y otros países europeos, una serie de leyes tendientes a proteger a la clase trabajadora, fundamentalmente a mujeres y niños, ordenando entre otras --

la prohibición de trabajo nocturno de mujeres y niños, mejores condiciones de higiene, etc., pero sin llegar a estos ordenamientos a integrar ni remotamente un Derecho del Trabajador. Por otra parte los obreros no estaban en condiciones de exigir una protección más amplia que incluyera todos sus derechos y prerrogativas, pues en aquellos tiempos, no se había formado en ellos la conciencia de -- clase necesaria para buscar la unión entre trabajadores con el objeto de luchar conjuntamente por el conocimiento de sus derechos, amén de que las dificultades para lograrlo eran formidables debido a la persecución de que eran objeto las asociaciones de trabajadores. Faltaban pues, los dos requisitos básicos a saber, la unión de los desposeídos y la adquisición de la conciencia de que integran una sola clase que solo unida puede luchar eficazmente en defensa de sus intereses.

Con la aparición en 1848, del "Manifiesto del Partido Comunista", que se postula ya no por el reconocimiento de los derechos obreros y la consecución de igualdad con la clase patronal, si no por la substitución violenta del régimen capitalista por el del socialismo y la dictadura del proletariado, los trabajadores franceses y posteriormente los de todo el mundo, comienzan a formarse esa conciencia de clase de que hablamos, fijándose además sus verdaderos objetivos finales convenciéndose de que las utopías propuestas por socialistas como Louis Blanc, Proudhon, Owen, Fourier, -- etc., no eran otra cosa que eso, ideas buenas la mayoría de ellas pero irrealizables y que no hay otro camino hacia el triunfo que la revolución armada, así Mario de la Cueva nos indica que "Los -- trabajadores de Inglaterra, Alemania, Francia, Bélgica y de los -- principales pueblos de Europa, habían cobrado suficiente experiencia y sabían que el mejoramiento de las condiciones de trabajo no vendría del Estado, y que tenía que ser obra suya. La crítica a la política económica liberal estaba prácticamente concluida; se continuaba aplicando esa política, pero eran pocos los juristas y escritores que la defendían; la mentira del contrato individual de Trabajo se había puesto de relieve; Maurice Hauriou (Principios de Derecho Público) ha indicado que una de las grandes transformaciones jurídicas de Francia, radica en la mentira del contrato individual de trabajo y su substitución por un reglamento de fábrica, formulado por la empresa, al que los trabajadores se debían adherir pero no discutir" +15.

+15 Ob.cit. tomo I, Pág. 42.

La pequeña burguesía francesa inicia en Febrero de 1848, una revolución con el objeto de derrocar a la monarquía, pero pronto esa lucha se generaliza para que en definitiva sea llevada a cabo por el proletariado que a la postre impone la República. A pesar de ello y al decir del mismo Marx<sup>+16</sup>, esta revolución fue una derrota del proletariado, pues la pequeña burguesía traicionándolo, se apoderó del poder y solo en vía de transacción y gracias a la intervención de un obrero llamado Marche, el Gobierno provisional de la República se comprometió a asegurar la existencia de los obreros por el trabajo y a procurárselo a todos los ciudadanos. Pero pronto olvidó sus promesas y fue necesario que veinte mil obreros exigieran su cumplimiento, razón por la cual se nombró una comisión llamada de Luxemburgo, presidida por Louis Blanc y Albert (representantes obreros), con la finalidad de encontrar los medios para mejorar la situación de las clases trabajadoras. También se logró la creación de los "Talleres Nacionales", la reorganización de los Conseils de Brud'homes, antedecentes de los Tribunales de Trabajo, se estableció además, en París, la jornada de diez horas y en la provincia de once, reconociéndose también el Derecho de Coalición, con la consiguiente libertad de asociación y huelga.

Sin embargo todas esas concesiones resultaron una máscara para que la burguesía usó para preparar la realización de sus verdaderos propósitos y disimularlos a la vez, así, después de las elecciones del cuatro de Mayo de 1848, surgió la verdadera República en Francia: La República burguesa que bajo el Gobierno de la Asamblea Nacional, arremetió inmediatamente contra la comisión de Luxemburgo y los Talleres Nacionales, actitud que provocó una protesta colérica del proletariado que desembocó en su primera batalla contra la burguesía, batalla que se libró el 22 de Junio de 1848 en Francia, con una derrota de los proletarios. De esta manera el nacimiento del Derecho de Trabajo se frustró brutalmente.

Con el fracaso de la Revolución de Febrero de 1848 a pesar de todo, el proletariado, en opinión de Marx<sup>+17</sup> conquista el terreno para luchar por su emancipación revolucionaria, pero no,

+16 C. Marx "Las Luchas de Clases en Francia de 1848 a 1850".

+17 Ob. Cit. Pag. 35.



ni mucho menos, esta emancipación misma".

El Gobierno Francés tenía a la cabeza, como Presidente- a Carlos Luis Napoleón Bonaparte (Napoleón III), desde el 10 de Di- ciembre de 1848 el que favorecía ampliamente a la burguesía. En -- 1851 disolvió por la fuerza a la Asamblea Nacional y habiendo pre- viamente desprestigiado a la República, hizo de Francia un Imperio con él como Emperador, pero su política internacional le hizo per- der el apoyo de la burguesía por lo que en un intento de atraerse- la simpatía de otros sectores reconoció la libertad de coalición y el derecho a la huelga reformando además, Los artículos 414 al 416 del Código Penal que la perseguían. Después de la Guerra con Pru- sia, Napoleón III cayó del poder formándose en 1871, un Gobierno - llamado de la Asamblea Nacional que puso al frente del Ejecutivo - a Thiers, quien sofocó sangrientamente otra revuelta obrera llama- da de la Comune de París, el 27 de Mayo de 1871. A partir de enton- ces la lucha electoral y parlamentaria sustituiría a la sangrienta no siendo sino hasta el año de 1884 cuando se reconoció el Derecho de Asociación Profesional.

Como consecuencia del adelanto industrial de Alemania,- el movimiento obrero, influido por Lassalle y las ideas comunistas, adquirió gran intensidad siguiendo derroteros distintos a los toma- dos por los movimientos de trabajadores de otros países. Para 1839 ya se regulaba en Alemania el trabajo de menores, el descanso sema- nal y se creó una inspección de trabajo. En Leipzig en 1863, se ce- lebró un congreso obrero convocado por Fernando Lassalle, del cual surge La Asociación General de Trabajadores y en 1869 se organiza- el Congreso de Eisenach en que se crea el Partido Social Demócrata. Bismarck, el 21 de Junio del mismo año, presionado por ambas organiza- ciones obreras, dicta una reglamentación que viene a consti- - tuir la legislación individualista y liberal sobre trabajo más ade- lantada y cuya nota más sobresaliente es que consigna el interven- cionismo de Estado, tanto para protección de la industria, como de los obreros.

Resultando de las disposiciones de la Ley de 1869 y de- la formulación del Programa de Gotha en Mayo de 1875, fue la crea- ción de numerosos sindicatos, lo que llevó al mismo Bismarck, el - 21 de Octubre de 1878, a expedir una Ley llamada antisocialista -- que disolvió los Sindicatos Socialdemócratas. Las protestas obre-

ras a que esto dió lugar provocó a su vez la creación de un Seguro Social, lo cual fué anunciado por Guillermo I el 17 de Noviembre de 1881 y fue evolucionando a partir de entonces, para que en 1911 se expidiera el Código Federal de Seguros Sociales.

No obstante lo anterior y debido a la resistencia de -- Bismarck para aceptar cualquier otra reforma en 1889 estalla en -- Alemania una huelga minera y en 1890, Guillermo II convoca un Congreso de Derecho Industrial que sentó las bases para una Legislación Obrera que habría de revisar la Ley de 1869. El 21 de Junio del mismo año de 1890, se promulgó una Ley que creó un Tribunal para conocer de los conflictos individuales de trabajo. En 1916 se estableció la libertad de asociación y en 1918 organizaciones obreras y patronales se reconocen mutuamente personalidad y sustituyen los contratos individuales de trabajo por colectivos.

Finalmente el 11 de agosto de 1919 se promulgó la Constitución Alemana de Weimar en la que al Estado corresponde intervenir en la vida económica para procurar el bienestar colectivo y se marca el inicio del intervencionismo de Estado, aunque sin llegar a aceptar el Marxismo. Se establece además en esta Constitución, entre otras, la obligación del Estado de proteger el trabajo, se consagra el Derecho de Coalición; impone la obligación del ciudadano alemán de trabajar, a menos que se encuentre impedido en cuyo caso, corresponde al Estado procurarle los medios de subsistencia. Sin embargo, el defecto de esta Constitución consiste en que deja la solución amplia del problema obrero para una Ley reglamentaria.

La historia del Derecho del Trabajo, su formación y desarrollo, es una historia sangrienta plagada de lágrimas, sufrimientos, humillaciones padecidas por las clases laborantes; constituye éste su primer gran triunfo en su lucha contra la burguesía poseedora de los elementos de producción, de los bienes de consumo, en suma de la riqueza, de la que se ha valido para explotar, desde la antigüedad al hombre de trabajo agotándolo hasta arrancarle el último hálito de vida y la última utilidad. El proletariado a fuerza de sufrimientos ha comprendido que si no lucha, inclusive con uso de la violencia, por el mejoramiento de las condiciones de vida en que se desarrolla, no habrá nada que le pueda salvar, pues el enemigo es muy poderoso y que tiene como aliado a su fortuna y al poder estatal. Sin embargo el Derecho del Trabajo, con todo y ser una concesión del Estado burgués para calmar los ánimos enarde

cidos de quienes claman por una restauración radical de los sistemas políticos, sociales y económicos que privan en nuestra época, puede llegar a constituir el medio legal para lograr sus objetivos de mejoramiento material y espiritual a que legítimamente aspira la clase social más olvidada y humillada, pero más numerosa y con más derecho a disfrutar de la riqueza del mundo que ellos mismos forjan con sus propias manos en las grandes y pequeñas fábricas, en los talleres, en los comercios y en todos los lugares donde se produce una utilidad económica mediante el trabajo remunerado.

4) EN MEXICO: la expoliación capitalista no tiene nación y México no se ha librado de sus perniciosos efectos. Desde la Conquista hasta la actualidad, el proletariado mexicano ha padecido y padece los males que trae aparejados el sistema capitalista sin encontrar la fórmula adecuada para evadirlos, prueba evidente de los cuales, es una raza degenerada por la desnutrición, la ignorancia, los vicios y la desesperanza; la pobreza ha sentado sus reales en nuestro suelo patrio pese a los enormes recursos naturales y humanos que poseemos; causa verdadera lástima recorrer los alrededores de ciudades como el Distrito Federal, encontrándonos a un paso de colonias residenciales a numerosas familias que habitan verdaderas cuevas enclavadas en barrancos, siendo que sus vecinos ocupan casas que cuestan millones y eso, solo en vía de ejemplo porque en la provincia los cuadros de miseria son aún más graves. El progreso económico de la Nación es palpable en adultos de rostros macilentos, deficientes físicos, progreso fincado en la explotación del hombre del pueblo en aras de un adelanto económico mal entendido, pues es difícil comprender como progresa una nación en la que la mayoría parece un hombre que no puede saciar. Quizá habría que revisar el concepto Nación para quitarle el elemento pueblo y dejar en su lugar únicamente a los inversionistas que controlan la rudimentaria industria mexicana y que, a mayor desgracia nuestra, se encuentra directa o indirectamente en manos de capitalistas extranjeros y si no, bástenos revisar los registros de comercio e industrias para encontrar nombres como: Ford Motors Co., General Motors Co., General Foods de México, Caterpillar Co., I. T. T. Olivetti Mexicana, Coca Cola, y para que seguir enumerando, pues creo que la lista abarcaría a la mayor parte de las negociaciones principales y secundarias de México, ya que, además de las que ostensiblemente demuestran su origen, debemos agregar a aquellas que usando nombres de la lengua española

trabajan usando capital extranjero, capital que una vez trabajado -- aquí por obreros mexicanos, va producir rendimientos allende nues-- tras fronteras, pero eso sí, constantemente se nos dice que la in-- dustria mexicana lleva a la nación a su progreso económico. La ex-- presión que alguna vez sí decir de que nos hemos convertido en un -- "Coca-Satélite", oculta en su aparente comicidad, la desgracia de -- un pueblo que como otros tantos solo mediante un revisionismo uni-- versal de los sistemas económicos puede superar la etapa del colo-- nialismo económico.

Volviendo al orden que nos hemos trazado para la realiza-- ción del presente trabajo, hemos de decir que al igual que en otras naciones, en México, el Derecho del Trabajo, costó muchos siglos de preparación del terreno y situaciones propicias para el nacimiento-- de legislaciones de esta naturaleza; su evolución y creación cobró-- entre nosotros muchas vidas que al igual que las de sus hermanos -- obreros del mundo, fueron ofrendadas tras de cruentas luchas en las que el pueblo obrero, paso a paso y por la fuerza, ha venido arran-- cando de la burguesía, concesiones cada vez más pretenciosas.

La historia de México se hace partir, por lo general de la existencia del pueblo azteca debido a que a la llegada de los -- conquistadores españoles, era el pueblo indígena que dominaba la ma yor parte del territorio, como una consecuencia de su superioridad-- militar reforzada con su alianza con los pueblos tepaneca y alcohug o texcocano y de sus extensiones comerciales que lo conectaban con-- pueblos muy distantes de Tenochtitlán, lugar donde se asentó su rei-- no.

La sociedad azteca se componía fundamentalmente de dos -- clases; la de los nobles, que agrupaba también a guerreros y sacer-- dotes y frente a ellos, que integraban las castas privilegiadas, el pueblo que se componía de Macehuales, tiamanes ó tahemes, mayeques-- y los esclavos, que eran la clase sobre quienes recaían las cargas-- económicas de los nobles que vivían a expensas suyas. Dentro de es-- te grupo, los macehuales que constituían la parte más numerosa del-- pueblo azteca, tenían como obligación la de trabajar en el campo -- principal ocupación azteca, aunque también ejercían ciertos oficios en cuyo caso, podían ofrecer sus servicios en los mercados, alqui-- lándose para quienes los contrataban. Algunos macehuales se dedica-- ban al comercio influyendo poderosamente con sus actividades al en-- grandecimiento del reino, realizando intercambios comerciales con -- muchos pueblos aún los muy distantes, utilizando para ello el true-- que o en algunas ocasiones adoptando un tipo de cambio común, como

la obsidiana o el cacao. Los mayeques o siervos podían equiparse a los siervos del meloevo europeo y al decir de Luis A. Despostin<sup>+18-</sup> era una "Forma de esclavitud patrimonial", pues estaban dedicados exclusivamente al cultivo de la tierra en favor de quien la poseía y si éste transmitía la tierra, los mayeques iban incluidos en ella. Finalmente, a falta de bestias de carga, los aztecas utilizaban a los tlamanes o tamemes, cuya única actividad era suplir esos animales, viniendo a constituir el grado más ínfimo de la escala social-azteca.

La esclavitud también fué conocida en México prehispánico, pero con diversos matices que la humanizan al compararla con la esclavitud conocida por Roma. Eran esclavos los prisioneros de guerra que no eran sacrificados a los Dioses y algunos infractores de ciertas normas que tenían esa sanción como por ejemplo, se castigaba en esa forma al ladrón, al deudor insolvente, al ocioso etc., pero al contrario de los romanos, los aztecas le reconocían al esclavo personalidad propia y por tanto, no se le consideraba como un objeto perteneciente al patrimonio del amo, por lo que en tal suerte el esclavo podría adquirir y enajenar bienes, su esposa e hijos, -- aún nacidos estos dentro de la esclavitud de la madre, no adquirían tal calidad; por otro lado los medios para liberarse eran muy simples: Desde luego, el perdón, pero también bastaba el simple hecho de evadirse y refugiarse en el templo o en el Palacio Real.

Como puede observarse la organización social azteca, -- pese a sus diferencias con la romana, no era del todo distinta en vista de que aún con las atenuaciones indicadas, la clase compuesta por nobles, guerrero y sacerdotes, vivían de lo que el pueblo -- producía y el trabajo también era considerado indigno para ellos, -- mientras que el Gobierno también ejercía un poder tiránico sobre la población, motivos por los que reglamentación en materia de trabajo entre los aztecas, es del todo inexistente.

La conquista trajo a México, como cualquier otra conquista, una serie de atrocidades que tuvieron que padecer nuestros aborígenes, entre las que encontramos la esclavitud para todo el pueblo indígena sin distinción de ninguna clase, prácticamente ilimitada y sin posibilidades de liberación, pero eso sí, disimulada -- con el nombre de Encomiendas. La Encomienda, que era una especie de concesión que el Rey de España daba a los conquistadores como premio por sus hazañas guerreras, consistía en la entrega de propiedades territoriales, pero incluyendo en ella a los aborígenes --

<sup>+18</sup> Citado por Alfredo Sánchez Alvarado. Ob. Cit. Pág. 59

que las habitaban, quienes tenían la obligación de trabajar para el encomendero a cambio de que éste velara por su bienestar material y espiritual, los protegiera, les enseñara religión, etc. sin embargo estas atribuciones del encomendero dadas para protección y mejoramiento de los naturales, vino a traer como consecuencia una terrible calamidad sobre estos pues en muy poco tiempo, los españoles -- abusaron de sus facultades de las que se valieron para reducir a la esclavitud a sus protegidos. Los abusos que se cometieron dieron lugar a que los mismos misioneros españoles, entre ellos el Padre Las Casas, las reprobaran y que se hicieran varios intentos para suprimirlas, como por ejemplo el de Carlos V que ordenó su desaparición mediante una Cédula Real de 20 de Junio de 1522; pero todo fue en vano, pues los españoles que las tenían les habían sacado mucho provecho y no habrían de dejarlas tan fácilmente.

A esta época pertenecen también las Leyes de de Indias -- que a juicio de algunos autores, como Alberto Trueba Urbina, Alfredo Sánchez Alvarado, J. Jesús Castorena, Mario de la Cueva, Etc., -- son el antecedente más remoto de legislaciones en materia de Trabajo en México y así con mucha visión sus creadores establecieron en ella, entre otras, la libertad de trabajo; el carácter de Ley tutelar de los aborígenes; limitaciones de la jornada de trabajo; descansos dominical; prohibición del trabajo de menores de 18 años; salario justo; prohibieron el pago en especie; regularon el trabajo de la mujer; establecieron la irrenunciabilidad de ciertos derechos, etc. Estas disposiciones ejemplifican el contenido de las Leyes de Indias que, aunque nunca fueron observadas, demuestran el adelanto e interés de la Corona Española porque la explotación de los naturales de América fuera eliminada. Al respecto, el Maestro Trueba Urbina comenta que "el Derecho Social de la Colonia fué un noble intento de protección humana que no llegó a la vida del hombre de América y que se conserva virgen en viejos infolios"<sup>19</sup>.

A semejanza de los gremios europeos de la Edad Media, -- los españoles establecieron en la Nueva España organizaciones que -- llevaban ese nombre y que se regían por "Ordenanzas de Gremios", reglamentos que contenían una serie de disposiciones que regulaban la adquisición de materias primas, producción y distribución de productos. Se constituían también, exclusivamente por Maestros quienes para serlo debían de pasar previamente por los grados de aprendiz y -- y compañero respectivamente, sustentan un examen y fundamentalmente,

<sup>19</sup>"Nuevo Derecho del Trabajo" pag. 140.

establecer un taller o una tienda lo que, en opinión de J. J. Costo-  
rena, implica que solo la posesión de elementos bastantes permitía  
alcanzar la maestría. Estos gremios al igual que los europeos eran  
agrupaciones patronales por lo que no retribuían ningún beneficio -  
al trabajador pues, salvo muy contadas excepciones y solo con miras  
a la producción, se llegaban a establecer condiciones favorables a  
éste.

Desde la iniciación de la guerra de independencia hasta  
la Constitución de 1857 nada hay que mejore la situación del traba-  
jador, como no sea la abolición de la esclavitud decretada por el -  
Cura Don Miguel Hidalgo y Costilla, el 19 de Octubre de 1810. Es --  
también digno de mencionarse por su contenido social el punto doce-  
de los "23 puntos para la Constitución" o "Sentimientos de la Na- -  
ción" de Morelos, el cual dice "que como la buena ley es superior a  
todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que - -  
obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indi-  
gencia de tal suerte que se aumente el jornal del pobre, que mejo--  
ren sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto". Mo-  
relos expresa así, claramente, su preocupación por las clases traba-  
jadoras que víctimas de la explotación que de ellas hace las clases  
opulentas, se desenvuelven en aprobiosas condiciones de pauperismo-  
e ignorancia. Sin embargo las condiciones políticas y económicas de  
nuestra patria durante y una vez terminado el movimiento independi-  
ta iniciado en 1810, propiciaron que la burguesía y la minoría pose-  
edoras de las riquezas se incrustaran en el poder y en los principa-  
les sectores socio-económicos, corriendo en México al igual que en  
los países europeos, que un pequeño sector tomara el control del co-  
mercio y la producción creándose una comunidad de intereses entre -  
éste y el Estado, pero con una modalidad característica consistente  
en la infiltración de capitalistas extranjeros que importaron a - -  
nuestra patria los sistemas de producción descritos anteriormente, -  
basados en el máximo de aprovechamiento de la fuerza de trabajo del  
obrero, con un mínimo de retribución. Los industriales y comercian-  
tes extranjeros encontraron en México un terreno propicio para el -  
logro de sus fines particulares; Un mercado amplísimo, enormes re-  
cursos que explotar, naturales y humanos y finalmente, un Estado en  
formación cuyos gobiernos, sin experiencia o con dolo, concedieron  
grandes facilidades y ventajas al capital extranjero, se propusieron  
de industrializar el país con lo que se logró la esclavización del  
pueblo mexicano, e intereses económicos extraños.

En el campo teórico, una vez consumada la independencia,

comensaron a llegar a México las corrientes liberales e individualistas que estaban en boga en Europa, por lo que los sistemas y la legislación se encausaron por ese conducto, razón por la que, cuando el 17 de Febrero de 1856 se iniciaron los debates del Congreso Constituyente, convocado desde el 16 de Octubre de 1855 por Juan Álvarez, Presidente Interino de la República, las corrientes que dominaron eran de tal naturaleza. A pesar de esto, no faltaron hombres como Ponciano Arriaga, Ignacio L. Vallarta y principalmente Ignacio Ramírez, que con gran precisión y valentía expusieron el problema de los trabajadores mexicanos pidiendo que su situación fuera regulada por la Ley. Sin embargo las condiciones que privaban en esa época y la influencia de las doctrinas antes citadas, llevaron precisamente a Vallarta y con él a todo el Congreso, a confundir Garantías Sociales, con la libertad de trabajo y a considerar que en la Constitución solo debía consagrarse ésta dejando para leyes secundarias la reglamentación del Trabajo.

Algunos ilustres integrantes del Constituyente del 57, - intuyeron el problema obrero, pero no estaban adiestrados para enfrentarse a los problemas sociales y menos aún para solucionarlos, - lo que los llevó a sentir temor de romper las barreras tradicionales que impedían una reglamentación de ese tipo en una Constitución; para ello todavía habrían de pasar muchos años y sería necesario pavimentar el camino con los cadáveres y las miserias de muchos obreros y campesinos; aún no había llegado la época de las Constituciones Político-sociales. Sin embargo, la marcha se había iniciado y a partir de entonces las ideas sociales que se postulan por la protección de las clases laborantes, iban a tomar forma cada vez - mas clara en la conciencia de las gentes para arraigar, definitivamente, en la Constitución de 1917, si bien, el trabajo legislativo se intensifica a partir de entonces, promulgándose diversas leyes, - decretos, reglamentos y proclamas tendientes a conseguir la protección y mejoramiento del proletariado mexicano, evidenciándose de esta manera, la urgente necesidad de una reglamentación mas amplia y efectiva de esta materia.

Durante el Imperio de Maximiliano se dictaron algunas - disposiciones para protección del trabajador, pero fueron escasas. - Los Códigos Civiles de 1870 y 1884 importan ya un adelanto en relación a la legislación francesa de la cual derivan, pues en vez de - tratar la prestación de servicios como un aprendizaje, la comparan o equiparan al mandato, considerando indigno para la calidad humana,



equiparar servicios con el alquiler de un objeto o un animal.

Bajo la Dictadura de Porfirio Díaz los trabajadores encontraron un grave obstáculo para el desarrollo de su programa de superación, pues el artículo 925 del Código Penal de 1871 disponía que "Se impondrán de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos (una fortuna en esa época) o una sola de estas dos penas a los que formen tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o impedir el libre ejercicio de la industria, o trabajo". Este artículo fué usado magistralmente por la dictadura que se unía francamente a los capitalistas, en su mayoría extranjeros, para reprimir todo intento de los trabajadores por coaligarse para la defensa de sus derechos lo que obligó a estos a unirse en secreto en organizaciones como "El Círculo de Obreros Libres".

Las primeras leyes que regularon problemas de trabajo se enfocaron a los accidentes y enfermedades de trabajo, como por ejemplo, la Ley de José Vicente Villada, Gobernador del Edo. de México, de 30 de abril de 1904 y la de Bernardo Reyes, de 9 de noviembre de 1906 para el Estado de Nuevo León, que superaron la concepción civilista que hacía derivar la responsabilidad del Patrón, de la Teoría de la Culpa, para extraerla de la Teoría del Riesgo Profesional. A esta tendencia la siguieron, promulgando sus respectivas leyes, Los Estados de Chihuahua, Coahuila, Hidalgo y Zacatecas.

El descontento de los trabajadores hizo crisis el 31 de Mayo de 1906 en Cananea, Sonora, al estallar una huelga de trabajadores mineros de la "Cananea Consolidated Cooper Company" acordada el día anterior en un mítin realizado para protestar por la situación desesperante en que se encontraban los obreros de esa compañía a causa de la actitud de la misma y de sus dirigentes de nacionalidad norteamericana. Exigían, entre otras prestaciones, un salario mínimo de cinco pesos por ocho horas de trabajo y ocupación preferente de obreros mexicanos sobre los extranjeros. La respuesta de los dirigentes de dicha empresa a las peticiones obreras, fue una masacre, secundada por el Gobernador del Estado, Rafael Izábal, que llegó el día dos de junio acompañado de rurales, gendarmes, fiscales mexicanos y mas de doscientos "rangers" de Estados Unidos que se encargaron de someter por la fuerza a los indignados trabajadores -- quienes vencidos por la superioridad de las armas de sus adversarios, regresaron al trabajo mientras que sus dirigentes eran detenidos y--

confinados en San Juan de Ulúa. "El epílogo de esta lucha fue la -- reanudación de labores, en condiciones de sumisión para los trabaja-- dores y castigo injusto de sus defensores. Pero esta fué la primera ohispa de la Revolución que había de alborcar después para hacer -- justicia a las víctimas de la explotación capitalista" +20.

En Junio de 1906, en Crizaba, Ver., los trabajadores de la Industria textil, crearon una organización denominada "Gran Círculo de Obreros Libres" que tenía por objeto, luchar por el mejoramiento de los obreros del ramo. La agrupación cobró fuerza rápida-- mente y se extendió a los Estados de Puebla, Tlaxcala, Veracruz, Mé-- xico, Querétaro y Distrito Federal, lo que causó gran inquietud en-- tre los industriales, quienes el 20 de Noviembre de 1906, crearon -- un "Reglamento para las Fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón" -- que establecía entre otras, una jornada de catorce horas de trabajo diario, lo que motivó que el 4 de Diciembre, al ser publicado el re-- glamento en Puebla y en Atlixco, los trabajadores hicieran estallar una huelga a la que, como represalia, siguió un paro patronal en -- Puebla, Veracruz, Tlaxcala, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y Distrito -- Federal. Entonces los trabajadores inocentemente acudieron al dicta-- dor Díaz para que resolviera arbitrariamente el conflicto, pensando -- que les iba a hacer justicia resultando, lógicamente, que se resol-- viera a favor de las pretensiones patronales, ordenando la reanuda-- ción de labores para el 2 de Enero de 1907 sujetándose a las condi-- ciones establecidas antes del conflicto. Esto motivó que los traba-- jadores de Río Blanco, se lanzaran en una lucha franca que amenaza-- ba extenderse por lo que fué sometida por las armas del doceavo Re-- gimiento de Infantería, a las órdenes del Coronel Rosalío Martínez, causando una terrible mortandad.

La Revolución que acabó con el Gobierno dictatorial de -- Porfirio Díaz se inició el 20 de Noviembre de 1910 con Francisco I. Madero a la cabeza, quien una vez electo Presidente mandó una ini-- ciativa que dio lugar a que el 13 de diciembre de 1911, el Congreso de la Unión creara una "Oficina del Trabajo" dependiente de la Se-- cretaría de Fomento, Colonización e Industria, cuya actividad resu-- me Castorena<sup>+21</sup> en las siguientes líneas: "Debido a su intervención se logró en el año de 1912 la aprobación de las tarifas mínimas de-- la para de hilados y tejidos que es, si no el primer contrato colec-- tivo de trabajo, si el segundo; intervino en todos los conflictos --

+20 Alberto Trueba Urbina. Ob. Cit., pag. 2.

+21 Ob. Cit. pag. 44

graves de su trabajo que se suscitaron en los años de 1912 y 1913 -- (recopiló más de sesenta huelgas en favor de los obreros<sup>+22</sup>); difundió los actos legislativos de los países europeos, propuso igualmente las ideas relativas a la protección del trabajo y publicó un boletín de trabajo en el que predomina el dato concreto sobre la expresión teórica".

Traicionados Madero y Pino Suárez por Huerta, Venustiano Carranza, inicia en el año de 1913, la Revolución Constitucionalista proclamando el Plan de Guadalupe el 26 de marzo de ese año, plan que era de contenido exclusivamente político; pero en su discurso de 24 de septiembre reconoce los fines sociales de la Revolución -- que más adelante habrá de convertirse en uno de sus objetivos principales" . . . Pero sepa el pueblo de México que, terminada la lucha armada a que convoca el plan de Guadalupe, tendrá que principiar formidable y majestuosa la lucha social, la lucha de clases, querámos o no querámos nosotros mismos y opónganse las fuerzas que se opongan, las nuevas ideas sociales tendrán que imponerse en nuestras masas . . . tendremos que removerlo todo. Crear una Constitución cuya acción benéfica sobre las masas nada, ni nadie puede evitar. . . "Nos faltan leyes que favorezcan al campesino y al obrero; pero estas serán promulgadas por ellos mismos, puesto que ellos serán los que triunfen en esta lucha reivindicadora y social"<sup>+23</sup>.

No obstante lo indicado, no fue sino hasta el 12 de Diciembre de 1914 en el que el Primer Jefe del Ejército Constitucionalista promete, en las adiciones al Plan de Guadalupe, legislar en favor de los desposeídos y así en el artículo 20. de dichas adiciones dice, en lo conducente: "el Primer Jefe de la Revolución y encargado del Poder Ejecutivo, expedirá y pondrá en vigor, durante la lucha . . . ; legislación para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero, y en general, de las clases proletarias; -- Como resultado de esta declaración se expidieron en distintos Estados leyes del trabajo, como la Ley de Manuel M. Diéguez para el Estado de Jalisco de 2 de Septiembre de 1914; La Ley de Manuel Aguirre Berlanga, también del Estado de Jalisco, de 7 de Octubre de 1914; la Ley del Trabajo de Cándido Aguilar para el Estado de Veracruz de 19 de Octubre de 1914; La Ley de Agustín Millán, también para Veracruz de 6 de Octubre de 1915; La Ley que crea el Consejo de Conciliación y Tribunal de Arbitraje, para el Estado de Yucatán, de

+22 Alberto Trueba Urbina Ob. Cit. pag. 12.

+23 Citado por Alberto Trueba Urbina. Ob. Cit. pag. 23.

Salvador de Alvarado, de 14 de Mayo de 1915; La Ley del Trabajo también para Yucatán y del mismo Salvador Alvarado, de 11 de Diciembre de 1915 y la Ley del Trabajo del Estado de Coahuila de Gustavo Espinosa Mireles, de 27 de Octubre de 1916.

Pese a los antecedentes citados, la formación del artículo 123, es el resultado de la inspiración de los insignes Diptados Constituyentes, quienes habiendo sufrido en carne propia o visto sufrir al obrero mexicano, las injusticias del capitalismo y considerando que los trabajadores fueron los forjadores y realizadores de la Revolución, decidieron que era necesario darle esa protección -- por la que había ofrendado su vida. Por consiguiente el artículo -- 123 no fué obra de técnicos del Derecho, ni producto de sus antecedentes legislativos, sino como ya afirmamos, nació para cubrir una necesidad apremiante del Pueblo y de la intervención que tuvieron -- los Diputados que captaron dicha necesidad y supieron exponerla ante el Congreso mediante discursos llenos de valor y entereza que a la postre impusieron una reforma a la Teoría Constitucional tradicional que ya significa, por sí misma, toda una Revolución de contenido social.

Los trabajos del Congreso Constituyente se iniciaron el primero de Diciembre de 1916 con la presencia de Venustiano Carranza, quien presentó su proyecto de Constitución el cual casi era una réplica de la de 1857. En la sesión del 26 de Diciembre del mismo año, se inició la discusión del artículo 50. del proyecto, discusión que desembocaría, gracias a la intervención de 7 Diputados como Fernando Lizardi, Heriberto Jara, Hector Victoria, Froylán C. Manjarez, Carlos L. Gracidas, Alfonso Cravioto y sobre todo José Natividad Macías, en la creación del artículo 123. En los discursos pronunciados por los Diputados mencionados y algunos otros, se demostró la necesidad de plasmar en el texto Constitucional, las garantías sociales de las clases trabajadoras, aún en contra de los principios doctrinales que norman la creación de una Constitución, todo ello en vista de que los obreros habían sido la fuerza que llevó al triunfo a la Revolución y de que su espíritu ahora pedía justicia -- para esa masa de trabajadores que esperaba ansiosa que el Constituyente la librara en forma permanente de la iniqua y oprobiosa explotación a que estaba sometida. Quedó también de manifiesto, gracias a esos Diputados, que no bastaba a los pobres un simple artículo que a la larga sería letra muerta -- por dejar para una ley secundaria la reglamentación de tan importante cuestión. De esta manera,

Manjarrez comprendiendo las opiniones y anhelos de otros Diputados de igual ideología, solicitó al Congreso que se consagrara a la atención del problema obrero, no un artículo, sino "Todo un capítulo, todo un título de La Constitución".

La moción del Diputado Manjarrez fue aprobada y con el fin de llevar a cabo el proyecto de lo que sería el artículo 123, se integró una comisión presidida por Pastor Rouaix e integrándola José Natividad Macías, José Inocente Lugo y Rafael de los Ríos, que el 13 de Enero de 1917 presentó los proyectos del artículo 5o. y el título VI intitulado del Trabajo. El 23 de Enero de 1917, se aprobó el texto del artículo 123, como artículo único del Título VI, denominado "Del Trabajo y de la Previsión Social", consagrándose entonces, la Constitución de 17, como la primera en el mundo de carácter político-social. El Maestro Trueba Urbina comenta respecto a estas Constituciones que "Los nuevos estatutos sociales transformaron al Estado moderno partiéndolo en dos: El Estado propiamente Político, y con funciones públicas y sociales inherentes al Estado burgués y el Estado de Derecho Social, con atribuciones exclusivamente sociales, provenientes del Poder Social del artículo 123" +24

Antes de la reforma del 6 de septiembre de 1929, a los artículos 73 y 123 de la Constitución, en que se retiró a los Estados sus facultades para legislar en materia de Trabajo, se expedieron en algunos de ellos diversas leyes, algunas muy destacadas como la de Veracruz y la de Yucatán que eran verdaderos Códigos de Trabajo, pero a partir de esa fecha, se facultó exclusivamente al Congreso de la Unión para legislar en este campo y así, el 18 de Agosto de 1931, promulgó la "Ley Federal del Trabajo", la que posteriormente sufrió varias modificaciones, reformas y adiciones, que sin embargo no compensaron sus deficiencias, lagunas y contradicciones, por lo que el primero de abril de 1970 se publicó una "Nueva Ley Federal del Trabajo" que entró en vigor el primero de Mayo del mismo año, Ley en que se intenta suplir las deficiencias de lo anterior.

5) SU DESARROLLO TEORICO: Los hechos históricos que brevemente hemos narrado, pueden tener una causación muy variable de acuerdo con el objeto buscado y el criterio del observador, pero independientemente de esto resulta innegable, que el factor económico ha sido determinante, si no fundamental, lo cual queda demostrado si observamos que el hombre tiene necesidades que precisa satisfacer, para lo cual requiere básicamente de bienes materiales y que +24. Ob. Cit. pag. 108.

para obtenerlos se vale de objetos también materiales, con son la tierra y los instrumentos de producción; ahora, considerando que -- por otra parte, la Economía es el conjunto de Leyes que rigen la -- producción y distribución de bienes que satisfacen las necesidades humanas, deducimos que la actividad del hombre se regirá primordialmente por dichas leyes o sea, que el hombre históricamente ha evolucionado de acuerdo al status guardado por las Leyes económicas en un período de tiempo dado, las cuales sin embargo, no permanecen estáticas sino que varían de acuerdo a una gran diversidad de circunstancias entre las que se cuenta, en primer lugar, la actividad del hombre mismo que impulsado por sus mismas necesidades, busca constantemente la forma de satisfacerlas con un mejor resultado y menos dificultad, lo cual logra a través de inventos, descubrimientos, estudios y un sin número de medios, medios que a su vez, repercuten en las Leyes económicas modificándolas, extinguiéndolas o creándolas. En este mismo orden de ideas, pensamos que si la alimentación es la necesidad básica del hombre, su primera preocupación ha sido, es y será, satisfacerla con preferencia a cualquier otra, por lo que es posible que en alguna época, el hombre primitivo con tan escasos recursos para enfrentarse a la naturaleza, con esa importancia para resolver sus problemas básicos y atemorizado por su fragilidad ante los elementos naturales, creyó ver en el acopio de tierras y elementos de producción, así como de bienes de consumo, la solución a todos ellos, pues estaría en posibilidad de cubrir todas sus necesidades vitales pese a los contratiempos que le deparara el destino. Sin embargo la naturaleza humana afectada por la avaricia, la ambición desmedida, el miedo, ese mismo miedo que obliga a las grandes potencias a armarse con gran cantidad de material bélico a pesar de que unas cuantas bombas modernas harían pedasós el mundo entero, destruyendo tanto a defensores como a agresores, o cualquier otra causa, lleva al hombre primitivo a la certeza de que entre más bienes tenga, habrá menos posibilidades de perecer y por añadidura tendrá una mayor concididad y dominio sobre quienes sean más infortunados; la consecuencia lógica es el encañamiento de todas sus actividades hacia la producción y acaparamiento de bienes y no conforme con su actividad personal, posído por sus temores y ambiciones, obliga a otros a producir para él, cómo?, como ya hemos visto lo escrivizándoles.

Impuesto en aquellas épocas (y ahora también), la Ley del más fuerte, los poderosos, ante la posibilidad inmediata de encontrarse con rivales tanto o más poderosos, pudiendo perder sus --

posiciones a favor de otros, intuitivamente o por raciocinio, y por ambos medios, crean normas que habrán de aplicarse entre ellos -- primero en una tribu, luego en una ciudad, etc. y las destinan a regir relaciones de seres de igual poder, pues a los inferiores les aplican otras reglas, no muy legales por cierto, haciendo de esta manera el Derecho y conjuntamente, para proteger sus posesiones, el hombre fuerte crea el derecho de propiedad que, siendo la posesión de bienes uno de los principales factores determinantes de la conducta humana, se convierte en el eje mismo del Derecho en General.

A pesar del Derecho, el cual era aplicado por una autoridad reconocida o aceptada por la mayoría de un grupo determinado, -- por ejemplo, el pater familias, el Jefe de Tribu, etc., las Tribus crecieron en luchas constantes con sus rivales que no respetaban -- las normas establecidas por la tribu o el pueblo contrario. Más adelante pueblos y tribus, integraron ciudades, entre más grandes mejor pues mayores posibilidades tenían de imponerse a sus adversarios sometiéndolos para su propio beneficio de manera que la situación volvió a ser la misma a pesar del Derecho, pues si antes un hombre desposeía y sojuzgaba a otro más débil, ahora era una ciudad más fuerte la que se imponía a ciudades más débiles; así, las circunstancias llevaron a las ciudades que tenían similares características étnicas, sociales, religiosas, etc., al unirse, con el objeto de defenderse mutuamente así mismos y a sus posesiones, para lo cual crearon un ente con suficiente autoridad para imponerse y unificar a los diversos grupos y dicho ente fué el Estado.

El binomio estaba completo, por un lado, el Derecho creado por hombres superiores físicamente para proteger de ellos mismos sus posesiones y tranquilamente aumentar sus fortunas y por otro lado, el Estado para aplicar ese derecho y evitar su violación tanto por parte de extraños, como de los propios.

Pero, y el trabajador ¿Porqué no intentó prácticamente nada, pese a ser la mayoría, para salvaguardar sus propios intereses teniendo que aguardar hasta el siglo XIX para comensar su lucha? Creémos que esto se debe a que primero tuvo que obtener su libertad arrancándose el yugo de la esclavitud que la fuerza física le había impuesto, dando lugar a que su explotador contara con tiempo y elementos suficientes para robustecerse, creando al Estado y al Derecho como instituciones protectoras de sus intereses y celosos guardianes de la propiedad de sus creadores, extendiéndose su poder -- mientras tanto, al grado de que al liberarse el esclavo sin usar el

látigo y las cadenas siguió sometiéndolo con solo cambiar la marca-  
inflamante de la esclavitud, por otra no menos oprobiosa, la de la  
servidumbre de la Edad Media, y de la edad industrial hasta nues-  
tros días por la de la opresión económica. Así el hombre de trabajo,  
primero tuvo que luchar por obtener su libertad, luego por sacudir-  
se la servidumbre, para ahora, presionado por el hambre producto de  
la carencia de bienes que padece, ha precisado formarse una concien-  
cia que le permita ver claramente las condiciones en que se encuen-  
tra, así como sus causas, hermanarse además, con otros de su misma-  
clase, para reunirse y y juntos abocarse a una lucha mortal contra  
el explotador y el régimen jurídico, político y económico por él --  
vreado, convenciéndose de que solo esta unidad de la clase proleta-  
ria permitirá imponer algún día, un cambio radical a la situación -  
actual que favorezca a quienes han producido la riqueza y el adelan-  
to del mundo en que vivimos. Así pues, la evolución necesaria para-  
que el trabajador comprendiera porqué se encuentra en situación de  
inferioridad ante los poseedores del Capital y concebir la solución  
apropiada para salvarse de tal estado de cosas, ha sido lenta y pe-  
nosa, más no infructuosa, pues tantos sacrificios no han sido en --  
vano, ya que las conquistas del proletariado, más abundantes día a  
día, son cada vez más importantes, teniendo además como cualidad, el  
que lejos de considerarse como un máximo por lograr, son tomadas  
solo como el punto de partida para iniciar una verdadera reforma so-  
cial.

En la formación de esa conciencia de clase ha sido funda-  
mental la intervención de ciertos hombres que mediante la palabra -  
escrita u oral y con sus ideas y aún sus actos, han puesto pública-  
mente en evidencia las atrocidades del desenfreno capitalista, hacien-  
do sus víctimas a los trabajadores, quienes por sus carencias, nece-  
sidades, incultura y otras muchas causas, no eran capaces de compren-  
der porqué vivían en situación tan a todas luces injustas y que era  
necesario revelarse e imponer un alto o al menos un obstáculo, a la  
actividad patronal. Contrariamente y por las razones expuestas, la  
actitud proletaria era relativamente pasiva, desde que se perfila -  
la división entre explotadores y explotados cuando, como hemos di-  
cho, en los pueblos primitivos se empezó a practicar la esclavitud,  
hasta antes de los primeros movimientos revolucionarios del Siglo -  
XIX; sin embargo esto no significa que nadie hubiera alzado la voz  
clamando justicia indignado por la explotación de que eran víctimas  
las clases trabajadoras de la antigüedad, de la Edad Media y de la  
Época anterior al siglo pasado, no, ya desde tiempos muy remotos --



aparecieron hombres que condenaban la explotación del hombre por el hombre y que fueron los iniciadores del movimiento de rebelión en contra de las injusticias originadas por los sistemas económicos. A estos hombres se debe la iniciación de la corriente conocida actualmente por Socialismo, que en última instancia constituye un movimiento doctrinal opuesto al sistema económico capitalista. Como hemos visto, al finalizar la Edad Media, la economía restringida de la Ciudad que era una economía de consumo y cuya finalidad no era la producción de bienes en gran cantidad con ánimo de lucro, es substituída por la Económica Nacional que tórnase en una economía de mercado, con ánimos lucrandi. En ese estado de cosas aparece una corriente que más que una simple doctrina, constituyó todo un sistema económico, llamada liberalismo, cuyo postulado fundamental era la libertad absoluta tanto en la producción como en la concurrencia en los mercados. El empleo de este sistema trajo como consecuencia que se enfrentaran ricos con ricos, los que se vieron precisados, para poder sostenerse en el lugar de los poseedores, a producir y a copiar gran cantidad de bienes y no habiendo forma más rápida, se valieron de la fuerza de trabajo de hombres sin fortuna, los que, dado que en una sociedad capitalista están imposibilitados para suministrarse por sí mismos todo lo necesario para su subsistencia, tenían que buscar la forma de conseguir el tipo de cambio, el dinero, que sirve para obtener los bienes que no pueden producir ellos mismos y estando el dinero en manos de los ricos, no tuvieron más remedio que emplearse con ellos para obtenerlo. Los Capitalistas a su vez, en su afán de lucro, para obtener mayores ventajas emplearon medidas de reducción de costos: Infimos salarios a los obreros, empleo de mujeres y niños, a quienes se paga menos, jornadas diarias de doce, catorce y hasta más de quince hora, ausencia absoluta de prestaciones, nulas condiciones de seguridad, etc., pero no conforme con eso, los propietarios, los ricos, los patronos, idearon varias formas para que los reducidos salarios pagados a los obreros volvieran a sus manos y así, crearon las tiendas de raya, construyeron cobachas en las zonas donde viven alquilándoselas, les fomentan sus vicios vendiéndoles alcohol, etc. y, mientras tanto qué ocurría con el Estado? : Dejad hacer, dejad pasar y claro, pues no se puede negar que este sistema constituyó la base de su economía y de su engrandecimiento, más a qué precio?, al más alto que se puede pagar: La vida y la salud de hombres, mujeres y niños que dejaban sus últimos alientos en los talleres y en las fábricas.

La incultura, la ignorancia, rapito, conduce a las gran-

des masas proletarias al desconocimiento de sus propios problemas, de su origen, de sus causantes y de la solución adecuada para ellos, razón por la cual es necesario que hombres de mayor cultura vean a iluminarles el camino que deben seguir y así, conforme la situación de los trabajadores se agrava, van surgiendo de cuando en cuando, al principio y con mayor intensidad conforme nos acercamos a la actualidad, hombres generalmente de extracción burguesa, que comprendiendo la injusticia social del sistema económico, inspirados en algunos elementos conceptos de justicia y siendo poseedores de la cultura y visión de que carece el proletariado, formado por gente ruda e ignorante, no solo ponen en su conocimiento la causa de sus males sino que además propone soluciones, desacertadas e inaplicables las más de ellas, pero al fin y al cabo, intentos que tienen por objeto el mejoramiento de los trabajadores, si no en algunos casos, la supresión definitiva de las causas de tales injusticias. Entre esos hombres podemos citar a Tomás Moro, Luis Blanc, Saint-Simon, Carlos Fourier, Proudhon, Pedro Lerroux, Roberto Owen, Mazzini y muchos otros que se niegan a aceptar las cosas tan y como existieron en su tiempo, ya que comprenden que la apropiación por unos cuantos de gran cantidad de bienes, se traduce en la ruina de las grandes masas que, por falta de los elementos más indispensables para su sostenimiento, se ven obligados a formar en las interminables filas de obreros famélicos, envilecidos, agotados, enfermos, sedientos de una justicia que nunca llega, pero incapacitados física y moralmente para luchar por ella.

A esos hombres que tuvieron la entereza y el valor necesario para buscar la solución de los problemas del proletariado, se les ha encuadrado bajo el rubro genérico de socialistas y han sido calificados por los marxistas, un tanto despectivamente, como socialistas utópicos, en razón de que sus idealistas proposiciones no tenían posibilidades de operar en la práctica. Sin embargo en su favor hay que considerar que es a ellos a quienes corresponde el mérito de iniciar la corriente doctrinal que ahora progresa por la liberación del proletariado del yugo del capitalismo y que sus ideas -- aunque irrealizables y aun fantásticas, se justifican en virtud de que en su época los problemas sociales comenzaban a agravarse, siendo en consecuencia, imperfecta la visión que de ellos podían tener, lo que lógicamente los llevó a plantear soluciones quiméricas, como por ejemplo la de Saint-Simon, que proponía la centralización de capitales en los Bancos y la supresión de la herencia; la de Fourier con sus Falansterios; Luis Blanc, con sus talleres nacionales, etc.

En el socialismo utópico, hay soluciones para todos los gustos, algunas de las más descabelladas, pero pueden encontrarse en estos socialistas una característica común, que es la búsqueda de un criterio de justicia distributiva sin distinción de clases (la distinción de clases caracteriza al socialismo científico) originándose la necesidad de su búsqueda en una rebelión en contra de las injusticias del orden económico.

La doctrina socialista abarca, como queda establecido, - las escuelas más disímolas y hasta antagónicas, pero hay un blanco de ataque que les es común, el cual es la propiedad privada en la que ven el origen de todos los males y valuarde del capitalismo, - pues permite a unos cuantos que son los que poseen bienes en gran cantidad, a aprovechar diversos factores, como mejores cualidades personales, situaciones circunstanciales favorables, etc., para acaparar los bienes que otros producen y aumentar los que ya poseen, - por lo que mientras unos tienen todo, otros no tienen nada aunque se empeñen en conseguirlo. Por ello es que todos los pensadores catalogados como socialistas, proponen y exigen la eliminación de la propiedad privada, unos, como el Marxismo, únicamente de los elementos de producción y otros más radicales, que piden también la socialización de los bienes de consumo; los medios para lograrlo son de lo más variado, pero hacia la segunda mitad del Siglo XIX surge una modalidad socialista que por su importancia teórica y por haber sido llevada a la práctica en varias naciones, destaca sobre todas las demás, ella es, el socialismo materialista de Carlos Marx y Federico Engels, que por partir de bases científicas ha reclamado para sí, el título de socialismo científico. Marx, lejos de contratarse a la expresión retórica de las miserias del proletariado le imprimió una fuerza imprecionante al movimiento obrero, colocando a la clase trabajadora como el medio eficaz y único para transformar el orden social establecido, por otro más justo, lanzando a esta clase trabajadora como el medio eficaz y único para transformarlo en un orden social establecido, por otro más justo, lanzando a esta clase a una lucha por la conquista de lo que le pertenece; Max Beer, en la "Historia General del Socialismo y de las Luchas Sociales"<sup>+25</sup> nos dice respecto al Marxismo, que "... Antes de Marx, era el proletariado la conciencia de la política, un simple motivo de lástima para los Psicólogos. Marx lo elevó al rango de pretendientes al trono de futura clase dominante, llamada a derrocar el

<sup>+25</sup> citado por Alfredo Sánchez Alvarado. Ob. Cit. Pág. 150.

orden antiguo y edificar el orden nuevo. . . ". . . Antes de Marx - el socialismo extraía toda su fuerza de la Edad de Oro de la prehistoria, del Derecho Natural, del Cristianismo primitivo, de la idea de humanidad, de la Ética Social. Desde Marx es la doctrina política del proletariado revolucionario, que tiene por móvil desarrollar todas las tendencias materiales e intelectuales del cuerpo social, - las cuales laboran en el sentido de la socialización de las fuerzas productivas. Antes de Marx el socialismo implicaba más que una vaga esperanza, un sueño piadoso. Desde Marx se ha convertido en el método de acción y el objetivo final de la clase obrera, que lucha - -- hacia su emancipación social".

El socialismo de Marx es calificado de científico por -- ser doctrina que lejos de hacer la crítica del sistema capitalista - sobre bases puramente filosóficas y humanitarias, parte en sus ataques de demostraciones científicas basadas en el análisis de los -- hechos históricos desde el punto de vista económico y más propiamente, de la evolución de las fuerzas productivas, demostrando que la situación del trabajador no es producto de la suerte ni de ninguna otra causa, sino una consecuencia histórica determinada por factores de índole económica, pero más concretamente, como hemos dicho, - por el desarrollo de las actividades encaminadas a la producción de bienes. A esta explicación de la historia, se le ha denominado materialismo histórico.

De acuerdo con el Marxismo, la sociedad es una estructura constante de infra y superestructura y siendo los fenómenos económicos los que determinan el desarrollo de la humanidad, estos fenómenos vienen a constituirse en el motor que imprime movimientos y fundamenta a superestructura en donde se localizan todas las demás manifestaciones de la humanidad, inclusive el Estado y el Derecho, de lo que resulta que cualquier variación en la infraestructura, afecta directamente a la superestructura motivando en ella, diversas variaciones cuya intensidad corresponderá a la fuerza imprimida por los cambios de la infraestructura. De esta suerte, Estado y Derecho, como los demás fenómenos sociales, son producto del sistema económico adoptado en una época dada. De la misma forma, los problemas sociales, como los del proletariado, son la consecuencia necesaria e inevitable de la evolución de los fenómenos económicos.

Marx considera el trabajo como el único creador del valor que tienen los productos, los que considera como mercancías que en última instancia no representan otra cosa que trabajo humano incorporado a la materia, puesto que es el trabajo el que les ha dado va

lor. De esta manera concluye Marx que el trabajo ha de ser la medida exacta de todo valor. Por otra parte, considera que el trabajador necesita trabajar para vivir, pero como los instrumentos de producción están en manos de los capitalistas tiene que trabajar para ellos, --mas no por el tiempo necesario para producir lo que necesita para vivir, sino que el capitalista lo obliga a trabajar por más tiempo, --produciendo mayor cantidad de bienes de los que individualmente el --trabajador requiere o sea que, empleando el conocido ejemplo, si un obrero produce en seis horas lo necesario para su subsistencia, el --patrón, valiéndose de la posesión de los medios de producción, lo --obliga a trabajar por cuatro horas más, diés en total, con lo cual --se crea lo que el Marxismo llama "sobretrabajo" y esas cuatro horas--excedentes, vienen a constituir "la plusvalía del trabajo". Ahora --bien, ese sobretrabajo no produce beneficio alguno al trabajador y --la plusvalía generada por éste, es lo que el patrón o capitalista se embolsa, robando al trabajador.

Considerado el trabajo como una mercancía, las leyes que la controlan, rigen también al trabajo, por lo que a mayor oferta, --menor precio; a mayor duración de la jornada del trabajo, mayor plusvalía; a menor costo de sostenimiento del obrero, mayor plusvalía; --el obrero del sexo femenino o un infante, necesita menos horas de --trabajo para sostenerse (cinco horas en vez de seis que necesita el--adulto), pues a emplearlos, porque entonces habrá una plusvalía de --cinco contra cuatro horas que produce el obrero adulto; basten estos ejemplos para comprender como el Marxismo explica la forma en que se despoja al obrero del producto de su trabajo.

Suscintamente, quizá demasiado, esta es la explicación --Marxista de como el capitalismo explota al trabajo, y la solución --propuesta por él, surge de la siguiente manera: El trabajador es explotado porque no posee los instrumentos de producción, circunstancia que lo obliga a ofrecerse al capitalista, quien ha logrado su Capital, entendido éste, como integrado solo por aquello que produce --una renta mediante el trabajo ajeno y no con el del mismo capitalista, por varios procedimientos que resultaría demasiado largo expli--car aquí, pero que en última instancia se basan en el Derecho a poseer individualmente los bienes. La conclusión lógica salta de inmediato; suprimir la propiedad privada, pero únicamente de los medios de producción ya que los bienes de consumo no producen renta alguna.

Los medios para lograr la expropiación de los bienes de --producción de manos de los capitalistas no lo proporciona Marx, sino que se limita a explicar que desde que se inició el proceso que pri-

varía el trabajador de los instrumentos de producción y como consecuencia directa de la lucha de clases, el número de propietarios se viene reduciendo paulatinamente, mientras que la producción realiza en común por trabajadores reunidos en fábricas cada vez más pobladas, por lo que dejando que el capitalismo siga su marcha absorbiendo los referidos instrumentos, para concentrarlos en unas cuantas manos, -- llegará un momento en que bastará un plumazo para eliminar a los últimos capitalistas que solo serán unas cuantas personas y realizándose se la producción en común, la socialización de los elementos de producción, será prácticamente automática.

La nación comunista (término que no usa Marx,) conservará al Estado, pero con el Gobierno de una dictadura del proletariado, -- el cual se conservará en tanto subsistan vestigios del capitalismo y mientras eso sucede, actuará como Administrador de los bienes comunes, pero en beneficio de la sociedad y no de ninguna clase en particular, ni aún de la clase proletaria, pues toda población estará integrada únicamente por trabajadores, los cuales vivirán del producto de su trabajo, del cual podrán disponer libremente pues los bienes de consumo no se socializarán y lo recibirán íntegro ya que se eliminará la ganancia del capitalista, pues a partir de entonces el único determinante del valor de los productos será el trabajo humano, de tal manera que si una mesa requiere para su elaboración de diez -- horas de trabajo, ese será su valor y al ser distribuida mediante almacenes que dependerán del Estado proletario, valdrá dicha mesa diez horas de trabajo, para quien la adquiriera, el cual retribuirá su valor con los llamados "vales de trabajo", que substituirán el dinero y que obtendrá trabajando el número de horas que necesite para suar lo que importe su sostenimiento, así, siguiendo este orden de ideas, el obrero que fabricó la mesa del ejemplo, recibirá por su labor, -- vales por diez horas-trabajo.

La forma en que desaparecerá el capitalismo tal como la expone Marx, deja la puerta abierta para la especulación, por lo que -- unos dicen que ese cambio ha de ser violento y la mayoría de los -- Marxistas, el mismo Marx y Engels, se inclinan mucho a aceptarlo; -- otros opinan que el cambio puede realizarse por medios legales, valiéndose del sufragio universal; algunos más piensan que los sindicatos pueden dirigir la economía hacia la supresión del capitalismo; -- en fin, otros opinan que una crisis económica del capitalismo será -- la que determine su auto-destrucción. Sin embargo la mayoría de los Marxistas creen que será la fuerza y la violencia lo que en definiti

va propiciará el cambio. "La fuerza es la portera de toda sociedad en acción" +26.

La desigualdad económica entre los hombres y las injusticias originadas en los sistemas económicos, son la causa del surgimiento del socialismo, como hemos dicho, pero también hemos hecho notar que el socialismo con todo y ser una sola doctrina, comprende -- una gran diversidad de escuelas que inclusive llegan a oponerse fundamentalmente, pero que en su finalidad, que es la búsqueda de la -- justicia para las masas populares, se unen indiscriminadamente. De esta suerte encontramos una doctrina socialista de caracteres peculiares y de gran importancia por sus alcances supranacionales, estas, la Doctrina Social de la Iglesia Católica, que se inicia con las enseñanzas de Jesús de Nazaret, quien ya desde hace dos mil años, -- condenaba las injusticias sociales y predicaba en favor de las víctimas de la opulencia y arbitrariedades de unos cuantos ricos, injusticias que se oponían tajantemente a sus principios de igualdad y de -- justicia.

Independientemente del aspecto religioso, que no nos incumba tratar, el pensamiento social católico ha contado con adeptos de gran valía en el terreno intelectual, como Santo Tomás, San Agustín y muchos otros religiosos y seglares, que en el fondo se unifican en torno a las enseñanzas de la Iglesia, la que en sus predicaciones pide de caridad y justicia para los humildes, buscando apoyo para sus argumentos en el Derecho Divino y en el Derecho natural. Los pensadores social-católicos opinan que el Derecho Natural está compuesto por leyes que gobiernan la actividad de los hombres, pero afirman -- que estas leyes no son inmutables, sino que el hombre en uso de su -- albedrío puede acatarlas o no, haciendo consistir el origen de las -- desigualdades económicas y sociales de los hombres, en el hecho del incumplimiento de las leyes del Derecho Natural, ya que de acuerdo -- con éste, la tierra y todas sus riquezas han sido dadas para beneficio de todos y no de los pocos que, violando esta disposición, se -- han apropiado de lo que pertenece a todos.

Afin resumir la doctrina social Católica, nos es imposible dada su complejidad y extensión, por lo que hemos de limitarnos a ex tratar las declaraciones oficiales de los activos representantes de la Iglesia, sobre los problemas sociales, las cuales no se hicieron sino de 1891 en adelante, lo que se deba quizás a que la Iglesia -- había perdido, en su misticismo y espiritualidad, uno de sus objetivos terrenos que es el de velar por el bienestar de los seres humanos. \*26. Marx. "Mística de la Filosofía". Cit. por J. Bido. C. Hist. C. -- cit. Pág. 523.

nos, con especial predilección por aquellos que sufren injusticias; por esta razón o por la necesidad de contestar al socialismo materialista de Marx, que rápidamente ganaba terreno en el espíritu de las masas populares, lo cierto es que la Iglesia por conducto del Papa, su máximo representante, solo hasta el 15 de Mayo de 1891, hizo su primera declaración acerca de los problemas sociales, al pronunciar el Papa, Leon XIII su encíclica Rerum Novarum, y la segunda hasta el 15 de Mayo de 1931 en que el Papa Pío XI pronunció la encíclica -- Quadragesimo Anno, encíclicas en que tímidamente y sin un criterio definido y sólido, calificado de Capitalista por algunos, interviene oficialmente por primera vez en la polémica provocada por los problemas del proletariado. En ellas afirma y esto es lo que ha sido el objetivo predilecto del ataque de sus opositores, que la propiedad privada no solo es de Derecho Natural, sino además que es necesaria. -- Proponen ambas encíclicas, como solución al conflicto capital-trabajo, que ambos inspirados en la moral cristiana, colaboraran en conjunción con el Estado y la misma Iglesia, y basados en los ideales de justicia y caridad, cedan unos y otros en sus pretensiones, para así, poder lograr la paz.

El fundamento y la solución de las encíclicas mencionadas carecía de actualidad, aún en la época en que fueron pronunciadas y dejan al proletariado sin defensa alguna, ya que es ilusorio pensar que los capitalistas hagan un examen de conciencia y arrepentidos de sus malas acciones den marcha atrás proporcionando al trabajador un nivel de vida decoroso y trato humano. Por esa razón, la Iglesia Católica, se vió obligada a revisar sus ideas con respecto a los problemas sociales y de esta manera, primero con la encíclica Mater et Magistra del Papa Juan XXIII, de fecha 15 de Marzo de 1961 y después con la encíclica Populorum Progressio del Papa Pablo VI, del 26 de Marzo de 1967, varía de ideología, exponiendo que las desigualdades sociales y económicas, se originan en la falta de moralidad de los capitalistas y en las maniobras realizadas en materia económica por estos y unas cuantas naciones en su provecho exclusivo, con detrimento de la dignidad humana y de la de pueblos enteros que como consecuencia de esas actividades económicas se encuentran sumidos en miserias incalificables, en condiciones infra humanas. Valientemente y con toda precisión, sin ocultar los nombres de los causantes, los Papas Juan XXIII y particularmente Paulo VI, ponen de manifiesto la situación miserable del proletariado del mundo entero, condenando a los culpables de tales hechos. Además proponen una actitud activa y



ya no pasiva. para la resolución de tales problemas, imponiendo como obligación social a cargo de quienes por su cultura, profesión o situación política, social o económica, se encuentran en condiciones de mejorar el mundo en que vivimos, obtener el mejoramiento de las grandes masas, su educación, su debido encausamiento, con el objeto de promover el desarrollo justo de los pueblos y salvar la paz. A todos, dice el Papa Paulo VI, nos incumbe el problema de las víctimas de la injusticia del capitalismo.

## CAPITULO SEGUNDO

### LA RELACION Y EL CONTRATO DE TRABAJO

1) EN LA LEGISLACION CIVIL: Aunque muy brevemente en el capítulo precedente, hemos pretendido dejar asentado que el derecho es una creación del hombre para salvaguardar sus intereses contra los ataques de otros seres de la misma especie y de esa manera, lograr una convivencia pacífica, así, mediante la regulación de actividades de los seres humanos en todo aquello que pudiera constituir una interferencia con los intereses legítimos de otros, se evitaría el surgimiento de situaciones que a la postre originarían conflictos que, de no ser por la existencia de un cuerpo jurídico aplicable, se traducirían en luchas físicas acompañadas de sus lógicas y nefastas consecuencias. El Derecho, -- pues, regula en última instancia y ello constituye su verdadero -- objeto y última finalidad, la actividad de los seres humanos entre sí, ya que, aún figuras jurídicas como el Estado, las sociedades mercantiles o civiles, etc., en el fondo, no contienen más -- que relaciones entre seres humanos. Ahora bien, dichas relaciones no siempre caen dentro de la esfera de aplicación del Derecho, -- pues hay relaciones y actividades que le son ajenas, pero cuando caen dentro de su ámbito de aplicación, suelen ser llamados por -- los juristas, Relaciones Jurídicas, y estas pueden tener por objeto las más diversas relaciones humanas, las que pueden derivarse de muy diversas situaciones o actividades, como la familia, el comercio, la propiedad, la administración pública, etc. constituyen do éstas, a la vez, objeto, tanto de la relación jurídica, como -- del Derecho mismo y de esta manera, su naturaleza, vendrá a determinar la rama o disciplina jurídica dentro de cuyo campo de acción quedará comprendida la relación jurídica de que se trate, -- así por ejemplo, si las relaciones surgidas entre dos o más hombres tienen por objeto la actividad comercial, y como esta actividad cae dentro de la esfera de aplicación del Derecho, la relación de que se trata es jurídica comercial, lo que a su vez, determina la rama o disciplina legal aplicable al caso, la cual se-

rá en este caso, el Derecho del Comercio, llamado también Mercantil. El problema de determinar cuándo una relación jurídica tiene una u otra naturaleza, dependerá de las reglas establecidas por las disciplinas jurídicas para su aplicación y nuestra labor en una parte de este capítulo, habrá de dirigirse hacia la determinación de la naturaleza de las relaciones humanas que caen en el campo de aplicación del Derecho de Trabajo en virtud de las reglas por éa mismo establecidas.

El mismo nombre de nuestra disciplina nos indica que el trabajo es su objeto, pero desde luego sería ilógico pensar que absolutamente toda actividad humana, todo trabajo ejecutado por el hombre, son objeto de estudio y reglamentación por parte del Derecho, por lo que es preciso que comencemos por delimitar el significado y alcance de la palabra desde el punto de vista jurídico. De esta suerte, independientemente de las consideraciones etimológicas que pudiéramos hacer, hemos de observar que la sola mención del término implica la idea de actividad, esfuerzo, dificultad, pero también, significa ser el vehículo, el medio adecuado para dar satisfacción a las necesidades humanas, esto es, que el Trabajo, en una obligación impuesta por la naturaleza. Los alcances del término, como se puede apreciar, son muy amplios, pues entendiéndolo en su acepción vulgar, trabajo lo es cualquier actividad física o intelectual, pues hechos tan simples como lo es el recoger los frutos silvestres que gratuitamente nos ofrece la tierra, significa una actividad y, en consecuencia, trabajo, la respiración, la digestión, la actividad desarrollada por las máquinas, los animales, etc., también en cierto sentido constituyen trabajo en el sentido amplio de la palabra, mas sin embargo, esto no nos puede llevar a la conclusión de que todo trabajo, ni aún todo trabajo humano, debe ser regulado por el Derecho, pues esto resultaría incongruente con el moderno concepto del Derecho el cual no se ocupa de actividades que no sean humanas, sino por el contrario, tiene como última razón de ser al hombre y no así a los objetos y los animales, pero también y esto resulta lógico y evidente, las funciones psicofisiológicas propias de la vida psicó-somática del individuo, tampoco pueden ser por sí mismas objeto del Derecho.

Por otro lado y sin pretender hacer una clasificación del trabajo humano, pues es inútil para los fines que perse-

guimos, éste puede ser material, inmaterial, productivo, improductivo, corporal, incorporeal, empero, estas categorías encajan y son -- muy propias para el campo de la economía, mas no así para el jurídico, ya que el trabajo, sea material o inmaterial, productivo o improductivo, intelectual o corporal, pero ejecutado por un hombre vi viendo aislado de sus semejantes, si esta situación pudiera concebirse, es absolutamente intrascendente para el Derecho en vista de que éste, como lo hemos afirmado, solo regula sobre situaciones o cosas con miras y en razón de las relaciones humanas, lo que evidentemente implica un conjunto de dos o más personas. Así mismo, el -- trabajo que realizamos en nuestro domicilio arreglando una silla de nuestra propiedad, pintando nuestra casa, o el que realiza el ama -- de casa, aseándola, preparando los alimentos, etc. tampoco caen en el campo del Derecho, como no fuese, en ciertos casos, en el del fa miliar, pero aún así esto obedecería a la misma razón apuntada, o sea, a las ~~consecuencias~~ que dichas actividades pudieran tener en relación con otras personas. De esta manera, concluimos, por ahora, que el trabajo humano sea éste cual fuere, no tiene trascendencia -- para el Derecho mientras no se realice dentro o en función con la -- vida en sociedad.

Que el Derecho del Trabajo tiene por objeto regular el -- trabajo humano, es un hecho indiscutible, como lo es también que di cha actividad para constituirse objeto del Derecho, debe ser realizada en sociedad a través o mediante relaciones que al caer dentro del ámbito del mismo habrán de ser calificadas como relaciones jurí dicas, sin embargo formulado el problema en estos términos, resulta demasiado ambiguo, impreciso y sobre todo excesivamente amplio, -- pues ello nos puede llevar a dos extremos absurdos, ya que por un -- lado, podría conducir a la negación del Derecho en general en vir-- tud de que, en un sentido amplio, toda actividad humana es trabajo, lo que lógicamente nos haría concluir que todas las actividades de-- berían regularse mediante el Derecho del Trabajo, y, por otro lado, del planteamiento a que nos referimos, podría concluirse también -- que nuestra disciplina no tiene razón de ser y que en todo caso, -- otras ramas jurídicas, como por ejemplo el Derecho Civil, tienen -- elementos suficientes para regular las actividades que son propias de la materia, objeto de nuestro estudio. Ambas conclusiones son a-- todas luces, incongruentes con la real naturaleza de las cosas, pe-- ro para evitar confusiones o resultados erróneos, es indispensable--

precisar jurídicamente cuáles, dentro de todas las actividades y relaciones jurídicas, o sea que merecen atención por parte del Derecho, son aquéllas que constituyen objeto de regulación por parte del Derecho tutelar de las clases trabajadoras y para lograrlo, forzosa y necesariamente, tenemos que recurrir al análisis de los orígenes y de la razón de ser de nuestra disciplina.

Hemos de recordar que al hacer la revisión histórica y doctrinal del Derecho del Trabajo que precede a este capítulo, dejamos asentado que el nacimiento de esta disciplina, tubo lugar debido a la urgente necesidad de brindar una protección eficaz a la clase mas desvalida de la sociedad, a los humildes que para vivir precisan de ofrecer sus servicios personales en las fábricas, en los talleres, etc., poniéndose a las órdenes y beneficiando a quienes por diversas causas se encuentran colocados en la escala social, -- en una situación de superioridad económica formando parte de un conjunto cada vez mas compacto que se enriquece mediante el injusto -- aprovechamiento de las desigualdades existentes entre las dos clases sociales fundamentales, el proletariado y los capitalistas, recibiendo en exclusiva los beneficios y utilidades generados por el trabajo de las clases laborantes. Así pues, el Derecho del Trabajo es impuesto violentamente, como hemos visto, con el objeto de proteger a ese sector social que para vivir tiene que utilizar el trabajo como único medio a su alcance para obtener el tipo de cambio llamado dinero que se encuentra en manos de los capitalistas, los que, a su vez, explotando las necesidades humanas, ofrecen unos cuantos centavos a cambio del trabajo de esos seres menos afortunados, obteniendo con esta operación, pingües ganancias que lógicamente jamás perciben los que en verdad producen la riqueza.

Analizando y pensando un poco sobre lo que hasta aquí -- llevámos expuesto y aún sin haber puesto nuestros ojos sobre una ley de trabajo, pero partiendo desde un concepto genérico del trabajo, a uno específico, podemos observar que la clase de trabajo que protege y debe proteger la disciplina o rama jurídica, objeto de -- nuestro estudio, es, en principio y solo en principio, ya que en el desarrollo posterior de este capítulo, hemos de precisarlo de acuerdo con la doctrina moderna y legislación vigente, aquél que una determinada clase social se ve precisada a ofrecer a otra, a cambio de una remuneración que siempre resulta ser inferior al valor, o mejor aún, a la plusvalía como lo llamaría Marx, que el trabajo huma-

no produce, la cual es sustraída fraudulentamente al trabajador, -- por quienes poseen los medios de producción y el dinero, esto es, -- por los capitalistas que, para efectos legales toma el nombre de pa-- trón.

El Derecho del Trabajo, como lo hemos afirmado en múlti- ples ocasiones, es de creación muy reciente y así mismo hemos ex- -- puesto las razones de ello, mas sin embargo, todos aquellos que, -- aunque sea de una manera superficial hemos estudiado las ciencias -- jurídicas, cobramos conciencia de que el Derecho tiende, desde su -- aparición o desde que tenemos conciencia de su existencia, a regu- -- lar en forma absorbente y absoluta todas las manifestaciones socia- -- les del hombre, por lo que resulta difícil imaginar que hasta antes del siglo XIX y es más, hasta antes del presente, no se hubiera nor- -- mado jurídicamente ese trabajo remunerado a que nos venimos refiri- -- riendo y en efecto, podemos observar que, al menos en el Derecho de -- origen latino o de tradición romana, se encuentran algunas normas -- que regulan ciertos aspectos de las diversas clases de prestación -- de servicios, así por ejemplo, el Derecho Romano ya se ocupaba en -- cierta forma de esa clase de actividad del hombre, aunque es de ad- -- vertirse que dicha regulación, tanto desde el punto de vista teleo- -- lógico o de su finalidad, como de su contenido y forma, difieren ra- -- dicalmente de la actual legislación del trabajo, empero, <sup>como el</sup> Derecho Ro- -- mano constituye el punto de partida de un sinnúmero de institucio- -- nes del mexicano y en general del latino, es necesario que recordé- -- mos por una parte la "Locatio Conductio" romana, la cual solo habia -- mos mencionado con anterioridad y por otra parte, el régimen de es- -- clavitud, aunque respecto a éste nos limitaremos en este lugar a in- -- dicar su suerte en los regímenes modernos y civilizados.

Así pues, respecto a la esclavitud, agregaremos a lo ex- -- puesto en el capítulo anterior, que ha sido suprimida por el Dere- -- cho mexicano, siendo en la actualidad, el artículo segundo constitu- -- cional el que la prohíbe terminantemente, haciéndolo en los siguien- -- tes términos: "Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Me- -- xicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacio- -- nal alcanzarán por ese solo hecho, su libertad y la protección de -- las leyes", este artículo de nuestra Carta Magna está perfectamente -- acorde con el moderno espíritu del Derecho que como todo ordenamien- -- to jurídico, debe garantizar antes que nada, la libertad del ser --

humano, requisito básico para la convivencia pacífica. El precepto citado se ve complementado por el cuarto del mismo ordenamiento, el cual garantiza a todos los individuos la libertad de ocupación: "Ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos . . ." Así mismo, el artículo quinto de la misma Constitución, establece la Libertad de Trabajo: "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos sin la justa retribución y sin pleno consentimiento . . ." y establece limitativamente las excepciones a esta disposición en el texto del mismo artículo citado ". . . salvo el trabajo impuesto impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

"En cuanto a los servicios públicos, solo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los de jurados, así como el desempeño de los cargos-consejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale. . ." De las disposiciones constitucionales transcritas se desprende que el trabajo forzado y sin remuneración en condiciones de esclavitud, legalmente, está totalmente suprimido y la Ley solo establece ciertas excepciones a los principios expuestos, tratándose de trabajos tendientes a cubrir las necesidades de la propia sociedad.

Por su influencia en legislaciones posteriores, si es de importancia revisar aunque sea someramente, el punto relativo a la regulación, por parte del Derecho Romano, de la prestación de servicios en condiciones de libertad. Como recordaremos, el Derecho Civil Romano, conocía de la "Locatio Conductio", la cual comprendía cuatro formas de contratos bien distintos en la actualidad, pero que en la Roma antigua marchaban unidas, esto es, la aparcería, el arrendamiento de cosas, el arrendamiento de servicios y el contrato de obras, de estos contratos, los dos primeros, son intrascendentes para nuestro estudio, aunque hay que tener en cuenta que los jurisconsultos romanos encuadraban la prestación de servicios bajo el rubro de arrendamiento, cual si se tratase de cosas. Eugene Patit+l

+1 Tratado elemental de Derecho Romano", Pag. 401.

nos dice, que en el Derecho Romano, "El arrendamiento es un contrato por medio del cual una persona se compromete con otra a proporcionar le el goce temporal de una cosa, o a ejecutar por ella un cierto trabajo mediante una remuneración en dinero, llamada Merces. El que se obliga a suministrar la cosa o trabajo es el locator; hace una locatio. . . el que debe el precio del alquiler o merces toma el nombre de conductor; hace una conductio. . ." De la definición que nos proporciona el autor citado, se desprende además del significado del -- nombre de esta institución legal romana, el tratamiento que este sig tema legal le daba a la prestación de servicios, esto es, idéntico -- al que le daba al arrendamiento de cosas. Dentro de las cuatro categorías de contratos que comprendía la locatio conductio, la locatio-conductio operarum, es la figura que mas se asemeja al moderno contrato de trabajo y es definida por Guillermo Floris Margadant<sup>+2</sup> como el contrato "por el cual el locator se obliga a proporcionar a un pa trón, el conductor, sus servicios personales durante algún tiempo a cambio de una remuneración periódica en dinero". Esta figura está ca talogada dentro de las diversas categorías de contratos dentro del -- género de los nominados, en oposición a los innominados, que no esta ban reconocidos por el ius civile; era, por otro lado, consensual, -- por perfeccionarse con el simple consentimiento de las partes; bilateral y de buena fe o sea, que en dicho contrato todo debe arreglarse conforme a la equidad y no conforme a su letra, como es el caso -- de los contratos de Derecho estricto. Finalmente, la "locatio condu ctio operarum" era un contrato sinalagmático, por engendrar obligacio nes a cargo de todos los contratantes y es perfecto porque las partes quedan obligadas desde el momento en que se forma el contrato.

Como podemos observar, el Derecho Romano, regulaba la -- prestación remunerada de servicios mediante las disposiciones del Derecho Civil y de manera especial, por las relativas a los contratos, eran pues, dichas reglas o normas las que regulaban en forma genérica la prestación de servicios independientemente de las que el mismo ordenamiento establecía específicamente para dicho contrato, en consecuencia, lo que pueda decirse de los contratos en general es aplicable para el que nos ocupa y por tanto, debemos indicar en primer -- lugar lo que el Derecho Romano entendía por contrato en general, así, el concepto que nos aporta, según Eugene Petit, es la siguiente: Con

<sup>+2</sup>Op. cit., pag. 398.



tratos son "unas convenciones que están destinadas a producir obligaciones y que han sido sancionadas y nombradas por el Derecho Civil"<sup>3</sup>, el mismo autor citado agrega que "cuando dos o mas personas se ponen de acuerdo respecto a un objeto determinado, se dice que hay entre ellas una convención o pacto"<sup>4</sup> y aclara que "Factum o pactio viene de "pacisei", tratar reunidos, ponerse de acuerdo. . ."<sup>5</sup> Por su parte Guillermo F. Margadant nos dice que "el contrato puede definirse como un acuerdo entre varias personas, que tiene por objeto producir una o más obligaciones civiles"<sup>6</sup> o mejor aún, "el acto por el cual dos o mas personas regulan sus respectivos intereses jurídicos y al cual el Derecho objetivo atribuye determinados efectos según la función económico social del contrato en cuestión"<sup>7</sup>. De los anteriores conceptos emitidos por reconocidos romanistas, se desprende, aunque no entremos a su análisis exhaustivo, que hay un elemento esencial y constante en las definiciones citadas a via de ejemplo, pues podríamos hacer una larga lista y es el acuerdo de voluntades que se encuentra plasmado en dichas definiciones en las palabras "Convención" "ponerse de acuerdo" y "el acto por el que. . . regulan sus respectivos intereses jurídicos. . .", ahora bien, independientemente de las reflexiones que desde el punto de vista técnico jurídico, pudiéramos hacer, se pone en evidencia al comparar los conceptos transcritos con la realidad, pues, ¿Qué pasa si, como sucede de hecho, una de las partes no puede regatear con la otra para obtener ventaja, debido primordialmente, a la necesidad que tiene de que el contrato se realice?, pues ocurre lo que una lógica jurídica no puede ver, que una de las partes, la que puede escoger entre no contratar o contratar con un individuo u otro indistintamente según convenga a sus propios intereses, es la única que formula las cláusulas contractuales que darán lugar al nacimiento de obligaciones, mientras que la otra parte se ve constreñida por las circunstancias a aceptar las condiciones que le impongan, las que acepta en uso de una pretendida y falsa libertad contractual.

+3Op. cit. pag. 318.

+4Pag. 317.

+5Pag. 317, nota 2.

+6Op.cit. pag.308

+7Pag. 309.

El tratamiento que jurídicamente se daba a la prestación de servicios en el DERECHO ROMANO, era fatal para el trabajador que debido a sus necesidades, se veía precisado a trabajar y por otro lado, se veía impedido para proteger sus intereses debido a su impreparación, entre otras causas, mientras que el patrón se veía favorecido por no tener necesidad de emplear los servicios de tal o cual persona determinada en cierta forma, en último caso, <sup>no</sup> precisaba contratar con nadie, además, por otro lado, por lo general, el patrón poseía una mayor preparación que le permite precisar y garantizar plenamente sus propios intereses, lo que se traduce en la posibilidad por parte del patrón de imponer unilateralmente las condiciones del contrato de trabajo, sin tomar en cuenta la voluntad e intereses del trabajador. Por otra parte, si ha esta situación de hecho protegida y sancionada por el Derecho, agregamos las condiciones impuestas por desarrollo de la humanidad cuyos sistemas económico sociales evolucionaron en dirección al capitalismo, situación de que ya hemos hablado, nos encontramos que al heredar el Derecho moderno al romano, el trabajador del siglo pasado y de principios del presente, todavía sufría y con mayor intensidad, las consecuencias que trae aparejadas el sistema romano de obligaciones contraídas por contrato. Respecto a esta sucesión de principios jurídicos romanos al Derecho actual, Eugene Petit se expresa en los siguientes términos: "la teoría de las obligaciones es lo que los romanos han llevado al mas alto grado de perfección. Es que ella fué la obra de la razón misma de los jurisconsultos, que, intérpretes juiciosos de la voluntad de las partes aplicaron a desarrollar sus principios con la delicadesa de análisis que era su cualidad propia. Gracias a su influencia, las reglas de las obligaciones, sustraídas muy pronto al formulismo primitivo, se ampliaron, hasta el punto que han acabado por constituir un fondo común, aplicable a los pueblos de costumbres y de civilizaciones diferentes. Por eso a pesar del importante puesto que ocupa en el Derecho, los legisladores modernos han podido aceptar esta teoría, en sus elementos esenciales, tal como los romanos la habían concebido" +8 Este mismo autor nos constata el origen del Derecho francés al decir en la nota uno que agrega el párrafo transcrito, que "la mayor parte de los artículos de nuestro Código Civil (el francés llamado) sobre esta materia, está tomado del Tratado de las Obligaciones

+8 Op. cit. Pag. 313.

ciones, de Pothiers, que reproduce lo mas frecuentemente la teoría romana. Mas recientemente los redactores del Código Civil italiano de 1865 y el Código Civil alemán de 1896 han tomado, en las mismas fuentes, conservando sobre muchos puntos, las soluciones romanas de una manera mas exacta y mas completa".

Lo hasta aquí dicho pone de manifiesto el origen histórico-que tienen las disposiciones legales sobre los contratos que estuvieron vigentes en Francia en la segunda mitad del siglo próximo pasado, sus consecuencias también ya han sido narradas con anterioridad, pero así mismo, esa influencia que el Derecho Romano ejerció sobre el Francés fué trasplantada al Derecho Civil Mexicano, cuando en 1862 - se constituyó una comisión encargada de redactar en México, un Código Civil, partiendo de un proyecto elaborado anteriormente por Justo Sierra y que fué concluído en 1861, el cual fundamentalmente estaba inspirado en el llamado Código de Napoleón el que a su vez sirvió -- particularmente de base para el Código Civil de 1870, el cual sin embargo introduce una importante modificación en aras a la dignidad de la persona de los trabajadores, diciendo, en su exposición de motivos, en la parte correspondiente al Título Décimo Tercero, del Tercer libro, llamado "Del Contrato de Obras y Prestación de Servicios", capítulo primero, intitulado "Del Servicio Doméstico": "Este contrato que forma el capítulo 3o. del título de Arrendamiento en el Código Francés, se llama comunmente, alquiler o locación de obras. Pero como sea cual fuere la esfera social en que el hombre se halle colocado, no puede ser comparado con los seres irracionales y menos aún con las cosas inanimadas, parece un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales. Mas semejanza tiene con el Mandato. . . "

Por estas razones la comisión no solo separó el contrato de obras del de arrendamiento, sino que considerándolo como cualquier otro pacto, lo colocó después del mandato, por los muchos puntos de semejanza que con él tiene" <sup>+9</sup>.

Ese título Décimo Tercero del Código Civil de 1870, incluía seis capítulos llamados "Del Servicio Doméstico", "Del Servicio por-Jornal", "Del Contrato de Obras a Destajo o Precio Alzado", "De los Porteadores y Alquiladores", "Del Aprendizaje" y "Del Contrato de Hospedaje", respectivamente. Estos capítulos contenían disposiciones -- que regulaban algunos casos de prestación de servicios, siendo entre

<sup>+9</sup>Código Civil del Distrito y Territorio de la Baja California".

ellos, de especial importancia para nuestro estudio, los relativos al servicio por jornal, por el cual dicho Código entendía, de acuerdo con el artículo 2577, "El que presta cualquier individuo a otro, día por día, mediante cierta retribución diaria que se llama jornal". La regulación que el cuerpo legal a que nos referimos, hace sobre el contrato de Servicio por Jornal, tenía todos los defectos inherentes a una legislación civilista, pues su objeto no es brindar protección a un grupo de personas, ni mucho menos a un sector social determinado, como no fuese el de los propietarios, quienes como ya lo hemos advertido fueron sus creadores, sino por el contrario su objetivo es regular la actividad humana en relación a las cosas al menos en lo que se refiere al capítulos de contratos y mas se asentaba dicha finalidad, en una época en que las tendencias liberalistas e individualistas andaban en boga. Así pues, el Derecho Civil se limitaba, en el mejor de los casos, a regular la "libre" expresión de voluntad de los contratantes, y en efecto, el artículo 1388 del referido ordenamiento nos decía que "Contrato es el convenio por el cual dos o mas personas setransfieren algún derecho o contraen una obligación", por otro lado, el artículo 1395 señala como uno de los requisitos de validez de los contratos, al mutuo consentimiento y nosotros hemos de volver a preguntarnos, aunque parezca ocioso, ¿El trabajador, cómo va a expresar su libre voluntad cuándo o toma el trabajo o muere de hambre?.

No pasó desapercibida a la comisión creadora del Código del 70, la explotación de que eran víctimas las clases trabajadoras, pues en la misma exposición de motivos, expresa su preocupación en este sentido<sup>+10</sup> "Los jornaleros han estado por mucho tiempo reducidos entre nosotros a la condición de parias y sujetos al capricho y la arbitrariedad de los que los emplean. . .", así mismo, reconoce la injusticia de la Ley primera, Título XXVI, libro Séptimo, de la Novísima Recopilación, vigente hasta entonces, que disponía que los jornaleros debían trabajar "desde la salida hasta la puesta del sol", sin embargo la solución tomada al respecto por la referida comisión fué aún mas mala que la anterior, pues, continúa la exposición de motivos: "la comisión no creyó conveniente conservar este precepto y si dejar a la voluntad de las partes el modo y tiempo del servicio", con esto, sea inocentemente o por mala fe, la comisión lo único que hizo fue liberar al patrón de cualquier

-----  
<sup>+10</sup> Pág. 112.

atadura legal que pudiera tener, para imponer al trabajador las condiciones que mejor convinieran a sus intereses.

Consideramos que es inútil seguir comentando las disposiciones del Código Civil de 1870, pues lo que a vía de ejemplo hemos señalado, pone de manifiesto la precaria y desventajosa en que se encontraba el asalariado y finalmente, cabe señalar que también la duración del contrato estaba sujeta a la voluntad de las partes, esto es, a la del patrón, pues el artículo 2586 disponía que "El obrero - que se haya ajustado sin señalar término durante el cual deba trabajar, ni obra determinada que deba concluir, podrá despedirse y ser despedido a voluntad suya o del que lo empleó, sin que por esto pueda pedirse indemnización". Con disposiciones como esta, el trabajador estaba expuesto a toda suerte de vejaciones por parte de su patrón, pero su situación legal es todavía peor: si consideramos que de atreverse un trabajador a hacer una reclamación en contra de su patrón, para hacerla valer ante las autoridades, tenía que acudir a las autoridades civiles, por la vía civil y mediante procedimientos largos y costosos como lo son todos los civiles, por lo que es fácil comprender el estado de indefensión en que se encontraba el proletariado mexicano y por qué tiempo mas adelante, se lanzó a una sangrienta revolución en la que muchos campesinos y trabajadores perdieron la vida en pos de una justicia social que la legislación civil era y es incapaz de proporcionar.

Sin modificaciones de importancia, las disposiciones del Código Civil de 1870, pasaron a formar parte del articulado del de 1884, el cual tiene gran importancia porque fue aceptado por todos los Estados de la Federación, convirtiéndose así, en la legislación civil de toda la República +11. La necesidad de crear una reglamentación que no se concretara únicamente a la labor de sancionar la expresión de voluntad de los contratantes, sino que por el contrario regulara una situación de hecho motivada por los sistemas económico-sociales, en favor de la parte más desvalida y desprotegida de una relación que dista mucho de ser justa, era tangible y urgente, por lo que la revolución de 1917 no podía desembocar sino en la creación de un cuerpo de leyes igualmente revolucionario que olvidándose de los principios jurídicos que inspiran y gobiernan a las legislaciones de carácter civilista, regulara la prestación de servicios en favor de los trabajadores, pasándose por alto pretendidos derechos patronales, generalmente de tipo patrimonial. De esta forma nace, como

+11.- Rafael de Pina "Derecho Civil Mexicano". Vol.10. pag. 82

hemos visto, el artículo 123 Constitucional que constituye la primera piedra y cimiento de una legislación de peculiares características que antepone a los principios de la ciencia jurídica, la salvaguarda de los intereses, salud y vida de quienes para vivir solo tienen como único recurso, su fuerza de trabajo. Así pues, dada la ineficacia del Derecho Civil para proporcionar la debida protección a los trabajadores asalariados, se creó el Derecho de Trabajo que, por su estructuración, finalidades y medios, está en posibilidades de lograr que las clases laborantes gocen de protección legal adecuada en el desempeño de sus actividades, en contra de los abusos de la clase patronal.

2).- EN EL DERECHO DEL TRABAJO:- El Derecho, como ordenación jurídica positiva, está integrado por normas, las cuales como sabemos, en sentido estricto, son reglas de comportamiento que imponen deberes o conceden derechos, a los cuales se les denomina consecuencias normativas para cuya actualización, será necesaria la realización de ciertos supuestos también llamados normativos, planteados por la misma norma. Esto es, la norma plantea en abstracto, una hipótesis que de realizarse traerá como consecuencia una obligación de deber jurídico a cargo de alguien y como las normas jurídicas tienen carácter impero-atributivo, a esa obligación corresponderá un correlativo derecho en favor de otra persona o ente jurídico, pues las normas jurídicas en oposición a las morales, no impone deberes de conciencia, sino que por el contrario, a la vez que impone deberes, concede derechos y sanciona su incumplimiento. A esa hipótesis normativa, los juristas la han denominado Supuesto Jurídico y lo definen como la hipótesis de cuya realización en el mundo de la realidad, depende la actualización de las consecuencias establecidas por la misma norma<sup>+12</sup>.

El Derecho del Trabajo como toda disciplina jurídica, está integrado por un conjunto de normas, es mas, en cierto sentido, podríamos decir que todo él, como todas las ramas del Derecho, es una sola norma jurídica la que, por supuesto, tiene todas las características de las demás de su género, características que suscitadamente hemos pretendido señalar en el párrafo inmediato anterior. Así pues,

<sup>+12</sup> Eduardo García Maynez, "introducción al Estudio del Derecho", Pas.

13 y 172.- En el mismo sentido Rafael Rojina Villegas "Compendio de Derecho Civil" Tomo I, Pag. 70.

el Derecho del Trabajo <sup>do/</sup>considera, repito, como una sola norma, debe tener por consiguiente, un supuesto jurídico hipotético de cuya realización en el mundo de la realidad, dependerá la aplicación o actualización de las consecuencias, deberes y derechos, por él establecidos. El problema consiste en determinar cual es ese supuesto jurídico que además de actualizar las consecuencias de la norma laboral, vendrá a constituirse en la diferencia específica de esta disciplina jurídica con las demás ramas del Derecho, con el objeto de no incurrir en repeticiones inútiles, debemos recordar que el Derecho Tutelar de la clase trabajadora, tiene por objeto brindar protección a este sector social frente a quienes por su situación económica están en posibilidad de abusar de las necesidades de los integrantes de tal sector, en consecuencia, el planteamiento de la norma laboral, debe ser, si una persona es trabajador, debe gozar de la protección y beneficios que ofrecen las leyes de trabajo, razón por la que el problema se traslada a la determinación en concreto de qué personas reúnen las características necesarias para ser consideradas trabajadores, esto es, que sus actividades y relaciones se desarrollen en las condiciones requeridas por la misma ley del Trabajo. También debemos recordar por otra parte, que hemos establecido que el trabajo que hace a una persona acreedora a beneficios y protección especiales, es aquel que una determinada clase social se ve precisada a ofrecer a otra, a cambio de una remuneración, esto es, que en principio, si una persona pone a disposición de otra sus servicios personales, a cambio de una remuneración, deberá gozar de los beneficios y protección de las Leyes de Trabajo.

Lo hasta aquí expuesto nos conduce forzosa y necesariamente al estudio de la hipótesis que al realizarse se transforma en el supuesto jurídico hipotético planteado por la norma laboral para que operen sus disposiciones legales protectoras del trabajador supuesto que obviamente, encontraremos en la misma legislación sobre el trabajo, para lo cual tendremos que empezar por la revisión de la disposición que constituye su base, esto es, el artículo 123 Constitucional cuyo preámbulo establece: "El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

"A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo. . . ." Esto es, que de acuerdo con esta disposición de la Constitu

ción Mexicana, el supuesto jurídico que condiciona la aplicación del Derecho del Trabajo es la celebración de un llamado contrato de Trabajo, por lo que este viene a constituirse como la piedra de toque, eje o centro, al derredor del cual giran todas las disposiciones legales protectoras de los trabajadores y es, en consecuencia, el principio de donde debe partir todo estudio jurídico dentro de esta materia, debiendo precisarse, por consiguiente, en cuál de todas las posibles actividades o relaciones jurídicas en que participa el hombre, aparece la figura jurídica denominada Contrato de Trabajo, que es, - repito, el supuesto jurídico hipotético de la norma laboral y de cuya realización dependerá la aplicación de los beneficios y protección de las leyes de trabajo, en provecho de los trabajadores. En apoyo de esta idea, acudimos a la opinión de los conocedores y así, J. Jesús Castorena nos aclara que "Nos decide a hablar de un punto de partida la idea que tenemos de que el Derecho Obrero emana en su totalidad del Contrato de Trabajo"<sup>+13</sup>; por su parte Alfredo Sánchez-Alvarado, afirma que "Hemos sostenido:- Primero que el contrato de trabajo es el vínculo jurídico que une al que presta un servicio subordinado (trabajador) con el que lo recibe (patrón) y que este ligamen es determinante para que el estatuto laboral se aplique a los sujetos del Derecho del Trabajo. Segundo, que el contrato de trabajo es la base, la piedra angular del Derecho del Trabajo, y que una vez que se configura o se tipifica el contrato de trabajo, se cae dentro del ámbito del Derecho Laboral y por ende se aplican los ordenamientos de esta disciplina"<sup>+14</sup>, podríamos citar mas autores pero de los párrafos transcritos y desde luego de la disposición constitucional indicada, así como las relativas de la Ley Federal del Trabajo, que mas adelante tendremos oportunidad de comentar, se desprende sin lugar a dudas que es el contrato de Trabajo la llave que abre las puertas del Derecho del Trabajo y permite la aplicación de sus disposiciones en beneficio de los trabajadores, sin embargo en cuanto a esta cuestión y muy principalmente en lo que toca a la naturaleza del contrato de que hablamos, se ha suscitado desde los mismos orígenes de nuestra disciplina, una gran polémica doctrinal y aún legislativa y jurisprudencial, la cual tan solo expondremos, pues tratar de

-----  
<sup>+13</sup> Op. cit. página 6.

<sup>+14</sup> Op. cit., pág. 307



dilucidarla, a la altura de nuestros conocimientos, sería fatuo y temerario en exceso.

La autonomía y originalidad del Derecho del Trabajo, ha sido ampliamente discutida y pensamos que en la actualidad el punto ya no se encuentra a debate ya que esta rama del Derecho ha cobrado suficiente fuerza para salir adelante en contra de los argumentos de sus detractores, los cuales si los hay, deben ser muy contados, sin embargo los problemas que surgen en torno a la naturaleza del contrato de trabajo, son aún, objeto de la atención y discusión de los maestros, no solo de disciplinas jurídicas distintas, sino aún de los especialistas de la materia y pensamos que esto tiene su fundamento en la idea absolutamente errónea de que el Derecho del Trabajo es una derivación o un desprendimiento del Derecho Civil y que el mencionado contrato de trabajo <sup>tiene/</sup>o debe tener las características que la legislación y doctrina civil atribuye y exige para el contrato como fuente generadora de obligaciones. Tales ideas son inciertas y su fundamento falso, y no encontramos mayor fundamento o razón de ser a esta tesis que la influencia que el Derecho Civil ejerce aún sobre la mente de los jurisconsultos, influencia que se explica solo por la fuerza que representa la tradición jurídica del Derecho Romano que ha venido marcando el camino desde hace dos milenios, en materia de obligaciones, como lo hemos constatado en líneas precedentes.

Para rebatir la idea de que el Derecho del Trabajo procede del Derecho Civil, hay que recurrir una vez mas a la historia de la creación de nuestra disciplina y de aquí la importancia tan singular que tiene el estudio del capítulo histórico del Derechos de los Trabajadores al estudiar cualquiera de sus numerosos temas, pues nos sirve para comprender en toda su plenitud los postulados mas fundamentales de su desarrollo y aun de su esencia misma, que de desconocer su origen y desenvolvimiento a travez del tiempo y especialmente las causas que dieron lugar a su nacimiento, no podríamos comprender debidamente la idea de que no es ésta una disciplina jurídica como las demás tanto en cuanto a su técnica, como sus principios y soluciones. Así pues, recordemos que el Derecho Civil desde sus orígenes, que fundamentalmente podríamos encontrar en el Derecho Romano, regula ciertos tipos de prestación de servicios que tradicionalmente han persistido al paso de los siglos en legislaciones que tienen como fuente de inspiración el - -

sistema legal romano, lo cual hemos comprobado al hacer el repaso del Código Civil de 1870 y el Código Civil vigente, así como el de Comercio regulan aun en la actualidad, ciertos casos de prestación de servicios muy parecidos a los que caen dentro del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo, sin embargo, ¿Qué ocurría cuando en la práctica se aplicaban y se aplican, reglamentaciones de carácter civilista?, pues que el trabajador se encontraba inerme a merced del patrón, quien por las razones ya apuntadas mantiene una posición que lo coloca por encima de la voluntad del trabajador el que en tales circunstancias solo podía optar, entre el sometimiento callado y servil o perecer por carecer de los recursos económicos más indispensables. Como hemos visto, este estado de cosas perduró a travez de muchos años, creándose una situación cada vez mas intolerable para el trabajador que se encontraba viviendo en condiciones infrahumanas que lo ponían entre la espada y la pared, no teniendo mas salida que la rebelión en contra de tales injusticias y así, mediante la fuerza física y la violencia, impusieron revolucionariamente, un nuevo sistema legal con suficientes recursos jurídicos para poder acudir a él y frenar efectivamente los apetitos desatados de sus sempiternos mortales adversarios, los patrones.

Los movimientos revolucionarios organizados por los trabajadores que luchaban en pos de un trato humano por parte del sector patronal, propiciaron o más bien, provocaron que la burguesía concediera a los trabajadores la creación de un régimen legal que estuviera en la posibilidad de proporcionarles la debida protección y elementos legales para continuar su lucha y que por consiguiente, debía inspirarse, como se inspira en un principio básico y fundamental: la imposición en reglas jurídicas obligatorias e irrenunciables, de elementos básicos de subsistencia para la clase trabajadora, partiendo de un hecho indiscutible, como lo es, que el trabajador no está en situación favorable para parlamentar individualmente con el patrón y que la legislación civilista fracasó en la regulación de este tipo de relaciones y situaciones como <sup>en</sup> las que se encontraban los trabajadores antes de que constitucionalmente se establecieran las base de la nueva reglamentación de la prestación de servicios. Nace entonces el Derecho del Trabajo no como una derivación o independencia del Derecho Civil, sino como un ordenamiento jurídico nuevo y totalmente opuesto, producto de una

volución en el sentido jurídico de la palabra, esto es, como un cambio violento de un sistema jurídico por otro. El Maestro Alberto -- Trueba Urbina nos dice a este respecto "En el artículo 123 de nuestra Constitución se estructuró el contrato de trabajo, sin tomar en cuenta la tradición civilista, ya que con toda claridad quedó precisado en el seno del Congreso Constituyente como un contrato evolucionado, de carácter social, en el que no impera el régimen de las obligaciones civiles y menos la autonomía de la voluntad, pues las relaciones laborales en todo caso deberán regirse conforme a las -- normas sociales mínimas creadas en la legislación laboral. En consecuencia la teoría del contrato de trabajo en la legislación mexicana se funda en los principios del derecho social cuya aplicación está por encima de los tratos personales entre el trabajador y el patrón, ya que todo privilegio o beneficio establecido en las leyes -- sociales suplen la autonomía de la voluntad. El Contrato de Trabajo es un *genus novum* en la ciencia jurídico social de nuestro tiempo<sup>+15</sup>. Con estas palabras del Maestro Trueba, se pone de relieve el hecho de que el contrato de trabajo no tiene fundamento en la legislación civil, sino que por el contrario es una innovación al mundo jurídico.

Con lo que hasta aquí dicho pensamos que queda demostrada la originalidad de nuestro Derecho del Trabajo y sus instituciones, desde el punto de vista histórico, empero, con respecto a -- la técnica jurídica, el problema de diferenciación entre un régimen y otro, es un tanto mas complicado y lógicamente es el que ha provocado mayores controversias doctrinales, lo cual tiene como razón de ser el que aún la misma denominación que se ha dado a la relación -- jurídica<sup>+16</sup> que existe entre trabajador y patrón, ha sido impuesta por la fuerza de la costumbre y la tradición jurídica civilista y -- así, denominar contrato a la relación de trabajo, nos induce al -- error ya que nos hace pensar que se trata, como en el Derecho Civil de un acuerdo de voluntades que dispone libremente de sus actos para transferir o bien producir derechos y obligaciones<sup>+17</sup>, lo cual --

-----  
<sup>+15</sup>Op. cit. pág. 277.

<sup>+16</sup>No nos referimos a la teoría relacionista del Derecho del Trabajo, la cual mas adelante tendremos oportunidad de revisar.

<sup>+17</sup>Artículo 1792 y 1793 del Código Civil vigente.

no está de acuerdo con la real naturaleza de las cosas, pues volvemos a preguntar como tantas veces lo hemos hecho, ¿Cómo va a manifestar libremente su voluntad, cómo va a expresar su consentimiento, una persona que, de no aceptar tal como lo presentan/<sup>las</sup>condiciones de prestación de servicios, va a perecer?. El problema que aquí planteamos, no solo se ha manifestado respecto al dato un tanto superficial del nombre, sino también, y esto es lo mas importante, respecto a la naturaleza de la relación de que hablamos. De esta manera los Maestros civilistas y aún algunos del Derecho del Trabajo, aunque en vano han tratado de asimilar o equiparar la relación jurídica de trabajo, con contratos similares a los que nos presenta el Derecho Civil, pretendiendo negar con ello, que la relación de que tratamos y el mismo Derecho del Trabajo, tengan sustantividad y naturaleza propia. En este orden de ideas, podemos ver que afamados juristas como Marcel Planiol, Jorge Robert y Carlos García Oviedo, entre otros, siguiendo la tradición romana pretenden equiparar el contrato de trabajo con el arrendamiento y en este sentido el autor citado en primer lugar nos dice que: "Existe grave confusión respecto al nombre que deba aplicarse a este contrato. Los economistas se contentan casi siempre con denominaciones inútiles o falsas desde el punto de vista jurídico y es así -- que se han acostumbrado a llamarle contrato de trabajo, expresión que parece tener cierta virtud oculta, puesto que se le emplea continuamente en el mundo parlamentario, pero que, en derecho, no tiene más valor que la expresión simétrica, contrato de casa, aplicado al arrendamiento de cosas. El trabajo puede ser objeto de muchos contratos, por lo que el buen sentido exige que, por lo menos, se tenga cuidado de decir de cuál de ellos se trata. . . Este contrato es un arrendamiento, según lo demuestra un rápido análisis: La cosa arrendada es la fuerza de trabajo que reside en cada persona y que puede ser utilizada por otra como la de una máquina o la de un caballo; dicha fuerza puede ser dada en arrendamiento y es precisamente lo que ocurre cuando la remuneración del trabajo por medio del salario es proporcional al tiempo, de la misma manera que pasa en el arrendamiento de cosas+18. El párrafo transcrito es un claro ejemplo de la forma en que se expresaban los civilistas en relación al contrato de trabajo y de su resistencia para aceptar la existencia de esta figura como un fenómeno nuevo en el mundo jurídico, --

+18 Citado por Mario de la Gueva, Op. cit. Tomo I. pági. 447.

negando incluso su trascendencia al pensar que la cuestión se reduce al nombre y no a la sustancia, esto se debía quizás, a la relativa novedad del problema. Sin embargo los razonamientos de los civilistas que sostuvieron la teoría del arrendamiento, nítidamente-resumidos por Planiol en el párrafo transcrito, son falsos y su crítica se hace partir, generalmente, del decantado argumento, consistente en afirmar, como lo es, que tal tesis es denigrante para el género humano, crítica que fue hecha valer antes que nadie, por la comisión redactora del Código Civil de 1870, mas sin embargo -- éste no es el único punto equivocado de la teoría a que nos referimos, ya que adolece de serias fallas jurídicas y lógicas:-- la afirmación de que el trabajo puede ser objeto de muchos contratos y que al menos se debe precisar de cuál de ellos se trata, no tiene fundamento alguno, pues si bien en cierto sentido es correcto, afirmar que el trabajo puede ser objeto de muchos contratos, también -- lo es que de acuerdo con la naturaleza del Derecho del Trabajo se trata de abarcar mediante el contrato de trabajo, toda prestación de servicios que reúna ciertas características genéricas, que mas adelante indicaremos y que por supuesto, no es el nombre del contrato el lugar adecuado para precisarlas, sino el cuerpo normativo de la materia, esto es, que el concepto de trabajo como objeto de nuestra disciplina, o sea, su concepto jurídico difiere en parte o en todo de sus nociones vulgar, económica, social, política etc.,-- respectivamente,

Pensamos que las confusiones de los civilistas parten del error de considerar o mas bien, de que no reflexionan sobre -- una circunstancia muy peculiar en esta materia, que es que el trabajo o la fuerza de trabajo de una persona no se puede separar de ella y transmitirse como sucede con los objetos, aun con aquellos que manufactura el hombre como resultado de su trabajo, ya que en este caso, el objeto indirecto del contrato no es el producto del trabajo, sino el trabajo en si, o mejor aún, la fuerza de trabajo del ser humano, por ello el trabajo de una máquina o de un caballo no pueden ser objeto del contrato de trabajo, sino que por el contrario, tales cosas son ellas mismas objeto indirecto de un contrato, por ejemplo de arrendamiento, ya que ellas son cosas en el sentido jurídico de la palabra y por consiguiente susceptibles de apropiación, de pertenecer a un patrimonio y transmitirse, cosa que no puede suceder con la fuerza de trabajo de una persona, pues ella --

ni aún artificialmente puede ser separada de su fuente generadora, esto es, el ser humano.

A mayor abundamiento, mediante el contrato de arrendamiento, se concede el uso o goce temporal de una cosa, y es manifiesto que la fuerza de trabajo, no es como hemos dicho, una cosa, ni de acuerdo con los lineamientos del Derecho del Trabajo, ese uso o goce, sería temporal, sino que por regla general es por tiempo indefinido; es característico, también, del contrato de arrendamiento - que a su término, debe devolverse la cosa arrendada; en el contrato de trabajo que tiene por objeto la fuerza de trabajo de un hombre, es material y legalmente imposible devolver el objeto materia del contrato.

Abundar en la actualidad sobre este tema, resulta ocioso puesto que la crítica a esta tesis está definitivamente acabada, mas sin embargo los maestros del Derecho Civil, ante el fracaso de la teoría del arrendamiento, intentaron defender su posición sosteniendo la naturaleza civil del contrato de trabajo, equiparándolo o asimilándolo a otros tipos de contratos civiles, por lo que a continuación trataremos de mencionar brevemente estos intentos y su correspondiente refutación.

La teoría de la compraventa, que intenta probar que el trabajo humano es objeto de un contrato de este género, mediante el cual el trabajador vende su energía al patrón a cambio de un precio cierto y en dinero, cae por su base al demostrarse que la fuerza de trabajo no es una cosa en el sentido jurídico de la palabra, requisito indispensable en la compraventa en la cual se transmite la propiedad de una cosa o de un derecho. Mas seductora y sólida es la posición del Maestro Francesco Carnelutti que intenta comparar el contrato de compraventa de energía eléctrica con el de trabajo, sosteniendo que tanto la energía eléctrica como la humana, son distintas de las fuentes que las producen, el generador, por ejemplo, y el hombre, respectivamente; que el objeto del contrato de trabajo no es el hombre, sino su energía, como en el de suministro de energía eléctrica no lo es el generador, y que, por otra parte, hay que distinguir entre la prestación, que en ambos casos es de hacer (proporcionar energía eléctrica o humana) y el objeto de la prestación que es según el caso la energía eléctrica o la humana, la cual puede ser tomada por el patrón al igual que la energía eléctrica por el comprador. Carnelutti a la objeción de que la energía humana no - -

puede ser considerada como una cosa, responde que en ese caso, el ca bello o los huesos humanos, una vez desprendidos del cuerpo, tampoco podrían considerarse cosas, y sin embargo, estos son objeto de transacciones comerciales. La principal crítica a esta tesis la sostiene Mario de la Cueva al concluir que ". . . la energía de trabajo, al momento de nacer la relación jurídica, reside en el cuerpo humano+19 Un argumento en contra lo es también el sostenido por Alfredo Sánchez Alvarado, "En el contrato de compraventa, el vendedor recibe por la cosa un precio cierto y en dinero, En el contrato de trabajo el patrón paga un salario al obrero, por el solo hecho de subordinar su fuerza de trabajo, se emplee ésta o no+20. Finalmente el artículo 3o. de la nueva Ley Federal del Trabajo, declara que "El trabajo es un Derecho y deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta. . .". Con esta tajante declaración de la Ley de Trabajo, que coincide con los principios sostenidos por la Organización Internacional del Trabajo, -- caen por tierra todas las posibles tesis que pretenden equiparar el contrato de trabajo con contratos que tiene por objeto, obligaciones de dar, merecen sin embargo, mención aparte las teorías civilistas -- que intentan hacer lo mismo valiéndose de contratos que tiene por objeto una obligación de hacer, encontrándose en este caso, las teorías del contrato de sociedad, de asociación y de mandato.

Chatelain y Calixto Valverde y Valverde, sostienen que el contrato de trabajo es un contrato de sociedad, diciéndonos, el primero de ellos, partiendo de la idea de empresa como una comunidad de hombres con el mismo objeto, que es el de producir bienes, que -- "En efecto, los elementos de este contrato, son dos, obra común de varias personas, cada una de las cuales aporta algo y división común de alguna cosa. Por lo que al primero se refiere, ¿No hay, manifiestamente, obra común y colaboración? Uno aporta su espíritu de iniciativa, su conocimiento de la clientela, su talento organizador, su actividad intelectual, en una palabra, su industria y también su capital; otros no aportan sino su fuerza, su habilidad profesional, su -- trabajo, su industria. En cuanto al segundo elemento, una explicación del término beneficios demuestra, igualmente, su existencia: -- En el término beneficios es necesario distinguir los beneficios de la industria y los beneficios del patrono; el beneficio a dividir y-

+ 19 Op.Cit., Tomo I. pag. 449.

+ 20 Op. Cit., pag. 314.

que efectivamente es dividido entre patronos y trabajadores es el que resulta si se considera la situación de una persona que acumula las funciones de empresario y trabajador, en cuyo caso, bastaría para obtenerlo, deducir de la venta de los productos los gastos de arrendamiento de locales e instrumentos, los generales, como impuestos, etc., así como los que implican la compra de materias primas; los beneficios del empresario, a su vez, se obtienen deduciendo, de aquél beneficio, el salario pagado a los obreros"<sup>+21</sup>, y mas adelante Chatelain argumenta en apoyo de su tesis, "El patrono aparece como el único propietario de los medios de producción y de los productos, tanto de los que están en vías de elaboración, como de los ya fabricados; la parte de los obreros es, por otro lado, fija y se paga adelantada por el patrono; el obrero, finalmente, no corre riesgo alguno. Estas objeciones son resultado de un análisis superficial: a) por lo que a la primera concierne, lo que ocurre es que los trabajadores venden al patrono, desde que se inicia el proceso de producción, la parte que les corresponde en la propiedad de los productos elaborados, pacto que en nada se opone a la idea de sociedad. b) Por la misma razón, la parte de los obreros es, por regla general, fija y se paga adelantada; puede, empero pactarse que, además de esa parte fija, le corresponda lo que se llama participación de utilidades, c) No es exacto que los obreros no corran riesgo alguno, pues, desde luego, se encuentran todos los casos de suspensión de los trabajos, días durante los cuales nada reciben; la afirmativa pudiera ser exacta si los trabajadores obtuvieran su salario cualesquiera que fueran las circunstancias, pero ningún contrato, ni el de sociedad, ni el de arrendamiento, pueden hacer que el trabajador no esté expuesto a ciertos riesgos; pues que, ¿No es correr un riesgo estar expuesto a ser despedido a cada instante, por el hecho de que vaya mal el negocio? y, ¿qué decir del cierre definitivo de una fábrica, de las reducciones de salarios y del reajuste parcial? ¿Cómo se excluyen por otra parte, con la idea del arrendamiento, esos posibles riesgos?"<sup>+22</sup>.

La tesis resulta atractiva, pero Chatelain se olvida, en primer lugar, que mediante el contrato de sociedad, se da lugar a la formación de una persona distinta de la de los socios<sup>+23</sup> y por

<sup>+21</sup>Citado por Mario de la Cueva, op. cit., tomo I, pag.450.

<sup>+22</sup>Citado por Mario de la Cueva, Op.cit. Tomo I, pag. 451.

<sup>+23</sup>Artículo 25 frac. III y 2689 del Código Civil y artículo 2o. de la Ley General de Sociedades Mercantiles.



otra parte, que en el contrato de trabajo, hay un intercambio de -- prestaciones, mientras que en la sociedad, hay un trabajo en común; en el contrato de trabajo, la finalidad no solo no es común, sino - hasta antagónica, pues, el trabajador busca por su parte, su sostenimiento, mientras que el patrón, por la suya, pretende y logra lucrar a costa del trabajador.

Se la crítica a la tesis de la sociedad de que mediante el contrato de dicha naturaleza, se crea una persona jurídica distinta de la de los socios, nació la tesis que sostiene que el contrato de trabajo es un contrato de asociación, el cual está reconocido, tanto por el Código Civil, artículo 2670, como por la Ley General de Sociedades Mercantiles, artículo 252, sin embargo, pensamos que basta con los argumentos expresados anteriormente para refutar la tesis ya mencionadas, para que resalte la inexactitud de ésta última.

Finalmente, acorralados los maestros civilistas en sus fracasados intentos por asimilar el contrato de trabajo a algunas de las figuras contractuales reconocidas por el Derecho Civil, pretendieron clasificar este contrato como un inominado, género de contratos que se encuentran previstos por el artículo 1858, según el cual, de no encontrarse reglamentado por el Código Civil un determinado contrato, éste se regirá por las reglas generales de los contratos, por las estipulaciones de las partes y, en todo caso, -- por las del contrato con que tenga más analogía. La refutación de esta teoría que pretende demostrar la naturaleza civil del contrato de trabajo nos la reservamos para después, esperando que emane del desarrollo que más adelante haremos sobre la tesis contractual del Derecho de Trabajo. Por otro lado, pensamos que la resistencia de los juristas dedicados al estudio del Derecho Civil, para aceptar la autonomía de la figura del Contrato de Trabajo, se debe, entre otras razones, a que no se reflexiona sobre el hecho de que todas las leyes deben ser creadas con el objeto de regular situaciones -- reales que se den o puedan darse en la vida de relación del ser -- humano, y plantear sus disposiciones orientándolas a su solución, -- reformando o creando principios jurídicos nuevos, aún encima o contra los tradicionales, siempre y cuando se tenga una fundada razón para ello, porque de no ser así las leyes no pasarían de ser letra muerta como sucedió con las disposiciones del Código Civil que no eran eficaces para resolver <sup>los graves</sup> problemas económico-sociales de la ma--

yoría de la población, esto es, del proletariado. Partir de la ficción civilista de que un trabajador pactó o contrató con su patrón, solo -- por la presunción que establece el hecho de que aquél haya estampado -- su firma en un documento o bien, prestado sus servicios y recibido un -- salario, es cerrar los ojos a la realidad, actitud que solo conduce a -- la dislocación del Derecho con los fenómenos sociales y económicos, -- los que no podemos eliminar con solo voltear la vista hacia otra parte, -- sino/por el contrario, tenemos que vivir indefectiblemente, lo que no -- lleva sino al fracaso del Derecho, como lo fue, en su época, el de la -- rudimentaria legislación civilista en lo relativo a las relaciones a -- que nos referimos, fracaso que llevó a los trabajadores, al campo de -- batalla y no a los tribunales, como podría esperarse de haber sido efi -- caz.

Con respecto a los intentos de los maestros del Dere -- cho Civil por equiparar al contrato de trabajo con algún contrato ci -- vil, Mario de la Cueva<sup>+24</sup>, nos dice: "Ahora bien, la exposición que hi -- cimos de las distintas hipótesis arroja indudable

```
precido
```

 entre la re -- lación de trabajo y alguno de los contratos del Derecho Civil; supongá -- mos por un momento que se acepta la concepción contractualista. . . -- Pues bien, aceptada esta suposición, pero colocados en la condición ac -- tual del Derecho del Trabajo, resultaría que las reglas que valen para -- los contratos civiles no tienen aplicación en la relación de trabajo, -- esto es, la semejanza descubierta en las instituciones no puede condu -- cir a un tratamiento jurídico igual". En efecto, una cosa bien distin -- ta es encontrar semejanzas entre una y otra institución del Derecho y -- otra, pretender que sean la misma o iguales, pero para distinguir las -- cuando los puntos de contacto son abundantes, al menos en apariencia -- hay que abocarnos al estudio profundo de la naturaleza de los objetos -- a comparar y precisar sus diferencias específicas, por lo que conside -- ramos pertinente iniciar la diferenciación del contrato de trabajo, -- del Civil, partiendo del análisis de la fuente productora de obligacio -- nes en uno y otro género de contratos, dejando para después la determi -- nación de si la prestación de servicios es un contrato, en el sentido -- técnico jurídico de la palabra o no lo es, y en este caso especificaré -- mos de que naturaleza goza la relación de que hablamos.

3) NATURALEZA Y CONCEPTO DE LA RELACION Y EL CONTRATO  
INDIVIDUAL DE TRABAJO:- El problema surgido en torno a la naturaleza -

<sup>+24</sup>Op. Cit. Pag. 452.

de la relación jurídica de trabajo, esto es, el precisar, por un lado, sus diferencias con el contrato Civil y por otro, su debida caracterización entre las dos posiciones doctrinales de la actualidad las que pretenden ubicarla, la una, como un acto y la otra, como un hecho jurídico, resulta arduo en extremo, pues ello significa penetrar directamente en la difícil cuestión del fundamento técnico jurídico del Derecho del Trabajo y de las obligaciones derivadas de las leyes laborales. Para abocarnos a esta tarea debemos sistematizar en lo posible, el análisis que pretendemos nos lleve a la solución correcta de la cuestión y para ello hemos de iniciarnos por la determinación de la fuente generadora de obligaciones en las leyes de trabajo y distinguirla, si ello es posible, de la de las obligaciones civiles.

De acuerdo con las modernas doctrinas jurídicas, encontramos que la opinión general concede a la Ley el carácter de primera fuente de las obligaciones, pues si su creación no es permitida por la Ley, la obligación de que se trate, no podrá nacer jurídicamente, hecho que permite la distinción entre las obligaciones jurídicas, de las morales, religiosas, etc., siendo irrelevante para este efecto, el que la Ley conceda o no, al acreedor, el derecho de exigir judicialmente su cumplimiento; así por ejemplo, jamás podría nacer la obligación por parte del patrón, de establecer un expendio de bebidas embriagantes dentro del centro de trabajo, pues el artículo 116 de la Nueva Ley Federal del Trabajo y el 123 Constitucional, fracción XIII lo prohíben expresamente; como tampoco podría nacer una obligación civil de pago por deudas contraídas en un juego prohibido. De aquí que concluimos que la fuente por excelencia de las obligaciones, tanto civiles como laborales, es la Ley, solo que ésta, por si misma jamás las producirán, pues requiere forzosa y necesariamente para la actualización de las consecuencias por ella establecidas, en este caso el nacimiento de una obligación, la realización de un supuesto jurídico, el cual indefectiblemente será un acto o un hecho también jurídicos, de acuerdo con la clasificación general plenamente establecida por la doctrina, en virtud de que cualquier situación o realización destinada a producir consecuencias de derecho, caen invariablemente en una de las dos categorías propuestas y sus subdivisiones, que son las siguientes: A) Del acto jurídico:- 1) el contrato; 2) El testamento; 3) la declaración unilateral de voluntad y; 4) actos de autoridad (sentencia, secuestro, adjudicación, remate y resoluciones administrativas). B) Del hecho jurídico:- 1) Hechos naturales: a) hechos simplemente naturales, b) hechos naturales relacionados con el hombre;- 2) Hechos del hombre: a) hechos voluntarios ilícitos: delitos dolosos,-

delitos culposos, incumplimiento de las obligaciones, culpa contractual en sentido estricto, recepción dolosa de lo indebido, abuso del derecho, posesión de mala fe; b) Hechos voluntarios lícitos: - Gestión de negocios, enriquecimiento sin causa y responsabilidad objetiva; c) - Hechos involuntarios, y d) Hechos contra la voluntad.<sup>+25</sup>

Todos los hechos y actos jurídicos enunciados en la clasificación anterior, están en posibilidad de dar nacimiento a una obligación de carácter civil, sin embargo, de acuerdo con los lineamientos de las leyes de trabajo y esto ya constituye una diferencia, aunque no fundamental, entre las obligaciones civiles y las de trabajo, pues estas últimas solo pueden generarse mediante contrato, si bien, recientemente, se ha introducido en la Nueva Ley Federal del Trabajo, la posibilidad de crear obligaciones mediante un hecho jurídico humano voluntario. De esta manera, podemos ver que el preámbulo del artículo 123 Constitucional, nos dice que las leyes de trabajo regirán de una manera general sobre todo contrato de trabajo y el artículo 20 de la Nueva Ley Federal del Trabajo dice "Se entiende por relación de trabajo, - - cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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

"La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos". De estas disposiciones pretendemos inducir, como ya lo hemos dicho, que todas las obligaciones a cargo del patrón y el trabajador consignadas en las leyes de trabajo tienen como fuente a la relación o al contrato de trabajo y desde luego, a la Ley, pues aunque se puede aducir en contra -- que por ejemplo, los riesgos de trabajo, el contrato colectivo, los reglamentos interiores de trabajo, y otras instituciones del Derecho del Trabajo, pueden generar obligaciones, estos hechos o actos según el caso, no lo hacen por sí mismos, sino en virtud de que ciertas personas tienen el carácter de trabajadores y patrones, respectivamente, calidad que solo se obtiene mediante una relación o un contrato individual de trabajo de acuerdo con las nuevas disposiciones laborales. Son en consecuencia, dicha relación o dicho contrato individual de trabajo, el centro en torno al cual gira todo el derecho laboral y ello, repito, es la primera diferencia que podemos encontrar entre las obligaciones ci-

<sup>+25</sup> Rafael Rojina Villegas "Compendio de Derecho Civil" Tomo III pag.51

viles y las de trabajo, empero, ella no nos sirve para distinguir éstas últimas de las obligaciones civiles originadas en un contrato, -- cuestión que debemos resolver porque en el Derecho del Trabajo, como -- hemos visto, se sostiene lo que se ha llamado Teoría Contractual, a la que pretende oponerse la de la Relación de Trabajo, que también habrémos de revisar mas adelante.

Desde la creación del Derecho del Trabajo, un punto que -- siempre ha estado a debate es el relativo a la naturaleza del supuesto jurídico del ordenamiento laboral, difícil cuestión que nos es obligada a tratar para preparar nuestra tesis sobre la intermediación; difícil, <sup>pués,</sup> connotados maestros del Derecho del Trabajo argumentan en uno u -- otro sentido sin llegar a un punto de conciliación, aumentando ahora -- la confusión debido a la posición adoptada por la Nueva Ley Federal -- del Trabajo y henos aquí, con tan escasos recursos, iniciando lo que -- no llegará a ser sino una simple exposición extractada de tales opinio -- nes, sin llegar, desde luego, a una conclusión genuina, ni mucho menos, brillante, pero que nos permitirá continuar con el presente trabajo. -- La cuestión planteada tiene, a nuestro juicio, tres aspectos distintos en apariencia, pero tan entrelazados que resulta difícil tratarlos por separado, ellos son: 1) El contrato de trabajo ¿Es o no una institu -- ción genuina del Derecho del Trabajo? 2) Aún siendo genuina, ¿Participa de alguna manera de los principios del contrato civil? y 3) la rela -- ción jurídica que evidentemente existe ¿se deriva de un contrato de pe -- culiaries características o de un simple hecho llamado relación de tra -- bajo?. Comenzando por la primera interrogante trataremos de dar una so -- lución lógica y jurídica, para luego tratar los siguientes puntos, aun -- que debido a su estrecha relación, con frecuencia no podremos avitar -- mezclarlos.

La denominación "Contrato" viene usándose en las legisla -- ciones de trabajo desde su creación y transmitiéndose de una a otra -- Ley, subsistiendo hasta nuestros días (artículo 20 Nueva Ley Federal -- del Trabajo) y es usada para referirse al supuesto jurídico-laboral, -- así, el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 la usa inva -- riablemente y nos da el siguiente concepto "Contrato individual de tra -- bajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a -- otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante -- una retribución convenida". Del término contrato toma el nombre la teo -- ría contractual del Derecho del Trabajo que sostiene que patrón y tra -- bajador se obligan en virtud de un acuerdo de voluntades, el cual una -- vez celebrado provoca la aplicación de las leyes de trabajo, pero --

estasis tiene un serio inconveniente, pues al referirse al contrato, parece hacerlo con respecto al que regula el Derecho Civil y puede conducir al error de creer que los principios del régimen civil de contratos se aplica o debe aplicarse al contrato de trabajo.

Como ya hemos visto, la doctrina civil concibe al contrato como una especie del acto jurídico consistente en el acuerdo de dos o más personas para producir o transferir obligaciones y derechos, y sobre este concepto elabora una estructura jurídica que, como podremos ver, difiere esencialmente de la que la doctrina y legislación laborales construyen para el contrato de trabajo. Así, encontraremos que el elemento volitivo coincide en ambos géneros de contratos, esto es, nadie puede ser obligado a contratar, ni en el Derecho Civil, ni en el del Trabajo, pues los artículos 46. y 50. constitucionales lo prohíben salvo ciertas excepciones, ya que de lo contrario se caería en la esclavitud y así mismo, el Código Civil exige, en su artículo 1794 como requisito de existencia del contrato, el consentimiento y en disposiciones siguientes establece reglas y garantías para su expresión, con lo cual se excluye jurídicamente la posibilidad de que alguien se vea forzado a contratar. Sin embargo, el tratamiento legal que se da a este elemento volitivo en una y otra disciplina es absolutamente distinto. En primer lugar, en el Derecho Civil, la voluntad de los contratantes es la fuente que da nacimiento a las obligaciones y las disposiciones legales se limitan a sancionarla, fijando los elementos y requisitos que debe reunir para producir efectos jurídicos, dejando que mediante el principio de la autonomía de la voluntad, las partes fijen el contenido del contrato con toda libertad, que solo se ve restringida en lo que se refiere a requisitos esenciales del mismo y obviamente, en lo tocante a requisitos de existencia y validez, así por ejemplo, las partes contratantes no podrían pactar una compraventa sin transmisión de propiedad o sin precio; un contrato sin consentimiento sería inexistente, o nulo si su objeto fuera ilícito, etc.<sup>+26</sup> pero fuera de estos casos en que por lógica no podría jamás operar el principio de la autonomía de la voluntad, pues se caería en la anarquía, las partes pueden estipular toda clase de cláusulas que sus intereses requieran, así, el artículo 1839 del Código Civil dice que "Los contratos pueden poner las cláusulas que crean convenientes; pero las que se refieran a requisitos esenciales del contrato o sean consecuencia de su naturaleza ordinaria, se tendrán por puestas aunque no se expresen, a no ser que las segundas sean renunciadas en los casos y términos permitidos -

<sup>+26</sup> Artículos 1794, 1795, 1839, 2224, 2225 del Código Civil.

por la ley". La libertad de la voluntad en el contrato civil es tan amplia que puede dar lugar, incluso, al nacimiento de contratos no regulados por la Ley, los que han sido llamados por la doctrina, contratos innominados, siendo el artículo 1858, el que prevee esta posibilidad. - Por otro lado en el régimen legal del contrato civil, no existen normas interpretativas de las normas que la regulan, sino de la voluntad de las partes, así, Leopoldo Aguilar Carbajal<sup>27</sup>, afirma que, "Las normas interpretativas no existen en materia de contratos, aún cuando parezca extraño; pues no existen normas interpretativas de las normas que reglamentan los contratos; pero en cambio si existen normas interpretativas de la voluntad de las partes", lo cual podemos comprobar con la lectura del Capítulo de Obligaciones y de Contratos, así como los artículos del 1851 al 1857 del Código Civil, característica cuya existencia se debe a que en materia de obligaciones civiles, la voluntad de las partes es la reina de las fuentes.

Ya precisada la <sup>función/</sup>voluntad de los contratantes en el Derecho Civil, veámos que ocurre en el Derecho del Trabajo: El artículo 5o. de la Nueva Ley Federal del Trabajo, establece que: "Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal alguno, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca: . . . (a continuación enumera en doce fracciones los principales derechos y prerrogativas de los trabajadores y continúa), XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo.

"En todos estos casos se entenderá que rige la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas", en el mismo sentido, la fracción XXVII del apartado A del artículo 123 de la Constitución y artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, también artículo 33 de la nueva Ley. Se podría arguir en contrario, que también en el Derecho Civil la renuncia de disposiciones de orden público es improcedente, de acuerdo con los artículos 6o. y 8o. del Código Civil, los cuales dicen, el primero de ellos que "La voluntad de los particulares no puede eximir de la observancia de la Ley, ni alterarla o modificarla. Solo pueden renunciarse los derechos privados que no afecten directamente el interés público, cuando la renuncia no perjudique derechos de tercero" y el segundo dice "Los actos ejecutados contra el tenor de las leyes prohibitivas o de interés público, serán nulos, excepto en los casos <sup>en</sup> que la Ley ordene lo contrario; sin embargo en materia de --

<sup>27</sup>Op. cit. pág. 12.-

obligaciones y contratos, salvo algunas disposiciones relativas al contrato de mutuo y las consecuencias derivadas del artículo 17 del mismo ordenamiento, la mayoría abrumadora de las disposiciones civiles, regulan intereses privados, que por consiguiente, son renunciables, por lo que el artículo 5o. de la Ley de Trabajo y sus correlativos ya indicados, contienen, mas que una simple excepción a las reglas generales de las obligaciones civiles, una diferencia específica y substancial entre dichas reglas y las establecidas por el Derecho del Trabajo, ya -- que la libertad de los contratantes en materia labpral, se ve limitada en gran cantidad de casos, a la simple libertad para contratar, para - obligarse, quedando constreñidos, en cuanto al contenido del contrato, al cumplimiento de las leyes de trabajo consideradas como el conjunto de derechos mínimos del trabajador, con lo que pretendemos decir que - las partes, en principio, pueden libremente contratar o no, o sea que pueden iniciar a su arbitrio la relación jurídica de trabajo, libertad que como hemos dicho, garantizan los artículos 4o. y 5o. constitucionales, pero las partes no pueden ejercer libremente su libertad contractual, esto es, su autonomía de voluntad, ya que el contenido del contrato jamás puede incluir estipulaciones inferiores a las que la Ley del Trabajo imperativamente impone a los contratantes, de manera que - el papel de la voluntad en materia de trabajo queda reducido, en una - gran mayoría de casos, al de simple generador de la relación jurídica de trabajo y fuente indirecta de obligaciones las cuales fija la ley - y no las partes.

Encontramos también que de acuerdo con la doctrina general - de los contratos civiles, un requisito básico para la creación de las obligaciones es la igualdad de las partes, a lo cual aluden, por ejemplo, los artículos 1796, 1797, 1839, 1857, 2241 del Código Civil; por el contrario, largo sería enumerar las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo que no respetan desde el punto de vista jurídico, ese principio de igualdad de las partes, pues parte de un hecho real, consistente en la superioridad económica del patrón. La Ley, en general, es parcial favoreciendo al trabajador para, al menos, nivelar esa situación real de inferioridad económica, así por ejemplo, el artículo - 2o. de dicha ley establece que, "Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones", el artículo 18, por su parte establece, "En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. En caso de duda prevalecerá la interpretación mas favorable al trabajador". En el Derecho - del Trabajo rise, contra el principio de igualdad de las partes del De



recho Civil, el de la desigualdad jurídica favoreciendo al trabajador, ante el hecho real de la desigualdad económica que favorece al patrón.

Con respecto a lo que aquí hemos expuesto, J. Jesús Castorena<sup>+28</sup> nos dice, ". . . luego, se origine en lo que se origine, lo que - la Ley sujeta a normas particulares es la prestación de servicios, no el consentimiento de las partes. Este dato, determinante en la teoría de los contratos, no es la fuente de las obligaciones en el contrato de trabajo. Mientras en aquella lo que las partes hayan expresado, es lo esencial, a grado tal, que las dificultades que se presentan se subsanan con solo determinar el alcance de la voluntad, en éste, lo importante es saber si la prestación de servicios se dió y si esta prestación de servicios se ajustó o no a las prevenciones de la Ley" y más adelante agrega "III. No se trata en el contrato de trabajo, de descubrir los propósitos de esa voluntad, de interpretarla, puesto que el trabajador, movido por el estado de necesidad y por las condiciones sociales y económicas que privan, carece de ella. El propósito de la legislación de trabajo es precisamente establecer las condiciones favorables para que se manifieste o pueda manifestarse la voluntad del trabajador. Es decir, la legislación de trabajo parte de premisas diversas de aquellas de las que arranca el derecho común, Este supone que el hombre posee libre albedrío, que por virtud del ejercicio de su voluntad celebra actos jurídicos; entonces el Derecho rodea la manifestación de voluntad de toda clase de garantías. El legislador en materia de trabajo, parte de una realidad contraria, el trabajador no puede manifestar su voluntad ni puede poner en ejercicio su libre albedrío, ya que las condiciones sociales y económicas de la sociedad contemporánea y el poder o autoridad del patrón crean un ámbito de presión que lo impelen a aceptar lo que en un plano de igualdad no toleraría; se somete a las condiciones que se le presentan sin discutir las ni objetarlas; . . ." <sup>+29</sup>.

Creémos que con las diferencias apuntadas, que son por otro lado, las mas importantes, queda establecido que, llámese o no, contrato a la relación jurídica existente entre trabajador y patrón ésta no participa de los principios que rigen el nacimiento de las obligaciones por contrato en el Derecho Civil, independientemente de que existen otras diferencias muy importantes entre uno y otro género de contratos, los cuales pretendémos hacer surgir al tiempo que estudiémos la teoría de la Relación de Trabajo, teoría a la que han recurrido muchos autores ante el hecho de que, la libertad <sup>para</sup> fijar el contenido --

<sup>+28</sup> Op. cit. pág. 8

<sup>+29</sup> Op. cit. pág. 9

del contrato se encuentra tan limitada que en algunos casos parece perderse en absoluto la voluntad de los contratantes, al grado de que, -- en ocasiones, baste que estos se limiten, el uno a prestar el servicio y el otro a recibirlo o aceptarlo, para que dicha prestación se sujete por ese solo hecho a todas las disposiciones de las leyes laborales.

Dicha teoría de la Relación de Trabajo, fue expuesta en 1935 por Wolfgang Sibert, durante el apogeo del nacional socialismo, en Alemania,<sup>+30</sup>, pretendiendo enfrentarla a la teoría contractual, sosteniendo que en la prestación de servicios no hay un contrato, sino una simple situación de hecho, consistente en la incorporación o enrole del trabajador en la empresa del patrón, hecho del que surge la relación de trabajo, de donde se deriva la prestación del servicio y el pago -- del salario, siendo el Estado quien previamente fija las condiciones de trabajo, sin que para ello concurren las voluntades del patrón y el trabajador. Así pues, esta tesis hace de un hecho, el supuesto jurídico del cual depende la aplicación del Derecho del Trabajo, mientras -- que la tesis contractualista ve - ese supuesto en un acto jurídico. -- Los argumentos emitidos con el fin de fundamentar la Teoría de la Relación de Trabajo son muy variados y algunos de ellos bastante sólidos -- pero inoperantes en un régimen de derecho como el nuestro, por lo que -- trataremos de exponer y analizar los principales de ellos.

Los argumentos de los defensores de la tesis relacionista se dirigen básicamente a probar que en la prestación de servicios, no solo no es indispensable la voluntad de las partes, sino que ésta es intrascendente y aún innecesaria para la formación de la relación jurídica y en consecuencia para la aplicación del Derecho del Trabajo, siendo que en muchos casos, la voluntad del patrón no concurre a ella, en este sentido, Mario de la Cueva,<sup>+31</sup> que es entre nosotros uno de los -- mas ardientes defensores de esta tesis, argumenta que en la gran in-- dustria, la voluntad del patrón no concurre, en la mayoría de los casos, a la formación de la relación, pues los que contratan son empleados subalternos. El tratadista olvida, en este caso que en materia laboral no se requiere mandato especial para representar al patrón en -- las relaciones que se establecen dentro de la empresa o establecimiento pues el artículo 11 de la Nueva Ley, señala que "Los Directores, Administradores, Gerentes y demás personas que ejercen funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan sus --

<sup>+30</sup> Alberto Trueba Urbina. Op. Cit. Pág. 277.

<sup>+31</sup> Op. Cit. tomo I, Pág. 460 y s. s.s.

relaciones con los trabajadores"<sup>+32</sup>, así pues, la voluntad del patrón se manifiesta a través de sus representantes. A continuación arguye de la Cueva, que, "el ingreso de los trabajadores a una empresa se realiza mediante una oferta pública de trabajo" el argumento carece de fuerza, pues al hacer la oferta, el patrón manifiesta su voluntad. Sostiene el autor citado que los contratos que celebran los trabajadores son de adhesión, a las condiciones fijadas por la Ley, por la empresa, por el Sindicato o por los tres a los cuales el trabajador se adhiere, Este argumento no destruye la esencia de la tesis contractual pues el patrón y el trabajador pueden pactar prestaciones superiores a las previamente fijadas.

Tratamiento por separado merece el argumento, del citado Mario de la Cueva, apoyado en la cláusula de exclusión de ingreso que de acuerdo con el artículo 395 de la Nueva Ley, es posible incluir en el contrato colectivo de trabajo y mediante la cual el patrón se obliga a aceptar como trabajadores, exclusivamente a los miembros del sindicato contratante. En apariencia la aplicación de una cláusula de este tipo, excluye la voluntad del patrón, pero, ¿acaso no la aceptó al firmar el contrato colectivo de acuerdo con el artículo 386?, sin embargo defendiendo tal posición hay que considerar que la firma del contrato colectivo es obligatoria al tenor de lo dispuesto por el artículo 387, el cual prevé la posibilidad, frecuente en la práctica, de obligar al patrón, mediante la huelga, a firmar el contrato colectivo, situación -- que también prevé el artículo 450 fracción II y por consiguiente, el patrón puede ser obligado a aceptar la cláusula de exclusión de ingreso. Resulta bastante convincente el argumento, pero, es falso y lo es, porque, aún en el caso extremo que se propone, encontramos la voluntad libre del patrón al haber constituido un centro de trabajo, lo cual -- presupone el conocimiento por su parte, de que al hacerlo quedaría sometido al régimen de las leyes de trabajo y obligado a cumplir todas -- las obligaciones y consecuencias que de ellas se deriven a su cargo, -- por otro lado, conviene recordar, que en virtud de disposiciones como la del artículo 50 de la Nueva Ley, ya comentadas, el patrón queda -- obligado a cumplir con todas las disposiciones de la Ley desde que celebra el contrato individual de trabajo, presupuesto indispensable para que tenga obligación de firmar un contrato colectivo, pues de los artículos 386 y 387 se desprende que el patrón celebra y deberá celebrar -- el contrato colectivo con el sindicato al cual pertenezcan sus trabajadores y el sindicato no se constituye sino con la concurrencia de estos últimos, de acuerdo con los artículos 356, 364, 365 fracción II, --

<sup>+32</sup> Ver. 4o. de la Ley Federal de Trabajo de 1931.

366 fracciones II y III y 369 fracción II y la calidad de trabajadores solo se obtiene mediante la celebración de un contrato de trabajo, de acuerdo con los artículos 8o., 10 y 20 interpretados en conjunto, durante la cual, el patrón, si expresa con libertad, su consentimiento - al aceptar la prestación del servicio, pues no es lógico suponer que - por grande que sea la industria, un trabajador labora en ella sin conocimiento del patrón o de sus representantes y basta con que se le permita al trabajador desarrollar su actividad, para que aunque no se diga nada, se exprese la voluntad del patrón, pues la noción de contrato no excluye la posibilidad del consentimiento tácito, ni la falta de convenio por escrito es una formalidad necesaria para la formación de la relación jurídica, de acuerdo con el artículo 26.

De las consideraciones que hemos hecho hasta aquí, debemos concluir que, aunque sea en un mínimo grado, siempre hay libre consentimiento por parte del patrón y del trabajador, por lo que sostenemos -- que no es un hecho, sino un acto jurídico, entendido éste como "una manifestación de voluntad que se hace con la intención de producir consecuencias de Derecho"<sup>+33</sup>, el que genera obligaciones en el Derecho del Trabajo y que ese acto jurídico puede entenderse, en principio, como un contrato, pues hay una manifestación de dos o mas voluntades para producir obligaciones, lo cual, empero, no significa que hablémos de un contrato de Derecho Civil por las razones que ya hemos apuntado y -- que para mayor abundamiento, ampliaremos en el desarrollo de este capítulo. Para ello, podemos seguir dos caminos, el uno, señalando que algunas instituciones de Derecho del Trabajo como la de indemnizaciones, vacaciones, prevención de accidentes, huelga, etc., no tienen posibilidad de explicación mediante la doctrina civilista del contrato, el -- otro, consiste en precisar ciertas características del contrato civil que no tienen aplicación en el contrato de trabajo y algunos casos en los que los principios de Derecho Laboral destruyen la esencia misma de la estructura de aquél. Siguiendo el primer camino, Eugenio Pérez Botija<sup>+34</sup> llega a la conclusión señalada, diciéndonos ". . . No olvidar que dentro del contrato existen elementos que han ido adquiriendo plena sustantividad. Unos, los que afectan p. eje., a los límites cronológicos de la prestación (jornada, descanso, etc.), desbordan los límites contractuales para entrar dentro de la policía laboral; otros, sin desconectarse completamente del contrato, adquieren un relieve pecuniario, como sucede con el problema de los salarios, cuyo complicado ordenamiento no es fácil de concreción en la teoría general de aquél.

<sup>+33</sup> Rafael Robina Villegas, op. cit. tomo I. Pág. 115.

<sup>+34</sup> "Curso de Derecho del Trabajo", pág. 115.

"Son también difíciles de concebir en esta teoría los nuevos mé todos sobre ingreso en las plantillas de las empresas, así como las me didas en torno a la estabilidad del empleo. En cuanto al régimen jurí- dico de los accidentes (prevención, reparación, etc.), enfermedades pro fesionales y comunes, protección de la maternidad y de la familia, jura dos de empresa etc., resulta todavía más difícil su inclusión en una rí gida teoría contractual.

"Parece, por tanto, preferible substituir el sistema clásico -- por otro más amplio y flexible. El rótulo relaciones laborales permite- abordar cuestiones allí tratadas muy indirectamente. Esta posición no - significa menosprecio alguno por la teoría general del contrato de tra- bajo, que, en estos últimos años, sobre todo, ha servido para estimular la investigación científica patria".

Tanto analizar todas o las principales instituciones propias-- del Derecho de Trabajo; como precisar las características que distin--- guen el Contrato de Trabajo del Civil, resultaría demasiado amplio para los estrechos márgenes de este trabajo, por lo que habrémos de confor-- marnos con resaltar algunas diferencias muy notorias, así, por ejemplo, se ha venido sosteniendo que, en el contrato de trabajo, el simple con- sentimiento no da lugar a la aplicación del Derecho del Trabajo, sino - que es requisito indispensable que se inicie la prestación de servicios, mientras que en el Civil, el simple consentimiento perfecciona el con- trato y obliga, en consecuencia, a las partes a su cumplimiento, encon-- trando una relativa excepción en los contratos formales,<sup>+35</sup>. Respecto a este problema podemos aceptar, que en efecto, en el contrato de trabajo, si no se inicia la prestación de servicios, la mayor parte de las obli- gaciones que de él se derivan, no se producen, pero, en primer lugar, - debemos tener en cuenta que no se opone a la idea del contrato el con- cepto de obligaciones a plazo o en su caso, condicionales, mientras no- sean violatorias de los derechos y prerrogativas de los trabajadores, y en este caso la obligación de prestar el servicio estará sujeta a un -- plazo, si el día de iniciación de los trabajos es un dícierto, si no, - a una condición y las obligaciones del patrón están sujetas con respec- to a su existencia, al cumplimiento de una condición suspensiva que, en este caso, consistirán en la iniciación del servicio, siempre y cuando- el trabajador no se encuentre justificadamente impedido para iniciarlos, en cuyo caso surgirán obligaciones derivadas del simple consentimiento, pero aún en el caso de que el trabajador se presente a laborar el día- fijado se inicia la relación jurídica en virtud de un acto y no de un- hecho, ahora bien, en segundo lugar, no es absolutamente exacto, como-

<sup>+35</sup> artículos 1796, 1807 y 1833 del Código Civil).

ya lo hemos advertido, que sin la iniciación de prestación de servicios, no surjan obligaciones laborales, pues, por ejemplo, si esta prestación de servicios no se inicia por causa imputable al patrón, - el trabajador, tiene derecho a rescindir el contrato, de acuerdo con la fracción III del artículo 51, (no la relación de trabajo, como dice la Ley, pues esta no se ha iniciado, ni técnicamente es rescindible), en virtud de que el trabajo es un derecho social (artículo 3o.), por lo que el patrón que se niega a recibir al nuevo trabajador, incurre en faltas de probidad y además porque el patrón se obligó a recibir el servicio, al ofrecer el trabajo, contratarlo y a pagar el salario correspondiente (artículo 20, segundo párrafo). Así mismo, el trabajador que se encuentra en estas circunstancias, puede exigir la instalación en el trabajo, no la reinstalación por supuesto, o el pago de las indemnizaciones que fija la Ley Federal del Trabajo vigente, interpretando el artículo 48 y 50 y 52<sup>+36</sup>, en el sentido mas favorable al trabajador y tomando en general los principios generales de justicia social, de acuerdo con los artículos 17 y 18 de la Ley indicada.- Por otro lado, si es el trabajador quien sin causa justificada no inicia la prestación de servicios, cierto es que de acuerdo con el artículo 32 la ley y 5o. Constitucional, solo se le puede exigir responsabilidad civil, pero el patrón puede rescindir el contrato, no la relación, insisto, de acuerdo con el artículo 47 fracción IV por falta de probidad por parte del trabajador o fundándose en la fracción X, - en su caso, por mas de tres faltas de asistencia o bien, y resultando aun mas aplicable, podría rescindir el contrato por incumplimiento -- del trabajador para desempeñar el servicio, apoyándose en la fracción III del artículo 134, con lo cual se demuestra que el simple consentimiento si ha provocado la aplicación de las leyes de trabajo sin que se haya dado la prestación de servicios, dando lugar al nacimiento de obligaciones.

Con lo expuesto queda plenamente establecido, a nuestro juicio, que siempre podremos encontrar la voluntad de las partes en la formación del contrato de trabajo, aunque dependa de un plazo o una condición el nacimiento de obligaciones laborales, puesto que estas modalidades han sido convenidas por los contratantes, sin embargo, el problema mayor que debe resolver la tesis contractual, es en cuanto al contenido del contrato, pues su fijación ya no está sujeta al libre albedrío de los interesados, sino que es fijado imperativamente por la Ley en cuanto a su contenido mínimo. Masero esta circunstancia, no afecta la esencia misma del contrato de trabajo, aunque eso si, la --

<sup>+36</sup> Pueden aplicarse también las fracciones II y III del Art. 132 y el 106.

la del contrato civil, la cual desvirtúan, y no afecta al primero de ellos, porque, en primer lugar, siempre existe la posibilidad de que los contratantes pacten prestaciones superiores a las que la ley señala, obligándose libremente a su cumplimiento. En segundo lugar, aun cuando no se pacten prestaciones superiores y las partes se limiten a prestar el servicio y recibirlo de acuerdo con el contenido de la Ley, encontraremos que ésta, por sí misma, no ha obligado a las partes, ni puede hacerlo, sino que éstas se obligan en virtud de un acto jurídico celebrado por ellas, libremente al iniciar la prestación de servicios que no puede ser forzosa (artículos 4o. y 5o. Constitucionales), ni tampoco involuntaria, pues esta posibilidad por lógica no cabe, -- ni tampoco es creíble la posibilidad de que el patrón reciba el servicio en forma forzosa, como hemos visto, ni involuntaria, pues en último caso puede decirse que a éste nadie obligó a crear el centro de trabajo, ni cabe la posibilidad de que no se hubiera dado cuenta de que se le prestaban servicios. Tampoco puede argumentarse que no mediaran palabras, posibilidad en verdad extraña, pues como hemos visto, sería un contrato con consentimiento tácito. Así pues, la relación -- que <sup>se</sup> establece entre patrón y trabajador por la prestación y recepción de servicios origina, por el consentimiento de las partes, obligaciones, desde luego de carácter laboral, por lo que encontramos un acto-jurídico, que dada la falta de un término mas adecuado, preferimos seguir llamando contrato, término que como hemos dicho induce a la confusión por la noción que tenemos del contrato civil, pues el contrato de trabajo establece una serie interminable de excepciones al derecho común de las obligaciones, derivadas de principios de carácter social que destruyen aquellos que tan firmemente ha establecido el Derecho Civil, así por ejemplo, algunas causas de inexistencia por falta de consentimiento en el contrato civil, solo son en el de Trabajo, causa de nulidad de la cláusula; el salario no es una contraprestación; el hecho de que el trabajador no preste el servicio convenido, en ciertas circunstancias no faculta al patrón para dejar de cumplir sus obligaciones; el trabajador puede forzar la modificación del contrato; como consecuencia de la presunción establecida por el artículo 21, el contrato de trabajo es perfecto aunque las partes hayan pretendido realizar otro tipo contractual; en caso de incumplimiento por parte del trabajador no se le puede obligar a prestar el servicio, como tampoco se le puede substituir en el cumplimiento por otro a su costa; Las Juntas de Conciliación y en general todas las autoridades de trabajo, pueden intervenir de oficio y suplir las quejas del trabajador, en fin son tantas y tan variadas las excepciones al régimen civilista del contra

to que no podemos equiparar al de trabajo con algunas de las figuras propuestas por él, ni aún a un contrato innominado, pero, si como - - creémos haber probado, hay, por un lado, un contrato de Derecho del Trabajo distinto al de Derecho Civil y, por otro, que la teoría de la Relación de Trabajo carece de fundamento, legal, entonces, ¿ de qué naturaleza goza el contrato que nos ocupa?, la conclusión es obvia, :- Existe en el Derecho del Trabajo, un género nuevo de contrato,<sup>+37</sup> un contrato evolucionado<sup>+38</sup>, un contrato distinto a todos los demás que conocemos, de carácter social, y que por consiguiente, merece un estudio mas profundo y la construcción de una estructura jurídica y doctrinal propia, suficientemente fundada que le permita cumplir con su objetivo, que, en última instancia, es la salvaguarda de los derechos de la clase trabajadora, ampliando sus horizontes como supuesto jurídico actualizador de las leyes de trabajo, que le permite a los integrantes de dicha clase, contraer un estado o situación jurídica sui generis de la que se deriva el derecho de éstos al goce de todos los beneficios, prerrogativas y derechos que ofrece el Derecho del Trabajo, el Derecho y la justicia sociales, pues, esta es una característica muy peculiar del contrato de trabajo, esto es, que crea en el trabajador una capacidad de goce de los beneficios sociales que en su favor crea el Estado de Derecho Social siguiendo los lineamientos del artículo 123 Constitucional, como retribución o compensación por la inícuca explotación en que lo tiene sometido a la sociedad capitalista así por ejemplo, solo los trabajadores tienen derecho a ingresar al Instituto Mexicano del Seguro Social, a los Sindicatos Obreros, a beneficiarse con los servicios del INFONAVIT, etc. todo ello, independientemente de las obligaciones que directamente contrae el patrón en favor del trabajador como consecuencia directa de la celebración del contrato.

Contra la muy respetada opinión de J. Jesús Castorena<sup>+39</sup>, que sostiene que la ley al hablar de relación de trabajo está hablando de una relación jurídica establecida mediante un acto jurídico, pensamos que lo que la ley quiso incluir en el primer párrafo del artículo 20- y en el espíritu y estructura de la Ley, es la noción que de dicha relación nos da la ya examinada teoría de la Relación de Trabajo, la cual por carecer de fundamento legal en nuestro sistema jurídico, hemos rechazado, es sin embargo una noción que en nada se opone a la Teoría -

+37 Alberto Trueba Urbina.

+38 José Natividad Macías.

+39 Op. Cit. Pág. 64.



Contractual en cuanto a sus efectos en relación a los trabajadores, - por lo que en todo caso, pueden coexistir ambas tesis, sin perjudicar los derechos de éstos, quizá por ello, o porque el legislador no quiso que por el buen o mal uso de la terminología jurídica, se fuera a dejar sin protección a algún trabajador cuya situación jurídica no sea muy clara, el caso es que la Nueva Ley Federal del Trabajo recoge en su articulado ambas teorías y las trata juntas sin distinción alguna en cuanto a sus consecuencias, razón por la que en el campo de la aplicación práctica del Derecho del Trabajo en México, resulta inútil cualquier discusión acerca de este tema.

CAPITULO TERCERO  
ELEMENTOS Y SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO.

1) ELEMENTOS: - Con lo expuesto en líneas anteriores, -- pensamos que ha quedado debidamente definida nuestra posición con -- respecto al problema de la determinación de la naturaleza del supues- to jurídico hipotético del Derecho del Trabajo, concluyendo que siem- pre ha sido, es y será un contrato de trabajo, un acto jurídico con- tractual y no una simple relación, un hecho jurídico, el que determi- nará la aplicación del mismo y que, por otro lado, la dualidad esta- blecida recientemente por la Nueva Ley Federal del Trabajo es una -- innovación cuyos resultados prácticos en nada perjudican a la aplica- ción de dicha Ley en beneficio de los trabajadores, si bien, sus fun- damentos lógicos, jurídicos y doctrinales se encuentran apoyados en una situación jurídica derivada de sistemas legales ajenas al nues- tro. A mayor abundamiento, la Nueva Ley, pese a que de acuerdo con - su exposición de motivos y su correspondiente articulado, trata de - establecer una distinción entre la relación y el contrato de trabajo, concluye en forma que a nuestros ojos se presenta lógicamente inex- plicable, pues sostiene que, tanto aquél como éste, producen los mis- mos efectos, con lo cual la cuestión se reduce en cuanto a sus resul- tados a una misma situación jurídica cuya existencia se determinará mediante elementos objetivos, razón por la que resulta inútil abun- dar sobre el problema. Al respecto Equerrio Guerrero comenta: "De lo expuesto deducimos que la relación no sustituye al contrato de Traba- jo, sino que lo complementa de manera innecesaria, pues ya en el ar- tículo 18 de la Ley derogada se disponía que existía la presunción - del contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y - el que lo recibe."

"Más confusión introduce el artículo 21 de la Ley, al - ordenar que se presumen la existencia del contrato y de la relación- de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo reci- be". Esto nos lleva a considerar que se trata de dos elementos igua- les, cuando en realidad la doctrina había establecido entre ambos, - una diferencia tajante<sup>+1</sup>. Por el tratamiento que da la Ley a las dos tesis de que hablamos, independientemente de otras razones, como lo- son las limitaciones legales a la autonomía de la voluntad en el De- recho del Trabajo y la supervivencia en otras disciplinas jurídicas, en particular, en el Derecho Civil, de disposiciones relativas a - - - - -

<sup>+1</sup>"Manual de Derecho del Trabajo". Pág. 32.

ciertos casos de prestaciones de servicios, es necesario precisar la forma en que determinaremos cuándo estamos frente a una relación jurídica de trabajo, llámesele relación o contrato de trabajo.

Dado que en el contrato de trabajo la voluntad de las partes se encuentra tan limitada que por momentos parece perderse, los elementos característicos del mismo que nos permitirán establecer su existencia jurídica y su independencia de otras figuras ajenas al derecho laboral, no pueden ser subjetivos, sino que por el contrario, deben ser objetivos, esto es, que el contrato de trabajo existirá para efectos de aplicación de las leyes de trabajo, si se dan ciertos elementos objetivos que las mismas leyes señalan, independientemente de que las partes contratantes hayan pretendido realizar otro tipo de negocio o le den otro nombre<sup>+2</sup>, con lo cual se destruye la tesis contractual, pues el acto jurídico es la manifestación de voluntad que se hace con la intención de producir consecuencias de Derecho, aunque éstas no sean las deseadas por las partes. Así pues, son ciertos elementos objetivos los que nos permitirán establecer la existencia legal de una relación o un contrato de trabajo<sup>+3</sup> y ellos son fijados por la Nueva Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 que dice: - "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

"Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. . . " Del texto del artículo transcrito se desprenden, independientemente elementos subjetivos, los siguientes elementos objetivos, que lo son tanto de la relación como como del contrato de trabajo: 1) Prestación de un trabajo; 2) en forma personal por una de las partes; 3) Subordinado a otra persona y 4) una remuneración llamada salario.

Respecto al elemento, prestación de un trabajo, pensamos que ya no es necesario abundar más sobre su concepto, el cual quedó debidamente precisado en la parte inicial del segundo capítulo del presente trabajo, quedándonos nada más por indicar que de acuerdo con el segundo párrafo del artículo 8o. de la Nueva Ley, no es nece-

-----  
<sup>+2</sup>Artículo 21 de la Nueva Ley.

<sup>+3</sup>Como consecuencia del uso de una doble terminología por la Nueva Ley, en adelante, en ciertos casos tendremos que hablar de la relación y el contrato de trabajo como si se tratara de dos figuras distintas.

sario que dicho trabajo goce de determinadas características en sí mismo, esto es, que cual fuere su género, material, intelectual, de alto o poco contenido técnico, etc., si se dan los otros elementos que la Ley exige para la reclación y el contrato de trabajo, quien lo presta debe ser protegido por las leyes respectivas.

Las leyes de trabajo han sostenido reiteradamente que el trabajo desempeñado por quien ha de ser objeto de tutela de las mismas, debe ser personal, esto es, que el trabajador no puede sustituirse en la prestación del servicio por otra persona, por un animal, por una máquina o por cualquier otro medio, pues en el primer caso la relación jurídica de trabajo sería entre el sustituto y el patrón y no con el sustituido, y de darse las otras posibilidades, se crearía una relación jurídica distinta a la de trabajo, que de admitirse destruiría la esencia misma del Derecho del Trabajo el cual persigue la protección de la persona física del trabajador en cuanto a su vida y salud y el aseguramiento para él y su familia de un nivel de vida decoroso y humano.

Respecto de la retribución que ha de recibir el trabajador por la prestación de sus servicios, llamada salario, J. Jesús -- Castorena<sup>+4</sup> nos dice que "Uno de esos vínculos, es preciso citarlo, porque se le considera elemento del contrato de trabajo, sin que lo sea, es el salario. El patrón está obligado a pagar al trabajador -- como remuneración por sus servicios, un salario, aunque no se exprese o no se convenga. El monto de ese salario puede ser mínimo, el remunerador a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el que se paga a los trabajadores que ejecuten un trabajo igual en la empresa, artículos 50. fracciones V, VI, XI, 85, 86, y 123 fracción XXVII, inciso b) de la Constitución. Si el salario fuera un elemento de la relación, la ausencia de su estipulación daría lugar, según los principios de Derecho, a la inexistencia del contrato. En concepto de la Ley, aunque no se pade el salario hay contrato y hay relación, luego el salario es un simple vínculo, un efecto no esencial que no con figura ni uno ni otra y cuyo monto resulta del juego de las instituciones del salario mínimo, del salario remunerador, de la nivelación de salarios, etc.". Así pues, de acuerdo con Castorena, el salario no es un elemento del contrato de trabajo, sin embargo disintimos de su opinión, en virtud de que, de acuerdo con los principios y la naturaleza de éste, de no fijarse salario alguno en su celebración, la

+4C. Cit. N.º. 64.

Ley suple la ausencia de la voluntad de las partes al respecto, de manera que siempre habrá un salario como remuneración por el servicio a prestarse, el cual no es renunciable por el trabajador, por lo que siempre estará presente en todo contrato de trabajo, como elemento -- del mismo, si bien no es determinante o constitutivo, pues será necesario que se den al mismo tiempo todos los demás elementos, especialmente la subordinación que mas adelante vamos a estudiar. De no existir la irrenunciabilidad del salario, su ausencia produciría, como -- lo dice Castorena, la inexistencia del contrato y esta misma circunstancia provoca que no sea un elemento constitutivo o esencial del -- contrato de trabajo. Mario de la Cueva en su "Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo"<sup>+5</sup> nos dice: "Sabemos que la relación jurídica nace por el hecho de la prestación de trabajo personal subordinado; por lo -- tanto, para su existencia es suficiente la presencia de un trabajador y un patrono, y el inicio de la prestación de un trabajo, aunque no se haya determinado el monto y la forma de pago del salario. De -- lo que deducimos que el salario, si bien en el campo de la teoría es un elemento constitutivo de la relación, en la vida de ella aparece a posteriori, como una consecuencia de la prestación del trabajo". -- Los errores a que conduce la teoría de la relación de trabajo, se -- evidencian en la consecuencia lograda por de la Cueva en el párrafo transcrito, ya que confunde la obligación con su cumplimiento o con su determinación, en su caso, pues el trabajador desde que se inicia la prestación del trabajo convenido o aún desde que se contrata, en los términos que hemos expresado en el capítulo anterior, adquiere -- el Derecho a percibir un salario, y no a posteriori como dice el trabajador aludido.

Como podemos apreciar, los elementos señalados no sirven individualmente tomados, para caracterizar al contrato de trabajo o a la relación, si se quiere, como figura autónoma de otras similares ya que también puede presentarse en relaciones jurídicas de diversa índole que no caen dentro del ámbito del Derecho del Trabajo, por lo que se hace indispensable la búsqueda de un elemento esencial que lo identifique plenamente y sin lugar a dudas.

Las discusiones en torno a la cuestión de cuál es la nota o elemento que caracteriza e individualiza al contrato de trabajo, diferenciándolo de otros contratos de origen civil principalmente, -- ha sido muy larga y aún no parece llegar a una solución definitiva. -- En su busca, se ha dado carácter de elemento a ciertas notas del con

<sup>+5</sup> Pág. 201.

trato que estudiamos, las cuales han sido abandonadas por no ser comunes a todas sus manifestaciones o porque lo son también de otras relaciones jurídicas de diversa naturaleza, así por ejemplo, se ha hablado de prestación de un servicio, retribución del mismo, naturaleza del trabajo prestado, etc. . Finalmente, hasta que entró en vigor la Nueva Ley Federal del Trabajo, en 1970, se venía señalando, con algunas excepciones en la doctrina, tanto en ésta, como en la Ley y la Jurisprudencia, como elementos característicos del contrato de trabajo, a la dirección y dependencia a que se encuentra sujeto el trabajador al patrón, durante la prestación del servicio; a ello alude el artículo 17 de la Ley de 31, cuando define al contrato individual de trabajo como "aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida". El significado de las expresiones en cuestión, no los precisaba la Ley, lo cual dió lugar a una amplia discusión doctrinal y jurisprudencial que inicialmente reconoció que el término "Dependencia" aludía a la de orden económico y el de "Dirección", a la de carácter técnico, esto es, que el trabajador para serlo debía prescindir únicamente para su sustento del salario pagado por el patrón y que debía obedecer las indicaciones que éste le diera para el desarrollo de su trabajo.

Respecto del término "Dependencia", la opinión tanto de tratadistas como de la Suprema Corte de Justicia empezó a variar en vista de que no siempre se daba dicha dependencia, la cual de no presentarse en ciertos casos, que, por razones sociales debían quedar protegidos por el Derecho del trabajo, los excluía, como es el caso del trabajador que presta sus servicios a dos patrones por el mismo sueldo, o cuando aquél tiene otros medios de subsistencia, por ello se varió el criterio sustentando posteriormente, la opinión, ratificada sin lugar a dudas por la Nueva Ley, de que es el poder de mando por parte del patrón y el deber de obediencia, por la del trabajador, lo que caracteriza al contrato de trabajo y efectivamente, volviendo nuestros ojos nuevamente hacia el desarrollo histórico del Derecho del Trabajo, podemos apreciar que desde la esclavitud, el amo tenía un poder de disposición sobre la persona del esclavo, del trabajador de la época, por el cual hacía de éste un objeto que lo mismo podía destruir que conservar, hacerlo trabajar o dejarlo inactivo, según sus caprichos; durante la Edad Media; con la servidumbre, la situación del siervo o vasallo, no varió mayormente, pues tenía un deber de obediencia casi absoluto hacia su amo, el Señor Feudal; mas adelante, los maestros de las corporaciones ejercían sobre aprendices

y compañeros un poder de mando que se asemejaba al de un padre de familia el cual difícilmente encontraba limitaciones. Por último, al nacer y desarrollarse la gran industria, vimos como los trabajadores se ponían a disposición del patrón, con el objeto de recibir un salario, para que éste dispusiera a su antojo de su fuerza de trabajo y prácticamente de su persona, en vista a la producción y al lucro del mismo. Ese poder que ejercía y ejerce el patrón, es un poder de mando sobre el trabajador quien se encuentra obligado a obedecerlo en todo lo que éste le ordena en relación al objeto y necesidades de la industria del mismo. Los excesos en que incurrió el sector patronal, abusando del poder que de hecho tenían sobre los trabajadores, dieron lugar a la lucha violenta que a la postre impuso una disciplina jurídica destinada a regular en beneficio del trabajador, esas relaciones, con lo que las leyes de trabajo vienen a sancionar y regular un hecho real que resulta indiscutible si bien humillante, esto es, el poder de mando que de hecho adquiere sobre el trabajador; por el pago del salario. Al respecto Mario de la Cueva nos dice: ". . . En el pasado, la facultad del empresario carecía de límites y la obediencia del trabajador debía prestarse a riesgo de vida; el Derecho del Trabajo de nuestra época es un elemento moderador, o si se prefiere, limitador de los poderes absolutos, pero su propósito no es la anarquía, sino imponer a la facultad de dirección, el respeto a las normas jurídicas y a la dignidad del hombre. . ."<sup>6</sup> En diversas obras, el mismo autor citado sostiene enérgicamente que "Por lo demás, la subordinación del trabajo al empresario no es un dato que estemos en aptitud de aceptar o rechazar, sino que es un hecho real que se impone al investigador del régimen capitalista, del que constituye su -- su esencia"<sup>7</sup>.

De los desarrollos hasta aquí realizados concluimos que es la subordinación el elemento característico del contrato de trabajo, el elemento que se descompone por un lado en el poder de mando del patrón y por otro en el deber de obediencia del trabajador y los encontramos fundamentados en la Nueva Ley, en sus artículos 47 fracción XI y 134 fracción III que eleva tal poder y deber que de hecho se dan en la relación jurídica de trabajo, a categoría de Derecho y Obligación jurídicos, por consiguiente, limitados al servicio pactado y a las condiciones convenidas y fijadas por la Ley para su desa-

+6 "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", pág. 200.

+7 "Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo I, Pág. 495.

rollo, pues de no tener tal categoría jurídica no sería posible concebir en un sistema legal como el nuestro que garantiza la libertad del individuo, la subordinación, como derecho de uno a mandar sobre otro y deber de éste de obedecer a aquél.

Mario de la Cueva en su nueva obra pretende convencernos de que el subordinado no es el trabajador, sino el trabajo y así nos dice "La redacción del artículo 20 de la Ley Nueva, que ya conocemos, señala una primera diferencia con la definición de 1931, que nos inicia en el problema de la naturaleza 'la prestación de un servicio personal bajo la dirección y dependencia de otro', la definición nueva expresa que 'el trabajo protegido por la Ley es el subordinado'; un matiz que es manifestación del deseo de desligar la persona del trabajador, que conserva su libertad plena, del trabajo que presta.<sup>+8</sup> En efecto de la redacción del citado artículo 20 parece que de la Cueva tuviera razón, pero en primer lugar, no es el trabajo en sí mismo el que está tratando de proteger el Derecho Laboral, sino a la persona del trabajador, como ya lo hemos dicho, y en segundo lugar, de la misma exposición de motivos se desprende que es el trabajador el que se subordina pues 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 cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir con sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa, sencillamente no puedo entender cómo el trabajo obedecería las instrucciones del patrón, pues ellas van dirigidas al que lo realiza, si bien es condición indispensable, para que la subordinación sea derecho y deber jurídico, que dichas instrucciones se refieran al trabajo para cuya realización fué contratado el trabajador, entre otras condiciones señaladas por la misma Ley, mas ello no significa que sea el trabajo el que se subordine al patrón. A mayor abundamiento, una relación jurídica se establece entre personas únicamente y la esencia del contrato de trabajo estriba en que una persona se obliga a prestar un servicio a otra en forma personal y subordinada, de ahí que la Ley establezca el deber de obediencia del trabajador hacia el patrón en la realización de los trabajos para los cuales fué contratado, sancionándolo, en caso de incumplimiento con la rescisión del referido contrato. Quizás las confusiones que se originan al respecto, se deben a que resulta muy difícil separar el sujeto del contrato de trabajo, de su objeto que es

<sup>+8</sup> "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Pág. 200.



la prestación del servicio en virtud de que la fuerza de trabajo no la podemos desprender de la persona del trabajador.

Respecto del término "Dirección" empleado también por la Ley de 31, tampoco es característico del contrato de trabajo, sino - que al igual que el de "Dependencia", solo es, como dice Baltazar Cavazos Flores<sup>+9</sup>, sintomático del mismo, pues en el caso de técnicos o trabajadores especializados, éstos son contratados, en vista a sus - conocimientos, para dirigir no solo a la empresa, sino aun al patrón, reduciéndose la dirección que éste puede ejercer sobre el trabajador a un mínimo grado casi imperceptible. Por otro lado, el elemento dirección no es exclusivo del contrato de trabajo, sino que también se presenta en otros de carácter civil, sin embargo la esencia de elemento subordinación no se encuentra tanto en el hecho de que el patrón haga uso de su facultad de mando sobre el trabajador, cuanto en la posibilidad legal que aquél tiene de usarla en un momento dado, - como lo ha señalado el tratadista Mario de la Cueva, quien nos dice que "Para saber, por tanto, si existe relación de trabajo, debe atenderse menos a la dirección real, cuanto a la posibilidad jurídica de que esa dirección exista, esto es, a la posibilidad jurídica de que el patrono imponga su voluntad y a la consiguiente obligación del - trabajador de conformarse, en la prestación del servicio, a las instrucciones recibidas" <sup>+10</sup>, Es esta posibilidad jurídica de ordenar, - el patrón, al trabajador, lo que caracteriza al Contrato de trabajo - distinguiéndoslo de otras figuras contractuales y en este sentido, - Eugenio Pérez Botija, refiriéndose a las Leyes de Trabajo Españolas - para las que Dependencia es equivalente a subordinación, nos dice: - "No es preciso que el contrato de servicios señale la forma, el quantum, el cuando y el lugar, basta con que exista la facultad de poder mandar por parte de la empresa para que se de la situación de dependencia". . . "En la actividad de ciertos empleados puede haber una - absoluta independencia técnica en su trabajo. . . El ingeniero que - ha de hacer un proyecto o cuidar su ejecución habrá de disponer de - la autonomía técnica necesaria para poder asumir su responsabilidad - profesional. La actividad de ambos ha de ser libre, desde el punto de vista material y, a pesar de ello, puede formar una relación jurídico - laboral en condición de dependencia y subordinación, en cuanto es - tos profesionales deben realizar por cuenta y en servicio de aquélla - las tareas que se le asigna". . . "La dependencia significa que una -

<sup>+9</sup> "El Derecho del Trabajo en la Teoría. . . y en la práctica" Pág. 188

<sup>+10</sup> "Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo I, pág. 498.

persona está sometida a la voluntad de otra, pero no a través de una sumisión psicológica, de una vinculación social, de una obediencia personal ciega, sino que es una supeditación funcional que unifica o coordina actividades diversas<sup>+11</sup>.

Este es el estado de evolución en que se encuentra el tratamiento legal del contrato de trabajo que, desde luego, no es definitivo, ya que no bien entra en vigor la Nueva Ley Federal de Trabajo y ya hay quien se resiste ha aceptarlo, es el Maestro Alberto Trueba Urbina quien de inmediato repudia el concepto de Subordinación "Por tanto, el concepto de 'subordinación' para caracterizar el contrato de trabajo es ultrajante e indigno y además inconstitucional. El artículo 123 establece un derecho revolucionario del trabajo para tutelar no solo a los \*trabajadores subordinados o dependientes' en el campo del trabajo económico, sino a los trabajadores en general, independientes o autónomos, llámense jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, abogados, deportistas, ingenieros, farmacéuticos, etc. Todos los que prestan un servicio a otro están protegidos por el artículo 123 también los que trabajan para sí, con independencia del que se aprovecha de su trabajo.<sup>+12</sup> En efecto, el concepto de subordinación empleado para distinguir al contrato de trabajo, es de nigrante para la persona del trabajador, implica una reminiscencia a un pasado oprobioso en su historia en el que se encontraba en una esclavitud abierta o disimulada, empero, estamos convencidos de que éste es el estado que desgraciadamente aun tiene que soportar el proletariado dadas las circunstancias y las condiciones impuestas por el sistema capitalista, por ello pensamos que de suprimirse legal y materialmente tal elemento, habremos llegado a la supresión de la explotación capitalista, ya que no se trata de una cuestión de palabras o de terminología legal, sino de una realidad tangible y evidente que podemos constatar sin necesidad de estudios jurídicos, de llegar a eliminar la subordinación en que se encuentra el trabajador, sus relaciones de trabajo se convertirían en otras de diversa índole, cooperativistas, de sociedad, etc., pero no de subordinación, quizás, ni siquiera de Derecho de Trabajo como es conocido en nuestros días, ya que si el patrón no tiene poder de mando sobre el trabajador, éste se encontrará en libertad de disponer de su fuerza de trabajo como mejor le convenga en cuanto a sus relaciones con otras personas, que

+11"Op. Cit. págs. 30, 30 nota 45 y 31.

+12 Op. cit. pág. 233

El tratamiento que jurídicamente se daba a la prestación de servicios en el DERECHO ROMANO, era fatal para el trabajador que debido a sus necesidades, se veía precisado a trabajar y por otro lado, se veía impedido para proteger sus intereses debido a su impreparación, entre otras causas, mientras que el patrón se veía favorecido por no tener necesidad de emplear los servicios de tal o cual persona determinada en cierta forma, en último caso, <sup>no</sup> precisaba contratar con nadie, además, por otro lado, por lo general, el patrón poseía una mayor preparación que le permite precisar y garantizar plenamente sus propios intereses, lo que se traduce en la posibilidad por parte del patrón de imponer unilateralmente las condiciones del contrato de trabajo, sin tomar en cuenta la voluntad e intereses del trabajador. Por otra parte, si ha esta situación de hecho protegida y sancionada por el Derecho, agregamos las condiciones impuestas por desarrollo de la humanidad cuyos sistemas económico sociales evolucionaron en dirección al capitalismo, situación de que ya hemos hablado, nos encontramos que al heredar el Derecho moderno al romano, el trabajador del siglo pasado y de principios del presente, todavía sufría y con mayor intensidad, las consecuencias que trae aparejadas el sistema romano de obligaciones contraídas por contrato. Respecto a esta sucesión de principios jurídicos romanos al Derecho actual, Eugene Petit se expresa en los siguientes términos: "la teoría de las obligaciones es lo que los romanos han llevado al mas alto grado de perfección. Es que ella fué la obra de la razón misma de los jurisconsultos, que, interpretes juiciosos de la voluntad de las partes aplicaron a desarrollar sus principios con la delicadesa de análisis que era su cualidad propia. Gracias a su influencia, las reglas de las obligaciones, sustraídas muy pronto al formulismo primitivo, se ampliaron, hasta el punto que han acabado por constituir un fondo común, aplicable a los pueblos de costumbres y de civilizaciones diferentes. Por eso a pesar del importante puesto que ocupa en el Derecho, los legisladores modernos han podido aceptar esta teoría, en sus elementos esenciales, tal como los romanos la habían concebido" +8 Este mismo autor nos constata el origen del Derecho francés al decir en la nota uno que agrega el párrafo transcrito, que "la mayor parte de los artículos de nuestro Código Civil (el francés llamado) sobre esta materia, está tomado del Tratado de las Obligaciones

+8 Op. cit. pag. 313.

dando condicionada su actividad, únicamente por factores en cierta forma ajenos a la voluntad de los hombres, como es la necesidad de producir satisfactores para cubrir las necesidades humanas las que, desde luego, son imposibles de suprimir, en esta forma se llegaría a un sistema de comunización de los medios de producción por un conducto que en la actualidad no podemos predecir dada la naturaleza del ser humano.

2) SUJETOS:- A) EL TRABAJADOR:- Como ha quedado previamente establecido, todas las disciplinas jurídicas, sin que el Derecho del Trabajo sea la excepción, en última instancia tiene por objeto regular relaciones humanas o bien, ciertas situaciones, pero siempre con miras a las consecuencias que su actualización pudiera tener en relación a otros seres humanos, esto es, que el Derecho es para el hombre, por lo que en consecuencia la estructuración de las normas jurídicas se hace a partir de este hecho indiscutible, dirigiéndolas hacia seres humanos a los que crea, a su favor o a su cargo, derechos y obligaciones. Ahora bien, dada la estructura de la norma jurídica, de la que ya hemos -- hablado, a toda obligación jurídica, por supuesto a cargo de alguna -- persona, corresponde siempre un Derecho en favor de otra, de esta correspondencia, una relación jurídica que, por ende, se establece entre obligado y derecho-habiente, los cuales vienen a tomar el nombre de Su jetos. Sin embargo, como es sabido, la connotación jurídica de "perso-- na", que aquí hemos empleado, no siempre corresponde a su acepción co-- rriente que es equivalente a la de ser humano, pues no todas las perso-- nas que reconoce el Derecho, son seres humanos, sino que también cono-- ce de la existencia de personas que han venido denominándose legal y -- doctrinalmente, personas morales, colectivas, las cuales, al igual que las personas físicas, también pueden ser sujetos de derechos y obliga-- ciones, tan solo con ciertas limitaciones que las leyes establecen. En pero, nos hemos atrevido a sostener que, teleológicamente, el Derecho-- tiene por objeto regular relaciones humanas, pues aun la regulación le-- gal de las personas morales se hace partiendo del hecho de que son per-- sonas físicas las que la integran y que dicha persona moral no contie-- ne, en el fondo, sino seres humanos en relación, que mediante un arti-- ficio legal reciben tratamiento jurídico en conjunto, como si se trata-- ra de una persona distinta a las de sus integrantes.

Las Leyes de trabajo no constituyen una excepción absoluta a los conceptos de que venimos hablando y también establecen Derechos-- y Obligaciones en favor y a cargo de personas, las cuales también pue-- den ser físicas o individuales y morales o colectivas, como son los --

sindicatos, coaliciones, federaciones y confederaciones obreras y patronales, mas sin embargo en vista de las razones apuntadas en líneas anteriores y en particular porque la estructuración sui generis del Derecho del Trabajo, partiendo en todas sus instituciones de un punto básico, como lo es, el contrato de trabajo, consideramos fundamental precisar el concepto de los sujetos de la relación jurídica contractual individual de trabajo, incluyendo por ahora únicamente al concepto de personas morales como patrones, independientemente de que en esta etapa, para el desarrollo de nuestro trabajo, no nos es indispensable conocer las nociones correspondientes a los sujetos colectivos.

De las definiciones que nos proporciona la Nueva Ley para la Relación y el Contrato individual de trabajo, podemos saber con toda exactitud quienes son sus sujetos, esto es, de acuerdo con el artículo 20, en toda relación y en todo contrato de trabajo, hay un prestatario y un receptor de servicios, empero, son diversos artículos a saber, el 8o. y el 10, los que precisan su denominación y conceptos legales, de esta manera a quien presta el servicio, la ley lo denomina trabajador y al que lo recibe lo llama patrón, indicando que "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado" y "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

En el campo doctrinal, se nos presentan tres criterios para alcanzar el concepto de trabajador, el uno, es en cuanto a la clase de trabajo desarrollado; otro consiste en determinar si una persona determinada pertenece a la clase trabajadora, y, el último, consistente en la fijación a priori, en la ley, de ciertos elementos objetivos que debe reunir la prestación del servicio, con lo cual, si una persona presta un servicio con los elementos prefijados, será considerado trabajador independientemente de cualquier consideración legal o de otra índole, en contrario. Tratémos de aclarar brevemente los criterios mencionados.

Como hemos visto, el Derecho del Trabajo nació para proteger a un determinado sector social que por circunstancias motivadas por el desarrollo económico vino a caer en un sistema de explotación que carecía de freno alguno que convertía a las personas de los trabajadores en máquinas, cuya única finalidad era producir sin descanso, ni miramientos de ninguna clase, este sector sojuzgado lo integraban primordialmente, los obreros industriales del siglo XIX y fueron ellos los que sufrieron las mas traves vejaciones e injusticias,

sindicatos, coaliciones, federaciones y confederaciones obreras y patronales, mas sin embargo en vista de las razones apuntadas en líneas anteriores y en particular porque la estructuración sui generis del Derecho del Trabajo, partiendo en todas sus instituciones de un punto básico, como lo es, el contrato de trabajo, consideramos fundamental precisar el concepto de los sujetos de la relación jurídica contractual individual de trabajo, incluyendo por ahora únicamente al concepto de personas morales como patrones, independientemente de que en esta etapa, para el desarrollo de nuestro trabajo, no nos es indispensable conocer las nociones correspondientes a los sujetos colectivos.

De las definiciones que nos proporciona la Nueva Ley para la Relación y el Contrato individual de trabajo, podemos saber con toda exactitud quienes son sus sujetos, esto es, de acuerdo con el artículo 20, en toda relación y en todo contrato de trabajo, hay un prestatario y un receptor de servicios, empero, son diversos artículos a saber, el 8o. y el 10, los que precisan su denominación y conceptos legales, de esta manera a quien presta el servicio, la ley lo denomina trabajador y al que lo recibe lo llama patrón, indicando que "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado" y "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

En el campo doctrinal, se nos presentan tres criterios para alcanzar el concepto de trabajador, el uno, es en cuanto a la clase de trabajo desarrollado; otro consiste en determinar si una persona determinada pertenece a la clase trabajadora, y, el último, consistente en la fijación a priori, en la ley, de ciertos elementos objetivos que debe reunir la prestación del servicio, con lo cual, si una persona presta un servicio con los elementos prefijados, será considerado trabajador independientemente de cualquier consideración legal o de otra índole, en contrario. Tratémos de aclarar brevemente los criterios mencionados.

Como hemos visto, el Derecho del Trabajo nació para proteger a un determinado sector social que por circunstancias motivadas por el desarrollo económico vino a caer en un sistema de explotación que carecía de freno alguno que convertía a las personas de los trabajadores en máquinas, cuya única finalidad era producir sin descanso, ni miramientos de ninguna clase, este sector sojuzgado lo integraban primordialmente, los obreros industriales del siglo XIX y fueron ellos los que sufrieron las mas graves vejaciones e injusticias,

gin que ninguna otra clase de trabajadores padeciera igual; se abusaba de ellos hasta dejarlos exhaustos, hasta la muerte misma, abrumados -- por el intenso y rudo trabajo, enfermos por las miserables condiciones de trabajo, mutilados o desplazados por las máquinas, envilecidos por los vicios y la desesperanza, fueron ellos, los obreros industriales, quienes impulsados por un espíritu de justa rebeldía en contra de la explotación de que eran víctimas, impusieron violentamente el Derecho del trabajo, para que sirviera de coto a la voracidad patronal que por lo general no repara en consideraciones humanitarias ni de ninguna índole si no ve en ello un medio para obtener mayor lucro. Partiendo de este hecho, algunos autores han pretendido estrechar los límites del concepto de trabajador al de obrero industrial, lo cual es absolutamente infundado, pues el que en sus orígenes se haya concebido el Derecho de Trabajo para brindar protección a ésta clase de trabajadores, en la actualidad ha extendido su protección a toda clase de trabajadores sin distinguirlos por su especialidad en el trabajo, razón por la cual, en el concepto que más proporciona la Nueva Ley, se usa el término genérico de trabajador el cual emplea invariablemente en su artículo, eliminando locuciones como la de empleado, obrero, artesano, jornalero, etc. consignando tan solo una excepción en el artículo 5o. fracción VII en el que usa la palabra obrero. Por consiguiente de acuerdo con la Nueva Ley Federal del Trabajo, todo el que presta un servicio a otro debe -- ser objeto de su protección sin mas limitaciones que las establecidas por la misma ley al exigir que la prestación del servicio sea personal y en forma subordinada.

Desechado el primer criterio para fijar el concepto de trabajador, se propone el de pertenencia a la clase social trabajadora, -- en oposición al de pertenencia a la clase capitalista, con lo cual se quiere expresar que si una persona presta servicios al capital, debe -- ser considerada trabajadora y por ende, objeto de protección por parte del Derecho del Trabajo. A este respecto Mario de la Cueva se expresa de la siguiente manera, " . . . El concepto clase social, de acuerdo -- a lo expuesto en otro capítulo, es de naturaleza político-económica y no jurídica y no apto para explicar la categoría jurídica de trabajador. Además, no se comprende por qué es preciso que, previamente a la existencia de una relación jurídica de trabajo, se coloque la persona -- dentro de una clase social, siendo así que la realidad será inversa, -- esto es, la existencia de una relación de trabajo determinará que el -- trabajador, desde el punto de vista de la posición que ocupa en el fenómeno de la producción, quede incluido en la clase trabajadora; y esto solamente desde un punto de vista objetivo, ya que es posible que --

el trabajador, subjetivamente, sea contrario a las tendencias políticas de la clase trabajadora y se sienta más ligado al grupo de los empresarios"+13, en efecto, el criterio de pertenencia a la clase trabajadora, es sumamente huido y difícil de precisar y manejar dado su carácter básicamente subjetivo, sin embargo ese criterio no debe desecharse tajantemente, pues como ha venido sosteniendo reiteradamente el maestro Alberto Trueba Urbina, la Constitución no establece limitación alguna para fijación del concepto de trabajador, sino que por el contrario, lo generaliza a todos los prestadores de servicios, cosa que la Ley, contrariando los principios constitucionales, ha venido haciendo, fijando los que ha su juicio/808/Elementos característicos y en consecuencia limitativos del concepto de que venimos hablando, de ello nos habla el Maestro citado,+14"Por consiguiente, el precepto civil de que se trata es contrario al artículo 123 de la Constitución, toda vez que este precepto rige no solo para los llamados trabajadores 'subordinados' sino para los trabajadores en general, de donde resulta que se restringe la protección del Derecho del Trabajo a todos los que prestan un servicio personal a otro, utilizando el concepto burgués de subordinación, . . . ", "La teoría jurídica y social del artículo 123 en cuanto al carácter proteccionista y tutelar de sus normas, es aplicable no solo a los llamados trabajadores 'subordinados', sino a los trabajadores en general, esto es, - su protección se enfoca no solo para el trabajo económico, sino para el trabajo en general, al autónomo, para todos los sujetos de Derecho del Trabajo que enuncia en su preámbulo, como son: obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos. . . o sea todo aquél que presta un servicio a otro en el campo de la producción económica o fuera de ella, en el trabajo dependiente o independiente"+15. Para cuando el Derecho del Trabajo se haya ampliado en cuanto a su aplicación, a todo prestador de servicios, el criterio de pertenencia a la clase trabajadora, adecuadamente regulado y manejado, seguramente -- que cobrará vigencia y singular importancia.

Mario de la Cueva comienza a variar su criterio al decir, en su nueva obra, "Si se acepta la división de la sociedad en dos -- clases sociales, representadas por los términos trabajo y capital, - parece imponerse con pleno rigor lógico la conclusión de que siempre

+13"Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo I, pág. 417.

+14Op. Cit. pág. 269 entre otras.

+15Op. cit. pág. 230.



que un miembro de la clase trabajadora preste su trabajo al Capital, debe aplicarse el estatuto laboral; o explicado con otras palabras: - Todo prestador de trabajo al capital forma parte de la clase trabajadora y es un objeto de explotación, razón por la cual debe aplicarse el ordenamiento jurídico que se propone atemperar, en lo posible, la magnitud de la explotación.

"La idea es áltamente sugestiva y no existe inconveniente en declarar que es teóricamente correcta, pero esta declaración no - permite desconocer que nuestro derecho, que vive dentro de un sistema capitalista, no adoptó la idea en la Ley"+16.

El criterio de que venimos hablando, sin embargo, puede - tener aplicación práctica , lo cual es recomendable, al tratar un caso de los llamados "Frontera", lo cual se puede lograr mediante un - adecuado manejo de los principios establecidos por el artículo 18. - Empero el criterio indicado, en el estadio actual del Derecho, no -- puede ser utilizada adecuadamente debido a que el concepto de trabajador que proporciona el artículo 8o. exige que la prestación del -- trabajo sea en forma subordinada. Esto es que el legislador, para la determinación del concepto de trabajador, optó por seguir el tercer-criterio de que hablamos, esto es, limitarlo mediante la fijación -- apriorística de ciertas características que a su juicio debe reunir.

En el precepto legal ya transcrito, se precisa que solo - las personas físicas pueden ser trabajadores, con lo cual se elimina la errónea idea que consistía en considerar a las personas morales - como tales, error surgido debido a que la Ley de 31 nos indicaba, en su artículo 3o, que clase de persona debía ser el trabajador, si - - bien ello se podía desprender de un correcto análisis de la Ley y de su espíritu, independientemente de las consideraciones que con anterioridad hemos hecho sobre que el trabajador debe ser una persona física, como una consecuencia lógica de la finalidad que persigue el - Derecho del Trabajo, que es la protección de la persona física del - trabajador.

La Ley exige para calificar a una persona como trabajador que preste el servicio personalmente o sea que, si dicha prestación- es llevada a cabo por otra persona, por una máquina, un animal u - - otro medio, no se podrá considerar como trabajador a la persona que- en tales circunstancias pretenda serlo. Lógicamente también es requi- sito indispensable que exista otra persona, la cual si puede ser física o moral, que emplee tales servicios. Sin embargo ninguno de los

elementos indicados son el característico del concepto legal de trabajador, sino que al igual que en la relación y en el contrato individual de trabajo, la ley exige como tal, que el trabajo se preste además de por una persona física y en lo personal, en forma subordinada o sea, con sujeción a las órdenes del patrón en la forma que ya con anterioridad hemos indicado, esto es, que el trabajador esté obligado jurídicamente a obedecer las posibles órdenes del patrón con respecto a la prestación del servicio. Como ya hemos dedicado algunas líneas a este tema, a ellas nos remitimos.

La antigua Ley Federal del Trabajo, en su artículo 30., definía al trabajador, como aquella "persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo". Como podemos observar, la Nueva Ley ya no se remite al concepto del contrato de trabajo, sino que nos ofrece una definición completa de trabajador, debido a la inclusión en la actual Ley, de la Teoría de la Relación de Trabajo, con independencia de la Teoría contractual, cosa que como hemos visto era completamente inescesaria. Sin embargo el precepto de que hablamos, consideramos, supera al de la Ley anterior, ya que nos ofrece un concepto más completo; además con la inclusión del elemento subordinación, sin dejar de tener en cuenta las críticas que en su contra esgrime Alberto Trueba Urbina, representa, empero, un adelanto con relación a la Ley anterior, pues al eliminar la dirección y dependencia como elemento del concepto trabajador y del de contrato individual de trabajo, ensancha el camino hacia la integración de la clase trabajadora ya que, con el adecuado manejo de este elemento, en combinación con la presunción establecida por el artículo 21 y las definiciones del artículo 20, muchos prestadores de servicios que bajo la vigencia de la Ley anterior, no gozaban de sus beneficios, ahora, como ya lo ha apuntado Castorena<sup>+17</sup>, quedan bajo el amparo del Derecho del Trabajo, todo ello en aras de una justicia más equitativa y de la expansión del Derecho laboral, cuyo objetivo final es el triunfo de la clase trabajadora sobre la capitalista.

Por último, el segundo párrafo del artículo 30. de la Nueva Ley nos indica lo que debe entenderse por trabajo "Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio". A diferencia -

-----  
<sup>+17</sup> Op. cit. pág. 5.

de la Ley anterior que usaba la fórmula "servicio material, intelectual o de ambos géneros", que en detrimento de la dignidad del trabajador daba a entender que podía haber trabajo exclusivamente material, como el de una máquina<sup>+18</sup>, la Nueva Ley elimina la expresión "ambos géneros", pues no puede haber trabajo exclusivamente material, por sencillo que sea, ni intelectual; por otro lado, elimina definitivamente la idea de que solo el trabajador industrial es sujeto de la relación o el contrato de trabajo.

3) SUJETOS: - B) EL PATRON: - De acuerdo con la Nueva Ley Federal del Trabajo, en la relación jurídica de trabajo, así se considera ésta como un hecho o un acto jurídico, siempre encontraremos, obviamente dos sujetos, el uno, el trabajador, que ya ha sido estudiado, el otro, el patrón, llamado también en el lenguaje común, empleador, empresario, capitalista, etc., y que viene a ser en última instancia, aquel que emplea o se beneficia, directa o indirectamente, con el trabajo prestado por el otro sujeto de la relación de que hablamos, precisar su concepto legal es la labor que nos hemos impuesto en esta sección de nuestro trabajo. Empero, al margen de las consideraciones legales que vamos a hacer, no podemos prescindir de un breve bosquejo de su concepto y función económica, con el objeto de aclarar su definición legal.

Como ya hemos afirmado en otra parte, históricamente la figura del patrón, si bien ha variado en cuanto a sus caracteres, su función es equivalente a la del amo en la esclavitud y a la del Sr. Feudal, en la Edad Media, a los cuales ha heredado, comensando a delinarse con los perfiles con que ahora lo conocemos a partir de la época del corporativismo, personificado por el maestro de la corporación, apareciendo finalmente, con sus actuales características, al iniciarse la era de la gran industria, en la persona de aquellos que, por azares del destino y otras circunstancias que no viene al caso mencionar, tuvieron suficiente capital e iniciativa para reunir a los viejos artesanos en unidades industriales llamadas fábricas, con el fin

-----  
<sup>+18</sup>Baltazar Cavazos Flores, Op. Cit. Pag. 164.

de incrementar la producción de satisfactores cuya demanda era cada vez mayor, obteniendo, mediante este sistema, pingües ganancias a costa de quienes tuvieron la desgracia de no poseer capital o preparación suficiente para competir con quienes si los tenían. Desde este punto de vista, el patrón se nos presenta como la persona poseedora de un capital, que le permite comprar materias primas y maquinaria para producir en gran escala los satisfactores que exige la demanda en el mercado, así como reunir en torno suyo al material humano requerido para -- tal efecto. La labor del patrón vista exclusivamente desde este ángulo, resulta benéfica en cierto modo, pues permitió al florecimiento de la gran industria y el fortalecimiento de los grandes Estados Nacionales, mas sin embargo, la ambición desmedida del sector patronal, trajo como consecuencia que los trabajadores se presentaran a sus ojos como simples máquinas de producción y el trabajo, como una mercancía, todo -- ello con los nefastos y catastróficos resultados para el proletariado, de que ya hemos hablado, que lo convirtieron en un conjunto de seres humanos, humillados, devatiéndose entre la miseria, los vicios, el hambre, las enfermedades y la muerte.

Al romperse con el sistema de "economía de la ciudad", característica de la Edad Media, extendiéndose las actividades comerciales de los artesanos a otras ciudades y posteriormente, hacia otros -- Estados, el comerciante hizo su aparición, comprando las mercancías -- producidas por aquellos, transportándolas y vendiéndolas en otros lugares lejanos al en que eran producidos, convirtiéndose andando el tiempo, en patrón, cuando comprendió que era más fácil reunir a los artesanos en un sitio determinado, proporcionarles materia prima, herramientas y maquinaria, para después vender el producto ya elaborado, -- creando el sistema que respondía a las necesidades del amplio mercado -- que se abría ante él, con lo cual, a diferencia del artesano, que apartaba a la producción, el capital, el trabajo, la organización y en -- ciertos casos, la tierra, como afirmaban los antiguos economistas, reuniendo así en una sola persona o una familia, los elementos de producción, ahora en esta etapa, al patrón corresponde la acertación del capital y la organización, lo cual implica, evidentemente, que la dirección de la producción queda a su cargo y los trabajadores, subordinados o sometidos a sus órdenes.

A esta época de transición en el proceso del fenómeno de la producción económica pertenece la tesis de Le May y su escuela -- (1806-1882) que sostiene el sistema llamado del "buen patrón" que pretende que al igual que el buen jefe de familia, el patrón tome a su --

cargo el amparo y la protección de sus obreros, solucionando con ellos todos sus problemas y adoptan como lema "el patrón debe al obrero mas que el salario, Quizás en esto último sea en lo único en que tenía razón el mencionado Le Play, pero su apreciación de los hechos distaba mucho de ser la verdad, pues salvo ciertas honrosas excepciones, todos los patrones buscan por todos los medios extraer de sus trabajadores el mayor beneficio posible a cambio de una remuneración lo más baja posible.

Con el desarrollo de la Economía como Ciencia, los que - la Economía Clásica consideraba como factores de la producción, a saber, tierra, capital y trabajo, han sufrido ciertas importantes variaciones, pues en la actualidad la importancia de la tierra en el fenómeno productivo, ha venido a menos y es considerada solo como una parte del capital; al trabajo como elemento, se le ha independizado la organización que ha venido a constituirse como un nuevo elemento, con caracteres tan opuestos a los representativos del elemento trabajo, - esto es, los trabajadores, que resulta difícil pensar que en una época, ya lejana, marcharon unidos, De esta manera los factores de la producción pueden subsumirse en la actualidad en tres grupos genéricos: capital, trabajo y organización. Por otra parte, es tradicional-también que el capitalista y el empresario o sea, el encargado de la organización, sean confundidos en cuanto a sus funciones, las cuales resultan bien distintas, pues, mientras al capitalista corresponde -- aportar el capital, al empresario toca organizar la producción; de esta confusión nos habla el economista Fernaut Ardanaz<sup>+19</sup> quien escribe, "A la concepción tradicional, sobre todo a la reflejada en la literatura inglesa, hay que objetarle el no haber distinguido con claridad la función empresarial de la función capitalista. Se confundía el empresario con el capitalista porque en los primeros tiempos de la revolución industrial el empresario solía ser a la vez 'dueño' de su fábrica". El fenómeno de la separación, no solo funcional, sino de personas, ocurrida entre el empresario y el capitalista, se acentúa cada vez mas por la enorme difusión de las sociedades de capitales, entre las cuales destaca por su importancia, la Sociedad Anónima.

Si bien el empresario, el capitalista y el trabajador representan en la Economía a los elementos de la producción, sus actividades, en cuanto a su finalidad particular son son, como pudiera esperarse, de cooperación, sino que en la realidad social constituyen posiciones opuestas, las que se reflejan en la lucha de clases en donde no tienen nada en común, como no sea que su actividad se encansa den-

<sup>+19</sup> "Teoría Económica", pag. 59.

tro de la producción de satisfactores, ya que el empresario y el capitalista pretenden obtener y obtienen mediante una muy relativa actividad de su parte en el fenómeno productivo, el lucro que representan las ganancias obtenidas por los tres elementos juntos, escudándose para ello en el Derecho de Propiedad que tienen sobre los instrumentos de producción, mientras que el trabajador solo busca un medio de subsistencia y es explotado por los otros dos factores, creándose así una verdadera pugna de intereses diametralmente opuestos. En esta lucha es evidente la posición de superioridad del capitalista y el empresario en relación al trabajador, pues mientras éste necesita el trabajo para vivir, aquellos no precisan, por lo general, de un determinado trabajador, independientemente, de que los mismos asalariados se hacen competencia entre sí, debido al constante incremento del llamado por Marx, "ejército industrial de reserva", de lo que se deriva un mayor interés por parte del trabajador para obtener el empleo, lo cual lo coloca en situación de desventaja para regatear e igualarse con el patrón. Desde luego, la potencialidad económica del empresario y el capitalista que les permite que en un momento dado vivan sin trabajar, es otra circunstancia desfavorable al trabajador quien de no hacerlo, se muere de hambre. En fin, el hambre, la miseria, la ignorancia, son, con los anteriores y otros muchos mas, factores que determinan la desigualdad económica que hace del patrón la parte fuerte de la relación jurídica de trabajo, mientras que el trabajador representa la parte mas débil.

Aprovechando su situación ventajosa en relación con el trabajador, el patrón impone las condiciones en que ha de prestarse el servicio, por supuesto, en aras de un beneficio cada vez mayor en su favor, para lo cual hecha mano de todos los recursos a su alcance, como jornadas de trabajo sumamente prolongadas, trabajo de mujeres y niños, menores prestaciones, el salario lo mas reducido en lo posible y toda clase de medios y sistemas imaginables para incrementar sus ganancias, son usadas por él y fueron soportadas calladamente por el trabajador, debido a su necesidad de trabajar, hasta que la situación llegó a un límite intolerable que lo empujó a la revolución contra el sujeto explotador de la relación jurídica de trabajo, condición que ha ganado porque su mejoramiento económico depende de la explotación del proletariado, con el fin de imponer un cuerpo normativo que sirviera de obstáculo al voraz apetito del patrón.

Como se desprende de las anteriores líneas, en el fenómeno de la producción económica existen los sujetos que representan a otros tantos elementos del mismo que se oponen en el campo de la -

lucha social al elemento trabajo, esto es, el capitalista y el organizador o empresario. Ahora bien, cuando las funciones de ambos son reunidas por una sola persona física o moral, jurídica o colectiva, como suele llamársele, no representa ningún problema la determinación práctica y legal del sujeto de la relación jurídica de trabajo llamado patrón, pero, cuando el capital es aportado por una persona distinta a la que aporta la organización, ¿quién es el verdadero patrón?, Preferimos por ahora, dejar la cuestión para volver sobre ella en otro capítulo, pues legalmente, de acuerdo con nuestras leyes de trabajo, el punto no representa mayor problema ya que la Nueva Ley Federal del Trabajo lo resuelve partiendo de la apreciación del hecho objetivo consistente en la utilización por parte de una persona, de los servicios de uno o varios trabajadores, razón por la que, en principio, la determinación del patrón no ofrece mayores dificultades técnicas, - máxime que se establece la presunción en favor del prestador de los servicios de que si una persona recibe los servicios de otra, se presumirá la existencia de una relación o de un contrato de trabajo entre ellos y por ende, el carácter de patrón en la persona que los recibe, resultando que, al igual que en la determinación del concepto de trabajador, habrá que probar la existencia de los elementos objetivos que determinan la existencia de una relación jurídica de trabajo, esto es, que si se da la prestación de un servicio por parte de una persona física a otra, física o moral, en forma personal, subordinada y mediante el pago de un salario, habrá entre quien presta y quien lo recibe, una relación del tipo de la que venimos hablando y quien lo recibe, tendrá el carácter de patrón. Este es el criterio adoptado por nuestra Nueva Ley en su artículo 10, que dispone "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores", por lo que el problema se traslada, como hemos dicho, a la determinación en el caso concreto de si una persona es o no trabajador y a la demostración real o presuncional de la existencia de una relación jurídica de trabajo entre él y el presunto patrón. Con ello, concluimos que el aspecto que contempla la legislación de trabajo en la determinación del concepto de patrón, es la situación del empresario, mas no así la del capitalista que escudándose tras el empresario, cuando no se trata de la misma persona, o tras de una persona moral, se mantiene al margen de las disposiciones de la referida legislación, pero volveremos en otra parte a hablar del tema.

El artículo 4o. de la Ley del 31 decía que "Patrón es la persona física o moral que emplee el servicio de otra, en virtud de-

un contrato de trabajo". Por lo que se refiere a la cuestión de que el patrón pueda ser una persona física o moral, coincide con el concepto proporcionado con la Nueva Ley, pues es obvio que tanto una como la otra pueden recibir los servicios de los trabajadores, cosa que como hemos visto no puede suceder tratándose de estos últimos. En cuanto a la remisión que hace la Ley del 31 al concepto del contrato de trabajo, la Nueva Ley constituye un adelanto al no hacerlo directamente, pues siendo el Derecho del Trabajo el derecho común en materia de prestación de servicios, debe anteponerse la existencia de un contrato de trabajo a cualquier otro de diversa índole, siendo obligación del supuesto patrón destruir, mediante pruebas idóneas, la presunción Juris Tantum establecida por el artículo 21 de la Nueva Ley y el 18 de la anterior, en favor del trabajador, razón por la que el concepto de patrón, debe obtenerse a partir de dicha presunción, con lo cual se evita el peligro de que el trabajador en un momento dado se vea obligado a probar la existencia del referido contrato.

4) LAS PERSONAS MORALES COMO PATRONES: - En la doctrina y la teoría, los autores, primordialmente los civilistas, han discutido con profusión sobre la naturaleza de las personas morales partiendo generalmente de la teoría clásica en esta materia, llamada de la Ficción y propuesta por Savigny y de Ducrocq, formulando diversas proposiciones como la del centro de imputación de la tesis Kelseniana, la de Brinz relativa a los patrimonios de afectación, la de Ferrara que sostiene que tanto la persona física como la moral, respecto de sus respectivas personalidades jurídicas, son creación del Derecho y, en fin, independientemente de estas tesis y otras mas que se han propuesto, lo cierto es que las personas llamadas morales vienen desempeñando en la sociedad y en la economía, un papel cada vez mas importante y la Ley, teniendo en cuenta o no la doctrina, reconoce su existencia y capacidad para ser sujetos de derecho y, en tal suerte, tienen facultades y deberes, pueden intervenir en relaciones jurídicas, ejecutar actos jurídicos y, en suma, la persona moral, es un ente jurídico capacitado por el Derecho para actuar como sujeto activo o pasivo en relaciones jurídicas,

+20 Rafael Rufina Villalobos. op. Cit. pág. 25 del Tomo I.



sentan. Así, el artículo 26 del Código Civil dispone que "Las personas morales pueden ejercitar todos los derechos que sean necesarios para el objeto de su institución" y el 27, "Las personas morales obran y se obligan por medio de los órganos que las representan, sea por disposición de la Ley o conforme a las disposiciones relativas de sus escrituras constitutivas o estatutos". Finalmente, el mencionado código, en su artículo 25 nos indica cuales son las personas morales que reconoce "Son personas morales: I.- La Nación, los Estados y los Municipios; II.- Las demás corporaciones de carácter público reconocidas por la Ley; III.- Las sociedades civiles o mercantiles; IV.- Los sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a que se refiere la racción XVI del artículo 123 de la Constitución; V.- Las sociedades cooperativas y VI.- Las asociaciones distintas de las enumeradas que se propongan fines políticos, científicos, artísticos, de recreo o cualquiera otro fin lícito, siempre que no fueren desconocidas por la Ley".

Por otra parte, de acuerdo con los artículos 8o., 10 y 20 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, todas las personas morales enunciadas en el artículo 25 del Código Civil pueden ser patrones, si bien por lo que se refiere a los Poderes de la Unión y los Gobiernos del Distrito y Territorios Federales, en sus relaciones con sus trabajadores, se sujetan a las disposiciones de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Hecha esta salvedad, todas las demás personas morales enunciadas por el referido artículo del Código Civil, pueden ser patrones, aunque es con las Sociedades Mercantiles y primordialmente con la Sociedad Anónima, donde el problema adquiere mayor importancia por su enorme divulgación.

El Código Civil reconoce tanto a las sociedades Civiles como a las mercantiles, como personas morales (artículos 25 fracción III, 2688 y 2695 y a las asociaciones (artículos 25 fracción VI y 2620), pero como hemos dicho, son las sociedades mercantiles las que mas nos interesan para la aplicación del apartado 'A' del artículo 123 Constitucional y la Nueva Ley Federal del Trabajo. Así, el Código de Comercio atribuye el carácter de comerciantes, en su artículo 3o. fracción II, a "Las sociedades constituidas con arreglo a las leyes mercantiles" y el artículo 1o. de la Ley General de Sociedades Mercantiles dice "Esta Ley reconoce las siguientes especies de sociedades mercantiles: I.- Sociedad en nombre colectivo; II.- Sociedad en Comandita Simple; III.- Sociedad de Responsabilidad Limitada; IV.- Sociedad Anónima; V.- Sociedad en Comandita por acciones; y VI.- Sociedad Cooperati

va . . . " Confirmando la disposición correspondiente del Código Civil, en su artículo 2o. declara que "Las sociedades mercantiles inscritas en el Registro Público de Comercio, tienen personalidad distinta de las de los socios. . . " y continúa". . . "Las sociedades mercantiles no inscritas en el Registro Público de Comercio que se hayan exteriorizado como tales frente a terceros, consten o no en escritura pública, **tendrán personalidad jurídica.** . . " Con esta disposición es mas que suficiente para evitar el peligro de que, por falta de algún requisito legal cuyo cumplimiento no depende de los trabajadores, se violen sus derechos alegando inexistencia de la persona jurídica del patrón o bien su incapacidad para contratar, pero independientemente, existe jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia en el sentido de que el trabajador no tiene obligación de conocer la calidad jurídica de la persona de su patrón, aunque si de identificarlo, como es obvio<sup>+21</sup>.

De acuerdo con las disposiciones legales ya invocadas y con el artículo 374 de la Nueva Ley, los sindicatos y demás organizaciones obreras o patronales, son personas morales y al no establecer la ley limitación alguna, pueden tener carácter de patrones.

Así mismo de las disposiciones transcritas, también se deduce que las Sociedades Cooperativas, tanto de producción como de consumo, pueden ser patrones, confirmándolo el artículo 10 de la Ley General de Sociedades Cooperativas que dice "Las relaciones del asalariado con la cooperativa a la que preste sus servicios, en los casos de excepción que señala el artículo 62, se regirán por las leyes de trabajo", esto es, la Sociedad Cooperativa podrá utilizar los servicios de trabajadores asalariados cuando a) Las circunstancias extraordinarias o imprevistas de la producción lo exijan; b) Para la ejecución de obras determinadas; y c) Para trabajos eventuales o por tiempo fijo, distintos de los requeridos por el objeto de la Sociedad, dando aviso en los dos últimos casos, a la Secretaría de la Economía Nacional (sic), de acuerdo con el mencionado artículo 62 de la Ley respectiva. Excepto en estos casos, la Sociedad Cooperativa no podrá constituirse en patrón y en sus relaciones con los socios que la integran, jamás reunirá tal carácter, pese a que es requisito previo para poder ser socio de la misma, que se tenga el carácter de trabajador, según lo dispone el artículo 1o. fracción primera de la mencionada Ley de cooperativas "Son sociedades cooperativas aquellas que reúnan las siguientes características: I.- Estar integrada por individuos de la clase

+21.- Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965 del Semanario Judicial de la Federación" Quinta parte. Cuarta Sala, Inv. Murguía, S.A. pag 112

trabajadora que aporten a la sociedad su trabajo personal cuando se trate de cooperativas de productores. . . " Desde luego, de acuerdo con la Ley que rige sobre esta materia, los socios de la cooperativa no son trabajadores de la misma y no les son aplicables las disposiciones de las leyes de trabajo, empero, dados los términos de la Nueva Ley Federal del Trabajo y sus principios, los cooperativistas podrían ser considerados trabajadores de la sociedad que integran en virtud de que se presta un trabajo personal subordinado a otra que es la sociedad cooperativa la que de acuerdo con la Ley es Persona moral y por consiguiente distinta a sus socios, sin embargo creémos que si hacemos unas breves consideraciones al respecto, concluiremos que los socios de la cooperativa no son trabajadores de acuerdo con lo dispuesto por las leyes de trabajo.

En primer lugar el fin mediato de las Leyes de trabajo es evitar la explotación del trabajador por parte del capitalista, sostener por consiguiente que los cooperativistas son trabajadores de acuerdo con la Nueva Ley Federal del Trabajo, sería tanto como conceder que éstos se explotan así mismos, dado que los socios que integran la cooperativa no son distintos de los que prestan los servicios normales que requiere la misma, esto es que en la producción cooperativista no existe el capitalista, el explotador genuino de los trabajadores, tan es así que dichas sociedades de acuerdo con el artículo 10. fracción VIII de la Ley de la materia exige que los rendimientos se repartan a prorrata entre los socios en razón del tiempo trabajado por cada uno, si se trata de cooperativas de producción, esto es que la plusvalía del trabajo que substraen el empresario por concepto de beneficios o utilidades y el capitalista por intereses, se reparten entre los cooperativistas, independientemente de que la sociedad no debe perseguir fines lucrativos de acuerdo con la fracción sexta del mismo artículo y que su finalidad con base en la fracción VII, debe ser el de "procurar el mejoramiento social y económico de sus asociados mediante la acción conjunta de estos en una obra colectiva". Por la finalidad del Derecho del Trabajo, los cooperativistas no deben ser considerados trabajadores, pero, por otra parte, debemos considerar que el objeto del contrato de sociedad por el cual se constituye la cooperativa es el de crear una persona moral para explotar en común una actividad industrial o comercial, lo cual implica que el trabajo de los socios solo es el medio y no el fin, como lo es en el contrato de trabajo, así se le considere o se le llame de otra forma: en el contrato de sociedad de que hablamos, el trabajo de aportar a la sociedad que se constituye en el contrato de trabajo, el trabajo se presta

a otra persona, pero nunca llega a constituirse un aportación al Capital de la misma, ni por consiguiente, crea en el trabajador un derecho de propiedad sobre la empresa a la que preste sus servicios o un derecho de crédito sobre el patrimonio de la persona moral que lo emplee, que le haga acreedor a los beneficios de la misma, ya que la participación de utilidades en la empresa que las leyes de trabajo conceder a los trabajadores, parte de un supuesto distinto.

La confusión ha surgido como consecuencia de que la Ley General de Sociedades Cooperativas se basa en el criterio de que ya hemos hablado de pertenencia a la clase trabajadora, que por lo demás, se encuentra inmanente en el artículo 123 Constitucional, criterio que expresado en sus términos mas amplios considera trabajador a todo aquel que preste servicios al capital, aunque en este caso, la persona que se constituye en socio de una sociedad Cooperativa, pierde su carácter de trabajador subordinado, para obtener simplemente el de trabajador, pues a partir de entonces la subordinación jurídica característica del contrato de trabajo, desaparecerá. La dirección que la cooperativa ejerce a través de sus órganos apropiados sobre los socios, es exclusivamente de carácter técnico.

Por último, con el objeto de precisar el carácter jurídico de las personas morales, resumimos a continuación las consecuencias que la doctrina y la Ley les atribuye dada su personalidad jurídica: - 1) Su patrimonio es autónomo, o sea, distinto del de sus socios; 2) - Sus relaciones jurídicas son independientes de las de sus socios; 3) - Su patrimonio no es una cooptedad de los socios, sino un derecho único de la persona moral sobre su patrimonio; 4) Su patrimonio sirve de prenda a sus acreedores y no así el de sus socios,<sup>+22</sup> en suma, en sus relaciones con sus trabajadores, la persona moral es su patrón -- y no los socios de la misma, de acuerdo con los principios establecidos por nuestro derecho y legislación vigente.

<sup>+22</sup> Rafael Villegas, Op. Cit. Pág. 290.

CAPITULO CUARTO  
LOS INTERMEDIARIOS EN LA RELACION JURIDICA  
DE TRABAJO

*Revisado*  
*12/11/55*

1) CONSIDERACIONES PREVIAS: El Derecho del Trabajo, tanto como Ciencia, como Derecho Positivo, es una disciplina que, como -- hemos notado apreciar en los capítulos que preceden, se encuentra en una constante evolución, pues no bien se propone una tesis cuando de inmediato surgen tanto los opositores basados en los principios, como los que se fundan en ideas mas pretenciosas, creyéndose de esta -- forma una constante lucha, que sin embargo no ha logrado frenar los avances de nuestra disciplina, sino que por el contrario la han estimulado dando lugar a ciertas mejoras en favor de la clase trabajadora que ponen en evidencia sus urgentes necesidades insatisfechas y -- la esclavitud económica en que la tiene sometida el capital cuyo -- afán de lucro no tiene medida, ni término o freno alguno como no sea la modesta legislación sobre trabajo, la cual no obstante sus logros y conquistas, no está aún en posibilidad de evitar definitivamente -- que los capitalistas encuentren caminos para eludir sus responsabilidades o que conciben nuevos sistemas, predominantemente de naturaleza económica, pero también legales, para conservarse en su posición de opresor de las clases económicamente débiles. Es evidente e innegable que en la actualidad, quizás mas que nunca, la lucha entre los -- dos sectores sociales, capitalistas y trabajadores, se torna en un -- conflicto de intereses imposibles de reconciliar, en la cual, mientras que el capital esgrime como su mejor arma de combate a su riqueza, el trabajo utiliza al Derecho del Trabajo como la única arma legal para colocarse como digno rival en esa lucha que, forzosa y necesariamente, habrá de terminar con un cambio a nuevos sistemas económico-sociales y aún políticos, ya que jamás podría desembocar en un retroceso a sistemas utilizados en el pasado; las formas de vida del futuro dependen en cuanto a su conformación, del resultado o mas bien de la evolución que siga a este conflicto de intereses en los años -- venideros, los cuales, dado el estado de cosas de la actualidad, serán determinantes para la paz social, al menos en los países que viven dentro de un sistema de tipo capitalista, entre ellos el nuestro. Resulta también un hecho evidente el que los sistemas sociales, políticos y sobre todo económicos de la actualidad, al igual que los -- que imperaron en sus respectivas etapas históricas, tendrán que desaparecer de otros nuevos y desconocidos ya que no han logrado dar satisfacción a las necesidades de las grandes masas, las cuales por el

contrario, han ido en aumento, es de desearse, por consiguiente, que sea cual fuere el sistema por adoptar, éste sí resuelva tantos problemas, cual mas abrumadores, que aquejan a la humanidad. En este -- cambio, el Derecho del Trabajo bien podría ser un elemento decisivo para lograrlo por la vía pacífica ya que, si bien lentamente, cada -- vez logra mayores ventajas para los trabajadores, sector mayoritario de la sociedad, encausándose hacia su objetivo que no es otro que al canzar para aquellos un nivel superior en todos los aspectos de su vida hasta ahora oscura y miserable, para lograrlo, ha propuesto formas legales cada vez mas ambiciosas, a tal grado, que, en la actuali-- dad, las Leyes de Trabajo contienen disposiciones que a nuestro juicio, debidamente encausadas y aplicadas por quien tenga la obligación de hacerlo, pueden conducir a una verdadera mejoría de las grandes -- masas proletarias.

El Derecho del Trabajo, como lo hemos apuntado, es producto de una imposición violenta de los trabajadores oprimidos por el -- Estado y la sociedad burguesa, quienes so pena de perecer, se han -- visto obligados a conceder su implantación como ordenamiento jurídico protector de la clase trabajadora regulando imperativamente en favor de sus integrantes, una relación jurídica, otrora insuficientemente-- gobernada por la legislación civil, partiendo para ello de una figura jurídica nueva en su género, el Contrato de Trabajo, no de una rela-- ción de trabajo que, como hemos visto es insostenible en nuestro me-- dio legal. Mas sin embargo, el Capital, en su lucha insesante por co-- locar sus intereses por encima de los de los trabajadores, ha urdido innumerables tretas para evadir tanto las normas de trabajo, como -- las obligaciones y responsabilidades que éstas le imponen, entre las que podemos encontrar como una de las más difíciles de controlar, -- eliminar y aun encontrar, a la Intermediación, esto es la evasión de obligaciones y responsabilidades de trabajo, mediante la interposi-- ción de un parásito del sistema capitalista entre el que es el verda-- deramente responsable y el trabajador, quien, de no contar con los -- medios legales adecuados para combatir tal sistema de explotación, -- quedaría burlado en sus mas elementales derechos. A la labor de ubi-- car al intermediario como figura jurídica, precisar su concepto y na-- turaleza legal y los efectos de su intervención en las relaciones ju-- rídicas de trabajo, así como a proponer los medios legales de control y eliminación, habrémos de desembocar los esfuerzos realizados en el -- presente trabajo.

El estudio que previamente hemos realizado sobre el supues-- to jurídico hipotético de la norma laboral, que es, como hemos visto,

el Contrato de Trabajo, así como sobre sus elementos y sujetos, ha tenido por objeto conocer por anticipado el campo de acción donde opera el intermediario, pues como veremos, esta figura aparece, situándose entre el patrón y el trabajador únicos sujetos del contrato de que hablamos, no solo antes o durante la contratación de trabajadores, sino como veremos, escapándose a los límites que el Derecho de Trabajo le ha fijado, subsiste durante toda la vida de la relación jurídica de trabajo. Por otra parte, el intermediario constituye una prueba mas en contra de los sostenedores de la naturaleza civil del contrato de trabajo, pues conforme a los de la doctrina del contrato civil, los efectos del mismo no pueden afectar a terceros ajenos formalmente al contrato de que se trate, siendo esta tesis la que, cuando el Código Civil era el único que regulaba la prestación de servicios, causó enormes perjuicios a los trabajadores que al amparo de tal ordenamiento vieron como los patrones violaban impunemente sus escasos derechos sin poder hacer nada ni aún por la vía civil, en virtud de que el verdadero patrón había contratado los servicios de los trabajadores indirectamente, esto es, mediante un intermediario, eludiendo, de esta manera, sus escasas obligaciones y responsabilidades.

Conforme al diccionario, <sup>1</sup> el término "intermediar" significa, mediar o estar en medio de otras cosas; por su parte, el significado de la palabra mediar es el de llegar a la mitad de una cosa, interceder por uno, interponerse entre los que riñen, estar una cosa en medio de otras; dicho del tiempo, significa transcurrir; intermediario es, en consecuencia, conforme a su significado gramatical, el que está entre dos; persona que media entre otras para un negocio. Así pues, el significado común de la palabra intermediario, evoca la idea de un sujeto que interviene ante una persona en favor de otra en cualquier asunto o negocio, legal o extralegal y aún ilegal, esto es, el campo de acción del intermediario no se constriñe, de acuerdo al significado gramatical del término, al de las relaciones jurídicas de trabajo y por otra parte, su labor no necesariamente ha de limitarse a la simple mediación o sea, a interceder por otro, sino que por el contrario, puede actuar también con la finalidad de intervenir se, esto es, evitar el contacto directo entre las partes verdaderas de un negocio, simulando para ello ser el interesado directamente, lo cual quiere decir que el intermediario o bien puede actuar como mediador, como interpositor en los negocios en que interviene, los cuales pueden ser muy variados. Limitándonos a los de naturaleza jurídica, podemos afirmar que en términos generales o muy amplios, -

intermediario es la persona que media o intercede por otra, o bien, se interpone entre una y otra persona con el objeto de evitar el trato directo entre las partes de un negocio jurídico cualquiera, así - pues, conforme al concepto genérico de intermediario se puede considerar como tal a todo género de gestores, representantes de hecho o de derecho, mandatarios, apoderados y toda persona que por su actividad aislada o profesional, interviene en nombre propio o ajeno a los negocios de otros, razón por la que la amplitud del campo de acción del intermediario prácticamente no tiene límites y, en una u otra forma puede aparecer en cualquier negocio jurídico, empero, a fin de no extendernos a casos de intermediación ajenos a nuestra materia, nos concretaremos al estudio del intermediario que opera en el campo de las relaciones obrero-patronales, muy particularmente del que surge en torno a la relación jurídica de trabajo y aquel que aunque opera en otra esfera, con su actividad perjudica indirectamente a los intereses de los trabajadores, llamado comerciante.

Como recordaremos, al aportar las notas históricas con -- que iniciamos el presente trabajo, asentamos que durante el proceso de gestación del sistema capitalista, iniciado propiamente hacia fines del siglo XVII, predominaba en la producción de satisfactores el sistema de "Economía Cerrada" o "de la Ciudad", en la que los productores eran principalmente los artesanos que por lo general se agrupaban en corporaciones llamadas también, gremio o guildas, las cuales cubrían adecuadamente las necesidades del reducido mercado circunscrito a la ciudad en donde se establecían, así, la actividad productora del artesano se reducía a la simple producción de satisfactores o pedido previo del cliente o bien, para consumo propio, mas sin embargo, andando el tiempo, las ciudades se ensancharon hasta formar centros de población grandes y muy poblados, con lo cual lógicamente, las necesidades aumentaron considerable e insensatamente y por consecuencia, también la demanda de satisfactores en un mercado al cual el artesano no pudo cubrir ampliamente, agravándose la situación -- cuando posteriormente se implantó el sistema de "Economía Nacional" -- el cual exigía en la producción, condiciones que el artesano pudo cubrir actuando individualmente, razón por la cual se vio precisado, -- no solo a importar de otras naciones u otras ciudades, la materia -- prima, sino también productos elaborados e instrumentos de producción con lo cual, su forma de trabajo, lenta y de poco volumen, resultó --

+1 "Diccionario Larousse Ilustrado" y "Enciclopedia Salvat"



inoperante e insuficiente por lo que este sistema tuvo que desaparecer.

Por otra parte, es un hecho indiscutible que el sistema de división del trabajo no fue creado para comodidad del productor, sino que es una necesidad impuesta por los requerimientos del mercado que demanda una mayor producción de satisfactores, tanto en cuanto a cantidad como calidad, lo cual exige que su fabricación se haga en serie y no uno por uno como lo hacía el artesano, además, siendo tan amplio - el mercado nacional y mas aun el internacional, que no es posible o - por lo menos no es práctico, que el propio fabricante salga a buscar a los consumidores, por estas razones una fundamental división del -- trabajo impuesta por las necesidades económicas, fue la separación de la fabricación de la venta de los productores, tareas de las cuales se encargan el fabricante de la primera y el comerciante de la segunda, -- constituyéndose este último en un intermediario entre el fabricante - y el consumidor, intermediario que en la evolución del sistema económico denominado capitalismo, habría de tener enorme importancia en la futura suerte del proletariado, ya que esos comerciantes de las prime ras épocas del capitalismo viéndose obligados a andar de pueblo en -- pueblo, en busca de los artesanos para poder reunir la mercancía que necesitaban en otros mercados, aprovecharon su capacidad económica y la dependencia, que el artesano tenía de sus actividades para poder -- vender sus productos, dieron con el tiempo, en reunir, como ya hemos visto, a los artesanos en un determinado lugar que se llamaba fábrica, quedando éstos, otrora libres, subordinados a éste ex-comerciante con vertido ahora en jefe de una industria o fábrica.

Un intermediario es en el desarrollo de la sociedad capita lista, el primer patrón, el primer empresario que esclaviza en sus lo cales al artesano libre del siglo pasado, mas no fué ésta su última - actuación en el desenvolvimiento de las relaciones obrero-patronales, pues el comerciante que no toma en sus manos la dirección de la pro-- ducción conservando su ocupación como distribuidor de mercancías, - - afecta a los trabajadores con sus actividades en dos formas ya que, - por un lado, puesto que lógicamente su interfección no es gratuita, - resta al fabricante cierta cantidad del precio del producto para colo carlo en el mercado lo cual, obviamente, repercute en el trabajador - como una disminución en su salario pues el fabricante no absorbe es-- tas pérdidas si tiene a quien cargarlas, por otro lado, el comer- - ciante para incrementar sus ganancias aumenta el precio de los produc tos al colocarlos en el mercado, aumento que sufre directamente el -- bolsillo de los consumidores en su mayor parte, trabajadores. Carlos Marx, en su conocida obra, "El Capital", denuncia ya desde su época -

la presencia de este género de intermediario y así nos dice "La adulteración del pan y la formación de una clase de panaderos que vende su mercancía por debajo de su precio íntegro son fenómenos que comienzan a desarrollarse en Inglaterra desde comienzos del Siglo XVIII, al perder esta industria su carácter gremial y aparecer detras del maestro panadero nominal el capitalista, en figura de harinero o intermediario de la harina"<sup>+2</sup>. En la misma página de que hemos extraído el párrafo anterior, Marx cita a George Read quien afirma que con el nombre de agente o factores, los intermediarios comenzarán a aparecer -- a fines del siglo XVII y se deslizaban a toda clase de industrias.

Este inermidiario denominado comerciante, resulta ser en la actualidad uno de los principales elementos integrantes del sistema Capitalista y se encarga de la distribución en el mercado de los satisfactores que éste requiere y ha tomado tal fuerza que algunos autores como Rocco<sup>+3</sup> pretenden definir al Derecho Mercantil como el Derecho de la Intermediación con fines de lucro, así, el mercantilista Jorge Barrera Graf, nos dice, "Por comercio, económicamente, se entiende la actividad de intermediación entre productores y consumidores, que se efectúa con la finalidad de obtener lucro; la compra que el comerciante realiza para revender el mismo objeto con la intención de conseguir una ganancia. Desde este punto de vista, las notas distintivas de la materia propia del Derecho Mercantil serían la intermediación y el lucro; 1 intermediación de un sujeto en la circulación de la riqueza y la finalidad especulativa de dicha intronmisión; notas ambas que se predicán no de todo intermediario, sino de aquel que realiza dicha función de manera profesional"<sup>+4</sup>. Independientemente de -- que éste sea o no, el concepto apropiado para el Derecho Mercantil, lo cual no incumbe para efectos de este trabajo, lo cierto es que si refleja una de las principales características de la actividad comercial base del capitalismo y del comerciante que como intermediario que es, con su actividad perjudica los intereses de los trabajadores al llevar el ánimo de lucro, empero dado su papel en la distribución de la riqueza y el estado del Derecho en la actualidad, su eliminación solo se podría llevar a cabo mediante la supresión del sistema capitalista,

+2 Tomo I, Pág. 195.

+3 Citado por Jorge Barrera Graf "Tratado de Derecho Mercantil" Vol.10. pag. 2 y 93.

+4 Op. Cit. Pág. 2.

el cual no puede prescindir de él ya que ello implicaría una variación radical en su estructuración y aún en su naturaleza misma. Por lo demás, esta clase de intermediarios se mantienen al margen de los alcances limitados de una legislación de trabajo de la actualidad en la -- que sería imposible ubicarlo como figura jurídica y mucho menos, limitarlo o regular sus actividades.

Ya hemos visto que el trabajo humano fue considerado por -- los incipientes capitalistas del siglo pasado, como una mercancía a -- la que había que aplicar las mismas leyes económicas que rigen la producción y distribución de bienes materiales, o lo que es lo mismo, los servicios prestados por los trabajadores también eran -- distribuidos comprados y vendidos como cualquier mercadería en el enorme mercado -- que constituía la naciente industria moderna, por consiguiente, al -- igual que apareció el comerciante como intermediario entre productores y consumidores, por las mismas razones y casi en la misma época, hizo acto de presencia en las relaciones entre trabajadores y patrones, el comerciante cuya mercancía es el trabajo de los hombres la cual adquiría en los lugares donde abundaba y la "vendía" a los industriales que la requerían, obteniendo con ello un lucro a todas luces indebido. El modo de operar de este intermediario, de este comerciante de la fuerza de trabajo humana, es similar al del comerciante de mercaderías y hace su aparición principalmente con motivo de la utilización del sistema de trabajo a domicilio combinado con el pago de salario a destajo, mecanismo que de suyo permite al patrón obtener mayores ganancias con menos responsabilidades frente a sus trabajadores, ya que en vez de reunir a estos en un lugar determinado y pagarles -- por hora, los hace trabajar en su domicilio y les paga por pieza, lo cual independientemente de los muchos inconvenientes que tiene para el trabajador, fácilmente permite que una persona que no es trabajador propiamente dicho, contrate el trabajo, para a su vez y por su cuenta, al menos en apariencia, contrate la prestación de servicios de otras personas las cuales serán los verdaderos trabajadores, para que éstas ejecuten los trabajos que el intermediario se ha obligado a realizar. Resulta fácil comprender como los trabajadores, sin contar con una legislación adecuada a sus necesidades, ven frustradas -- sus legítimas aspiraciones de mejoría y burlados sus derechos, pues, -- por una parte, el intermediario constituye un obstáculo insalvable, -- repetito, sin una reglamentación adecuada como lo era la civil, que se interpone entre los verdaderos trabajadores y patrones, pues éstos -- escuchados tras el intermediario eluden toda responsabilidad con quie-

nes directa o indirectamente, le prestan servicios; por otra parte, las ganancias que con su actividad obtiene el intermediario es sustraída de los raquíuticos salarios de los trabajadores, ya que a lo que el patrón paga por la realización del trabajo encomendado, debe restársele la remuneración percibida por el intermediario. Es Marx quien también denuncia a esta clase de intermediarios diciendo, "... Por eso este régimen de salarios (a destajo) constituye la base del moderno trabajo a domicilio, que ya hemos estudiado, y de todo un sistema gerárquicamente graduado de explotación y opresión. Este sistema presenta dos formas fundamentales. De una parte, el destajo facilita la interposición de parásitos entre el capitalista y el obrero, con el régimen de subarrendamiento de trabajo (subletting of labour). La ganancia de los intermediarios se nutre exclusivamente de la diferencia entre el precio del trabajo abonado por el capitalista y la parte que va a parar a manos del obrero. Este sistema tiene en Inglaterra un nombre muy elocuente: se le llama Sweating-System (sistema del sudor). De otra parte, el régimen de destajo permite al Capitalista cerrar con el obrero principal - En manufacturas con el Jefe de un grupo obrero, en las minas con el picador, etc., en la fábrica con el obrero que maneja una máquina - un contrato a razón de tanto por pieza, a un precio que deja al obrero principal al margen para contratar y pagar a sus obreros auxiliares. De este modo, la explotación de los obreros por el capital reviste la forma indirecta de la de la explotación de unos obreros por otros"<sup>5</sup>.

Esta forma de intermediación es la que puede traer mayores perjuicios a los trabajadores, pues el verdadero patrón coloca entre él y los trabajadores a una persona que en apariencia o bien, conforme a la legislación civil resulta el único responsable de las obligaciones patronales y que de resultar insolvente, como es común, de hecho puede eludir toda clase de responsabilidades, dado que éstas y las sanciones en esta materia, son por lo general, económicas. Ya desde la Revolución Francesa de Febrero de 1848, una de las exigencias de los trabajadores era la supresión de los intermediarios y de las agencias pagadas de colocación, otra forma de intermediación, substituyéndolas por agencias gratuitas y ello fué, al menos teóricamente, pues de hecho no se logró, uno de sus primeros triunfos revolucionarios. Al respecto, el economista Charles Guide<sup>6</sup>, nos dice, "Reforma reclamada desde hace mucho tiempo por los obreros y que consiste en suprimir los intermediarios entre el contratista principal y los obre

<sup>5</sup>"El Capital", Tomo I, pág. 464.

<sup>6</sup>Op.cit. pág. 732.

ros. Hasta es, como fecha, la primera de todas sus reivindicaciones - a la cual Francia ha dado satisfacción: En tiempos de la Revolución - de 1848, un decreto de aquel año (2 de Marzo) declaró 'que la explotación de los obreros por los subcontratistas estaba abolida' "Este - - constituye el antecedente legislativo mas remoto en esta materia, según coincide la opinión unánime de los estudiosos del Derecho del Trabajo, empero y es el mismo autor citado, quien se encarga de hacé<sup>7</sup>rnos lo notar, el decreto mencionado no pasó de ser letra muerta ya que la Jurisprudencia de aquél país, al servicio de los capitalistas, interpretó la disposición en cuestión, en el sentido de que estaba prohibida la explotación del trabajador por parte del intermediario mas no su intervención, lo cual hacía nugatoria la disposición aludida, pese a las sanciones enérgicas que imponía, como lo eran fuertes multas y prisión en caso de reincidencia<sup>+7</sup>. Fue necesario esperar hasta el 10 de Agosto de 1899, casi cincuenta años después, para que se prohibiera todo convenio mediante el cual un contratista encargara a un subcontratista, proporcionarle mano de obra pagada por éste, empero, este decreto no benefició mayormente al trabajador en general, pues solo se implicaban a trabajos realizados por cuenta del Estado<sup>+8</sup>. Una reglamentación apropiada para los intermediarios en Francia no vino sino hasta el Código de Trabajo de Francia, de 1910.

La presencia de este parásito como lo llamara Marx, ocasionando numerosos conflictos y un malestar constante entre los trabajadores, ha sido motivo de la preocupación de los legisladores del trabajo de diversas naciones los cuales, en la actualidad prefieren regular sus actividades en vez de intentar suprimirlos legalmente, seguramente porque la simple declaración legal en este sentido, no produce resultados prácticos ya que en el caso de que el patrón viole la disposición que le prohíba utilizar intermediarios, el resultado jurídico que ello ocasionaría, sería la nulidad de los contratos de trabajo concertados por ese conducto, pues sería un acto ejecutado contra el tenor de una Ley prohibitiva, resultando los trabajadores perjudicados de todos modos. Por otra parte, no todos los intermediarios deben ser suprimidos debido a la necesidad práctica de la subcontratación para la realización de ciertos trabajos, como sucede en el ramo de la construcción en que la obra debe ser llevada a cabo por un Ingeniero, por ejemplo, el cual habrá de escoger y seleccionarla mano de obra y sobre la marcha realizar la contratación, además, como veremos,

<sup>+7</sup>Alberto Arria Salas "Enciclopedia Jurídica Omeba" Tomo XVI, pag. 463.

<sup>+8</sup>Charles Guide, Op. Cit., Pág. 732.

la intermediación puede adoptar varias formas que pueden ir desde algunas absolutamente abiertas, hasta otras tan disimuladas que difícilmente se puede decidir que ocultan una relación distinta a la que externamente nos ofrecen, aún viéndolo desde el punto de vista legal, - así por ejemplo, podemos observar como el patrón coloca prestanombres como propietarios de sus negocios, como simula contratos de sociedad, como contrata servicios profesionales ocultando la intención de que el profesionista contrate los servicios de trabajadores, como crea incluso, sociedades distintas legalmente, pero dependientes una de la otra en lo interno, conocidas ahora como empresas satélites, en fin - son tan variadas las formas que puede utilizar el patrón para esconderse mediante la intermediación que a la postre resultaría perjudicial eliminarlo legalmente, pues esas formas de apariencia legal subsistirían pese a la prohibición de utilizar intermediarios, independientemente de que, como hemos apuntado, ciertos casos de intermediación resultan benéficos para el trabajador, como es el caso de la persona que se ocupa de servir de punto de contacto entre patrón y trabajador, o sea, el enganchador o intermediario en estricto sentido o bien, el caso de las Agencias Gratuitas de Colocación.

En la práctica, con solo poner atención, resulta fácil apreciar como el intermediario, abierta o veladamente, hace acto de presencia en torno a la relación jurídica de trabajo, ocasionando para el trabajador los enormes perjuicios de que hemos hablado y creando para él un estado de inseguridad imposible de suprimir en el estado actual del Derecho, incluso contando con la legislación especial del trabajo que, dicho sea de paso, resulta insuficiente para poner freno a la explotación capitalista llevada a cabo adoptando la forma de intermediación con la cual viola constante e impunemente los mas elementales derechos de los trabajadores, sin embargo, es tal el estado de evolución y sutileza en el empleo del sistema que, independientemente de su filiación patronal, Baltazar Cavazos Flores ha llegado a afirmar que "la figura del intermediario tiende a desaparecer y es irrelevante, ya que el responsable de las obligaciones laborales lo es siempre el que recibe los servicios prestados" <sup>+9</sup>. Si como pensamos, el Dr. Cavazos, sostiene tal punto de vista tomando en cuenta únicamente la nueva reglamentación que del problema hace la Ley Federal del Trabajo vigente, bastante mas completa que la de la Ley anterior, podríamos en principio, conceder que el problema se reduce a una cuestión de orden práctico, como lo es, el de la prueba de la relación jurídica

<sup>+9</sup>Op. Cit. Pág. 174.

ca de Trabajo concertada mediante la intervención de un intermediario, empero, es nuestro punto de vista, que la cuestión es aun mas compleja y la falta de reflexión o estudio hace suponer que el intermediario tiende a desaparecer, siendo que por el contrario tiende a aumentar, solo que en la actualidad ha adoptado formas mas perfeccionadas que nos impiden ver superficialmente la situación real que ocultan, - en consecuencia, encausaremos nuestros mejores esfuerzos a la labor - de descubrir estas nuevas formas de intermediación y a travez del estudio del tema, trataremos de llegar a las últimas consecuencias del problema, sin reparar demasiado en dogmatismos o viejas formas legales que, como veremos, a la postre son un obstáculo que nos puede impedir tomar una visión de conjunto de los alcances del objeto de nuestro estudio que, como hemos dicho, se traduce en la violación de los derechos de los trabajadores y es mas, sin temor a exagerar, podemos señalar desde ahora, que el intermediario en un momento dado, puede - constituir la negación misma del Derecho del Trabajo ya que las sanciones establecidas por las Leyes de Trabajo, son por lo común de índole económica, así, bastará, como tantas veces se ha dicho, que el - intermediario sea un insolvente, para que, al término feliz para el - trabajador, de un proceso laboral dirigido contra el supuesto patrón, en verdad intermediario, aún con su flamante laudo favorable en la mano, al tratar de obtener su ejecución y, en consecuencia, la satisfacción de sus demandas, el trabajador no encuentre bienes para garantizar las prestaciones a que legítimamente se ha hecho acreedor, para - que como lógica consecuencia, sufra un desengaño por la Justicia por cuya obtención ha luchado tanto, y vea con claridad que el Derecho del Trabajo resulta, ante las argucias del sector patronal, un código de buenos deseos y falsas esperanzas. Por otra parte, como veremos, es - la intermediación llevada a cabo por empresas a nivel internacional, - el sistema del cual se vale el moderno capitalismo para hacer objeto de explotación ya no a un grupo determinado de trabajadores, sino a - naciones enteras. Con vista a estas consideraciones, resulta inexplicable a nuestros ojos, porqué la Jurisprudencia, la Ley y muy particularmente, la doctrina, ha tratado el tema tan incidentalmente que resulta difícil aún la simple documentación. La Ley Federal del Trabajo de 1931 solo le dedica al tema, tres disposiciones dispersas en su articulado, a saber el artículo 50., el 184 y el 291 que, defau mucho - que desear y aun la nueva Ley, pese a contener una reglamentación bastante mas completa, dista mucho, como veremos, de ser la última palabra en esta materia.

2) LA INTERMEDIACION: No obstante que la intermediación representa, en la mayoría de los casos, un serio problema para los trabajadores, la cuestión es tratada por la Constitución en forma tan ligera e imprecisa que ha provocado que, por un lado, las leyes reglamentarias del artículo 123 solo toquen de paso a ésta figura e inclusive que algunos ni siquiera la mencionen, por otro lado, y esto puede ser lo mas serio, los términos en que fué redactada la fracción XIV del artículo mencionado ha provocado algunas interpretaciones en el sentido de que solo son responsables los patrones ante sus trabajadores contratados mediante intermediarios, únicamente en el caso de responsabilidad por accidente de trabajo y enfermedades profesionales y no en los demás casos de responsabilidad patronal ya que si el constituyente hubiera querido responsabilizar por todas las obligaciones de trabajo a estos patrones, lo habría expresado claramente en ese sentido y no limitándose al caso concreto de los riesgos profesionales y en efecto, de la simple lectura de la disposición mencionada, parece ser ésta la interpretación correcta, pues dice así: "Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridos con motivo o en el ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente la incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad, subsistirá aún en el caso de que el patrón contrate el trabajo por un intermediario;". Desde luego al emplear, la Constitución, el término "Empresario" como sinónimo de patrón incurre en una falta de precisión, pues dicho término se refiere al titular de una empresa, y los patrones que es el término adecuado de acuerdo con nuestra tradición jurídica-laboral, no siempre son titulares de una empresa, pero, volviendo a nuestro tema, podemos apreciar que la Constitución en verdad parece limitar la responsabilidad del empresario, del patrón, que utiliza trabajadores contratados mediante un intermediario, al caso de los riesgos profesionales, mas ello no es así por diversas razones: La Constitución no puede ni debe reglamentar minuciosamente la gran variedad de situaciones que se pueden presentar, de acuerdo con la técnica de la elaboración de un documento de esta naturaleza, sino que por el contrario, debe limitarse a plasmar en-



su cuerpo solo aquellos principios mas generales que por su importancia para la colectividad deben ser elevados a la categoría de norma -suprema con el objeto de garantizar su observancia tanto por autoridades como por las leyes reglamentarias o secundarias, siendo a éstas últimas a quienes corresponde ampliar y precisar los conceptos o principios fundamentales establecidos por la Carta Magna, por ello, las Leyes Reglamentarias del artículo 123 en una justa valoración y apreciación de los hechos, precisaron la responsabilidad del patrón que utiliza intermediarios, abarcando todos los aspectos de responsabilidad patronal que pueden presentarse con motivo del contrato de trabajo pactado en estas circunstancias. Por otra parte, como veremos en su oportunidad, la responsabilidad del patrón en este caso, no es derivada o extensiva, sino directa.

La redacción de la Fracción XIV del Artículo 123 tiene como origen una indebida aplicación de la teoría civilista del Contrato, -trasladada a la del contrato de trabajo, pues de acuerdo con aquella, como hemos visto, resulta inadmisibile que, por regla general, un contrato celebrado entre determinadas personas, produzca efectos contra-terceros que no han manifestado su voluntad en términos del Código Civil, en consecuencia, no pueden quedar obligados por voluntad de otra persona que jurídicamente no es su representante, esto es, si un contrato de trabajo se celebra, como era común y corriente antes de 1917, entre dos personas para que la una preste servicios personales a la otra, según los términos del Código Civil era y es imposible jurídicamente que sin que una persona manifieste su voluntad de ligarse a las consecuencias del contrato celebrado por terceras personas, queda --- obligado con las partes que formalmente celebran el acto jurídico en cuestión, es obvio, por otra parte, que el verdadero patrón jamás manifestaría su voluntad en ese sentido, resultando que la burla a los derechos de los trabajadores era amparada y propiciada por la misma Ley, en estas condiciones los constituyentes por falta de experiencia o para evitar confusiones, quisieron evitar que se siguiera practicando este sistema de explotación y proteger al trabajador, para el caso de riesgos profesionales aunque éste fuera contratado por un intermediario, cosa que como veremos resulta innecesaria. Quizás por la misma razón el Legislador común quiso que en el Código Civil vigente se consagrara una disposición similar, que si encuentra un perfecto acomodo en este cuerpo legal ya que aquí la voluntad de las partes es la reina de las fuentes de las obligaciones y si era necesario que se -- precisara tal responsabilidad, aunque dada la existencia de la Ley -

Federal del Trabajo resulta inaplicable, así, el artículo 1395 del Código mencionado, dice "Los patronos son responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten, por tanto, los patronos deben pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente la incapacidad temporal o permanente para trabajar. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrón contrae el trabajo por un intermediario". Curiosamente, el Código Civil utiliza invariablemente el término patrón, no el de empresario como lo hace la Constitución, empero, por lo demás, es substancialmente una copia de la fracción XIV del artículo 123, Confirma nuestras palabras el siguiente párrafo de Alberto Arria Salas<sup>+10</sup>, "Desde el punto de vista del Derecho común no es posible concebir el intermediario como un ser autónomo y característico en la relación de trabajo, sin que se fuerce toda la teoría de las obligaciones. En efecto, son sujetos de un contrato quienes vienen obligados por la convención ya como titulares de los derechos que se ponen en juego en ella, ya como representantes de los verdaderos titulares; quien representa a otro en un contrato no actúa por sí sino en nombre del representado.

"Sin embargo el Derecho del Trabajo se encuentra ante una realidad que no puede desconocer ni mucho menos ignorar y la cual, si logra escapar a su tratamiento, podría atentar contra los fines que persigue este ordenamiento<sup>+11</sup>. El intermediario existe y se mueve en el ámbito de las relaciones de trabajo y cobra validez en cuanto presta un servicio inestimable a los contratantes, aún cuando en muchas ocasiones se utiliza como un medio para evitar la responsabilidad patronal, con la secuela de directos y evidentes perjuicios que recaen sobre el trabajador".

Una disposición como la contenida por la fracción XIV del artículo 123 encuentra un perfecto acomodo en una reglamentación civilista, mas no así en una del trabajo ya que no debemos olvidar que la función de la voluntad de las partes para obligarse, se encuentra sumamente limitada en esta materia a tal grado que, como hemos visto, en muchas ocasiones solo se limita a la expresión del deseo de obtener y prestar servicios y por ese solo acto, quedan sujetos a las obligaciones que con carácter impositivo e irrenunciable les im-

+10 Op. cit. Tomo XVI, pag. 463.

+11 Confirma lo que habíamos dicho: el intermediario puede constituir la negación del Derecho del Trabajo.

pone la Ley, en consecuencia, sea cual fuere la cubierta exterior que pueda presentar una relación jurídica determinada, será un contrato de trabajo si reúne las características objetivas, no subjetivas como en el contrato civil, que la Ley le atribuye, características de las que ya hemos hablado en capítulos anteriores. En otras palabras, contra los principios establecidos por la legislación civil, aquí no vamos a preguntarnos qué quisieron obligarse las partes? sino ¿a qué se obligaron por la sola realización de un acto jurídico sin importar su forma exterior?; la fórmula funciona en el mismo sentido para determinar las partes reales de un contrato de trabajo, de tal manera que no nos va a importar quiénes formularon materialmente el contrato, en cuestión, sino quiénes reúnen los elementos que la Ley fija para considerarlos como patrón y trabajador respectivamente, independientemente del carácter que las mismas partes se atribuyen. Lo anterior se desprende del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo vigente, que en lo conducente dice". . . Contrato individual del 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", de esta manera, podemos preguntarnos - ¿Es el intermediario quien en verdad recibe la prestación del servicio o trabajo? ¿Es el intermediario a quien en verdad se subordina el trabajador? ¿Quién es el que en verdad paga el salario?, la mecánica del sistema de la intermediación tiende a hacernos considerar, mediante actos externos, como patrón a quien ha manifestado su voluntad de serlo, pero, sí como lo es en este caso, otra persona quien en realidad paga el salario sacándolo del beneficio obtenido por los servicios obtenidos; y sobre todo, si es otra persona quien recibe el servicio prestado, sí, el intermediario no es mas que un testaferro de otra persona a quien está subordinado, quizá no jurídicamente en todos los casos, pero si de hecho, ¿Cómo es posible sostener que sea el intermediario un patrón, solo por el hecho de que materialmente y ante los demás sea él quien realice las funciones que corresponden al patrón, el cual tras bambalinas tira de los hilos que sostienen y mueven a su títere? J. Jesús Castorena nos dice respecto a lo que hasta aquí hemos hablado, ". . . ¿El intermediario es responsable por sí ante los trabajadores de las prestaciones provenientes de los contratos de trabajo, excepción hecha de la responsabilidad derivada de los riesgos profesionales? y si tal es la situación ¿Qué suerte corren los trabajadores ante el intermediario insolvente?

"Las definiciones del artículo 50. y 221 de la Ley (la de -

1931), han debido ser interpretadas con un espíritu amplio; el patrón no es responsable de todas las prestaciones derivadas de los contratos de trabajo y de una forma directa; delega en el intermediario su autoridad y sus funciones patronales, de tal manera que la independencia de las explotaciones es solo aparente; cuando el intermediario constituye el engranaje de la suya y este sujeto no viene siendo otra cosa que no sea un verdadero trabajador al servicio de la empresa, la conclusión es justa; la intermediación es por regla general un procedimiento a través del cual se quieren eludir responsabilidades de toda especie, no importa que el patrón oculte o pretenda ocultar que es el sujeto bajo cuyas últimas órdenes se ejecuta el trabajo; no por otra razón dota al intermediario de las instalaciones necesarias. . . "12. En efecto, aún olvidándonos de las disposiciones legales relativas al intermediario, la responsabilidad del verdadero patrón se establece directamente entre él y los trabajadores contratados por su intermediario, ya que forzosa y necesariamente, el patrón al celebrar un contrato que puede ser civil, mercantil o laboral tácito o expreso, escrito u oral, con la persona que fungirá como intermediario con el objeto abierto o velado de que éste se ostente como patrón en sus relaciones con los trabajadores por él contratados, manifiesta expresa o implícitamente según el caso, a través de tal intermediario, el cual solo funge como ejecutor material, su voluntad para contratar a los trabajadores y recibir el servicio, -- también es el patrón quien a través de su intermediario emite sus órdenes, para el salario, en fin realiza todas las funciones que le corresponden de acuerdo a su carácter de patrón en el contrato de trabajo y el intermediario no es más que un ejecutor material que en -- gran variedad de casos no será sino un trabajador más, tal como lo -- dice Castorena, por otra parte, repetimos que el Derecho del Trabajo gira en torno al contrato de trabajo en el cual la voluntad, manifiesta o no, de las partes tiene un valor muy relativo ya que son -- elementos objetivos los que hay que tomar en consideración y, en consecuencia, al analizar la situación del intermediario habremos de -- atenernos, no a la circunstancia de que exterior o subjetivamente se manifieste como patrón, sino a que objetivamente lo sea, según que -- se ajusten o no, sus características particulares a los elementos -- que las leyes de trabajo exigen tanto para el contrato de trabajo como para sus sujetos. Por tanto, el intermediario jamás será un verdadero patrón conforme a la legislación de trabajo dispóngalo así ésta, o no, por ello, las disposiciones constitucionales que responsabilizan

12 "Tratado de Derecho Obrero" Pág. 276.

za a los patrones que contratan mediante intermediarios resulta inútil y por el contrario si puede dar lugar a confusiones lamentables, razón por la que debe ser eliminada de la redacción de la fracción XIV del artículo 123, toda mención a los intermediarios, en todo caso, sería mas efectivo o mas conveniente al menos, que en lugar - - aparte se exprese que los patrones son responsables por todas las - obligaciones contraídas a travez de sus intermediarios en los contratos que celebren con sus trabajadores y no limitarlo como lo hace actualmente la Constitución, al caso concreto de los riegos profesionales.

La fracción XIV de que hemos hablado, no es la única en la Constitución que se ocupa de la intermediación ya que en otro de sus aspectos la fracción XXV se refiere a los Servicios de Colocación de trabajadores, sobre los cuales hablaremos mas adelante. Es también en el artículo 13 transitorio en donde vuelve a mencionarse a los - intermediarios en el texto constitucional cuando dice "Quedan extinguidas de pleno derecho las deudas que por razón del trabajo hayan contraído los trabajadores hasta la fecha de esta Constitución con los patrones, sus familiares o intermediarios". Es bien sabido por todos que las deudas contraídas por los trabajadores con sus patrones eran inextinguibles y se transmitían de padres a hijos, constituyendo de esta manera al ser aumentadas con los intereses, un nexo - de esclavitud, por ello la Constitución las abolió y previniendo -- que dichas deudas podrían ser a favor de los familiares o los intermediarios del patrón, tuvo cuidado de extinguirlas también, evitando con ello que dicha disposición fuera violada por este medio.

Conforme a la redacción original del artículo 123 de la -- Constitución, las entidades federativas están facultadas para legislar en materia del trabajo, facultad que usaron la mayoría de los - Estados de la República y respecto al punto que nos ocupa, algunas Leyes de éstos, como la "Ley del Trabajo" para el Estado de Tabasco, de 18 de Octubre de 1926 (artículo 103), el "Código del Trabajo" del Estado de Yucatán, de 1918 (artículo 208) y el "Código del Trabajo", también para el Estado de Yucatán, de 1926 (artículo 94), transcriben substancialmente la fracción XIV del artículo 123 Constitucional; otras, como la "Ley del Trabajo" del Estado de Michoacán, de 10 de Septiembre de 1921 (artículo 135) y la "Ley del Trabajo", del Estado de Querétaro, de 15 de Diciembre de 1922 (artículo 137), solo reflejan el sentido de la fracción de que hablamos y dicen "Los patronos serán responsables en los términos de esta Ley, de todos los accidentes de trabajo y enfermedades de los obreros, aún en el caso -

de que los patrones contraten el trabajo por intermediarios" (ambos artículos son iguales); las demás Leyes de los Estados en materia del trabajo, por lo general se refieren al intermediario teniendo en cuenta únicamente algunas de las formas que éste adopta así por ejemplo, algunas se refieren al contratista, otras hablan del que contrata una obra, algunas más se refieren al enganchador, otras, a los trabajadores que contratan a otros por instrucciones del patrón; la mayoría de ellas sin embargo, coinciden al considerar, expresa o tácitamente, al intermediario como un representante del patrón, todo ello debido quizás, a la inmadurez del Derecho del Trabajo y a la lógica y explicable inexperiencia de los legisladores, inexperiencia que incluso condujo a los Estados de Puebla a introducir en el "Código del Trabajo" para ese Estado, de 14 de Noviembre de 1921, una disposición contenida en el artículo 16 y que decía "Todo contrato de trabajo debe celebrarse con el patrono, el que se celebrase con agentes, intermediarios o enganchadores, será nulo salvo lo dispuesto en el artículo 97 del Capítulo IX de éste título y en los casos expresamente declarados en este Código"<sup>13</sup>. Al declarar nulo el contrato de Trabajo celebrado mediante un intermediario se sanciona no al patrón, sino al trabajador, y abre la puerta para que legalmente se confirme la acción del intermediario, esto es, que el trabajador poblano se veía completamente indefenso en estos casos, pues al declararse nulo el contrato respectivo perdía todos los derechos que hubiese adquirido.

La mayoría de las Leyes del Trabajo de los Estados de la República, repetimos, contienen disposiciones relativas al problema de la intermediación y mas adelante tratáremos de transcribir algunas de ellas conforme vaya siendo necesario, empero, cuando el 6 de Septiembre de 1929 quedó el Congreso de la Unión como el único con facultades para legislar en esta materia y expedirse la Ley Federal del Trabajo de 1931, todas esas leyes quedaron derogadas, en consecuencia son las disposiciones de esta Ley las que nos interesa y en lo relativo al intermediario contenía tres disposiciones, a saber, el artículo 50., el 184 y el 291, de los cuales el último de los mencionados dispone que "Los patrones, aun cuando contraten por intermediarios, son responsables de los riesgos profesionales realizados en las personas de sus trabajadores" y que no resulta ser mas que una aplicación de lo dispuesto por la fracción XIV del artículo 123 Constitucional a la cual ya nos hemos referido. El artículo 97 se refiere al contrato colectivo que celebran los patrones y los representantes del grupo de trabajadores.

referido. Por lo que se refiere al artículo 184, éste contiene un caso concreto que mas adelante tendremos oportunidad de comentar. Por último, el artículo 50. contiene un concepto general de intermediario el cual proporciona en los siguientes términos, "Intermediario es toda persona que contrate los servicios de otros para ejecutar algún trabajo en beneficio de un patrón. No serán considerados como intermediarios, sino como patronos, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios".

Como antecedentes legislativos<sup>+14</sup> de la disposición transcrita en el párrafo anterior tenemos el artículo 30. del "Código del Trabajo" del Estado de Yucatán de 28 de Julio de 1917 y el artículo 36 de la "Ley del Trabajo para el Estado de Campeche, de 5 de Febrero de 1925, que dice "La persona que se encarga a nombre de un patrono de buscar y contratar trabajadores, no es mas que un simple intermediario o mandatario del Jefe; los derechos y obligaciones que se produzcan en este caso entre el patrono y los trabajadores, serán directos", en los mismos términos está redactado el artículo 80. de la "Ley de Trabajo" para el Estado de Aguascalientes de 6 de Marzo de 1928, Es mas completa y precisa la disposición contenida en el artículo 20 de la "Ley Reglamentaria del artículo 123" del Estado de Hidalgo, de 30 de Noviembre de 1928, que dice: "Los patronos serán responsables de la falta del cumplimiento del contrato de trabajo aunque este se celebre por intermediario. Se considera como intermediario a la persona que contrate el trabajo, aún cuando sea por su cuenta, pero en beneficio de una empresa. Las negociaciones establecidas que contraten trabajos con elementos propios y suficientes, no serán considerados como intermediarios sino como patronos que trabajan por su cuenta".

Por último, la Nueva Ley Federal del Trabajo en su artículo 12, define al intermediario usando como modelo el artículo 50. de la Ley anterior, en los siguientes términos: "Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón". Podemos apreciar de inmediato que esta definición utiliza el término "persona" sin distinción alguna, por ello debemos entender que tanto la persona física, como la moral pueden ser intermediarios, lo cual confirmaremos en líneas posteriores, sin embargo, con el objeto de evitar en lo posible cualquier confusión que se pudiera suscitar como ocurrió con el artículo 30. de la Ley del 31, debió emplearse precisando que el intermediario puede

<sup>+14</sup> Confrontar; Alfredo Sánchez Alvarado, Op. Cit., Pág. 303.

ser una persona física o moral, ya que podría suceder que algún patrón pudiera urgir, aún sin razón, que solo una o la otra podía ser intermediario, según conviniera a sus intereses y desde luego, en detrimento de los trabajadores. Por otra parte, la disposición legal que comentamos hace una clara distinción entre las dos formas básicas que puede adoptar la intermediación y a las cuales se pueden reducir todas las formas de ella, las que en su oportunidad veremos, - de esta suerte, al decir el mencionado artículo que intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación, nos plantea esas dos formas básicas de que hablamos, pues al decir "que contra-ta", se refiere a la figura conocida como "contratista", la cual según veremos, debe considerarse como intermediario, pese a las opiniones en sentido contrario de algunos tratadistas, aunque eso sí con las salvedades de que mas adelante hablaremos. Este contratista puede operar de dos maneras distintas, a saber, contratando en nombre propio o por cuenta ajena, sin embargo, parece ser que debido a las disposiciones de los artículos 10 y 11, solo sería intermediario en estricto sentido, el que contrata en nombre propio. Por otro lado, - la Ley al decir "o que interviene en la contratación" parece hacer franca referencia a la figura del intermediario conocida como "ag~~en~~chador".

La Nueva Ley al decir que la contratación realizada por el intermediario debe ser para que las personas contratadas presten servicios a un patrón, nos da el elemento que nos sirve para distinguir quién es intermediario y quién no lo es, así como para determinar quién es el verdadero patrón, pues como hemos dicho, el contrato de trabajo se celebra entre el que presta el servicio y el que lo recibe, independientemente del acto que celebren y las personas determinadas que aparezcan materialmente como contratantes, partiendo para hacer esta determinación, de elementos objetivos que la misma Ley nos proporciona, será mas adelante donde habrémos de volver sobre estos puntos.

De las consideraciones que hemos hecho hasta aquí, podemos decir que en términos generales el concepto de intermediario propuesto por la Nueva Ley es suficiente, sin embargo, teniendo en cuenta que el concepto vulgar, esto es común y corriente, de intermediario nos obliga a considerar como tal a toda persona que intercede o se interpone entre el patrón y el trabajador, debemos plantear un concepto que incluya a todos estos intermediarios y no solo a los que se refiere la Ley en su artículo 12 ya comentado, esto es, que en --



sentido amplio podemos decir que "intermediario" es toda persona física o moral, que contrate por cuenta propia o por cuenta ajena, o bien intervenga en la contratación de uno o mas trabajadores para que presten servicios a otra física o moral, llamada patrón", y en sentido estricto, solo será intermediario "La persona física o moral, que contrate por cuenta propia o intervenga en la contratación de -- otra u otras, llamadas trabajadoras, para que presten servicios a -- otra llamada patrón", así pues, partiendo de estos dos conceptos, podemos encontrar diversos intermediarios desde el punto de vista de la forma que adopten y con objeto de obtener una visión de conjunto de estas clases intermediarias, proponemos el siguiente cuadro clasificador:

INTERMEDIARIO

EN SENTIDO ESTRICTO.

1.- ENGANCHADOR. { a) Contratista { a) Nacional  
b) Enganchador pro- b) Internacional  
piamente dicho.

2.- AGENCIA DE COLOCACION. { a) Oficiales.  
b) Privadas.  
c) Retribuidas.  
d) Gratuitas.  
e) Nacionales.  
f) Internacionales.

3.- EMPRESARIO. { a) Empresa sin elementos propios.  
b) Empresa sin elementos propios-  
y que ejecuta obras o servicios  
en forma exclusiva o principal  
para otra.

1.- REPRESENTAN- { a) Del Patrón { a) Gerentes, Administrado--  
TES. b) Trabajadores que utili- res, capataces, etc.  
zan servicios de otros.

b) Del traba- Apoderados y representan--  
jador. tes en general.

2.- SINDICATOS. { a) Contratación en equipo.  
b) Por cláusula de exclusión.

3.- EMPRESAS SUPRANACIONALES.

4.- SOCIEDADES Y PERSONAS MORALES EN GENERAL.

EN SENTIDO AMPLIO

3).- INTERMEDIARIOS EN SENTIDO ESTRICTO: - a) EL ENGANCHADOR:-

El intermediario es, como ha quedado establecido, un producto de la voracidad del patrón, quien no repara en consideraciones de ninguna especie para perfeccionar y ampliar sus sistemas de explotación: su aparición fué propiciada por la ineficaz legislación civilista cuando ésta era la única que reglamentaba sobre prestación de servicios, - empero, contra lo que se ha llegado a pensar, no fué creado con la única finalidad de eludir responsabilidades patronales, como lo ha afirmado Alfredo Sánchez Alvarado<sup>+15</sup>, ya que los patrones del siglo XVIII y principios del siglo XIX, época en que aparece y se robustece el intermediario, contaban con toda clase de facilidades legales para lograr la expoliación del trabajador sin que para ello fuera necesario recurrir a la intermediación; al menos esta finalidad no era inmediata o primordial. La verdadera finalidad perseguida mediante la intermediación, era de naturaleza económica, ya que, como ha quedado establecido en el inciso anterior de este trabajo, el sistema proporcionaba grandes ventajas económicas al patrón al no tener que efectuar la contratación de trabajadores directamente y entenderse personalmente con ellos durante la prestación de los servicios, pues gracias a él, le bastaba ofrecer el trabajo a una persona pagando un precio que le permitiera a éste realizarlo mediante una subconcentración de trabajadores, quienes prestaban el servicio generalmente a domicilio y por el pago de salario a destajo, de esta manera, esta persona se constituía en un intermediario que, a la vez que enganchaba a los trabajadores, los contrataba, quedando ante la Ley Civil como un patrón, pese a que el verdadero beneficiado con la prestación de los servicios era otra persona, sujeto activo del contrato celebrado con el intermediario, esto es, el verdadero patrón. Posteriormente, al hacer su aparición el Derecho del Trabajo, la intermediación, sin dejar de cumplir su finalidad económica, pasó a ser básicamente un sistema ideal para eludir responsabilidades y obligaciones patronales y, así como es común, tanto patrón como intermediario se cuidan de que éste resulte un insolvente, la intermediación resulta ser a la postre, como ya hemos advertido, la negación misma del Derecho de Trabajo, pues los daños causados por este medio al trabajador, pueden resultar tan graves como si no existiese.

Va precisadas las causas que dieron lugar a la aparición del intermediario, debemos hacer incapié en que el intermediario ha evolucionado adoptando diversas formas, las cuales solo hemos enumerado<sup>+15</sup> Op. cit., pág. 303.

do en el cuadro clasificador que hemos propuesto, el cual hemos dividido en dos grandes grupos que abarcan respectivamente los que hemos denominado Intermediarios en estricto sentido e Intermediarios en sentido amplio, usando como criterio clasificador el que la Nueva Ley Federal del Trabajo los considere como intermediarios o no, pero que -- sin embargo hacen una labor de mediación o interposición entre patrón y trabajador en los términos de los conceptos que hemos apuntado en líneas anteriores. En este mismo orden de ideas hemos propuesto una primer subclasificación, en la que enmarcamos al intermediario que, -- para efectos de este trabajo, hemos denominado "Enganchador" el cual a su vez puede adotar dos formas básicas según su actividad, como -- "contratista" si a la vez que engancha al trabajador, lo contrata y -- como "Enganchador" propiamente dicho si solo se limita a engancharlo, por supuesto en ambos casos, es preciso que la prestación de servicios beneficie a una tercera persona, llamada patrón.

Existe desde tiempo atrás, la costumbre de denominar -- "Contratista" a aquella persona que contrata una obra, generalmente -- de construcción de inmuebles, mediante el contrato llamado de "Obra" -- que regula el Código Civil; en este sentido, la mayoría de los tratadistas del Derecho del Trabajo, vienen usando el término de que hablamos, así como diversas Leyes del Trabajo de los Estados expedidas para reglamentar el artículo 123 de la Constitución de 1917, antes de -- que se facultara exclusivamente al Congreso de la Unión, sin embargo, el artículo 2616 del Código Civil utiliza tal término al definir el -- Contrato de Obras, como podemos apreciar: "El Contrato de obras a precio alzado, cuando el empresario dirige la obra y pone los materiales, se sujetará a las reglas siguientes", así pues el mencionado Código -- habla de "empresario", no de "Contratista", por otro lado, tanto la -- Ley Federal del Trabajo de 1931, como la vigente, tampoco menciona el término en cuestión, no porque no establezca una distinción entre el -- intermediario y la persona que se denomina vulgarmente contratista si -- no porque la diferencia nos la da la esencia misma de cada uno de los contratos en cuestión, esto es, el de trabajo y el de obras, razón -- por la que tal término al menos en el Derecho del Trabajo no tiene lugar alguno, máxime que la persona que contrata una obra, no es un -- intermediario, sino un patrón, como veremos en su oportunidad, por ello la palabra "Contratista" carece de sentido en la legislación de -- trabajo vigente en México, en consecuencia, no hemos encontrado inconveniente, como no sea la costumbre de usar el término en cuestión en el -- sentido ya indicado, para designar "Contratista" al intermediario que --

engancha y contrata a los trabajadores para que presten servicios a un patrón y distinguirlo así, por no encontrar otra palabra adecuada, del que solo los engancha actuando, pudieramos decir, como bolsa de trabajo.

Quando la contratación de trabajadores mediante la intermediación, funciona de la manera indicada, esto es, como enganche y contratación de los mismos por el intermediario, al que ya hemos denominado contratista, será necesario que se cumplan dos requisitos esenciales, a saber, que, por una parte, la contratación de trabajadores, la haga el intermediario, en nombre propio, pues si lo hiciera en nombre ajeno, esto es, del verdadero patrón, la situación sería totalmente distinta y estaríamos frente a un caso de intermediación en sentido amplio sobre el cual hablaremos mas tarde; y por otra parte, que el trabajador se obligue en virtud del contrato celebrado con el intermediario, a prestar el servicio bajo las órdenes o sea, subordinado a una tercera persona, además, como consecuencia, será indispensable que el intermediario no tenga obligación con el patrón de producir algún bien o prestar algún otro servicio que no sea el de proporcionarle mano de obra, pues si existiese tal obligación, también estaríamos ante otro caso de intermediación de la cual nos ocuparemos un poco más adelante. De lo aquí expuesto, podemos observar que en éste y, como veremos, en todos los casos de intermediación, existen tres distintas relaciones jurídicas, las cuales podríamos denominar "primaria" a la establecida entre patrón e intermediario; "secundaria" a la que se establece entre éste último y el trabajador y finalmente, "consecuente" a la que une al patrón con el trabajador contratado por el intermediario, y cuyas naturalezas jurídicas pueden resultar distintas entre sí, según sea el caso particular de intermediación que estudiemos, así, en el caso del intermediario contratista, para la relación primaria podría pensarse en una civil originada en un mandato, sin embargo estaríamos entónces ante un caso de representación legal y, por consiguiente, el intermediario al contratar lo haría en nombre ajeno, lo cual no es el caso; podríamos pensar también en una gestión de negocios, pero para ello sería indispensable que en todos los casos el patrón ignorara las actividades del intermediario, lo cual si llega a ocurrir, pero incluso, no es el caso mas común; si estamos en la posición de encontrar por fuerza una naturaleza civil para la relación primaria en el caso del intermediario contratista, al parecer la mejor solución sería la de asimilarla a la que se crea mediante el contrato de obra, solo que la obligación consistiría, no en ejecutar una obra, ---

sino en conseguir trabajadores que trabajen subordinados a un patrón. Dentro del Derecho del Trabajo, esta relación primaria, surge por lo común de un contrato de trabajo, pues generalmente se dan todos los -- elementos de tal contrato: prestación de un servicio personal a otra persona por el pago de una remuneración, el problema está en que se -- de en el caso, la subordinación, lo cual, repetimos, suele ser fre- -- cuente, distinguiéndose esta situación de la prevista en el artículo 10, segundo párrafo, que dice "Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos", en que el intermediario -- contratista no "utiliza" los servicios de otros trabajadores, sino -- que solo los engancha y contrata, para que éstos presten los servicios directamente al patrón. Creémos que ésta es la verdadera naturaleza -- del intermediario contratista, si bien no hay que dejar de tener presente que en el caso de que éste no esté subordinado al patrón, entón ces será una relación de carácter civil, que por analogía hemos asimilado al contrato de obras. Por otra parte, dado que no está prohibida la intermediación, el contrato que establezca la obligación para una persona, de conseguir la mano de obra que otra necesite, tal contrato, en principio, será perfectamente válido, tanto para el Derecho del -- Trabajo, como para el Civil, en su caso, en todo aquello que no impli que violación a los derechos de los trabajadores y obliga a su cumpli miento a las partes que lo celebren, solo que habrá que tener en cuen ta que si el contrato que celebren intermediario y patrón, tiene por objeto ocultar la identidad del patrón verdadero mediante el engaño a los trabajadores, el contrato en cuestión será nulo por la ilicitud de su objeto y por el contrario, si en él se manifiesta la intención de que el objeto solo sea conseguir y contratar a los trabajadores, -- estaremos ante un caso de representación legal, salvo que el interme diario oculte a los trabajadores la existencia del contrato celebrado con el patrón y se ostente ante ellos con tal carácter. Resumiendo, -- estaremos ante un caso de intermediación en estricto sentido si el -- contrato que da origen a la relación primaria tiene por objeto ocul-- tar la verdadera identidad del patrón o bien, cuando pesa a lo pactado, el intermediario contratista oculta a los trabajadores la identi dad del verdadero patrón, si, por el contrario, el contrato no tiene tal objeto y dicha circunstancia es conocida por los trabajadores por así habérselos indicado en el momento de la contratación, no se esta-- rá frente a un caso de intermediación en estricto sentido.

De lo hasta aquí expuesto, podemos inferir lo siguiente: Por lo que se refiere al patrón, éste resultará responsable aún frente al intermediario el cual, si en el caso, concreto lo encontramos en situación de subordinación, no será mas que otro trabajador y por tanto, el patrón será responsable de todas las obligaciones que la Ley establece en favor de los trabajadores, si por el contrario, la relación jurídica concreta no corresponde a una de trabajo, sino civil, como es lógico, tanto el intermediario como su co-contratante solo serán responsables de las obligaciones a que se hayan comprometido conforme a la legislación civil. Por lo que se refiere al intermediario contratista que tiene el carácter de trabajador, solo responderá ante el patrón de la responsabilidad civil en que hubiere incurrido; conforme a lo dispuesto por el artículo 5o. Constitucional. Si el contrato de intermediación es declarado nulo, las cosas deberán volver al estado que guardaban antes de celebrarlo, siempre que no se afecten derechos de terceros, esto es, de los trabajadores.

Por lo que se refiere a la relación que hemos denominado -- "secundaria", esto es, la establecida entre intermediario y trabajadores por él contratados, hay quienes le niegan incluso existencia, sin embargo, esto no es así porque sí produce ciertas consecuencias jurídicas, las cuales no podrían darse de ser inexistente, ellas son: El patrón que queda ligado a las consecuencias del contrato realizado por su intermediario, siempre y cuando exista con anterioridad el contrato de intermediación esto es, el que ha dado nacimiento a la relación jurídica "primaria" y que no se hayan prestado los servicios o el patrón - haya dado su consentimiento expreso por la contratación de trabajadores realizada por su intermediario, pues de no existir la relación -- primaria la actividad del que contrata a los trabajadores no es la de un intermediario, sino que en verdad está actuando en nombre propio y por otra parte, si el patrón ha dado su consentimiento expreso o bien-tácito, al recibir los servicios, entonces las obligaciones tendrán -- otra fuente sobre las que hablaremos mas tarde al tratar lo relativo a la relación denominada por nosotros "consecuente". Sostenemos que el patrón queda ligado a las consecuencias derivadas del contrato celebrado por su intermediario porque, de acuerdo con el artículo 20. de la Nueva Ley el contrato de trabajo es aquél en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar a otra persona un trabajo personal subordinado, interpretando a contrario sensu la disposición transcrita, contrato de trabajo es aquél por virtud del cual una persona se obliga a recibir - el trabajo personal subordinado de otra, en consecuencia, si para con-

traer esta obligación ha utilizado a un intermediario, la contratación realizada por éste, obliga al patrón, por consiguiente, está obligado a celebrar el verdadero contrato de trabajo en las mismas condiciones pagadas por aquél siempre y cuando no sean inferiores a las condiciones de trabajo y derechos que corresponden a los trabajadores contratados directamente por el patrón, de conformidad con lo dispuesto por la fracción I del artículo 14 de la Nueva Ley, todo ello derivado de la responsabilidad que la Ley les atribuye en el preámbulo del artículo 14 mencionado, a los patrones que utilizan intermediarios: "Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley. . .", esto es, a cumplir con los contratos de trabajo celebrados en estas circunstancias. Por otra parte, el mismo artículo 14 de que hablamos, dispone en su fracción II que "Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores", si nos colocamos en el supuesto de que se hubiere establecido tal obligación desde luego, sería nula pues conforme al artículo 50. de la Nueva Ley - fracción XIII, es nula toda estipulación que establezca "renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo", y una obligación de éste género implicaría desde luego una violación a una disposición expresa en la Ley en perjuicio de los intereses de los trabajadores, pero por otro lado implicaría una renuncia a percibir su salario íntegro y admitir que le fueran aplicados descuentos en contravención a lo dispuesto por el artículo 110, en consecuencia dado el supuesto de que se hubieran estipulado tales descuentos o comisiones y estos hubiesen sido recibidos por el intermediario, de negarse la existencia de una relación jurídica entre éste y los trabajadores, no les quedaría a estos mas solución que recurrir a la vía civil para reclamar el pago de lo indebido, con lo cual solo se abandonaría un problema netamente patronal a la legislación civil, lo cual no es así, porque una estipulación hecha en estas condiciones produciría en el trabajador el derecho a rescindir el contrato de trabajo celebrado con el patrón, no con el intermediario, por supuesto, con apoyo en lo dispuesto por la fracción IX del artículo 51.

Como consecuencia de lo anteriormente expuesto, podemos concluir que si existe cierto tipo de relación jurídica entre intermediario y trabajador, aunque habríamos de admitir que no hay un contrato de trabajo entre ellos. Así pues, si no hay un contrato de trabajo, pero, el intermediario en el caso concreto resulta ser un trabajador, podríamos equipararlo en sus relaciones con los trabajadores, a un representante del patrón aplicando por analogía el artículo 11 de la Nueva Ley, --



el cual dice, "Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores", sin embargo, el problema mayor surge si se considera que en el caso determinado el intermediario no es un trabajador, sino que la relación que lo liga con el patrón de los trabajadores es de naturaleza civil, según lo hemos expuesto en líneas anteriores, porque en materia civil, nos tenemos que basar en lo que los contratantes quisieron pactar y a lo que quisieron obligarse, por consiguiente, si no fué su voluntad -- que el intermediario representara al patrón, no podemos interpretarla en otro sentido y por tanto, estaremos entonces frente a un verdadero intermediario, así pues, en estas circunstancias, ¿de qué naturaleza goza la relación que establece con los trabajadores? En materia Civil podríamos pensar por su similitud, en un contrato de promesa con estipulación en favor de tercero y creémos que una figura similar se encuentra implícita en la legislación laboral en las disposiciones relativas a intermediario.

De la realización de las dos relaciones jurídicas descritas, a las que hemos denominado "primaria" y "secundaria", surge una tercera que es la que mas relevancia tiene y hemos denominado "consecuente", - consiste, ésta sí sin lugar a dudas, en un contrato de trabajo establecido entre el patrón que utiliza intermediarios y el trabajador contratado por ellos, ya que, el intermediario jurídicamente debiera limitarse a poner en contacto a las partes del verdadero contrato de trabajo y desaparecer una vez realizada su tarea, siendo que sí se ostenta, como hemos visto, como patrón, crea una situación irregular en la formación de la relación jurídica de trabajo real que puede atraer graves consecuencias a los trabajadores. De acuerdo con la doctrina del contrato de trabajo y su fundamentación legal, sobre las cuales hemos hablado ampliamente en capítulos anteriores, celebran un contrato de este género, quienes por un lado prestan un servicio personal subordinado - por el pago de un salario y quien por otro lado, recibe tal servicio, - de esta manera, según lo hemos precisado en el inciso anterior al presente, independientemente de quien sea la persona que ofrezca el trabajo y aún quien se obligue a prestarlo, será patrón quien reúna las características y elementos que la Ley le atribuye y exige para serlo y será trabajador quien reúna las características objetivas que la Ley exige para considerarlo como tal, esto es, que sea cual sea el camino que se tome para llegar a la situación de subordinación en el trabajo-

de una persona a otra, será patrón aquél a quien el trabajador se encuentre objetivamente subordinado en la prestación personal de sus -- servicios por el pago de un salario, independientemente, repito, de -- cuál sea la persona determinada que le ofrezca el trabajo o se ostente como patrón, quizá por ello entre otras situaciones posibles, el -- artículo 20 de la Nueva Ley dice que "Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma, . . ." y esa forma, bien puede ser la -- intermediación, realizada a través de un intermediario contratista. -- Confirman nuestra opinión, las palabras de Alberto Arria Salas<sup>+16</sup> - - "Para explicar la figura del intermediario, desde un punto de vista ju -- rídico es necesario no apartarse de las características que son de la esencia del contrato de trabajo, es decir, que cuando una persona - - presta servicios a otra bajo su dependencia, nace entre ellas un con -- trato de trabajo, independientemente de que un tercero en representa -- ción del patrono o carente de ella, lo haya celebrado. Dos hipótesis, solamente, pueden plantearse en el campo de la intermediación, que son como acabamos de indicar, las siguientes: a) Que el intermediario actúe en representación de un patrono; y b) Que el intermediario actúe en su propio nombre y sin representación del patrono.

"El primer caso se explica por sí mismo; la representación -- que tiene conferida el intermediario lo hace actuar en nombre del re -- presentante (sic, debiera decir representado), quien será finalmente -- responsable del contrato celebrado y uno de sus sujetos"

"En el segundo caso, cuando el intermediario contrata a un -- trabajador, por sí mismo y en su propio nombre, si el beneficiario -- del servicio es el patrono, de quien depende el trabajador, el contra -- to de trabajo real y verdadero es el último; relación jurídica que es la que contiene todos los elementos que le son propios para ser tenida como tal". Tal parece que la situación planteada por el intermedia -- rio viene a confirmar la tesis de la relación de trabajo de la cual -- ya hemos hablado, sin embargo insistimos en la inapplicabilidad de dicha tesis porque es la voluntad del patrono manifestada tácita o ex -- presamente al recibir los servicios del trabajador contratado por inter -- mediario, lo que hace emerger el verdadero contrato de trabajo y -- no la simple prestación, máxime si el patrón contrata los servicios -- del intermediario previamente a la contratación de trabajadores como -- es el caso del intermediario contratista, porque entonces la voluntad del patrón se ha manifestado desde que contrató al intermediario. Fi --

+16 Op. Cit. Tomo XVI, pág. 464.

nalmente, la definición de patrón proporcionada por el artículo 10 nos da un argumento mas para confirmar nuestra posición de que el contrato de trabajo real se establece directamente entre quien da y recibe los servicios, pues dicha disposición establece que "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores", esto es, si el objeto del contrato no es la utilización de los servicios por quien los contrata, no podrá éste último atribuírse el carácter de patrón.

El planteamiento del artículo 12 de la Nueva Ley Federal del Trabajo nos ha llevado a considerar dos tipos básicos de intermediario que son el que hemos denominado "contratista", del cual ya hemos hablado y el "enganchador" propiamente dicho, esto es, el intermediario que se limita a servir de punto de contacto a trabajadores y patronos, con el objeto de indicarles a aquellos donde hay trabajo y a estos proporcionarles los trabajadores que requiere, esto es, la actividad del intermediario del que hablamos se limita al simple anganche y no se extiende a la contratación, pudieramos decir que actúa como bolsa de trabajo. A este intermediario concretamente es al que nos referimos cuando dijimos que ciertos casos de intermediación, lejos de ser eliminados deben ser estimulados, si bien, bajo una estricta reglamentación y vigilancia por los abusos que se pueden cometer, ya que debidamente encausada su actividad proporciona un servicio útil a los trabajadores indicándoles dónde ofrecen el trabajo que buscan y a la industria atrayéndole la mano de obra que necesita para su desarrollo, colaborando de esta manera a la reducción del grave problema del desempleo y al desarrollo de las industrias que por una causa u otra padecen de escasés de trabajadores, en este sentido, Armando Porras y López<sup>+17</sup> nos dice: "El intermediario se llama también enganchador. Esta denominación se emplea especialmente en el Norte y en los puertos de nuestro país. El intermediario como los corredores y comisionistas son auxiliares en la vida de los negocios y cumple una función importante. . . El empresario ignora en dónde existe el trabajador y trabajadores especializados que con urgente necesidad requiere su industria. El intermediario conociendo el ambiente, con datos estadísticos y socioeconómicos, semejantes a los promotores, proporciona el técnico o los trabajadores requeridos; en esta forma ha cumplido una doble función: proporciona a los empresarios el elemento humano necesario para integrar la empresa y otra, combatir el desempleo. Naturalmente el intermediario

<sup>+17</sup>"La Nueva Ley Federal del Trabajo", pág. 23.

al poner en relación a los trabajadores con el empresario, desaparece pues su función ha concluido". En efecto, el simple enganchador realiza una función que a la postre resulta benéfica, pese a que se constituye en un mercader de servicios humanos, pero si éste no se limita a relacionar a trabajadores con patronos, entónces da lugar al problema del intermediario contratista del cual ya hemos hablado.

La fundamentación legal de esta figura de la intermediación la encontramos, como ya hemos dicho, en la redacción del artículo 12 de la Nueva Ley, cuando dice, "o interviene en la contratación", por consiguiente, no contrata a los trabajadores, simplemente los engancha, les invita a aceptar un trabajo que un patrón ofrece, si rebasa esta actividad perderá su calidad de simple enganchador. En cuanto a las relaciones que nacen con motivo de su intervención, habremos de decir, que con respecto a la relación jurídica "primaria", que puede estar ligado al patrón por un contrato de trabajo o bien, por un contrato de orden civil que podría ser por sus semejanzas, un contrato de obra, en la misma forma de que hablábamos para el intermediario contratista, según se den o no los elementos del contrato de trabajo. Si el enganchador resulta ser un trabajador, estamos en la misma situación planteada para el contratista, si no es trabajador, pero su actividad tiene por objeto relacionar a los trabajadores desocupados o en demanda de mejor ocupación, con los patronos que necesiten sus servicios<sup>+18</sup> entónces tiene el carácter de Agencia Privada de Colocación sobre las cuales nos ocuparemos mas adelante. Otra posibilidad es que el intermediario solo lo sea en un caso determinado, esto es, no se ocupa de relacionar trabajadores, sino a uno o algunos trabajadores determinados y en forma ocasional, entónces resará para ellos, en lo que les sea aplicable lo que vamos a decir sobre los enganchadores que sí son trabajadores.

Respecto de la relación "secundaria" que se establece entre enganchador y trabajador, no ofrece mayor problema su tratamiento desde el momento en que el enganchador solo le sugiere dónde puede encontrar trabajo y si lo contrata, lo hará en nombre ajeno pues de hacerlo en nombre propio caería en la situación ya vista del intermediario contratista, por consiguiente, equiparamos al enganchador a un representante del patrón. A este respecto cabe recordar que ningún intermediario puede cobrar al trabajador cantidad alguna por concepto de comisiones o retribución con cargo a los salarios de los trabajadores, atento a lo dispuesto por la fracción II del artículo 14 ya transcrito, pero-

-----  
<sup>+18</sup>Artículo 3o. del Reglamento Federal de Agencia de Colocación.

de los términos en que está redactada dicha disposición cabe preguntar ¿Qué ocurre si el intermediario cobra alguna cantidad al trabajador antes de proporcionarle el trabajo?, si de acuerdo con el artículo 82 "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo" ¿Cómo podríamos hablar de retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores? En este punto la Ley Federal ha establecido una limitación para la aplicación de la disposición que no debiera existir, toda vez que la Constitución prescribe en su artículo 123 fracción XXV que "El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos", razón por la que la Ley debiera prohibir es que se cobre retribución o comisión alguna al trabajador por proporcionarle trabajo, sin limitarlo a que tal retribución o comisión se cargue a los salarios. Por otra parte, -- puesto que de acuerdo con el artículo 3o. de la Nueva Ley el trabajo es un derecho, el trabajador no debe pagar cantidad alguna de dinero por obtener trabajo; por consiguiente, quien aprovechándose de la mala situación económica, necesidad o ignorancia de una persona, obtenga de ésta algún beneficio económico con la promesa cumplida o no de conseguirle trabajo y con el objeto de evitar los abusos que con este pretexto se cometen, debiera ser considerado como delito de fraude, concretamente del llamado fraude específico, previsto por el artículo 387 del Código Penal, tal y como han sido considerados como tales la usura (fracción VIII) y ciertas violaciones al salario por parte del patrón (fracción XVII). Lo hasta aquí expuesto no quiere decir que el enganchador no tenga derecho a cobrar por sus servicios, sino que tal cobro lo ha de hacer el patrón que lo utiliza y en este sentido tiene tanto derecho como cualquier trabajador y goza de la protección de las Leyes del Trabajo.

Por lo que se refiere a la relación jurídica que es consecuencia de las dos anteriores, esto es, la establecida entre patrón y trabajadores, ofrece aún menos problemas en esta figura y sin necesidad de ampliar las consideraciones que ya hemos realizado al respecto con anterioridad, concluimos que es una relación jurídica establecida por un contrato de trabajo y por consiguiente los contratantes se sujetan a todas las disposiciones de las Leyes protectoras de los trabajadores.

Finalmente, los patronos que utilizan intermediarios, tanto contratistas como simples enganchadores, por disposición del artículo 14 de la Nueva Ley son responsables de todas las obligaciones que se deriven de la misma Ley y de los servicios prestados, por consiguiente, repetimos, dada la redacción del artículo 20, en relación con el

artículo 31 que dice "Los contratos y las relaciones de trabajo -- obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean -- conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad", -- el patrón está obligado a cumplir con las obligaciones contraídas -- por su intermediario en todo aquello que sea superior a las condi-- ciones de trabajo y derechos que correspondan a los trabajadores -- que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento del patrón y que hayan sido contratados directamente, (artículo 14 Frac ción I) porque de no darse tal circunstancia, entónces los trabaja-- dores contratados por intermediario tienen derecho a prestar sus -- servicios en las mismas condiciones que los contratados directamen-- te. Por otra parte, interpretando el artículo 14 en el sentido más-- favorable al trabajador, debemos concluir que en la posibilidad -- bien extraña, de que el intermediario pactara con los trabajadores-- por él contratados, condiciones superiores a los que laboran en la-- empresa del patrón, también estos últimos tendrían derecho a que se elevaran en la misma proporción, las condiciones de trabajo y dere-- chos que les corresponden hasta igualarse con los trabajadores con-- tratados por el intermediario, siempre y cuando se reuniera el re-- quisito de que los trabajos ejecutados sean similares.

Volviendo a nuestra clasificación general de intermedia-- rios, recordemos que tanto el enganchador contratista como el engan-- chador propiamente dicho, pueden operar no solo dentro del territo-- rio de un Estado determinado, concretamente, dentro de nuestro país, sino que con frecuencia extienden sus actividades mas allá de las -- fronteras nacionales, esto es, operan a nivel internacional consi-- guiendo en otro país, la mano de obra que no existe o sobre todo que es muy cara, en aquél donde se encuentran establecidos los patrones que la requieren. El problema es mas grave en éste caso ya que al -- tratar de proteger al trabajador nacional que va a prestar sus ser-- vicios en el extranjero la Ley nacional se topará, por un lado, con las limitaciones establecidas por las distintas legislaciones nacio-- nales, incluso con la carencia de reglamentación en materia del tra-- bajo y por otra parte con el principio de territorialidad de la Ley que impedirá que ésta produzca efectos mas allá de los límites fron-- terizos, como es el caso tan lamentable de nuestros braceros quienes generalmente son contratados mediante intermediarios, ya que normal-- mente el patrón, por no decir que nunca, no viene a buscar y contra-- tar a los trabajadores que necesita, sino que para ello se vale de-- intermediarios los cuales únicamente los enganchan o de plano los -- contratan.

La Nueva Ley Federal del Trabajo exige en su artículo 28, una serie de requisitos que deben cumplirse en la contratación de trabajadores mexicanos que van a prestar sus servicios fuera de la República Mexicana, sin embargo, el mayor problema se encuentra en que el patrón no radica, ni tiene su empresa o bienes dentro del territorio nacional, sino fuera de sus fronteras, por consiguiente la ejecución de un laudo favorable a los trabajadores contratados - en estas circunstancias, por lo común de escasos recursos y bajos salarios, es prácticamente imposible, tanto por el costo que ello - podría significar, como porque en el caso particular de los Estados Unidos, este país de ciento por ciento capitalista y allá el patrón gozaría seguramente de una impunidad absoluta. Lo dispuesto por la fracción II del artículo mencionado, exigiendo que el patrón señale domicilio dentro de la República no serviría para nada, llegado el caso de la ejecución del laudo. Por otra parte, si bien es cierto - que la fracción III del mismo artículo exige al patrón la constitución de una fianza o depósito para garantizar el cumplimiento de -- las obligaciones contraídas, no especifica si todas las obligacio-- nes laborales o nada más las especiales que contrae al contratar -- trabajadores para que éstos presten sus servicios en el extranjero, pensamos que solo se refiere a éstas últimas ya que de acuerdo con la fracción V una vez que el patrón compruebe ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que ha cumplido las obligaciones contraídas, - se ordenará la cancelación de la fianza o la devolución del depósi-- to, por consiguiente, una vez salido el trabajador mexicano de nues-- tras fronteras, se encuentra a expensas de la voluntad del patrón y fuera del alcance protector de nuestro Derecho de Trabajo, por lo - que pensamos que el problema de esta clase de trabajadores se en-- cuentra básicamente en manos de los órganos de representación inter-- nacional del Gobierno mexicano, cuya resolución solo puede obtenerse mediante tratados internacionales celebrados con el Gobierno de los Estados Unidos de Norteamérica. Por lo que se refiere a esta clase de intermediarios pudiera disminuirse el problema, si tratándose de nacionales/<sup>de/</sup>otro país, se les impide la entrada al territorio nacional cuando se haya comprobado que sirven a patrones extranjeros que no cumplen con sus obligaciones como tales frente a sus trabajado-- res; tratándose de intermediarios de nacionalidad mexicana bien pu-- diera impedírseles el ejercicio de tal oficio y sancionarlos en ca-- so de reincidencia ya sea con multas o aún con cárcel si las viola-- ciones representaran un daño económico para el trabajador. La solu--

ción de este problema puede estar al alcance y quizá en última instancia resultare mas efectivo, de la Organización Internacional del Trabajo, organización que está en posibilidad de regular jurídicamente situaciones como la de nuestros trabajadores prestando servicios en el extranjero, por supuesto, mediante recomendaciones y tratados, tal como lo hizo respecto de la situación de trabajadores indígenas de los países miembros que suscribieron el convenio No.50, del cual México no es parte y que tiende a regular la actividad de los intermediarios en el campo internacional, si bien limitándose a un caso concreto, como se desprende del inciso 'A' del artículo 2o. de dicho convenio, que dice "A los efectos de este convenio: A) El término reclutamiento comprende todas las operaciones realizadas con el objeto de conseguir para sí o proporcionar a un tercero, llamado de obra de personas que no ofrezcan espontáneamente sus servicios, ya sea en el lugar del trabajo, en una oficina pública de migración o de colocación o en una oficina dirigida por alguna organización patronal sujeta al control de la autoridad competente. . ."<sup>+18</sup> Como podemos apreciar, la situación regulada por este convenio es muy particular y no alcanza todos los casos de intermediación en el campo internacional, pero no deja de constituir un paso hacia la limitación y regulación de las actividades de quienes se dedican a la importación y exportación comercial de seres humanos. El problema particular de los braceros mexicanos podría ser resuelto por este medio, esto es mediante un convenio propuesto por la Organización Internacional del Trabajo y por un tratado celebrado directamente entre los gobiernos de nuestro país y del vecino del Norte, si bien, hemos de recordar la lentitud de los procedimientos para la realización de acuerdos internacionales, amén de las complicaciones y obstáculos que propician el choque de intereses nacionalistas que muchas veces han impedido y seguirán impidiendo la obtención de Justicia mas allá de las fronteras nacionales.

b) AGENCIAS DE COLOCACION: En párrafos anteriores dejamos apuntado que si la relación "primaria" establecida, en el caso del intermediario simplemente enganchador, entre éste y el patrón era de naturaleza civil, aquél, tiene el carácter de Agencia de Colocación, carácter que le hemos atribuido atento a lo dispuesto por el artículo 3o. del Reglamento Federal de Agencias de Colocación, que señala como objeto primordial de las mismas, el relacionar a los trabajadores desocupados o en demanda de mejor colocación,

-----  
<sup>+18</sup> Revista Mexicana del Trabajo, 5a. Época, Tomo IX, Núms. 5 y 6, - Mayo-Junio de 1962, páj. 119.



con los patrones que necesiten sus servicios y en consecuencia, si una persona persigue tal objeto, con su actividad realizada profesionalmente para brindar una mejor protección a los trabajadores y reglamentar tales actividades, debe ser considerada como una Agencia de colocación y obligado a someterse a la vigilancia de las autoridades competentes y a las disposiciones de las Leyes del Trabajo.

Esa actividad de enganchamiento de trabajadores es realizada profesionalmente por las Agencias de Colocación, las cuales ya eran conocidas desde el siglo XIX, aunque hacia el siglo XV es posible encontrar un sistema similar para la colocación de trabajadores y que llevaban a cabo las llamadas Asociaciones de Compañeros de las cuales Mario de la Cueva<sup>+19</sup> nos habla en el siguiente párrafo -- "Ya indicamos y volveremos al tema, que en el siglo XV se formaron, al lado de las corporaciones, las asociaciones de compañeros, cuya finalidad era la ayuda mutua y la defensa de los intereses frente a los maestros; estas asociaciones crearon albergues para compañeros - (Auberge de la Mére en Francia, Herbergen Für Wandernde Gesellen en Alemania), a los cuales tenía derecho de ingresar todo compañero que viniera de otra ciudad en busca de ocupación; se le proporcionaban habitación y alimentos hasta tanto se le encontrara ocupación, pero debía reintegrar esos gastos con los primeros salarios que percibiera. Con la destrucción que hizo el Estado de las asociaciones de compañeros, desaparecieron también sus albergues".

Ya hemos advertido que durante la Revolución de 1848- en Francia, una de las peticiones de los trabajadores era precisamente que se suprimieran las agencias de colocación que existían en esa época, aumentando en número cada día, y que constituían un instrumento más de explotación, ya que cobraban a los trabajadores una remuneración por sus servicios, razón por la cual, al triunfo de la Revolución, la supresión de tales agencias, fué uno de los primeros triunfos del proletariado revolucionario, junto con la supresión del intermediario, y fueron substituidas por agencias oficiales de información, solo que al igual que con los intermediarios, al fracazar la Revolución, volvieron a instalarse las agencias privadas retribuidas de colocación. Mas adelante, por decreto de 25 de Marzo de 1852 se reglamentó en Francia el funcionamiento de dichas agencias, ordenándose que su funcionamiento fuera autorizado por el Municipio y vigiladas por el mismo, al cual también le correspondía fijar las tarifas según las cuales se cobraría una cuota a los trabajadores, la --

<sup>+19</sup>"Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo II, pág. 25.

que sería devuelta si no se le encontraba ocupación, sin embargo, debido a la falta de vigilancia, los abusos continuaron. Hacia 1904 se dictó una Ley que, complementada por las Leyes de 1925 y 1928, regula dos tipos de agencias de colocación, las oficiales y las privadas, tratando de suprimir las segundas; prohíben además que se cobre cantidad alguna de dinero a los trabajadores y prescribe que las agencias oficiales se integren con representación de los sectores obrero y patronal.

En Alemania, las Agencias privadas de colocación, verdaderas empresas mercantiles según Mario de la Cueva, fueron suprimidas en 1931 por una Ley de 1922 que solo autoriza la existencia de Agencias oficiales, las cuales no cobran cuota alguna a los trabajadores y exige que los patrones denuncien sus plazas vacantes, aunque sin limitar la libertad de contratación. La Legislación fascista del Trabajo, en Italia, suprimió las Agencias privadas y consideró la Colocación de los Trabajadores como un servicio público y como una obligación de los patrones el contratar a los trabajadores que le proporcionasen las agencias de colocación.

En México, la Constitución General de la República, hace mención expresa a las Agencias de Colocación en su artículo 123 fracción XXV que dice "El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular". En la mayoría de las Leyes de los Estados reglamentarias del artículo 123 de la Constitución aparecen disposiciones relativas a estas agencias, de las cuales transcribimos algunas en vía de ejemplo: Artículo 11 de la Ley del Trabajo para el Estado de Aguascalientes, del 6 de Marzo de 1928, que dice, "El servicio para la colocación de los obreros será gratuito, ya sea que se realice por oficinas municipales o bolsas de trabajo o cualquier otra institución oficial o particular, prohibiéndose a las agencias de empleo que se cobre retribución para obtener trabajo"; la Ley del Trabajo del Estado de Chihuahua, de 27 de Junio de 1922, dice en su artículo 286 del Capítulo XX, llamado "Del Registro de Colocaciones": "Dependiente de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje se establecerá un registro de colocaciones, cuyas funciones serán las de coordinar la oferta y la demanda de trabajo, buscando para los trabajadores la ocupación conveniente y para los patrones los obreros competentes", artículo 287 "La oficina correspondiente anotará, clasificará y publicará por cuantos medios estén a su alcance, todas las solicitudes de trabajadores que-

hagan por su intermedio y todas las ofertas de colocación que reciba, haciendo conocer a los interesados las demandas que corresponden a su oferta", artículo 289, en lo conducente ". . . La inscripción será -- gratuita, lo mismo que el servicio de los agentes conductores de obreros que dicha oficina reclame". La Ley Federal del Trabajo de 1931, - en su artículo 14 se refiere a éstas Agencias de Colocación, pero deja su regulación a reglamentos que se expidieron con posterioridad y dice "El Ejecutivo de la Unión, los Gobernadores de los Estados y Territorios y el Jefe del Departamento del Distrito Federal, deberán establecer en todos los puntos que estimen necesario, dentro de sus jurisdicciones respectivas, agencias de colocaciones gratuitas que funcionarán de acuerdo con los reglamentos que al efecto se expidan".

El Reglamento a que se refiere el artículo 14 de la -- Ley del 31, fué expedido con el carácter de federal, el 6 de Marzo de 1934 y en él, siguiendo la tónica propuesta por la Constitución, se autoriza el funcionamiento de Agencias de Colocación, Públicas y Privadas, estando las últimas, sujetas al control de la Bolsa de Trabajo dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, conforme a la fracción V del artículo 15 de la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado. Por otra parte, de acuerdo con la fracción XXV del artículo 123 Constitucional, así como el Reglamento, está prohibido terminantemente, como ya lo habíamos expresado, que estas agencias cobren por sus servicios a los trabajadores, lo cual no implica que dichas agencias cobren a los patronos que requieran trabajadores por su conducto, por lo que también hemos clasificado a este género de intermediarios como agencias retribuidas y gratuitas, según cobren o no -- los patronos, ya que legalmente, las agencias que cobren alguna cantidad a los trabajadores, deben ser suprimidas y combatidas, sin perjuicio de que sería conveniente que se les aplicara una sanción penal a los administradores, representantes o agentes de estas agencias en caso de incurrir en tal violación a la Ley y a los derechos de los trabajadores, tal como lo propusimos en el inciso inmediato anterior de esta tesis. Es de advertirse que conforme a la Ley del 31, así como con la vigente, las agencias públicas u oficiales, no pueden cobrar ni a patronos ni a trabajadores, empero, conforme con el convenio número 34, de 18 de Octubre de 1936, de la Organización Internacional del Trabajo, del cual México es parte, deben ser suprimidas todas las agencias retribuidas, sea que cobren por sus servicios al trabajador o al patrón, por lo que solo pueden subsistir de acuerdo con dicho -- convenio, las agencias gratuitas ya que el artículo 16. de dicho con-

venio dice: "A los efectos de este convenio, la expresión, agencia retribuida de colocación, significa:

"a) Las agencias de colocación con fines lucrativos, es decir toda persona, sociedad e institución, oficina u otra organización que sirva de intermediario para procurar un empleo a un trabajador o UN TRABAJADOR A UN EMPLEADOR, con objeto de obtener de uno u otro, un beneficio material directo o indirecto. Esta definición no se aplica a los periódicos u otras publicaciones a no ser que tengan por objeto exclusivo o principal el de actuar como intermediarios entre empleadores y trabajadores.

"b) Las agencias de colocaciones sin fines lucrativos es decir, los servicios de colocación de las sociedades, instituciones, agencias u otras organizaciones que sin buscar un beneficio material perciban del empleador o del trabajador, por dichos servicios un derecho de entrada, una cotización o una remuneración cualquiera" De los términos del artículo transcrito se concluye que es ilegal el funcionamiento en nuestro país, de las llamadas Agencias retribuidas de colocación, atento a que México es parte del convenio mencionado. Por el contrario, la Ley Vigente en este respecto, está acorde con el convenio 34 mencionado ya que en su artículo 537 dispone que "El Servicio Público de empleo tiene por objeto acopiar informes y datos que permitan procurar ocupación a los trabajadores.

"Los sistemas privados para la colocación de los trabajadores NO PODRAN PERSEGUIR FINES LUCRATIVOS y sus servicios serán gratuitos para los trabajadores. Podrán quedar exceptuadas de la prohibición de perseguir fines lucrativos, las agencias dedicadas a la colocación de trabajadores que pertenezcan a profesiones en las que la colocación se efectúe en condiciones especiales"

Con la expedición de la Nueva Ley Federal del Trabajo que dedica el capítulo IV del Título XI, al establecimiento de las bases sobre las que ha de funcionar el Servicio Público de Empleo, quedaron derogadas todas las disposiciones del Reglamento de 1934 y el artículo 14 de la Ley del 31. En el artículo 538 nos dice cuales serán las funciones de este que la Ley llama Servicio Público de Empleo en los siguientes términos: "El Servicio Público de Empleo tiene las funciones siguientes:

"I.- Llevar un registro de las personas que soliciten empleo y de las empresas que manifiesten tener puestos vacantes;

"II.- Dirigir a los solicitantes más adecuados por su preparación y aptitudes, hacia los empleos vacantes;

"III.- Practicar investigaciones para determinar las causas del desempleo y formular informes que contengan las bases para una política de pleno empleo;

"IV.- Solicitar toda clase de informes y estudios de las instituciones oficiales, Federales o estatales y de las particulares que se ocupen de problemas económicos, tales como los institutos de investigaciones sociales y económicas, las organizaciones sindicales, las cámaras de comercio, las de industria y otras instituciones semejan --  
tes; y

"V.- Las demás que le confieran las Leyes.

"Para el cumplimiento de sus funciones, el Servicio Público de Empleo se establecerá en los lugares que se juzgue conveniente".

Finalmente, el artículo 539 pree la elaboración de un reglamento para regir el Servicio Público de Empleo: "El Servicio Público de Empleo y los sistemas privados se regirán por los reglamentos que se expidan. En los mismos reglamentos se determinarán las excepciones a que se refiere el párrafo segundo del artículo 537", este reglamento a que se refiere el artículo transcrito, aún no se ha expedido, por lo que la oficina correspondiente viene operando en la actualidad conforme a las disposiciones del reglamento de 1934 de que ya hablamos, con la salvedad de que por Decreto Presidencial de 27 de Septiembre de -- 1971 se creó un Dirección denominada "Del Servicio Público del Empleo", dependiente de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, de la cual depende a su vez, el Departamento de la Bolsa Federal de Trabajo, creado 21 25 de Marzo de 1957 con apoyo en lo dispuesto por el Capítulo -- XI, Sección V del referido reglamento de 1934, Dirección y Departamento que en la actualidad tienen a su cargo el desempeño de las funciones que le atribuye la actual legislación del Trabajo, las cuales son fundamentalmente, aquellas a las que se refieren los artículos 537 y -- 538 de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

La Nueva Ley en sus artículos 537 a 539 organiza un órgano encargado fundamentalmente, de procurar ocupación a los trabajadores, sobre la base de que tal servicio es de carácter público y que, en consecuencia, conforme a la moderna doctrina del Servicio Público, debe ser desempeñado por el Estado, si bien se puede auxiliar de los particulares, pero manteniéndolos bajo un estricto control, ya que el servicio que ha sido considerado por la Ley como Público, está destinado a dar satisfacción a una necesidad social que por su importancia requiere de la intervención estatal para su debido cumplimiento, esto es, --

que, "El servicio público es una actividad directa del Estado o autorizada a los particulares, que ha sido creada y controlada para asegurar, de una manera permanente, regular, continua y sin propósito de lucro, la satisfacción de necesidades colectivas de interés general y de carácter material, económico y cultural y sujetas a un régimen de policía (Derecho Público en general) y por ahora, a un régimen de Derecho Privado en los servicios públicos concesionados en lo que se refiere a sus relaciones con el público", conforme a esta definición -- proporcionada por Andrés Serra Rojas <sup>+20</sup> la necesidad que tiene el trabajador de encontrar ocupación y en cierto modo, la necesidad del patrón de encontrar los trabajadores que requiere en su empresa ha sido considerada por la Ley como una necesidad colectiva que debe ser satisfecha por el Estado y que por ende se debe sujetar en cuanto a su satisfacción a un régimen de Derecho Público. Por consiguiente, la Nueva Ley Federal del Trabajo contiene una contradicción al autorizar el funcionamiento de lo que llama en el segundo párrafo del artículo 537 y artículo 539, "Servicios Privados", pues si bien el servicio público puede encomendarse a los particulares para su desempeño, no por ello pierde su carácter público para convertirse en privado, siendo que lo que debió haberse previsto es que el servicio público del empleo puede ser desempeñado por particulares y no declararse, repetito, que pueden existir sistemas privados para la colocación de los trabajadores lo cual está en franca contradicción con la noción de servicio público proporcionado por la moderna teoría creada al respecto.

En lo que si coincide con la noción de servicio público es en la prohibición de que con tal motivo se persigan fines lucrativos, lo cual no quiere decir que no se pueda cobrar cantidad alguna a los usuarios del servicio público, sino que las cantidades que deben aportar éstos por la utilización del mismo, está sujeta al control del Estado y se fija brevemente mediante tarifas que permitan su subsistencia y funcionamiento, solo que en esta materia, dada la disposición Constitucional de que los servicios de colocación de trabajadores -- sean gratuitos para éstos, solo se puede cobrar a los patronos que requieran los servicios de trabajadores por ese conducto, por ello, el artículo 537 después de prohibir que se persigan fines lucrativos, -- agrega que tales servicios serán gratuitos para los trabajadores, con lo cual quiere decir que si se puede establecer una tarifa a cargo de

---  
<sup>+20</sup>"Derecho Administrativo", t.º 1, p.º 122.

los patrones. Empero, pese a la declaración de la Exposición de Motivos de la Nueva Ley, en el sentido de que las disposiciones relativas al Servicio Público del Empleo, tienden a armonizarse con la Constitución y "El Convenio de la Organización Internacional del Trabajo", -- (seguramente se refiere al Número 34), es de nuestra opinión que fracasará en tal intento porque como vimos en líneas anteriores, claramente el mencionado Convenio, prevé la supresión de las Agencias Retribuidas de Colocación y considera como tales, en síntesis, a toda -- aquella organización que cobra alguna cantidad de dinero, por cualquier concepto, a empleadores y trabajadores, de lo cual inferimos, en su oportunidad, que ninguna agencia puede cobrar nada por servicios a ninguna persona y que de hacerlo, debe ser suprimida, por consiguiente, de acuerdo con ese Convenio a cuyo cumplimiento se ha obligado el Estado Mexicano, la existencia de las Agencias Privadas que cobran cuotas o tarifas a los patrones, es ilegal.

El problema creado por el desempleo es de una enorme magnitud en nuestra nación y desgraciadamente el poder público no cuenta aún con elementos suficientes para cubrir adecuadamente el servicio de colocación de trabajadores y por ello, quizás, no se ha dado el paso a la supresión de las agencias retribuidas, pese al Convenio a que nos hemos referido y es más, observando la realidad mexicana, pensamos -- que tal supresión lejos de mejorar la situación de los trabajadores -- que utilizan tales servicios, la empeoraría, no obstante los abusos -- que cometen las agencias privadas, pues el Estado aún no tiene en esta materia, suficiente capacidad de acción para cubrir el servicio -- que proporcionan los particulares, razón por la cual, es de esperarse como la medida adecuada para dar cumplimiento a nuestros compromisos internacionales, que nos adherimos al Convenio Número 96 de la misma Organización Internacional del Trabajo, concluido en el año de 1949, -- según el cual, las naciones que lo suscriban pueden optar por una de dos posibilidades planteadas: la primera, consiste en reglamentar y -- controlar el funcionamiento de las Agencias Retribuidas de Colocación, la segunda, suprimirlas progresivamente, conforme el Servicio Público del Empleo pueda suplirlas. De esas dos posibilidades la que a nuestro juicio podría resultar más conveniente es la segunda, ya que respecto, las agencias privadas cometen muchos abusos con motivo del desempleo de sus actividades, por otra parte, cuando por esta posibilidad sería posible la subsistencia legal de tales agencias, al menos -- temporalmente y sin referir con la noción de servicio público, ya que --

se les sugetaría a un régimen de concesión, en el cual sería deseable y es mas, sería indispensable, que se fijara una tarifa para el cobro por sus servicios a los patrones y se sujeta la concesión a un régimen de control muy estricto y a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como a un término breve de duración, solo prorrogable para el caso de que la agencia haya tenido un buen desempeño y de que la Dirección del Servicio Público del Empleo no pueda suplirlas en sus funciones llegada la fecha de cancelación. - Independientemente de lo anterior, deberán establecerse sanciones adecuadas para el caso de violación a la Ley o al Reglamento, las cuales, volvemos a insistir, deberán ser, según la gravedad del caso particular, de índole económica estableciendo una escala de aumento progresivo y duplicativo para el caso de reincidencia y aún, de índole corporal para el caso de que se cobre remuneración alguna a los trabajadores que busquen colocación por su conducto.

Por último, existe entre nosotros, concretamente, entre los que hemos realizado estudios de nivel técnico o profesional, un grave problema de desempleo que no se logra superar en la mayor parte, de los casos particulares y de las ramas técnicas o profesionales, hasta varios años después de obtenido el título que acredita nuestro grado académico, con un serio perjuicio a los intereses, ya no tan solo particulares de los recién egresados, sino de la colectividad que por un lado, ha invertido una considerable suma de dinero en la formación técnica o profesional de los estudiantes, cuya recuperación solo se logra mediante el adecuado aprovechamiento de los mismos, una vez terminados sus estudios y por otro lado, el desarrollo económico e industrial del país se retrasa al no aprovechar de inmediato los conocimientos de los nuevos profesionistas, cuando no, en muchas ocasiones pierde definitivamente la oportunidad, al propiciar, con el desempleo, que el recién graduado busque otro tipo de ocupación que le reditúe recursos económicos de inmediato, abandonando definitivamente la ocupación para la cual se preparó en las aulas, o bien, que busque ejercer su actividad, en países que le ofrecen ocupación inmediata y bien remunerada, causando con ello un daño irreparable a la nación, el cual bien podría evitarse organizando un sistema de Bolsas de Trabajo obligatorias para todas las escuelas técnicas o profesionales, gratuitas para trabajadores y patrones y rigurosamente controladas por un Departamento u oficina creado exprofeso, dependiente de la Dirección del Servicio Público del Empleo. Así mismo, con el objeto de hacer posible y - -



efectiva la colocación de los nuevos profesionistas y técnicos y por qué no, también de los trabajadores en general, sería muy conveniente y necesario exigir obligatoriamente, de los patrones, la denuncia de las plazas vacantes, a la Dirección del Servicio Público del Empleo, pero garantizando la libertad de contratación, razón por la cual, el aspirante a cubrir la vacancia propuesto por la Dirección, deberá llenar los requisitos administrativos y legales cuyo cumplimiento exige el patrón a todos sus trabajadores, así como dejar plenamente comprobada su capacidad para desempeñar el puesto que pretende obtener; será necesario, por otra parte, que se fije un término a la Dirección para presentar su candidato, el cual deberá ser tan breve como lo requiera la naturaleza del trabajo a desempeñarse, en razón a la buena marcha de la empresa del patrón, a juicio de la propia Dirección o mejor aún, conforme a una tabulación previamente formulada por una comisión integrada por representaciones de trabajadores, patrones y de la propia Dirección.

Por el ámbito espacial en que desarrollen sus actividades, las Agencias de Colocación pueden clasificarse en Nacionales e Internacionales, según se circunscriban a un solo Estado o bien, se extiendan a dos o más de ellos y se puede aplicar a tales agencias lo que aquí se ha venido diciendo en términos generales de las agencias de colocación, tan solo con las siguientes variantes: El órgano bajo cuya competencia deberán quedar sometidos, será desde luego uno de carácter internacional, que bien podría ser la Organización Internacional del Trabajo actuando en combinación con los órganos que dentro de cada país ejerzan funciones similares a nuestra Secretaría del Trabajo y Previsión Social y por otra parte, como el interés por el aprovechamiento de los recursos humanos es de suma importancia sobre todo tratándose de trabajadores especializados o profesionales, debe limitarse con un criterio nacionalista, el funcionamiento de tales agencias, las que por otra parte, en un régimen legal como el nuestro no tendrían una verdadera base legal, ya que el servicio de colocación es un servicio público, por consiguiente, a cargo del Estado, el cual no puede extenderse en sus actividades más allá de las fronteras nacionales, salvo ciertos casos de excepción que no viene al caso mencionar, y que se limitan a cierta protección al nacional en territorio extranjero y la representación internacional de nuestro Gobierno.

c) EMPRESARIO: Entre los muy variados problemas creados por la intermediación, quizás el que ha causado mayor inquietud -

por ser sus consecuencias mas perjudiciales para los trabajadores y por ser mas difícil distinguirlo de un verdadero patrón, dada su -- constitución, aparentemente legal, es el que ha venido creando, desde el siglo XVII el conocido vulgarmente con el nombre de "contratista", al cual ya nos hemos referido someramente en líneas anteriores, así, recordémos como a él se refiere Carlos Marx, en un párrafo ya -- transcrito, como aquél a quien el patrón encarga la realización de -- un trabajo, a un precio que le permita contratar a su vez a los trabajadores que habrán de realizarlo. El sistema está dotado de una -- aparente legalidad pues, como es obvio, el patrón se cuida de realizar con el intermediario, un contrato del orden civil conocido, desde el Derecho Romano, como "Locación de Obras" o Contrato de Obras -- a Precio Alzado, acto jurídico, al cual el patrón acude para eludir sus responsabilidades de carácter laboral, desviándolas hacia una in -- terpósita persona que asume contractualmente la responsabilidad de -- la realización de una obra, la cual va a ser desarrollada materialmente por los trabajadores por él contratados, persona a la que comúnmente se le conoce con el nombre de contratista, especialmente en el ramo de la construcción de edificios, casas, etc., pero que, como en su oportunidad señalamos, recísimamente al designar de esa manera -- al intermediario que engancha y contrata trabajadores, sin obligarse a ninguna otra cosa que implique la realización de un trabajo o servicio distinto, tal nombre no tiene significado alguno en nuestro -- lenguaje jurídico-legal, pues la persona que celebra tal contrato, -- o bien es un patrón, o bien es un intermediario, como mas claramente se encarga de indicárnoslo Mario de la Cueva en el siguiente párrafo, "La Nueva Ley suprimió el término contratista, que no tenía razón de ser, pues o bien era un representante del patrono, o un intermediario o un patrono verdadero"<sup>+21</sup>, así pues, es impropio referirse a éste intermediario, cuando lo es, con la palabra contratista, siendo -- que el término adecuado es, para el caso de que no sea un intermediario, el de Patrón y para el caso de que si sea un intermediario, y -- con el objeto de distinguirlo de los demás intermediarios a que nos estamos refiriendo en este trabajo, lo designaremos en adelante, Empresario, por la circunstancia de que si no constituye la cabeza -- de una empresa que organiza para desarrollar su labor, ocultando --- tras sus espaldas al verdadero patrón, sin embargo, no hay que dejar

<sup>+21</sup> "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" Pág. 169

de tener en cuenta que el Código Civil al hablar de empresario se refiere precisamente al patrón, esto es, no al que aparenta serlo, no obstante, por la razón anotada, usaremos el término intermediario empresario para designar a éste género de intermediarios.

Como recordaremos, al proponer la clasificación de intermediarios, encontramos dos clases dentro de la clasificación de empresario, esto es, el que tiene una empresa con elementos propios y el que tiene una empresa sin elementos propios y que ejecuta obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, esto es, dos formas que representan otras tantas variantes del mismo problema y a las cuales nos referiremos en el mismo orden en que fueron propuestas.

A) Empresario Con Empresa Sin Elementos Propios:- El problema es abordado en la actualidad por el artículo 13 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, sin embargo, fue tratado también por diversas Leyes de los Estados expedidas con anterioridad a la Ley Federal del Trabajo de 1931 y vienen a constituir sus antecedentes históricos, por lo que reproducimos a continuación algunas disposiciones relativas contenidas en algunas de esas Leyes: Algunas, como la "Ley del Trabajo" para el Estado de Campeche, de 5 de Febrero de 1925, pretenden resolver el problema según que el que ordena la obra, la dirija o no, así esta Ley, en su artículo 34, nos dice "Los llamados contratistas que ejecutan obras, cumpliendo con la voluntad de su patrono, solo en lo que se refiere al resultado final, pero no a la manera de ejecutar el trabajo, tendrán las mismas obligaciones y derechos que los patronos", en el mismo sentido, la "Ley del Trabajo" del Estado de Chihuahua, de 27 de Junio de 1922 (artículo 26) y la Ley sobre Indemnizaciones por Accidentes Sufridos en el Trabajo", del Estado de Sonora, de 8 de Octubre de 1918, (artículo 10 fracción VIII); estas disposiciones solo hacen referencia a uno de los elementos que sirven para distinguir al intermediario empresario del verdadero empresario del Derecho Civil. Una disposición mas precisa y que constituye un antecedente del actual artículo 13, es la contenida en el artículo 136 de la "Ley del Trabajo", del Estado de Michoacán, de 10. de Septiembre de 1921 que dice, "Para los efectos de lo dispuesto en el inciso (sic) XIV, del artículo 123 de la Constitución General, entiéndese por accidente, todo daño corporal que el operario sufra en ocasión o por consecuencia del trabajo a ejecutar en por cuenta ajena, por los patronos o particulares o por compañías propietarias de la Obra, explotación o industria, se considerará como patrón al contratista, subsistiendo siempre la responsabilidad subsi-

diaria del propietario de la obra o industrias", lo interesante de esta disposición es que establece una responsabilidad solidaria entre el propietario de la obra y el llamado contratista, sin distinción alguna, esto es, aunque efectivamente se trate de un empresario conforme a Derecho Civil y un patrón conforme al Derecho del Trabajo. Otras Leyes, como la "Ley del Trabajo y de la Previsión Social", del Estado de Sinaloa, de 15 de Julio de 1920, prohíben que los llamados contratistas, contraten a los trabajadores, según dispone el artículo 34, que dice "Quedan prohibidas estrictamente en los campos mineros, agrícolas, obras de construcción, etc. y por lo tanto, se considerarán ilegales, los subcontratos o sea, los contratos de trabajo a destajo que hacen los llamados contratistas o personas intermedias entre el verdadero propietario y el trabajador si dichos contratistas no son solventes y si no se hacen responsables de los daños y perjuicios que sufra el trabajador con dichos subcontratos y si no se compromete también, a indemnizar los accidentes de trabajo o las enfermedades profesionales contraídas por los trabajadores que están a su cuidado. Solo serán admisibles los subcontratos si los verdaderos patrones o empresarios se comprometen a fijar al trabajador, en el subcontrato, el salario mínimo o cantidad que garantice la subsistencia del obrero y la de su familia, si el obrero no hubiere obtenido con su trabajo, toda la remuneración que esperaba", en el mismo sentido, la "Ley del Trabajo y Previsión Social" del Estado de Sonora, de 12 de abril de 1919 (artículo 34) y la "Ley del Trabajo", del Estado de Tamaulipas, del 12 de Junio de 1925 (artículo 35), es de notarse que ya se usa el criterio de la solvencia del llamado contratista, pero limitan la responsabilidad del verdadero patrón para el caso de que éste consienta expresamente, y solo para el caso del salario mínimo. El criterio de independencia es manejado por otras Leyes, pero sin complementarlo con el de la solvencia, con lo cual el trabajador se ve expuesto a que el "contratista independiente", resulte ser insolvente, así, la "Ley sobre Indemnizaciones sufridas en el Trabajo, del Estado de Sonora, de 8 de Octubre de 1918, dice en su artículo 7o. que "Un contratista independiente que ocupa operarios, será considerado como patrono, teniendo las obligaciones y derechos establecidos por esta Ley y, en particular, compañía civil o mercantil con la que trabaje, estará exenta para con él y con sus operarios" y el 8o. dice "Cuando el patrono mande hacer una obra a un contratista que no sea independiente, quien al hacer la obra queda sujeto a la superintendencia de dicho patrono, todas las personas ocupa-

das en dicho trabajo, incluso el contratista, serán considerados como operarios". Otras Leyes obligan indistintamente al "contratista" que otorgue una fianza como por ejemplo, la "Ley del Trabajo" del Estado de Tabasco, de 18 de Octubre de 1926, que en su artículo 25, dice: - "Cuando el trabajo se verifique por medio de un contratista, éste -- tiene obligación de otorgar una fianza que garantice los accidentes de trabajo o cualquier incidente que surgiere entre el trabajador y el contratista, tomando como base el 50% o mas del monto de la obra a juicio de la Junta de Conciliación, cuando la fianza consista en -- efectivo, se depositará en la Tesorería General del Estado y en la -- receptoría de rentas de los Municipios", en el mismo sentido, el "Código del Trabajo", del Estado de Yucatán, de 16 de diciembre de 1918 (artículo 26), el "Código del Trabajo" para el mismo Estado, de 14 de Octubre de 1926 (artículo 22), solo que éste último exige que el monto de la fianza sea del ciento por ciento o mas.

El antecedente inmediato del nuevo artículo 13, lo constituye la segunda parte del artículo 50. de la Ley Federal del Trabajo de 1931, la cual dice "No serán considerados como intermediarios, si no como patrones, las empresas establecidas que contratan trabajos para ejecutarlos con elementos propios", finalmente, la redacción -- del artículo 13 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, está en los siguientes términos "No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los -- trabajadores" la disposición transcrita, se refiere, sin lugar a dudas, al llamado contratista, si bien, acertadamente no utiliza tal -- término, como ya se había hecho notar y para su estudio, habremos de recordar que hemos desenvuelto el fenómeno de la intermediación en -- tres relaciones jurídicas, denominadas, primaria, secundaria y consiguiente, según se establezcan respectivamente, entre patrón e intermediarios, entre éste y los trabajadores y entre éstos y el patrón, razón por la que en el mismo orden, analizaremos el carácter y las consecuencias legales de cada una de estas tres relaciones.

En primer requisito indispensable que debe reunir esta figura de la intermediación, es que el presunto intermediario empresario, haya contraído jurídicamente la obligación de ejecutar para el patrón, una obra que no necesariamente ha de ser de construcción o --

bien un servicio distinto al simple hecho de enganchar y contratar -- trabajadores y un segundo requisito fundamental, será que la obra a -- ejecutar o el servicio a prestar, no sea ejecutado o prestado perso-- nalmente por quien ha contraído tal obligación, esto es, por el emre-- sario; elementos que nos sirven para distinguir esta figura de inter-- mediación de las que ya hemos estudiado y las que veremos posterior-- mente. Ahora bien, esa obligación del empresario para con el patrón, ¿de dónde surge?, bien pudiera ser que surgiera de un contrato de tra-- bajo, pero entónces no se presentaría el problema, pues encontramos -- una solución adecuada o bien, en el segundo párrafo del artículo 10, -- que prevee el caso de trabajadores que contratan a otros, o bien en -- el artículo 11, que se refiere a los representantes del patrón, por -- lo que deducimos que ésta no puede ser la cubierta o fachada exterior -- que nos puede ofrecer este caso de intermediación para constituir un -- problema para el trabajador, por lo que lógicamente, esta primera re-- lación necesariamente debe ser en el exterior, al menos, de naturale-- za civil, pero no de trabajo y esta envoltura exterior resulta ser, -- como ya lo hemos anticipado, un contrato de obra a precio alzado regu-- lado por el Código Civil.

Desde tiempo atrás, se viene discutiendo acaloradamente sobre la distinción entre un contrato de obra y un contrato de trabajo, sin que aún se haya llegado a una solución definitiva, sin embargo es in-- dispensable que toquémos el tema ya que de la conclusión a que llegué-- mos, dependerá que podámos determinar cuándo estamos en el caso pre-- visto por el artículo 13 de la Nueva Ley y cuándo ante un contrato de obra, solución que nos permitirá determinar la situación de las per-- sonas que pueden resultar afectadas, esto es, quien contrata al llama-- do empresario por el Derecho Civil, éste y los trabajadores por él -- contratados, aclarando desde luego, que para efectos de éste trabajo-- solo nos interesa el caso en que el Empresario ha contratado trabaja-- dores para la ejecución de la obra.

Históricamente, el contrato de obras a precio alzado fue co-- nocido, como antes hemos dicho, por el Derecho Romano con el nombre -- de "Locatio Conductio Operis" y ha subsistido a través de los siglos, en la legislación civil, no obstante la existencia del Derecho del -- Trabajo que, como lo hemos sostenido, es el Derecho común en materia-- de prestación de servicios, debido a la necesidad de algunos trabaja-- dores de ejercer sus actividades sin sujeción a un patrón. Entre noso-- tros, el Código Civil de 1870, como vimos en su oportunidad, designa--

el Título Décimo Tercero del Libro Tercero, como "Del Contrato de Obras o Prestación de Servicios" y dedica algunos capítulos a la reglamentación de prestaciones de servicios que en la actualidad, sin ninguna duda, están regidos por la Ley del Trabajo, y en Capítulo III, llamado "Del Contrato de Obras á Destajo ó Precio Alzado" define a dicho contrato en los siguientes términos, Artículo 2588 "El Contrato de obras á destajo puede celebrarse:

"1o. Encargándose el empresario por un precio determinado de la dirección de obras, y poniendo los materiales:

"2o. Poniendo el empresario sólo su trabajo ó industria por un honorario fijo" El Código de 1884, no introduce modificaciones substanciales, pero, el Código Civil vigente, en su artículo 2616 da fine al mismo contrato de la siguiente manera "El contrato de obra a precio alzado, cuando el empresario dirige la obra y pone los materiales, se sujetará a las siguientes reglas", nótese como ha sido su primida la segunda parte del artículo 2588 del Código del 70 y la razón nos da claramente la exposición de motivos del Código vigente: "Se creyó que algunos de los contratos de prestación de servicios debían salir de la esfera del Derecho Privado, porque afectan no sólo los intereses de los contratantes, sino los de la colectividad, y que la autoridad debía de intervenir en su celebración, para atenuar, en lo posible, la desigualdad en que se encuentran colocados los contratantes. Por tal motivo se suprimieron en el proyecto los contratos sobre servicios domésticos, aprendizaje, servicios por jornal y servicio a precio alzado, EN LOS QUE EL OPERARIO NO PONE LOS MATERIALES DE LA OBRA, reservándose la reglamentación de estos contratos a la Ley Orgánica del artículo 123 de la Constitución Federal" así pues, en el caso de que el co-contratante del empresario ponga los materiales y desde luego podemos agregar, los instrumentos de trabajo, estaremos ante un Contrato de Trabajo, no obstante que se le haya dado la forma de un contrato de obra, atento lo dispuesto por el artículo 2616, pero por supuesto y sobre todo, por lo dispuesto por el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo vigente, al definir el contrato de trabajo y, si buscamos similitud entre esta situación y otra regulada por la Ley, podemos pensar en que el intermediario es un representante del patrón y desde luego un trabajador más al servicio del patrón. En este sentido, la Jurisprudencia de la Corte de Justicia de la Nación "Los requisitos que señala el artículo 5o. de la Ley Federal del Trabajo (de 1931), para considerar como intermediario a quien contrata con los trabajadores, deben estimarse satisfechos cuando aquél subcontrata con otra persona la realiza---

ción del trabajo, tanto por ser subcontratante el directamente beneficiado, cuanto porque no demuestre que los útiles para la ejecución del trabajo los proporcionaba por virtud de un contrato de arrendamiento<sup>+22</sup>, esto es, si el beneficiado con los servicios además, proporciona los útiles de trabajo, debe ser considerado el patrón y no la persona contratada por él mediante un acto de Derecho Civil.

El verdadero problema, cuando se trata de determinar que -- clase de contrato es el que celebraron las partes en un caso dado, -- tratándose de un aparente contrato de obras, surge sí, al menos aparentemente, o de acuerdo a lo convenido, el empresario pone los materiales y los instrumentos de trabajo, ya que, como hemos visto, si el empresario no pone estos elementos, la solución no tiene problema, ni de acuerdo a la legislación civil, ni a la de trabajo, por otra parte, el problema se complica mayormente, porque el contrato de obra implica que el empresario, ponga o no los materiales, presta servicios personales mediante el pago de una remuneración, ya que de conformidad con el artículo 2633 del Código Civil, el empresario no puede hacer ejecutar la obra por otra persona, salvo pacto en contrario o que el dueño lo consienta, pero subsistiendo siempre la responsabilidad del empresario, esta similitud con el contrato de trabajo, guardadas ciertas diferencias que mas adelante haremos resaltar, hace mas delicado el tratamiento de la cuestión, pues como ya se ha visto y como reiteradamente lo sostiene el maestro Alberto Urbina, en diversas partes de su libro "Nuevo Derecho del Trabajo", la Constitución General en el preámbulo del apartado "A" del artículo 123 dice que las leyes del trabajo regirán sobre toda prestación de servicios y no únicamente sobre el trabajo ejecutado en condiciones de subordinación, criterio limitativo que impone la Nueva Ley de la materia y aún más, enumera -- ciertos casos de prestación de servicios que deben ser tutelados por las leyes del trabajo, entre los que se encuentra el de los artesanos quienes, bien sabido es, desempeñan su trabajo, fundamentalmente, a base de contratos de obra, de esta manera, de acuerdo con la Constitución, los contratos de obra, debían ser regulados como contratos de trabajo, sin embargo, la solución no es tan sencilla, porque la Constitución no definió al contrato de trabajo, sino que dejó esta cuestión a la Ley reglamentaria, la cual exige para que una relación jurídica sea considerada como un contrato de trabajo, que la prestación --

<sup>+22</sup> "Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación" 1917 1965. Imprenta Murgía, S.A. Quinta parte, Cuarta Sala, Pag. 100, No. 91



del trabajo por una persona, sea personal y subordinada a otra, mediante el pago de un salario y aclara que la prestación de servicios con estas características, será un contrato de trabajo sea cual sea su forma o denominación, por lo que nos es obligado determinar si en cada caso concreto se dan estas características.

Con el objeto de establecer una distinción entre los contratos a que nos venimos refiriendo, los tratadistas han propuesto diversos criterios, los cuales enumeramos a continuación, siguiendo para ello a Mario de la Cueva<sup>423</sup>: a) Se dice que el objeto del contrato de obra no es, como en el de trabajo, el trabajo mismo, sino la obra terminada, empero, este criterio no sirve para establecer una distinción, pues existe el contrato de trabajo con remuneración a destajo; b) Se ha propuesto la permanencia de la relación jurídica de trabajo, en oposición a la eventualidad de la relación jurídica civil, sin embargo, el contrato de trabajo, también puede celebrarse por el tiempo que dure la construcción de una obra; c) Atenta la disposición del Código Civil, que en determinadas circunstancias autoriza que el empresario encomiende la ejecución de la obra a otra persona y ya que el trabajador no puede hacerse substituir por otra persona para la ejecución del trabajo, algunos autores han pretendido fincar en esta circunstancia, el criterio diferenciador, mas, sin embargo, recordémos que el trabajador para la ejecución de los trabajos puede auxiliarse de otros trabajadores. d) De que en el contrato de obra el empresario corre con los riesgos de la obra y en el contrato de trabajo, el trabajador no tenga esta obligación, se pretende hacer una diferenciación, sin embargo, este hecho no puede ser determinante ya que si el trabajador debido a la malicia del patrón ha pactado correr con los riesgos, no por ello se desvirtúa la naturaleza del contrato de trabajo, pues el trabajador tiene derecho a percibir su salario íntegro y cualquier pacto en contrario es nulo. e) -- Otros pretenden establecer la distinción basados en que la remuneración del empresario es por la obra y no una remuneración periódica, empero, el artículo 83 de la Nueva Ley dispone que "El salario puede fijarse . . . por unidad de obra. . . "comisión, a precio alzado..." Así pues, en un contrato de trabajo también se puede fijar el salario por la obra, así mismo, de esta disposición parece desprenderse que el contrato de obra a precio alzado es considerado como un contrato de trabajo, pero este artículo se refiere únicamente a la for-

<sup>423</sup> "Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo I, Pág. 506.

ma de pago de los servicios, mas no a la relación jurídica que le da origen. f) De acuerdo con el estado de evolución de la doctrina del Derecho del Trabajo, se ha fijado como característica diferenciadora el que el trabajador o el empresario, según el caso, esté o no subordinado al propietario de la obra y en tal suerte, si el empresario - en el caso concreto, está subordinado, entonces será un trabajador, - si no, la relación jurídica la regirá el Derecho Civil, consecuencia que plantea un grave problema para los intereses de los trabajadores contratados por el empresario que contrata una obra conforme a la legislación civil, ya que, si está subordinado, el problema se resuelve con facilidad mediante la aplicación de los artículos 11, 12 y sobre todo, el 10 en su segunda parte, pero, si por el contrario, el prestador de servicios es considerado como un empresario, éste parece ser el único responsable ante los trabajadores con las obligaciones con ellos contraídas en virtud de los contratos de trabajo celebrados con los mismos, con lo cual si el empresario, resulta ser un insolvente, evidentemente estaremos frente a un caso de "fraude legal" a los trabajadores quienes al parecer se encontrarán indefensos ante la maniobra.

Ante esta situación, el Derecho del Trabajo, cuya finalidad es la protección del trabajador contra todos los abusos y las maniobras de que se vale el sector patronal para explotarlos, no debe rendirse, sino que por el contrario, pasando por encima de sutilezas jurídicas creadas por el derecho tutelar de los intereses de la clase de los propietarios, de los patronos explotadores, debe buscar, - como lo hizo, una solución que impidiera que, mediante un contrato de obras, fraudulentamente se burlaran de los derechos de los trabajadores, por ello el legislador que creó la Nueva Ley Federal del Trabajo concibió como solución, el artículo 13, que corresponde en el fondo a la segunda parte del artículo 5o. de la Ley del 31, que como veremos resuelve favorablemente esta situación protegiendo a los trabajadores aún en el caso de que éstos sean contratados por un verdadero empresario del Derecho Civil, esto es, dadas las condiciones exigidas por el artículo 13, ya no se tratará de resolver si el empresario es o no un trabajador más, sino si es responsable o no por las obligaciones contraídas con los trabajadores por él contratados para realizar una obra, a cuya ejecución se ha comprometido por un verdadero contrato de obras celebrado con el beneficiario de ella, mas claramente, en el caso de la disposición en cuestión, partimos de la base de que el empresario no es un trabajador, sino, valga, la

repetición, un empresario.

Antes de seguir adelante debemos puntualizar que en el caso de intermediación que analizamos, partimos de que la relación que hemos denominado "primaria", es una relación jurídica cuyo fundamento es un verdadero contrato de obras del Derecho Civil en consecuencia las obligaciones y derechos surgidos entre empresario y propietario de la obra, términos que usa el Código Civil, se regirán por esta última reglamentación. La tarea que ahora nos ocupará, será la de terminación de la naturaleza de la relación establecida entre el empresario de la obra y los trabajadores por él contratados, esto es, la naturaleza de la relación como antes hemos designado como "secundaria".

El artículo 13 de la Nueva Ley dice, textualmente "No serán considerados intermediarios, sino patronos, las empresas establecidas que contraen trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras de servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores ". Parafraseando la disposición transcrita, podemos decir que también es intermediario y por consiguiente, solidariamente responsables con el patrón o beneficiario de las obras o servicios por las obligaciones contraídas con los trabajadores, las empresas no establecidas que contratan trabajos para ejecutarlos no con elementos propios o insuficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con los trabajadores. Antes de entrar en la cuestión que nos preocupa, analicemos el texto del artículo en cuestión: Tanto este artículo, como su correlativo de la Ley del 31, el 5o., segunda parte, utilizan un término que aún no ha sido plenamente aceptado por el Derecho Mexicano y que proviene de la Ciencia Económica, esto es, el de "Empresa", que sin embargo comienza a usarse frecuentemente en el lenguaje jurídico, lo que ha determinado que la Nueva Ley Federal del Trabajo proporcione por primera vez en el derecho patrio, una definición del concepto en cuestión, entendiéndolo por empresa conforme al artículo 16, ". . . La unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios. . ." Respecto a esa falta de reglamentación en lo relativo a la Empresa, el destacado mercantilista Jorge Barrera - Graf<sup>+24</sup>, decía, antes de la expedición de la Nueva Ley, que "Es la em

+24 Op. Cit. Pág. 174.

presa una institución de tipo eminentemente económico que ha sido --  
trasplantada al Derecho. En el reconocimiento y reglamentación de es-  
ta figura, como en muchas otras, la ciencia jurídica va a la zaga de  
la Economía, ofreciendo la regulación legal de las instituciones que  
la evolución económica va imponiendo. El concepto, pues, de la empre-  
sa es un concepto económico y los datos que se utilizan para caracte-  
rizarla, aún no han sido asimilados completamente por el Derecho". -  
No obstante que no se haya formulado anteriormente el concepto legal  
de empresa, en una forma u otra, el Derecho y en especial, el Dere-  
cho del Trabajo, la reconocían como una realidad indistubte ya que -  
diversos preceptos de la Ley del 31 y la Constitución en su artículo  
123, directa o indirectamente hacen alusión a ella, si bien, fué la  
Nueva Ley la que introdujo el concepto, que dicho sea de paso, res-  
ponde al estado actual de la doctrina existente al respecto, empero,  
quizás por la novedad del mismo, el legislador se ha confundido en -  
cuanto al alcance jurídico del concepto consignado en el artículo 16,  
ya que interpretado literalmente el artículo 13 de esta Nueva Ley, -  
tendríamos que concluir que la empresa "contrata los trabajos" y que,  
por consiguiente está dotada de personalidad, pues hasta ahora, para  
contratar se requiere tener personalidad, así, el artículo menciona-  
do dice. . . o mas bien, emplea las siguientes frases". . . Las em-  
presas establecidas que contraten trabajos. . . para cumplir las - -  
obligaciones. . . en caso contrario serán solidariamente responsa- -  
bles. . . "expresiones que aparentemente nos indican que es la empre-  
sa la que contrata y la que se obliga, cuando bien sabemos que solo-  
las personas son sujetos capaces para obligarse y ser titulares dere-  
chos, por consiguiente, el artículo en cuestión literalmente interpre-  
tado parece implicar que las empresas son personas morales, pues de-  
otra manera no se puede entender cómo se obliga y contrata, sin em-  
bargo, de acuerdo con los artículos 22 y 25 del Código Civil, espe-  
cialmente éste último que enumera limitativamente a las personas mo-  
rales, la empresa no es una persona moral pues no está incluida en -  
esa enumeración legal, por tanto, las empresas, no son, conforme a -  
nuestro derecho, personas morales<sup>+25</sup>. Por otra parte, la Nueva Ley -  
Federal del Trabajo, en su artículo 16, no dice que las empresas - -  
sean antes jurídicos sino que por el contrario, las considera como -  
unidades económicas, por consiguiente, implícitamente les niega per-  
sonalidad, razones por las cuales debe entenderse que cuando el artí-

+25 En este sentido Joaquín Rodríguez y Rodríguez "Curso de Derecho-  
Mercantil", Tomo I, pág. 412.

culo 13 habla de empresas, se está refiriendo a su titular, esto es, - al empresario el cual puede ser una persona física o moral y que para efecto de las Leyes Mexicanas del Trabajo, debe llamársele patrón, término que abarca al de empresario, pues no todos los patrones son empresarios. En apoyo a la negación de personalidad a las empresas, recurrimos nuevamente al mercantilista Jorge Barrera Graf, independientemente de que esta es la opinión general de la doctrina en México: "Hablamos de una tendencia subjetiva"<sup>26</sup>, como lo hacen los autores, para dar énfasis y relevancia a la actividad del empresario, quien constituye, como veremos en su oportunidad, uno de los factores esenciales y el de mayor importancia en la empresa misma; no es que la negación constituya un sujeto nuevo, una nueva persona moral que sea distinta y ajena a la personalidad del empresario. Por el contrario, éste, ya sea una persona física o una sociedad, es el sujeto, el titular de la empresa; es él quien la organiza, la mantiene y la liquida, es el empresario quien la dirige y la gobierna, tanto en las actividades internas de producción, de intercambio, de contratación de personal, como exteriormente, al obtener financiamiento, al contratar con terceros y, de modo principal, al concurrir en el mercado ofreciendo los productos elaborados o los servicios de la negociación"<sup>27</sup>. De todo lo expuesto, en aras de la precisión en el lenguaje legal, el artículo 13 debe modificarse diciendo "No serán considerados intermediarios, sino patrones, los titulares, personas físicas o morales, de las empresas establecidas. . ."

Cuando el artículo 13, que comentamos, se refiere a empresas establecidas, nos deja dos posibles interpretaciones, la una, en el sentido de que debe tener un lugar físico en donde tenga su principal asiento y la otra, en el sentido de constitución, creación o existencia previa, esto es, que, de acuerdo con esta interpretación, la empresa debe existir previamente a la contratación de los trabajos a que se refiere la misma disposición legal. Dado que la Ley en su artículo 16 nos dice que debemos entender por "establecimiento", esto es, "la unidad técnica que como sucursal, agencia y otra semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa", concluimos que la Ley al utilizar la expresión "Empresas establecidas" exige que esas empresas existan con anterioridad a la contratación de los trabajos por realizar, lo cual significa que de constituirse con el objeto de realizar los trabajos contratados, aunque la empresa - -

<sup>26</sup>La que tiende a atribuir personalidad a la empresa.

<sup>27</sup>Op. cit. pág. 152. En el mismo sentido Roberto L. Mantilla Molina, op. cit. pág. 117.

tenga elementos propios, su titular debe considerarse como un intermediario, interpretación que, por otra parte, favorece a los intereses de los trabajadores.

La disposición que analizamos dispone también, que si la empresa establecida tiene elementos propios con que ejecutar los trabajos y suficientes para garantizar el cumplimiento de sus obligaciones que se deriven de sus relaciones con sus trabajadores, su titular será un patrón por consiguiente, si no tiene esos elementos propios y suficientes, lo mismo que si no es una empresa establecida o ambas circunstancias a la vez, debe ser considerado su titular como un intermediario y por tanto, de acuerdo al artículo 13, solidariamente responsable con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas por los trabajadores. Este elemento consistente en que la empresa tenga elementos propios y suficientes en la práctica, ofrecerá el problema de determinar si en verdad son propios y suficientes, lo cual representa un serio problema, pues la determinación de si reúne esas características solo podrá hacerse mediante un laudo, en un juicio laboral previo desahogo de las pruebas necesarias, por consiguiente antes de surgir un conflicto, será imposible determinar si los elementos de la empresa son suficientes para garantizar sus obligaciones, y aún surgido el conflicto, dada la obligación de pagar los salarios caídos, las prestaciones van en constante aumento, razón por la que los elementos que eran suficientes al surgir el conflicto, al término de éste quizás ya no lo sean y por consiguiente, en primer lugar deberá demandarse tanto al presunto intermediario como al beneficiario, como al beneficiario de las obras o servicios, conjuntamente, y en segundo lugar, la determinación sobre quién es el patrón y quién el intermediario, con base en los elementos de la empresa para la ejecución del trabajo, debe hacerse con vista al momento en que han de cumplirse las obligaciones y no en el momento en que surge el conflicto.

Hay una característica muy particular en esta figura de intermediación y que la distingue de las demás que hemos estudiado con anterioridad, consistente en que el intermediario empresario, conforme a lo dispuesto por el artículo 13, tiene una responsabilidad solidaria con el beneficiario de las obras o servicios, esto, es, con el patrón pues, a diferencia de los otros intermediarios éste si tiene responsabilidades de trabajo ante los trabajadores por el incumplimiento de obligaciones de trabajo, con lo cual surge un problema de técnica jurídica, pues si, como hemos visto, las obligaciones jurídicas en materia de trabajo se originan siempre entre patrón y trabajadores en vir

tud de un contrato de trabajo, ¿porqué entonces, se responsabiliza al intermediario o empresario?, es obvio que no hay un contrato de trabajo entre éste y los trabajadores, pues no puede ser a la vez, patrón e intermediario, sin embargo, tiene responsabilidades de trabajo, es mas, es responsable por todas las obligaciones surgidas con motivo del contrato de trabajo, por consiguiente, ¿con base en qué, el intermediario en cuestión es responsable?. Podría decirse que porque así lo dispone la Ley, y esto lo damos por descontado, pues no hay obligación jurídica que no esté sancionada por la Ley, pero también es igualmente cierto -- que la Ley por sí misma no puede imponer obligaciones, ya que como recordaremos, toda Norma Jurídica plantea un supuesto hipotético de cuya realización depende el surgimiento de consecuencias jurídicas, en el caso, obligaciones de trabajo y ese supuesto en materia de obligaciones en general, solo puede ser un acto o un hecho jurídico, esto es, que se necesita que un sujeto, que una persona, se coloque en el caso del supuesto planteado por la Norma para que quede obligado o sea, que esa persona o bien manifieste su voluntad con la intención de producir consecuencias de derecho, o bien, que esas consecuencias sean producidas por un acontecimiento natural o del hombre que tenga relación con aquél, por supuesto que no se trata aquí de un hecho de la naturaleza, pero sí como hemos dicho, la relación jurídica existente entre intermediario y trabajador, de la cual se deriva la responsabilidad solidaria del intermediario, no tiene como fundamento un contrato de trabajo, entonces, ¿de qué acto o hecho jurídico surge esa relación jurídica?, en otras palabras, al no haber una relación contractual de trabajo, ¿qué clase de relación hay entre intermediario y trabajadores?

Desde luego que sí hay una manifestación de voluntad que tiene como finalidad producir consecuencias de derecho, pues el intermediario al contratar a los trabajadores ha manifestado su voluntad de que se le considere como patrón, aunque, por disposición de la Ley los efectos que se pretendían producir no hayan sido los deseados, esto es, que se le considera legalmente como un intermediario y no como un patrón, -- circunstancia que no afecta la naturaleza del acto jurídico, pues de acuerdo con la doctrina creada al respecto, basta que haya una emisión de voluntad con la intención de producir consecuencias de Derecho para que aquél se perfeccione, aunque los efectos hayan sido distintos.

De lo aquí expuesto, queda descartada la posibilidad de que el origen de la relación jurídica de que se trata, sea un hecho jurídico, ya que encontramos emisión de voluntad. También encontramos un acuerdo de voluntades entre el intermediario y el trabajador, aun-

que, repetimos, ese acuerdo no constituye un contrato de trabajo, pues éste solo lo puede celebrar el patrón y los trabajadores, aunque aparentemente lo parezca, de todo lo cual no es forzosa una conclusión: La Nueva Ley Federal del Trabajo, sanciona en su artículo 13, un acto jurídico generador de obligaciones distinto al contrato de trabajo, consistente en un contrato que podríamos llamar, de intermediación.

Esa conclusión parece significar una excepción al principio general de que las obligaciones de trabajo se generan solo mediante un contrato de trabajo, pero ¿no también la misma Ley, en su artículo 20, con base o sin ella, prevé que las obligaciones de trabajo también surgen de un hecho jurídico, como es la relación de trabajo?. Parece, en consecuencia, urgente la necesidad de elaborar una teoría de las obligaciones de trabajo con un criterio mas amplio que el basado en la Teoría del Contrato de Trabajo.

De todo lo expuesto, concluimos que la relación jurídica denominada "secundaria", esto es, la establecida entre el intermediario y el patrón, nace de un acto jurídico sui generis, al cual hemos denominado contrato de intermediación y que produce como consecuencia la solidaridad del intermediario con el patrón, frente a los trabajadores, por el cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato, de la Ley, de los servicios prestados, en los términos del artículo 14 de la Nueva Ley o de las relaciones con los trabajadores, en los términos del artículo 13, sin embargo es preciso aclarar aquí, qué se entiende por solidaridad en el Derecho Civil, ya que la Nueva Ley del Trabajo es omisa al respecto, así el Código Civil nos dice en su artículo 1987 en lo conducente, ". . . y solidaridad pasiva cuando dos o mas deudores reporten la obligación de prestar, cada uno de por sí, en su totalidad, la prestación debida", a diferencia de la mancomunidad que consiste conforme al artículo 1985 en una división de crédito o la deuda, en tantas partes como acreedores o deudores haya, según se trate de mancomunidad activa o pasiva, lo cual quiere decir que en el caso que estudiamos, tanto el patrón como el intermediario tienen la obligación de cumplir con la totalidad del adeudo que arroje su responsabilidad, lo cual sin embargo, no significa que ambos tengan que cumplir con la obligación, sino que el cumplimiento total de uno extingue la obligación del otro, en consecuencia, el trabajador, tiene dos deudores para la misma obligación y puede exigir el cumplimiento total o parcial a cada uno de ellos o a ambos a la vez, repetimos, el cumplimiento de uno extingue el derecho de los trabajadores.

Ahora bien, por lo que se refiere a la relación jurídica-



denominada "consecuente", como en todos los casos de intermediación y por las mismas razones que hemos esgrimido en ocasiones anteriores, nace de un contrato de trabajo y en consecuencia, el patrón está -- obligado a su cumplimiento, así como a todas las consecuencias derivadas de la Ley o de los servicios prestados, tal y como lo dispone la Nueva Ley, y también, como todos los demás trabajadores contratados por intermediarios, los contratados por éste género de los mismos, tienen derecho a prestar sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y con los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento del patrón, sí, en el caso concreto existiere una empresa o establecimiento del patrón, según lo dispone la fracción I, del artículo 14.

B) EMPRESARIO CON EMPRESA SIN ELEMENTOS PROPIOS Y QUE EJECUTA OBRAS O SERVICIOS EN FORMA EXCLUSIVA O PRINCIPAL PARA OTRA: -- El enorme desarrollo industrial que ha venido en constante incremento de unos años a la fecha y que se prevee seguirá aumentando con los años, ha venido a plantear un nuevo problema para los trabajadores, relacionado íntimamente con la intermediación en general y es el de la división del trabajo por las empresas, el cual en sí mismo no constituye un problema laboral pues básicamente consiste en la separación de empresas por especialización en el trabajo pero íntimamente ligadas en cuanto a su administración, que generalmente llevan a cabo las mismas personas físicas agrupadas dentro de una empresa distinta a las demás, cuya función es realizar el trabajo, así, por ejemplo, sí se trata de fabricar ropa, habrá una empresa que fabrique la tela, otra que la venda, otra que haga diseño de la ropa por confeccionar, una más que se encargue de ejecutar los cortes necesarios, otra se dedica a coser las piezas cortadas y alguna otra se encarga del acabado o de la venta al público, todas ellas dependientes de un órgano central que dirige y coordina la actividad a todas, el sistema puede aplicarse por lo general a todo tipo de industria y cumple con una finalidad económica que puede representar bastantes ventajas para el desarrollo industrial del país, sin embargo, el patrón, independientemente de aprovechar las ventajas estrictamente de tipo económico, utiliza el mismo medio para negar las mismas condiciones de trabajo a los trabajadores de las distintas empresas, así por ejemplo, una agencia distribuidora de un determinado producto, paga un salario de \$50.00 diarios a una cajera y otra agencia -

del mismo género para a su cajera el salario mínimo, por ejemplo; por otra parte, un organización de este género atrae al patrón una ventaja mas, que consiste en que, en caso de conflicto, bien puede abandonar a su suerte a una de las empresas, que se ha dado en llamar filiales, si ello le conviene y nuevamente al ejemplo de la confección de ropa, es fácil comprender que los trabajadores de la empresa que se dedica al diseño o al corte, dado el poco capital que requieren para su funcionamiento, tendrán muy pocos bienes en que garantizarse o -- quizás hasta ninguno y el patrón, sin problemas puede abrir una nueva empresa y seguir operando. La Nueva Ley Federal del Trabajo introduce un artículo totalmente nuevo en nuestra legislación laboral, el 15, - que prevee la situación que aquí planteamos y en su exposición de motivos nos explica las razones que tuvo el legislador para introducir tal disposición, con las siguientes palabras: "La economía contemporánea ha impuesto como una necesidad técnica la especialización de las empresas, pero es también frecuente que se organicen empresas subsidiarias para que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra. Como esta circunstancia ha redundado en perjuicio de los trabajadores, por cuanto a sus condiciones de trabajo son inferiores a la de la empresa principal y porque las empresas filiales no -- siempre disponen de elementos suficientes para cumplir las obligaciones que derivan de las relaciones de trabajo, el artículo 15 establece la responsabilidad solidaria de las emareas, y dispone que las condiciones de los trabajadores que prestan sus servicios en la filial, - deben ser iguales a las de los de la empresa que aprovecha la actividad de la filial".

Quizás el único precedente legislativo del artículo 15 que pudiéramos encontrar, lo constituye el artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 que dice "Cuando las emareas ferrocarrileras contraten servicios para el Estado, serán consideradas como intermediarias, en los casos de guerra o de perturbaciones graves del orden público", claro que como afirma J. Jesús Castorena<sup>23</sup> esta disposición tenía por objeto no pagar la huelga a los trabajadores ferrocarrileros y este era su único objetivo, pero se puede considerar que constituye un antecedente del artículo 15, porque ya prevé que las empresas -- pueden ser intermediarias, como ahora lo hace, sin las limitaciones de la Ley del 31, la Nueva Ley, ya que en efecto, los patronos crean empresas con la finalidad directa o indirecta de eludir responsabilidades patronales y negarles los mismos derechos a todos sus trabajado<sup>28</sup>

<sup>28</sup> "Tratado de Derecho Obrero", Pág. 436.

res, escudándose en la ficción de la personalidad moral de las distintas empresas filiales, lo cual constituye un acto que debe ser combatido y reprimido por la vía legal que nos ofrece el Derecho del Trabajo.

El error que señalamos como cometido por el legislador en el artículo 13 de la Nueva Ley, vuelve a repetirse en el 15, ya que no son las empresas las que pueden constituirse en intermediarias y contratar a los trabajadores, sino sus titulares, los cuales pueden ser personas físicas y morales, y volvemos a insistir en que éste error debe ser corregido.

Siguiendo el mismo orden de ideas propuesto para estudiar la intermediación a base del análisis de las tres relaciones jurídicas que implica, esto es, las que hemos llamado "primaria", "secundaria" y "consecuente", estudiémos en primer lugar, qué tipo de relación puede unir al patrón, con sus intermediarios, los cuales, para este caso, también quedan agrupados dentro de nuestro cuadro clasificador como empresarios, por las mismas razones que arguimos para llamar así al intermediario que estudiamos en el punto inmediato anterior, esto es, que este intermediario posee una empresa. Así pues, en primer término hay que aclarar que tanto el intermediario como el patrón, pueden ser personas físicas o morales y no necesariamente solo estas últimas, -- pero la relación entre ellos puede ser igual, sin que afecte en nada que el patrón sea una persona física o moral y lo mismo el intermediario.

En la práctica es frecuente que una persona divida su empresa en otras tantas como sea necesario para obtener las ventajas que hemos señalado, siguiendo el sistema de colocar prestahombres al frente de esas empresas filiales para que ellos se ostenten como los propietarios de las negociaciones que se les encomiendan. Aparentemente, se trata de negocios distintos pues el intermediario se encarga de ordenar la documentación fiscal que se necesita, la cual obtiene a su nombre, paga el impuesto, compra materia prima, vende el producto elaborado, por supuesto se encarga de la contratación de los trabajadores y dirige la marcha del negocio y, en fin, realiza todas las actividades propias del patrón, sin embargo, el verdadero, es otra persona que aparentemente no se ocupa de la empresa a cargo del intermediario, lo único que hace, generalmente, es proporcionarle materia prima o bien, comprarle todo o la mayor parte del producto elaborado y por supuesto, recibir indirectamente las ganancias. ¿Cuál es entónces la -

relación jurídica que une a patrón e intermediario?, varía según el caso, pues bien puede realizarse mediante una compraventa en la que el patrón aparentemente vende la materia prima, o a la inversa, el intermediario vende al patrón el producto elaborado; puede también, abrirse una línea de crédito que nunca se cierra y en la que los movimientos de mercancías y dinero, productos del trabajo y beneficios del patrón, solo son números que aparecen como compras y pago de mercancías; tratándose de instrumentos de producción, los proporciona el patrón mediante un contrato de arrendamiento, en fin, los sistemas y medios de los que se valen patrón e intermediario para ocultar la verdadera relación pueden rebasar los límites de la imaginación, pero en el fondo, sí como dice la Nueva Ley, las empresas ejecutan obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, habrá una fuerte presunción de que lo que ocultan las relaciones jurídicas aparentes, es una relación de intermediación entre patrón intermediario y trabajadores contratados por el titular de la filial. El verdadero problema lo constituye la prueba, sin embargo esto dependerá de cada caso que en la práctica se presente, dada la diversidad de formas que puede adoptar esta relación primaria, no obstante, Mario de la Cueva señala la importancia del Sindicato para desenmascarar al patrón, en el siguiente párrafo "Vale la pena dejar constancia aquí, como lo haremos en muchas otras ocasiones, de que la efectividad de esta disposición que analizamos<sup>+29</sup> dependerá de que los sindicatos obreros se resuelvan a exigir su cumplimiento"<sup>+30</sup> y esto es, porque generalmente, es difícil obtener pruebas concretas, no obstante que los trabajadores tengan conciencia de la simulación. Por la misma razón, podría constituir una buena arma en manos de los trabajadores, el Derecho de Huelga conagrado por la Constitución y la Nueva Ley Federal del Trabajo ejerciéndolo con el objeto de obtener la firma de un contrato colectivo, conforme a lo dispuesto por el artículo 450, fracción II, y tratándose del caso de que varias empresas estén involucradas, complementar la acción mediante una huelga por solidaridad, con apoyo en la fracción VI del mismo artículo citado.

Esta forma de intermediación de que hablamos, es también bastante frecuente tratándose de Sociedades o sea, personas morales, distintas entre sí, aparentemente y el artículo 15, regula también esta situación pese a la imprecisión en que incurre al usar el término empresa, conclusión a la que también llega Mario de la Cueva en las

<sup>+29</sup> El artículo 15.

<sup>+30</sup> "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", pág. 173.

siguientes líneas que transcribimos". . . La comisión recibió diversos documentos en los que se relataba la existencia de empresas de -- humo, que eran solamente organizaciones creadas por una empresa poderosa para elaborar determinados productos que necesitaba, personas jurídicas mas aparentes que reales, que disponían de escasos recursos y cuyas actividades se basaban en la utilización de mano de obra mas barata, con la agravante de que frecuentemente suspendían o daban por -- concluidas sus actividades sin que los trabajadores pudieran obtener las indemnizaciones correspondientes. . . era por tanto urgente evitar que se continuara usando la figura de la PERSONALIDAD JURIDICA -- MERCANTIL para burlar uno de los fines supremos del Derecho del Trabajo y de la justicia social. . . "+31. En efecto, es bastante corriente en la práctica que las personas físicas que integran una sociedad, creen diversas sociedades que en definitiva lo único que tienen de diferente es su razón social, con el objeto ya indicado y dividir a los trabajadores de lo que en realidad es una sola empresa. A combatir esta práctica, cuando se causan perjuicios a los trabajadores, está examinada la disposición contenida en el artículo 15 de la Nueva Ley.

El caso mas claro que la práctica nos ofrece, es el de las llamadas agencias distribuidoras o oncesionarias, las cuales no hay -- que confundir con las sucursales, que son parte integrante de la misma empresa, pero no son únicamente aquellas a las que se refiere el -- artículo que comentamos, como lo afirma Baltazar Cavazos Flores"+32, -- como se desprende de lo dicho en líneas anteriores, así, estas agencias tienen como finalidad la venta, distribución o colocación en el mercado del producto elaborado por una empresa distinta, por consiguiente, la relación jurídica que las une con la empresa principal, -- tiene como base un contrato de comisión mercantil o de distribución -- o concesión, ya que a diferencia de las filiales que elaboran productos, éstas prestan un servicio a la matriz al distribuirlos.

Respecto a la relación secundaria o sea, la establecida entre intermediario y trabajadores, volvemos a sostener la misma conclusión a que llegamos con el intermediario empresario que estudiamos -- anteriormente, esto es, que se trata de un contrato, al cual hemos -- llamado de intermediación, pues de otra manera no podemos explicarnos porque el legislador les atribuye una responsabilidad solidaria, como se desprende del artículo 15, que dice: "En las empresas que ejecutan --

+31 "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Pág. 170.

+32 Op. Cit. Pág. 175.

siguientes líneas que transcribimos". . . La comisión recibió diversos documentos en los que se relataba la existencia de empresas de -- humo, que eran solamente organizaciones creadas por una empresa poderosa para elaborar determinados productos que necesitaba, personas jurídicas mas aparentes que reales, que disponían de escasos recursos y cuyas actividades se basaban en la utilización de mano de obra mas barata, con la agravante de que frecuentemente suspendían o daban por -- concluidas sus actividades sin que los trabajadores pudieran obtener las indemnizaciones correspondientes. . . era por tanto urgente evi-- tar que se continuara usando la figura de la PERSONALIDAD JURIDICA -- MERCANTIL para burlar uno de los fines supremos del Derecho del Trabajo y de la justicia social. . . "+31. En efecto, es bastante corriente en la práctica que las personas físicas que integran una sociedad, creen diversas sociedades que en definitiva lo único que tienen de diferente es su razón social, con el objeto ya indicado y dividir a los trabajadores de lo que en realidad es una sola empresa. A combatir esta práctica, cuando se causan perjuicios a los trabajadores, está encomendada la disposición contenida en el artículo 15 de la Nueva Ley.

El caso mas claro que la práctica nos ofrece, es el de las -- llamadas agencias distribuidoras o oncesionarias, las cuales no hay -- que confundir con las sucursales, que son parte integrante de la misma empresa, pero no son únicamente aquellas a las que se refiere el -- artículo que comentamos, como lo afirma Baltazar Cavazos Flores "+32, -- como se desprende de lo dicho en líneas anteriores, así, estas agencias tienen como finalidad la venta, distribución o colocación en el mercado del producto elaborado por una empresa distinta, por consi-- guiente, la relación jurídica que las une con la empresa principal, -- tiene como base un contrato de comisión mercantil o de distribución -- o concesión, ya que a diferencia de las filiales que elaboran productos, éstas prestan un servicio a la matriz al distribuirlos.

Respecto a la relación secundaria o sea, la establecida entre intermediario y trabajadores, volvemos a sostener la misma conclusión a que llegamos con el intermediario empresario que estudiamos -- anteriormente, esto es, que se trata de un contrato, al cual hemos -- llamado de intermediación, pues de otra manera no poderíamos explicarnos porque el legislador les atribuye una responsabilidad solidaria, como se desprende del artículo 15, que dice: "En las empresas que ejecutan --

+31 "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Pág. 170.

+32 Op. Cit. Pág. 175.

obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad, con lo dispuesto en el artículo 13, se observarán las normas siguientes:

"I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y. . ." Por consiguiente, nos remitimos en este lugar, respecto a la naturaleza de la relación secundaria, a lo dicho con motivo de la misma relación al --- hablar del empresario intermediario, en páginas anteriores. Lo mismo hacemos, con respecto a la exigencia de la Nueva Ley de que el presunto intermediario disponga de elementos propios, quedándonos así, solo un elemento por comentar, que es el que la Ley exija que ese presunto intermediario ejecute obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, lo cual a nuestro juicio quiere decir que la empresa filial depende de las obras o servicios que ejecuta para la principal para su sostén y funcionamiento; sin embargo como es un elemento que solo teniendo en cuenta el caso concreto, puede determinarse, tal determinación solo la puede tomar la Junta de Conciliación y Arbitraje una vez planteado un conflicto. Tratándose de personas físicas, la situación puede ser diferente, pues en un momento dado, basándose en la subordinación, como elemento del contrato de trabajo, si se logra probar tal subordinación, como elemento del contrato de trabajo, si se logra probar tal subordinación, entonces, el intermediario debe considerarse como un trabajador más y aplicarle a él la disposición del artículo 12 y no la del 15 para evitar responsabilizarlo por actos que seguramente el patrón lo obligó a realizar, aprovechando la necesidad del trabajador.

Nuevamente repetimos que tocante a la relación jurídica conseciente, se constituye mediante un contrato de trabajo, una vez dados los requisitos exigidos por el artículo 15, por ello el patrón queda obligado en los términos del artículo 14, en lo que le sea aplicable y sobre todo del mismo artículo 15 el cual independientemente de obligar al patrón solidariamente, agrega en su fracción II que "Los trabajadores y empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomará en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rigen en las zonas económicas en que se encuentran instaladas las empresas y -- las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo". El anteproyecto que se presentó a la Comisión redactora de la --

Nueva Ley Federal del Trabajo, no incluía la limitación que contiene la fracción II en la relativo a la proporcionalidad de condiciones de trabajo, atentas las diferencias por zonas económicas, pero la Cámara de Diputados la introdujo a propuesta de la representación patronal y en el dictamen explica los motivos que tuvo para hacerlo en los siguientes términos: "Se propone una reforma substancial al artículo 15 de la Iniciativa, para que quede en la forma que se presenta en el dictamen . . . Ahora bien tomando en cuenta la intención del Régimen de la Revolución para analizar la justicia geográfica (sic) (?), procurando que la industria cubra todo el país y no se concrete tan solo en las principales ciudades, se establece en la nueva redacción de la fracción II que los trabajadores disfrutarían de condiciones de trabajo proporcionadas a las de aquellos que presten sus servicios en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción habrán de tomarse en cuenta las diferencias económicas de las regiones y los salarios mínimos que rigen en ellas".

Finalmente no hay que dejar de tomar en cuenta, que tanto en esta forma de intermediación, como en las otras a que hemos hecho referencia, de acuerdo con la fracción X, del artículo 387 del Código Penal, la simulación de un acto jurídico puede constituir un delito de fraude, si se realiza con perjuicio de otro o para obtener cualquier beneficio indebido y en el caso, los trabajadores pueden sufrir un perjuicio económico al realizar, el patrón, un contrato con el intermediario, tendiente a ocultar la personalidad del verdadero patrón, con la finalidad de eludir responsabilidades patronales de carácter económico, en perjuicio de los trabajadores.



*Revisado  
2-V-73  
Wick*

**CAPÍTULO QUINTO**  
**INTERMEDIARIOS EN SENTIDO AMPLIO**

En el capítulo precedente sostuvimos que el concepto de intermediario, tomando como base su noción corriente, es bastante mas amplio que el propuesto por la Nueva Ley Federal del Trabajo y en general por la doctrina, si bien en el espíritu de nuestra legislación del trabajo, se encuentra implícita esa noción vulgar, la cual es aplicable a toda persona que media o intercede por otra, o bien, se interpone entre una y otra persona con el objeto de evitar el contacto directo entre las partes de un negocio jurídico cualquiera, por consiguiente, en esta noción pueden incluirse infinidad de personas que por su actividad aislada o profesional interviene en nombre propio o ajeno en los negocios de otras, no obstante, en su oportunidad, advertimos que el objeto de nuestro estudio no abarca la revisión de todas esas formas de intermediación, sino solo aquellas que en una u otra forma pueden afectar y afectan, las normales relaciones obreros-patronales, por todo lo cual, proponimos entónces, dos conceptos de intermediario con vista a las relaciones jurídicas de trabajo, el uno, en sentido estricto, que solo incluye aquellas formas de intermediación que de un modo u otro, son reconocidas y reguladas por la Ley Federal del Trabajo como tales y, el otro, en sentido amplio, que pretende comprender aquellas formas de intermediación que no están reconocidas por la Ley como figuras de ella, sino como de otra naturaleza, no obstante que de acuerdo a un concepto amplio, sí lo son, esto es, que intermediario no solo lo es aquella persona que de acuerdo con la Ley ejecuta actos de intermediación, sino toda aquella persona física o moral, que contrata por cuenta propia o ajena o bien, interviene en la contratación de uno o mas trabajadores para que presten servicios a otra, física o moral llamada patrón<sup>+1</sup>.

Con base en esos dos conceptos, estricto y amplio, de intermediario, proponimos un cuadro clasificador<sup>+2</sup> que tiene la extensión de incluir las posibles formas que puede adoptar el intermediario, teniendo en cuenta, respecto, que la Ley los considere o no como tales y ya estudiadas las formas o variantes del intermediario en sentido estricto, ahora nos toca revisar aunque sea brevemente aquellas que hemos considerado como de intermediación en sentido amplio, las cuales hemos agruppado en cuatro categorías genéricas, a saber, Representantes, Sindicatos, Empresas Surrnacionales y Sociedades y Personas Morales en general.

+1.- Véase págs., 115, 116, 132 y 133 en el Capítulo IV de esta Trabajo.

+2.- Pág., 134 de esta Trabajo.

1) REPRESENTANTES: Ya hemos dicho en diversas ocasiones durante el desarrollo de los capítulos anteriores, que el Derecho fundamentalmente es una creación del hombre con el objeto de regular relaciones humanas en vista al desenvolvimiento pacífico de la vida en sociedad, sin que esto implique una definición del Derecho, sino solo una idea sobre su finalidad y su materia; pues, el Derecho, de una sola base que justifica su existencia, que es el hombre mismo en cuanto a entidad física y espiritual y es a partir de él que crea una noción fundamental de la cual surgen todas las demás, la de la persona jurídica que se identifica plenamente con todo ser humano, pero también con ciertos grupos de ellas y háblase entonces de personas morales, colectivas o propiamente jurídicas las cuales están dotadas de personalidad distinta a la de las personas físicas que las integran, por consiguiente el Derecho se aplica a personas físicas o morales en sus relaciones que la Ley ha considerado como jurídicas. Ahora bien, con miras a la regulación de esas relaciones, la Ley reconoce a las personas ciertos atributos, como son, el domicilio, el nombre, el estado civil en las personas físicas y, sobre todo, la capacidad jurídica que es el más esencial de los atributos de las personas, pues sin ella, carecería de personalidad y por consiguiente no podría entablar relaciones jurídicas y puede definirse en términos generales como "La aptitud legal para gozar de los derechos civiles y para ejercitarlos; gozar de un derecho es ser titular de ese derecho, tenerlo a su cargo; ejercer un derecho es usarlo; ponerlo en movimiento, transmitirlo, extinguirlo, -- hacerlo valer, si ha sido negado, ante los tribunales"<sup>3</sup>, concepto del cual se desprende que hay dos clases, especies o grados de la capacidad, la de goce o sea, la aptitud para ser titulares de derechos u obligaciones y la de ejercicio, o sea, la aptitud de hacerlos valer ante otras personas o las autoridades.

Salvo ciertos casos de excepción, todas las personas físicas tienen capacidad jurídica en su doble aspecto, pero mientras que la capacidad de goce se adquiere por el nacimiento y sigue a la persona hasta su muerte, la obtención de la capacidad de ejercicio está sujeta a ciertas condiciones y se puede perder sin que la persona muera. Otro tanto puede decirse de las personas morales, solo que éstas gozan de capacidad de goce y de ejercicio desde su constitución hasta su extinción legal, con las naturales restricciones derivadas de la intangibilidad que la obliga a actuar siempre a través de sus órganos de representación. Por lo que se refiere a las restricciones de la capaci-

<sup>3</sup> Henri Caritant, citado por Miguel Villorio Toranzo, "Introducción al estudio del Derecho", 14; 390.

dad de goce de las personas físicas son de tres clases: El individuo concebido pero aún no nacido tiene cierta capacidad de goce conforme al artículo 22 del Código Civil, pero sujeta a la condición de que nazca vivo y sea presentado ante el oficial del Registro Civil o que viva 24 horas, conforme al artículo 337 del mismo Código; Tratándose de menores también hay ciertas limitaciones, como por ejemplo, para contraer matrimonio, conforme al artículo 148 del Código Civil y; aún en el caso de mayores de edad en ciertos casos se ven privados del goce de determinados derechos, por ejemplo, el de la patria potestad, en los casos previstos por el artículo 444 del Código Civil. Pero estas no son sino excepciones a la regla general que es que todas las personas tienen capacidad de goce, lo cual no sucede respecto de la capacidad de ejercicio de la cual solo gozan los mayores de edad en pleno uso de sus facultades mentales, atento lo dispuesto por el artículo 24 y el 450 del ordenamiento mencionado, según los cuales, son incapaces (por estar privados de capacidad de ejercicio), los menores de edad; los mayores de edad privados de inteligencia por locura, idiotismo o imbecilidad, aún cuando tengan intervalos lúcidos; los sordo-mudos que no saben leer ni escribir; los ebrios consuetudinarios y los que habitualmente hacen uso immoderado de drogas enervantes. Ahora bien, todas las personas que no tengan capacidad jurídica de ejercicio, para poder ejercer y hacer valer sus derechos, así como para contraer obligaciones, requieren ser representadas por una persona capaz, encontrándonos en este caso con lo que se llama Representación Legal, prevista por el artículo 23 del Código Civil que dice -- "La menor edad, el estado de interdicción y las demás incapacidades establecidas por la Ley son restricciones a la personalidad jurídica; pero los incapaces pueden ejercitar sus derechos o contraer obligaciones por medio de sus representantes". Por otra parte, al lado de la representación legal existe la representación voluntaria, que es aquella que una persona capaz confiere a otra para que actúe jurídicamente en su nombre en el ejercicio de sus derechos y en la realización de actos jurídicos.

En Derecho Civil, la representación voluntaria se otorga mediante un contrato conocido con el nombre de "Mandato", previsto por el artículo 2546 del Código de la materia y puede ser, de acuerdo con la clasificación establecida por la doctrina: a) Representativa: Que es aquél en el que el mandatario actúa por cuenta y en nombre del mandante, por consiguiente, la relación jurídica se establece entre el mandante y terceros con el que el mandatario ha contratado (artículo

lo 2560 C. C. ); b) No representativo: Que es aquel en el que el mandatario actúa por cuenta ajena pero en nombre propio y tiene por efecto, establecer la relación jurídica entre el mandatario y los terceros con tratantes, pero no con el mandante (artículo 2561 C. C.); c) Civil, si es conforme a las normas del Derecho Civil; d) Mercantil, si es para actos de Comercio; e) Oneroso; f) Gratuito; g) General: Si es otorgado para pleitos y cobranzas, actos de administración y de dominio (artículo 2554 del C. C.) y h) Especial: en todos los casos en que no es general (artículo 2553 del C. C.).

Por lo que se refiere a las personas morales y en vista de que no tienen una realidad material, se establece una representación necesaria la cual queda a cargo de los órganos que conforme a la Ley o a las disposiciones relativas de sus escrituras constitutivas o sus estatutos, están encargados de ejercer la representación social, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 27 del Código Civil.

De lo hasta aquí expuesto, se desprende que conforme al Derecho común, una persona solo puede quedar obligada por la voluntad o actos de una tercera persona, si ésta es su representante conforme a la Ley, por una declaración o sentencia judicial o por un mandato jurídico otorgado por ella misma en favor del representante conforme a las disposiciones y formalidades del Código Civil o Mercantil en su caso, pero en materia de prestación de servicios personales que caen en el ámbito del Derecho del Trabajo y especialmente cuando el patrón es una persona moral propietaria de una empresa, surge un problema muy grave para los trabajadores, derivado de la práctica patronal de encomendar funciones de dirección o administración en su empresa o establecimientos, a personas a las cuales nunca se les otorga un mandato jurídico conforme a las disposiciones legales al respecto y en tal calidad esas personas contratan a los trabajadores, les encomiendan trabajos, los dirigen en el desempeño de sus labores, los despiden y, en fin, ejercen de hecho una representación que legalmente no tienen, actuando siempre en esas relaciones en nombre y por cuenta del patrón, hasta el momento en que surge un conflicto laboral, pues entonces, o el representante o el patrón alegan que aquél no tenía ni tiene representación legal para actuar como lo hizo, en nombre y por cuenta del patrón y que por consiguiente los actos que se atribuyen al representante, son propios de él y no del patrón y que la responsabilidad derivada de tales actos son del supuesto representante. Los perjuicios que se pueden causar a los trabajadores con esta práctica son bastante graves y para evitarlo, las Leyes del Trabajo del 31 y la vigente han establecido-

un concepto de representación legal a partir de la función que el -- presunto representante desempeñe dentro de la empresa o establecimien- tos del patrón, esto es, que conforme al Derecho del Trabajo, una -- persona con o sin mandato otorgado conforme al Derecho común, repre- senta al patrón, sí, por el puesto que desempeña ejerce funciones de dirección o administración y obliga al patrón en sus relaciones con- los trabajadores, es el caso muy común, de los jefes de personal, -- ciertos jefes llamados de producción, desde luego, los administrado- res, gerentes, etc. y, así el artículo 11 de la Nueva Ley, substan- cialmente igual al segundo párrafo del artículo 4o. de la Ley del -- 31, dice: "Los directores, los administradores, gerentes y demás per- sonas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empre- sa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y- en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores", - por consiguiente, la persona que ejerza funciones de dirección o admi- nistración, sea o no representante del patrón conforme al Derecho Ci- vil o Mercantil, de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo y con vista- a las relaciones jurídicas de trabajo, obliga al patrón con sus actos como si él mismo los ejecutara, por consiguiente, la relación jurídi- ca de trabajo, se establece directamente entre el patrón y los traba- jadores, cuando el representante los ha contratado.

La enumeración por nombre del puesto que desempeñan los que la Ley considera representantes del patrón, debe considerarse desde - luego como simplemente enunciativa o ejemplificativa, como lo hace no- tar Mario de la Cueva<sup>4</sup>, pues dentro de una empresa hay muchos pues- tos que implican el ejercicio de funciones de administración o direc- ción y todas las personas que por la actividad que desarrollen dentro de las empresas o establecimientos deben ser consideradas a efectos - de las normas de trabajo, como representantes legales, ya que la in- tención del legislador es, proteger al trabajador contra esta prácti- ca patronal, ya que es difícil pensar que todos los trabajadores de - una empresa exijan que todos los que ejercen las funciones a que nos - referimos demuestren antes y durante la relación jurídica de trabajo, que tienen el carácter de representante legal del patrón conforme a - la legislación común, por consiguiente, probado que una persona deter- minada ejerce dentro de la empresa o establecimiento del patrón, fun- ciones de dirección o administración, debe establecerse una presun- ción Juris et de Jure en favor del trabajador, en el sentido de consi- derar a la persona que ejecuta tales funciones, como representante -- del patrón, ya que de admitirse prueba en contrario, se burlarían los

derechos de los trabajadores, Por las mismas razones, también debe establecerse una presunción Juris et de Jure en favor del trabajador en el sentido de que el que ha sido considerado como representante del trabajador, tiene facultades para ejecutar los actos que realice como representante del patrón. Estas presunciones las contiene implícitamente el artículo 11 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, pero sería deseable que la misma Ley lo declarara expresamente.

Sin embargo es conveniente aclarar o mas bien, precisar que para que una persona sea considerada como representante del patrón, - debe ejercer funciones de dirección o administración dentro de la empresa o establecimiento del patrón, lo cual significa que no basta -- que una persona trabaje dentro de la misma ni aún que tenga cierto -- rango superior al resto de los trabajadores, sino que debe ejercer de hecho o de derecho una de las funciones a que nos hemos referido, --- pues de lo contrario se crearía una situación caótica inconveniente -- no solo para los intereses del patrón, sino para los trabajadores en general. Por otra parte, este concepto amplio de la representación patronal origina en el trabajador la obligación de obedecer las instrucciones relativas al trabajo, emitidas por las personas que dentro de la empresa o establecimiento del patrón, ejercen funciones de dirección o administración, pues este caso de desobediencia es, conforme a la fracción XI del artículo 47 de la Nueva Ley, causa de rescisión -- sin responsabilidad para el patrón.

Respecto del carácter que puede tener el representante en sí mismo, por lo general se encuentra subordinado al patrón, por lo que en la mayoría de los casos, éste no resultará otra cosa, que un trabajador mas, sin embargo, siempre habrá que tener en cuenta la siguiente tesis jurisprudencial de la Suprema Corte de Justicia, "Los gerentes deben ser considerados como trabajadores solo cuando no sean parte integrante de la empresa y no estén vinculados a los resultados-económicos de la actividad de la misma, pues en este caso, incontestablemente tienen el carácter de patronos"<sup>+5</sup>. En cuanto a la responsabilidad del representante con relación al patrón, responde únicamente de la civil que pudiera surgir, pero también, si el representante es un trabajador, puede rescindirse el contrato de trabajo, cuando -- por ejemplo, se excede en el ejercicio de las facultades que el patrón le ha conferido, con apoyo en lo dispuesto por la fracción XI --

+4 El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", pág. 157.

+5 Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de 1917 a 1954. Imprenta Murguía, S.A. Tesis 511, n.º. 963.

del artículo 47 de la Nueva Ley.

En el desarrollo de ciertos trabajos, existe la costumbre de que el trabajador a quien se le ha encomendado su realización, contrata a otros trabajadores para que le auxilien en la tarea o de plano la ejecuten totalmente, sucede, por ejemplo, en el caso de los trabajos de apertura de caminos, en la carga y descarga de camiones de transportes, cuyos choferes en el viaje a su destino recogen a ciertas personas conocidas con el nombre de "Macheteros", los llamados "maestros" en las obras de construcción, realizan una operación similar, etc. y esta situación ha sido prevista ya desde hace algunos años por la legislación local del trabajo, como por ejemplo, la Ley del Trabajo para el Estado de Aguascalientes, de 6 de Marzo de 1928, que en su artículo 342 dice, "Para los efectos de esta Ley, el trabajador que ordinariamente trabaja solo, no será considerado como patrón por la colaboración accidental de uno o varios de sus compañeros". Ley del Trabajo para el Estado de Campeche, de 5 de Febrero de 1925, artículo 35, "Cuando por la naturaleza del trabajo convenido, el obrero que sin ser empresario organiza grupos o brigadas para la ejecución de él, se considerará como mandatario del patrono y en consecuencia éste queda obligado a cumplir con las estipulaciones convenidas entre el organizador y los grupos o brigadas, así como a las demás consecuencias que deriven de los conceptos de la presente Ley". Ley Reglamentaria del artículo 123 de la Constitución General de la República, para el Estado de Coahuila, de 13 de Octubre de 1921, artículo 23 "Si por la naturaleza del trabajo convenido el obrero organiza o dirige grupos o brigadas para la ejecución de él, se presumirá que es mandatario del patrono en lo relativo a sus relaciones con los demás componentes del grupo o brigadas y en consecuencia las estipulaciones convenidas con ellos por el obrero organizador o director, serán obligatorias para el patrono. NO SE ADMITIRA PRUEBA CONTRA ESTA PRESUNCION". La Ley Federal del Trabajo de 1931 no contenía ninguna disposición relativa. En la actualidad, el artículo 10, de la Nueva Ley, en su segundo párrafo dispone que "Si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos", la situación jurídica que se plantea, no ofrece mayores dificultades en su tratamiento pues, la relación jurídica de trabajo se establece directa e independientemente, por un lado entre el patrón y el trabajador que utiliza los servicios y por otro lado entre el patrón y los trabajadores contratados en estas circunstancias. Quizás el mayor problema surgirá cuando no haya -

un acuerdo previo de voluntades, ya que habrá que probar que esa es la costumbre seguida en la ejecución de los trabajos de que se trate, pero de cualquier manera, si el patrón consiente en que los trabajadores presten sus servicios, de todos modos encontramos un contrato de trabajo entre ellos, por lo que consideramos que esta disposición no tiene mayor objeto que el de proteger, liberándolo de toda posible responsabilidad, al trabajador que utiliza los servicios de otros.

El problema de la representación que se presenta respecto del patrón, también surge en relación al trabajador, pues no hay disposición alguna en la Ley que prohíba que el trabajador utiliza representantes para contratar con el patrón, situación que, por otra parte, se presenta frecuentemente tratándose de artistas, deportistas y toreros, principalmente, los cuales suelen utilizar apoderados para contratar sus servicios. Para el tratamiento de la cuestión nos remitimos a lo que antes hemos expresado respecto a representantes del patrón, -- haciendo incapié en que la relación jurídica de trabajo se establece directamente entre trabajador y patrón, esto es, entre quien presta y recibe los servicios independientemente de quien haya sido el que materialmente ha contratado. También hay que aclarar que tratándose del -- trabajador, la representación debe ser conferida y no presuntamente, -- como en el caso del patrón y por consiguiente el trabajador debe otorgar un mandato a su representante, para que el acto realizado por éste en nombre y por cuenta de aquél, tenga validez y pueda ser opuesto al patrón y a quien fuere necesario, independientemente de que el representante del trabajador pueda ser considerado como trabajador de su representante, situación que no tiene nada de extraña, si se dan los elementos que hemos mencionado como del contrato de trabajo.

Finalmente, si bien no se trata de un caso de intermediación en relación al contrato de trabajo, pero si de representación, tanto -- trabajadores como patronos y los sindicatos pueden ocurrir ante las -- Juntas de Conciliación y de Arbitraje, para la defensa de sus intereses, por conducto de un representante el cual puede acreditar su personalidad mediante copia certificada del poder otorgado ante la Junta de Conciliación o ante la de Conciliación y Arbitraje del lugar de residencia de quien lo otorga (fracción I del artículo 709) o mediante los sistemas usuales en la práctica, como son la de otorgar una simple carta poder firmada ante dos testigos o bien, poder otorgado en el escrito inicial de demanda o contestación de ella ya que de acuerdo con la fracción III del artículo citado, "Las Juntas pueden tener por accredi-



tada la personalidad de cualquiera de las partes, SIN SUJETARSE A -- LAS NORMAS LEGALES, siempre y cuando de los documentos exhibidos se llegue al convencimiento de que efectivamente se representa a la persona interesada", de tal manera que aún en materia de Derecho Procesal del Trabajo, se rompen los estrechos marcos de la personalidad - en Derecho común.

2) SINDICATOS: En el desarrollo del presente trabajo y particularmente al hablar de los antecedentes históricos del Derecho -- del Trabajo, tuvimos oportunidad de afirmar en diversas ocasiones -- que el nacimiento y la evolución de esta disciplina jurídica fueron provocados por una lucha violenta emprendida por los trabajadores, - primordialmente por los obreros industriales, para obtener el reconocimiento y protección de sus elementales derechos violados reiterada e inmesericordemente por la clase patronal que los había esclavizado bajo el yugo económico, desconociéndoles, incluso, su dignidad y calidad humana al tratarlos en la misma forma que si se tratara de simples mercancías, pues bien, esa lucha que desembocó en la creación - del derecho tutelar de la clase trabajadora no hubiera sido posible de haberse intentado por grupos aislados de trabajadores, sino que - fué necesaria la unión de muchos de igual clase, que se reunieron en agrupaciones para la defensa de sus propios y comunes intereses, oponiendo un frente común y suficientemente sólido a las pretensiones - patronales respaldadas vigorosamente por un Derecho patrimonialista- creado para protección de las cosas y no de los seres humanos y un - Estado cómplice incondicional de los patrones, esas agrupaciones lla- madas sindicatos de trabajadores fueron el factor esencial del primer gran triunfo del proletariado, esto es, la creación del Derecho del- Trabajo, pues sin su existencia hubiera sido imposible que el Estado y la burguesía por él protegida aceptara la formulación de una legis- lación de este género y son ahora, elementos de progreso en la evolu- ción lenta, pero ininterrumpida, de esta disciplina jurídica que de- be su desarrollo actual a estos sindicatos de trabajadores.

Teniendo en cuenta las consideraciones anteriores, esto es, la importancia que para el proletariado tienen los sindicatos, el -- mas importantes de los derechos de los trabajadores, es precisamente el de coalición, sin el cual, estos se encontrarían atados de manos- en cuanto se refiere a la lucha amparada por el Derecho, que sostiene en contra de los capitalistas, por ello, el artículo 123 Constitu- cional lo ha elevado al rango de derecho supremo e inviolable al por

venir en su fracción XVI que, "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho de coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;" Es cierto -- que esta disposición constitucional reconoce el mismo derecho para patrones y trabajadores, pero ello ha sido solo por respetar un principio de igualdad, pues en la práctica los patrones no usan normalmente de ese derecho, ya que ellos tienen otros muchos recursos para defender sus intereses sin necesidad de recurrir a la sindicalización patronal, en cambio para los trabajadores el privárseles de este derecho, les acarrearía el peligro, prácticamente ineludible, de perder el terreno ganado hasta ahora con tantos esfuerzos, ya que, repito, el sindicato es, quizás, la piedra de toque en la lucha obrera.

De acuerdo con la Nueva Ley Federal del Trabajo, artículo 356, "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses", concepto en el cual se encuentra expresado lo que los autores han dado en llamar finalidad inmediata del sindicato, pues algunos estudiosos del Derecho del Trabajo, le atribuyen una finalidad mediata, consistente en la transformación del actual régimen político encaminándolo hacia alguna forma de socialización, pero no siendo objeto de nuestro estudio, el análisis exhaustivo del Derecho de asociación profesional, nos vemos forzados a evitar estas cuestiones para limitarnos a mencionar cuándo el sindicato se constituye en un intermediario y así, podemos encontrarlo en esta situación cuando interviene en defensa de sus miembros, cuando alejándose de su función y olvidando su cometido, usurpa el lugar del patrón, cuando en la formación del contrato colectivo o el contrato-Ley, se convierte en un representante de los intereses de sus miembros y, finalmente, cuando en virtud de las llamadas cláusulas de exclusión de ingreso y de exclusión por separación, el sindicato interviene en la contratación o en la separación del trabajo de sus miembros.

De acuerdo con el artículo 375, "Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato", Como lo sostiene el Maestro-Alberto Trueba Urbina en el comentario de la Nueva Ley, relativo a esta disposición, ésta es de carácter procesal, esto es, que el sindicato puede intervenir ante las autoridades del trabajo para hacer valer y defender los derechos individuales de sus miembros, constituyéndose

por este hecho en un intermediario de acuerdo con el concepto amplio - que de él hemos dado, en otras palabras, el sindicato se convierte en un representante del trabajador miembro: cuyos derechos han sido violados y por ello en este lugar nos remitimos a lo que ya antes hemos dicho respecto a los representantes, agregando únicamente que si el trabajador no pide que cese la intervención del sindicato, éste tiene la obligación de velar porque los derechos de su representado sea debidamente definido.

Al revisar los antecedentes históricos del problema de la intermediación vimos como ya Marx denunciaba una práctica patronal sumamente perjudicial a los trabajadores, consistente en ofrecer a un trabajador el desempeño de una tarea cuya realización es llevada a cabo - en realidad por un grupo de trabajadores contratados a su vez por el - trabajador contratado por el patrón, esto es, éste contrata con un jefe de grupo único con el cual tiene compromiso, pagando el trabajo a - un precio que le permita contratar a otros trabajadores con el objeto de desligarse de toda responsabilidad hacia éstos, a esta forma de contratación se le conoce con el nombre de "Contrato de Equipo" y el problema se soluciona debidamente en la actualidad, mediante las disposiciones legales relativas a intermediarios, las cuales ya hemos estudiado con anterioridad, pero sucede aún hoy en día, que en ciertas ramas industriales como la minería, la de construcción, la de carga y descarga de buques en los puertos, etc., que los sindicatos que agrupan a -- los trabajadores dedicados a estas actividades, contratan el trabajo - por realizarse y luego ellos a su vez, contratan a los trabajadores - que habrán de ejecutarlo, escogiéndolos de entre sus miembros, reteniendo con ello constituirse en su patrón.

La posibilidad de reglamentar este tipo de contratación fué - contemplada en el Anteproyecto de Ley del Trabajo de 1931 de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo<sup>+6</sup>, pero fue desechada, sin prohibirla, por las comisiones dictaminadoras de la Cámara de Diputados y - Senadores, lo cual provocó que algunos sindicatos y patronos realizaran este tipo de contratos, incluso considerando al sindicato como trabajador, ya que la Ley Federal del Trabajo de 1931 no especificaba en su artículo 30. qué clase de personas eran consideradas como trabajadores, si físicas o morales, problema que en la actualidad, como hemos visto, ha sido resuelto por la Nueva Ley que considera solo a las personas físicas como trabajadores. No obstante, subsiste aún el problema

-----  
<sup>+6</sup>J. Jesús Castorena, Op. Cit. Pág. 85.

de la contratación en equipo, pues como se ha dicho, la Ley no lo prohíbe.

En primer lugar, para que se presente esta situación, el sindicato debe obligarse a realizar el trabajo mediante la contratación de trabajadores, pues, si solo se compromete a conseguir a los trabajadores, por ejemplo en virtud del contrato colectivo, estaremos ante otra situación, por lo que el sindicato debe obligarse a realizar el trabajo y en este caso, la pregunta es ¿puede el sindicato considerarse como patrón de los trabajadores por él contratados?, no preguntamos si el sindicato puede ser patrón, en términos generales, pues ya hemos visto que sí, sino si el sindicato puede ser patrón de sus miembros -- por el solo hecho de que él ha contratado la realización de ciertos -- trabajos. Pensamos que los sindicatos que se colocan en la situación -- que hemos planteado, desvirtúan la finalidad para la cual se constituyen, esto es, la señalada por el artículo 356 de la Nueva Ley: Constituirse para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus miembros, por lo cual conforme a la fracción I del artículo 366, debe negarse su registro ya sea ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o bien, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, o en el -- caso de que ya haya sido registrado debe cancelarse el registro conforme a la fracción II del artículo 369, por dejar de tener los requisitos legales, esto es, que el sindicato ya no persigue la finalidad de defender los intereses de sus miembros, sino que por el contrario -- emulando al patrón, se constituye en su explotador, consiguiendo con ello los mismos beneficios que obtiene un patrón común y corriente. -- De este modo, el Sindicato, persona moral distinta a la de sus miembros, si ya fué registrado y no ha sido cancelado su registro, se convierte en un intermediario y no en un patrón, pues debemos recordar -- lo que ya antes hemos dicho respecto a la situación del intermediario y del patrón en páginas anteriores, esto es, que el verdadero patrón -- lo es siempre quien se beneficia con los servicios prestados por los trabajadores, independientemente de quien haya sido quien los contrató, por ello el contrato de trabajo se establecerá entre el beneficiario por los servicios prestados y quienes los prestan y no entre éstos y el sindicato, como se pretende, pues de sostener lo contrario, los trabajadores podrían verse en una situación muy desfavorable al chocar sus intereses como tales, con los del sindicato en funciones del patrón, resultando que una agrupación formada para defensa de los trabajadores, se convierte en una agrupación con intereses opuestos a -- los de aquellos. De hecho, el sindicato se constituye en una empresa -- como aquellas a las que se refiere el artículo 13 de la Nueva Ley, --

pues se ha colocado en la situación de contratar trabajos y no de defender los intereses de sus miembros.

Podría aducirse en contrario que realizando este tipo de contratación, el sindicato persigue velar mejor por los intereses de los trabajadores miembros, por ejemplo, cuando el trabajo no es bastante para todos o bien que en esa forma puede distribuirlo de tal manera que todos obtengan trabajo, pero, la misma Ley le proporciona la forma de hacerlo, mediante el contrato colectivo o bien, la regulación de situaciones particulares que puedan presentarse en alguna rama industrial, en los estatutos del propio sindicato, de tal manera que éste actúe como bolsa de trabajo, pero no como patrón.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido la siguiente tesis de Jurisprudencia "Si un grupo de trabajadores se organiza en sindicato y obtiene permiso de la Secretaría de Comunicaciones para llevar a cabo algunas de las maniobras a que se contrae el artículo 124 de la Ley de Vías Generales de Comunicación, no por ese hecho se convierte en empresa de maniobras de carácter mercantil cuya única finalidad sea la de lucrar, sino que continúa siendo un sindicato de trabajadores asalariados, QUE A CAMBIO DE SU TRABAJO, PERCIBEN JORNAL Y PRESTAN SUS SERVICIOS A UN PATRON, independientemente de que las maniobras que realicen constituyan un servicio público, pues esto solo significa que deben ajustar sus actividades a la Ley respectiva"+7.

La Suprema Corte, también ha establecido las siguientes tesis relacionadas: "Carga y descarga, maniobras de. Los sindicatos que tienen concesiones Federales para realizarlas, no son patronos. El hecho de que para las maniobras de carga y descarga se dé concesión federal a un sindicato de trabajadores, no les hace perder a estos su carácter de trabajadores, ni al que utiliza sus servicios, el carácter de patrón; solo quiere decir que el trabajo SE CONTRATA POR EL INTERMEDIARIO DE UN SINDICATO gremial de trabajadores que tiene facultad de designar a las personas que deban prestar el servicio, QUE ES SIEMPRE EN BENEFICIO DE UN PATRON Y MEDIANTE EL PAGO DE UNA CUOTA QUE REPRESENTA EL SALARIO, aunque determinado en su cuantía en forma de tarifa"+8 Accidentes de Trabajo: "Los empresarios están obligados a responder de los accidentes de trabajo aunque no hayan contratado directamente con el trabajador, sino con el sindicato a que él mismo pertenece, puesto que el trabajo no puede ser llevado a cabo por la

+7 Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965, Imp. Murguía, S.A. Tesis No.14, Pág.29

+8 Idem. Tesis relacionadas, pág. 31.

persona moral del sindicato, sino mediante el trabajo personal de de terminados individuos. La fracción XIV del artículo 123 Constitucio-  
nal declara que la responsabilidad del empresario subsiste aún en el caso de que el patrón contrate el trabajo por un intermediario"<sup>9</sup>.

La forma normal mediante la cual el Sindicato se constituye-  
en representante de los trabajadores defendiendo sus intereses, fre-  
te a los del patrón, aparece en la discusión y firma del contrato co-  
lectivo de trabajo, el cual define el artículo 386 de la Nueva Ley -  
como, "... El convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de --  
trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de --  
patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales-  
debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos"-  
o en la discusión y firma del Contrato-Ley, que define el artículo -  
404 como". . . El convenio celebrado entre uno o varios sindicatos -  
de trabajadores y varios patrones o uno o varios sindicatos de patro-  
nees, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe  
prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y de-  
clarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o  
varias zonas económicas que abarquen una o mas de dichas Entidades, -  
o en todo el territorio nacional". Es en la celebración de estos los  
contratos donde el sindicato actuando como representante de los tra-  
bajadores miembros, lucha con el patrón o patrones por la consec-  
ción de mejores condiciones de trabajo a las estatuidas por las Le-  
yes de la materia y por los contratos individuales preexistentes a -  
la firma de los contratos colectivo o Ley, constituyéndose en un ór-  
gano vivo que impulsa el desarrollo del Derecho del Trabajo consi-  
guiendo ventajas que individualmente, los trabajadores jamás logra-  
rían, pero los verdaderos contratos de trabajo, serán siempre los --  
contratos individuales, esto es los establecidos entre el patrón y  
quien presta los servicios, ya que tanto los contratos colectivos. -  
como los llamados contrato-Ley, solo tienen por objeto establecer --  
las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo o sea, --  
las condiciones que han de regir en la celebración de los contratos-  
individuales de trabajo y durante la vida de la relación jurídica in-  
dividual de trabajo de él surgeida, por ello, desde este punto de vis-  
ta, el sindicato puede considerarse como un intermediario en sentido  
amplio ya que actúa como representante de los trabajadores en la re-  
gulación general de las condiciones que habrán de regir el desarro-

<sup>9</sup>Las Leyes del Trabajo de la República Mexicana, interpretada por -  
la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Pág. 16.

llo normal de las relaciones jurídicas individuales de trabajo.

Quizás la forma más importante en que el Sindicato se constituye como intermediario, sea cuando, en virtud de las llamadas cláusulas de exclusión de ingreso y de exclusión por separación, interviene en la contratación individual de un trabajador o bien, en su separación del trabajo que ya desempeñaba. Ambas cláusulas se pueden incluir en los contratos colectivos o en los contratos-Ley, según lo disponen los artículos 395 y 413 de la Nueva Ley, de los cuales el primero es el que nos proporciona su definición legal y dice, "En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta Cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrá aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya prestaban sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

"Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante" La cláusula que se menciona en primer término en el artículo transcrito es la que se conoce como cláusula de exclusión de ingreso, la mencionada en el párrafo final del mismo artículo es la cláusula de exclusión por separación. Respecto a la denominación de estas cláusulas ha surgido en la doctrina la discusión sobre el acierto del empleo de tal terminología, ya que confunde el uso de dos palabras que aparentemente se oponen, esto es, exclusión de ingreso, uso que sin embargo, Mario de la Cueva justifica diciendo que "La primera de las denominaciones (cláusula de exclusión de ingreso) se apoya en los efectos de estas cláusulas que consisten en excluir del trabajo a quienes no están sindicados"<sup>+10</sup>, "El argumento es convincente, pero como hemos dicho, confunde a quienes no están al tanto de la terminología doctrinal por lo que sería mejor denominar a dicha cláusula, de ingreso, simplemente y a la de exclusión por separación, sencillamente, cláusula de separación.

La creación de este género de cláusulas se debe a la actitud de los patrones que para minar o debilitar el movimiento sindical únicamente contrataban a trabajadores libres, pero se ha discutido ampliamente sobre la constitucionalidad de dichas cláusulas ya que, en lo

<sup>+10</sup> Derecho Mexicano del Trabajo" Tomo II, Pag. 369.

que se refiere a la cláusula de ingreso, se dice que es atentatoria de la libertad de asociación, derecho consignado en el artículo 123- Constitucional, pero la inclusión de una cláusula de este tipo se -- justifica atenta la libertad de contratación del patrón, la cual el mismo limita mediante un convenio con el sindicato, según el cual se lo puede contratar a los trabajadores que éste le proponga y por -- otra parte, se justifica en vista a que no hay disposición legal alguna que obligue al patrón a contratar trabajadores libres. Si embargo, no se puede decir lo mismo respecto a la cláusula de separación- ya que ésta si atenta contra el derecho de libre asociación de los -- trabajadores, pues si éstos renuncian al sindicato titular del contrato colectivo o son expulsados de éste, deben ser separados de su trabajo por el patrón, obligando de esta manera a los trabajadores a pertenecer a un sindicato aunque no estén de acuerdo con su ideología, -- so pena de perder el trabajo o bien, se le deja en manos del sindicato la facultad de sancionar con la privación del empleo a un miembro que no se somete al mismo, sin que para ello haya mediado juicio alguno ante tribunales previamente establecidos, como lo dispone el artículo 14 Constitucional, no obstante, en virtud de que la Ley permite la imposición de dichas cláusulas, pese a la inconstitucionalidad que se alega para la cláusula de separación, deben considerarse legítimas.

Ahora bien, sí como sucede frecuentemente en la práctica se pacta la cláusula de ingreso en el contrato colectivo o en el contrato-ley, el patrón tiene obligación de contratar individualmente con el trabajador que el sindicato proporcione para cubrir una vacante o un puesto de nueva creación, por consiguiente, el sindicato se convierte para ese efecto en un intermediario que interviene en la contratación de uno o mas trabajadores para que presten servicios a un patrón, como dice el artículo 12 de la Nueva Ley, razón que jamás se podría alegar que el sindicato es el patrón, pues -- no es él quien contrata, ni quien recibe los servicios prestados, así mismo, si el sindicato se limita a conseguir o enganchar a los trabajadores miembros del mismo que han de desempeñar el trabajo que el patrón ofrece, no incurre en responsabilidad alguna frente a los trabajadores por el incumplimiento de las obligaciones laborales, las cuales contrae únicamente el patrón. Por otra parte, es también muy importante hacer notar que el sindicato debe abstenerse de contratar a los trabajadores, o sea colocarse en la situación de un intermediario



contratista, puesto que el sindicato no puede obligar al patrón como en el caso del intermediario mencionado, el cual estudiamos con anterioridad, esto es, el sindicato debe limitarse a cumplir las funciones que corresponden a un simple enganchador o a una bolsa de trabajo, ya que mientras en los demás casos de intermediación ya analizados, el patrón se vale del intermediario para contratar a los trabajadores, en este caso, es el trabajador quien se vale del sindicato, utilizándolo como un intermediario, para contratar con el patrón y es mas, es un intermediario que el patrón generalmente se ve obligado a aceptar, bajo la presión que la agrupación ejerce por medio de la huelga y posteriormente en el desarrollo de las relaciones normales del patrón con el sindicato, aquél se ve obligado en virtud de la cláusula de ingreso a contratar, no con el trabajador que él desea, sino con el que el sindicato prácticamente le impone, obligación que solo se ve atemperada cuando en el contrato colectivo o en el contrato-Ley, el patrón se ha cuidado de convenir con el sindicato que si en un determinado tiempo éste no le proporciona los trabajadores requeridos o éstos no son aptos para desempeñar el trabajo que se ofrece, aquél puede contratar con trabajadores libres o los que él desee o alguna otra cláusula parecida.

Como podemos apreciar, el sindicato mediante esta cláusula de ingreso, adquiere un enorme poder frente al patrón, pero desgraciadamente también puede usar ese mismo poder en contra de los trabajadores cuando los dirigentes sindicales buscan en la organización su propio beneficio y no la salvaguarda de los intereses de los trabajadores, situación que desgraciadamente no es excepcional en nuestro medio, así vemos como empleando el poder sindical obtienen esos dirigentes, beneficios personales de parte del patrón a cambio de dejarles explotar tranquilamente a los trabajadores, vemos como para obtener el trabajo, los miembros de un sindicato o los que desean ingresar a él tienen que pagar cuotas adicionales cuando no un porcentaje mensual para obtener empleo que el trabajador tiene que pagar ante el inminente peligro de que el sindicato sin mas ni mas, lo expulse de su seno haciéndolo perder el empleo como consecuencia de la aplicación de la cláusula de separación, cláusula que también es empleada para apoderarse de la voluntad de los trabajadores con el objeto de obtener ciertos beneficios de orden político, obligando a los miembros de un sindicato a postularse por tal o cual partido político o por algún candidato a un puesto de esta clase, sin embargo, estas prácticas que desnaturalizan las finalidades y objetivos que

debe perseguir una organización sindical de trabajadores son sumamente difíciles de perseguir, porque no es posible prohibir que se inserten estas cláusulas en los contratos colectivos o contratos-Ley que, debidamente utilizadas, fortalecen a una organización de este género y le dan un arma legal extraordinaria y muy efectiva para luchar contra el poder económico del patrón el cual se ve sumamente debilitado al depender el desarrollo y la suerte de su empresa, de un sindicato formado por sus propios trabajadores.

3) EMPRESAS SUPRANACIONALES:- Superada la etapa en la que el artesano era el genuino representante del sistema productivo de épocas pasadas, comensaron a proliferar, como lo hemos visto anteriormente, fabricantes y comerciantes, que agrupando a aquellos artesanos en fábricas y grandes almacenes, comenzaron a acaparar tanto la producción, como la distribución de bienes y servicios en el mercado nacional, mediante la creación de las llamadas Empresas, que como ya se ha dicho, es una noción económica que empieza a ser trasladada al Derecho, debido a la importancia que ha tomado en los últimos años, ya que aprovechando sus enormes recursos económicos esas empresas crean nuevas técnicas de producción, acaparan materias primas, maquinaria, etc., desplazando a los trabajadores libres y obligándolos a emplearse con ellas, convirtiéndose en las directoras de la actividad económica de los países en donde se establecen. Al travez de los siglos XVIII y XIX, principalmente en la segunda parte de este último, esas empresas comensaron a aumentar en número y potencialidad desarrollándose primordialmente en los países más avanzados de la época, como son Inglaterra, Francia, Alemania y Estados Unidos de Norteamérica, a tal grado que pronto saturaron los mercados nacionales con sus productos o bien, encontraron problemas para su abastecimiento de materias primas por ser éstas insuficientes o muy caras, razones por las cuales empezaron a buscar su desarrollo en países distintos a aquellos en donde se establecieron originalmente, mediante la creación de empresas filiales en el extranjero, sistema que les ofrecía otras muchas ventajas, como por ejemplo, salarios y prestaciones a los trabajadores, más bajos que en sus países de origen, en donde los movimientos obreros habían alcanzado conquistas mayores, exenciones o reducciones de impuestos, concesiones para la explotación de recursos naturales a muy bajo costo, posibilidad de eliminar pronto la competencia de la incipiente industria local, dominando en poco tiempo el mercado nacional, facilidades de toda cla-

se proporcionadas por los gobiernos de los países anfitriones, en fin toda clase de ventajas que no encuentran en sus países de origen, sin dejar de tomar en cuenta que en muchos casos no pierden la protección de su gobierno quien incluso violando todas las normas del Derecho Internacional y local, actúa extraterritorialmente protegiendo los intereses de dichas empresas en el extranjero. A estas empresas se les ha denominado empresas supranacionales o empresas o consorcios transnacionales y a últimas fechas han venido a atraer la atención de la opinión pública en todo el mundo debido a la potencialidad económica que han adquirido y que hace temer ya no solo a los países subdesarrollados sino aún a los desarrollados, que lleguen a convertirse en los amos y directores del mundo, ya no solo desde el punto de vista económico, sino aún desde el político y jurídico.

El daño que pueden producir las empresas supranacionales lo podemos constatar en nuestra historia, pues como recordaremos, la sangrienta huelga y revuelta de Cananea se produjo en contra de una de esas empresas de origen norteamericano. Hasta hace pocos años, eran empresas norteamericanas las que controlaban la explotación del petróleo, de los teléfonos, la minería, bancos, seguros, etc. hasta que el Gobierno de nuestro país se resolvió a aplicar los principios establecidos en nuestra Constitución tendientes a proteger nuestras industrias básicas, comenzando con la expropiación de las empresas petroleras que se negaron a acatar una sentencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, lográndolo pero no sin resentir las represalias de las empresas petroleras quienes previendo la decisión del gobierno, dejaron que se deterioraran las instalaciones, disminuyeron la producción del petróleo, aumentándola en Venezuela; al venir la expropiación, se retiraron con todos sus técnicos y archivos, dejando las instalaciones abandonadas a su suerte; las consecuencias fueron una enorme fuga de capital, la devaluación de nuestra moneda, el endeudamiento del país, etc.<sup>+11</sup>. A este respecto Eustaquio Escandón<sup>+12</sup>, se expresa de la siguiente manera "En estas condiciones de extrema debilidad y desorganización ninguna barrera encontró el capital extranjero, para adueñarse de la casi totalidad de nuestro potencial económico. Nuestros recursos mineros y de petróleo fueron fácil presa de las primeras avanzadas de las hoy gigantesca corporaciones multinacionales; los bancos y los seguros, apoyados tan solo en su renombre internacional, sin aportar un céntimo de capitales propios, se apoderaron de nuestros negocios e invertían fuera de México, por conveniencias de índole mercantil, buena

<sup>+11</sup> Datos obtenidos de Eustaquio Escandón, "La Inversión Extranjera Directa" Artículo publicado por el periódico Excelsior el 19-III-73.

parte de nuestro ínfimo capital circulante; la naciente industria, gran parte de nuestros ferrocarriles, el cable, teléfonos, telégrafos los grandes canales de importación y exportación, los principales ingenios de azúcar, las más importantes unidades comerciales de ropa, ferretería, maquinaria, química, medicamentos y demás.

"Todo bajo el dominio extranjero. Bien poco de lo suyo le quedaba al mexicano!"

"Todo un ejército organizado y armado por las empresas petroleras rodeaba las zonas de producción y quedaban aislados inmensos giros de nuestro territorio para cuyo tránsito por ciudadanos mexicanos se exigía el equivalente de verdaderos pasaportes. . . "

En la actualidad se puede decir que nuestras industrias básicas están bajo el dominio de mexicanos y principalmente del Gobierno, pero las transnacionales no han dejado de operar en nuestro país y enormes consorcios principalmente, Alemanes, Japoneses y sobre todo Norteamericanos, siguen aprovechando las ventajas que un país subdesarrollado puede ofrecerle a una organización de éste género, principalmente, la mano de obra mucho más barata y más fácil de explotar debido a las deficiencias de las organizaciones sindicales y la indiferencia o apatía de los gobiernos que aceptan la intromisión de estas empresas so pretexto de la industrialización del país y de la creación de nuevas fuentes de trabajo, beneficios que no se puede negar que -- traigan aparejados, pero nos parece que el precio por pagar es muy -- alto si no se cuida bien de mantener bajo un estricto control legal y político a las empresas a que nos referimos, cosa que al menos parcialmente se ha logrado en nuestro país, sin que ello signifique que no representan un serio peligro aún para la Soberanía de nuestro Estado debido al poder económico de estos consorcios, el cual pueden ejercer desde fuera de nuestras fronteras sin que se pueda hacer gran cosa por evitarlo por las vías jurídicas y diplomáticas normales, como ha sucedido recientemente en los casos de Chile y Cuba.

Obtener mano de obra barata es uno de los objetivos de estas empresas, al establecerse en un país extranjero, ya que por lo general, los salarios de los trabajadores en sus países de origen son mayores debido a la acción ejercida por los sindicatos y a los recursos económicos de sus respectivos países, en consecuencia, una de sus metas es abaratar sus costos para obtener mayores ganancias, a costa de la pobreza de otro país y de sus ciudadanos, esto es, continuar la

712 - - - -  
Datos obtenidos de Esteban Escandón, "La Inversión Extranjera - Directa" Artículo publicado por el periódico Excelsior el 19-III-73.

explotación de los trabajadores pese a las conquistas logradas por los ciudadanos trabajadores de sus países de origen, neutralizando de ese modo los triunfos obtenidos por el proletariado apoyándose en la división de éste, en ciudadanos de distintos Estados soberanos. En otras palabras los capitalistas han resentido el envate del proletariado y en defensa de sus intereses económicos, han decidido unirse formando enormes empresas nacionales y cuando éstas se ven agobiadas por las conquistas obreras, simplemente, utilizando su potencialidad económica, saltan de un país a otro, sin que nadie pueda impedirselos, sojuzgando al proletariado extranjero sin fuerza aún para luchar contra estos gigantes, consumando con ello, la conquista de una nación endémica y ya no solo a un grupo más o menos numeroso de trabajadores, la solución, ya hace más de un siglo nos la proporcionó Marx, al decir "Proletarios del mundo unios" y, en verdad, solo la unión de los trabajadores del mundo mediante la formación, por ejemplo de sindicatos a nivel internacional de una o varias ramas de la industria, sería la contrapartida ideal a esta maniobra capitalista. El ejemplo ya nos lo han dado los trabajadores de las fábricas automotrices estadounidenses, establecidas en Canadá, que exigieron salarios iguales a los de los obreros estadounidenses, gracias a que es un mismo sindicato el que representa los intereses de los trabajadores de ambos países<sup>13</sup>, por consiguiente la unión sindical a nivel internacional, es la contrapartida a las maniobras del moderno capitalismo representado por las empresas multinacionales, que al constituirse como sociedades distintas en cada país pero dependiendo directamente de una matriz en sus países de origen, hacen una labor de intermediación en perjuicio de los intereses de los trabajadores y que debe ser combatida para igualar las prestaciones y condiciones de trabajo de los trabajadores de una misma empresa, aunque esté constituida por varias sociedades establecidas en diversos países, pues si laboran para el mismo patrón, no hay razón para que esas condiciones de trabajo sean distintas beneficiándose con ello únicamente, las empresas de que se trata y los países y Gobiernos, genuinamente capitalistas, que las fomentan y protegen.

4) SOCIEDADES Y PERSONAS MORALES EN GENERAL: En otra ocasión dijimos que los patrones entre sus muchos sistemas de explotación, han utilizado la intermediación como uno de los más eficaces, puesto que

<sup>13</sup> Lawrence. B. Krause Art. publicado En Excelsior de 21 de Mar/73.

(La Crisis Monetaria de 1971, Obra de Consorcios Estadounidenses.)

Este, en un momento dado, puede significar la negación del Derecho del Trabajo, por las razones invocadas en su oportunidad, y también afirmamos que la intermediación puede adoptar una gran variedad de formas, algunas muy sencillas, otras un tanto complicadas y algunas más que ya son en verdad complejas y difíciles de alcanzar por una legislación de trabajo de las que existen en la actualidad en un Estado cuya sociedad está dividida en capitalistas y proletarios, esas formas complejas son dos a nuestro juicio, a saber, la que hemos visto con anterioridad, efectuada por las empresas supranacionales y la que se realiza mediante persona moral, en sí misma, particularmente mediante las sociedades mercantiles y aún dentro de éstas, básicamente a través de la sociedad anónima, esto es, pensamos que los patrones, con frecuencia, constituyen una o más sociedades, personas morales, distintas a las personas físicas que la integran, con la única finalidad de eludir el cumplimiento de sus obligaciones y responsabilidades laborales.

Ya con anterioridad vimos como el Legislador de 1970 quiso limitar en los artículos 13 y 15 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, los alcances del concepto tradicional de persona moral, aunque por timidez o por falta de precisión en el lenguaje jurídico, les llamó empresas y lo hizo porque consideró que los patrones empleaban los servicios de empresas insolventes o bien dividían su propia empresa en varias, creando para ello diversas sociedades esto es, diversas personas morales, con el único objeto de eludir sus responsabilidades o bien, para no conceder las mismas condiciones de trabajo a los diversos trabajadores de las distintas empresas creadas, apoyándose para ello en que la Ley considera que cada una de esas sociedades tienen personalidad jurídica distinta a la de las otras y por consiguiente, los actos de una no pueden afectar a las otras personas morales, esto es, que cada sociedad respondía por sus propias obligaciones, sin que las demás, pese a pertenecer de hecho al mismo grupo o aún, ser de hecho una misma empresa se vieran afectadas en su propio patrimonio o fueran consideradas como obligadas por actos de otra sociedad o persona. Esta situación que prevalecía fué superada parcialmente por la Ley Federal del Trabajo de 1931 y totalmente en la de 1970, si bien no se ha incluido la situación que aquí nos preocupa, esto es, en la práctica vemos con frecuencia, quizás demasiada, que una persona física tiene un centro de trabajo en el cual emplea un cierto número de trabajadores o varios centros de trabajo o empresas, lo cual puede significar para él mayores obligaciones con sus trabajadores o bien, teniendo un solo centro de trabajo o una empresa, tiene también diversos bienes de fortu-

na y para que esos bienes de fortuna o los diversos centros de trabajo no se vean afectados en conjunto por un problema laboral, sencillamente, constituye una o varias sociedades o personas morales. Con frecuencia solemos oír de un gerente o administrador la expresión "la sociedad fulana, es mía", jurídicamente esto no tiene sentido, pues una persona no puede ser propietaria de otra, pero sí refleja la verdadera situación, esto es, la sociedad es aparente o de paja, pues una -- persona física detenta el mayor número de acciones y los demás supuestos socios solo poseen una acción cada uno, o sea, el propietario de hecho de la empresa cuya propietaria jurídicamente es la sociedad, lo es el principal y de hecho único accionista de la supuesta sociedad.

Esta situación prevalece en una buena parte de las sociedades que existen en México, principalmente, de las Sociedades Anónimas y -- con ello la persona física que de hecho es el patrón, logra como principal ventaja el salvar en caso de un conflicto laboral sus diversas -- empresas u otras posesiones, aunque los trabajadores que han producido su riqueza se queden sin bienes con los cuales garantizar el pago de las prestaciones que reclamen en el conflicto, esto es, así como -- en el caso de las "empresas", mas bien sociedades, a que se refiere -- el artículo 15 de la Nueva Ley, aquí también, es una persona distinta al que aparece como patrón, quien se beneficia con los servicios prestados por los trabajadores, la situación es todavía mas grave en el -- caso de las fábricas de manufacturas en que se emplea muy poca maquinaria o ninguna y materia prima que con frecuencia no es propiedad del patrón constituido como persona moral, como es el caso de los llamados talleres "maquileros" tan frecuentes en la industria del vestido.

De acuerdo a las normas del Derecho común, en efecto, si la sociedad es propietaria de la empresa y por consiguiente el patrón aparente, es aquella quien contrae las obligaciones con sus trabajadores y quien debe cumplirlas y responder por su incumplimiento y no así, -- las personas físicas que la integran, es mas, expresamente no hay ninguna disposición en la Nueva Ley Federal del Trabajo que indique lo -- contrario responsabilizando a los socios de una sociedad, pero si tenemos en cuenta que no es la sociedad la que se beneficia con el trabajo de los trabajadores y que ni siquiera son beneficiados todos los -- socios, sino uno solo de ellos que, remito, de hecho es el propietario de la empresa y sí, por otra parte, recordamos que de acuerdo con lo dispuesto en lo conducente por los artículos 8o. 10, 20, 12, 13 y 15, patrón es, no solo quien utiliza los servicios de uno o mas trabajadores, sino aquél quien se beneficia con los servicios prestados --

por éstos, ¿no es posible considerar como verdadero patrón al socio principal, al que detenta casi el ciento por ciento de las acciones de una sociedad? ¿no es éste socio principal quien se beneficia con los servicios prestados a la supuesta sociedad?. La idea parece aventurada, pero ¿acaso el Derecho del Trabajo no es un Derecho de excepción comparándolo con el Derecho común? el Derecho de Huelga ¿encuentra plena justificación a la luz del Derecho en general? ¿no acaso en épocas pasadas fué considerado un delito? ¿no es el mismo contrato de trabajo, una excepción al Derecho de las obligaciones civiles?, en fin el Derecho del Trabajo en conjunto plantea problemas irresolubles desde el punto de vista de otras disciplinas jurídicas, ¿Porqué considerar descabellada a la idea de obligar en lo personal al socio principal o a todos los socios de una sociedad civil o mercantil cuando ésta no tenga bienes suficientes para cumplir con sus obligaciones de trabajo?, en virtud del artículo 13 y el 15 ¿no quedan obligadas otras personas por los actos de otras?

Se podría objetar desde luego que no todas las sociedades son aparentes, pero por ello habría de limitarse la responsabilidad, que desde luego sería solidaria, al caso de que la sociedad no tuviera elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones derivadas de los contratos de trabajo celebrados con sus trabajadores o a que uno de los socios detente mas del 50% de las acciones de la sociedad, o alguna semejante. Teniendo en cuenta que el patrón puede distribuir las acciones entre prestanombres, será necesario que las dos causas de responsabilidad solidaria no se complementen, pues entonces el patrón tendría buen cuidado de no acaparar mas de la cantidad límite de acciones, por otra parte las verdaderas sociedades en realidad no tienen nada que temer puesto que generalmente son solventes. No obstante responsabilizar a los socios de una sociedad, como se pretende implicaría una destrucción total de los principios establecidos por el Derecho Civil y Mercantil principalmente, en torno a las personas morales, lo cual sería prácticamente imposible en un Estado cuyo Derecho es de formación capitalista y el objeto de haber sacado a colación el tema no ha tenido otra finalidad que la de hacer notar que hay en muchos casos tratándose de sociedades, una actividad de intermediación de dicha sociedad entre el que verdaderamente se beneficia con los servicios prestados por los trabajadores y éstos: caso que debido a la construcción de la teoría jurídica de la personalidad que domina nuestro derecho actual, independientemente de los problemas muy particulares que plantearía la especial reclamación de las sociedades en nuestro Derecho, impediría que se implantara una responsabilidad perso



nal de los socios integrantes de una persona moral porque ello llevaría implícita la destrucción de los principios jurídicos que rigen en esta materia y destruidas las sociedades, especialmente las anónimas, que son la forma en que principalmente se organizan las empresas capitalistas de hoy en día, conduciría a la destrucción por la vía legal del -- sistema capitalista. Pensamos que una disposición como de la que aquí hemos hablado, solo podría incluirse en un Derecho del Trabajo del futuro, mas evolucionado y perfeccionado y quizás para regir dentro de una sociedad distinta que anteponga los intereses de las mayorías proletarias a los de la minoría capitalista. .

## CONCLUSIONES

1. El problema de la clase trabajadora es en cuanto a su origen, casi tan antiguo como la humanidad misma. Sin embargo, diversos factores políticos, sociales y sobre todo, económicos, lo han desarraigado cualitativamente a través de los siglos, desde que el hombre conoció la infamante marca de la esclavitud, hasta nuestros días, en que ha tomado dimensiones sumamente graves y en constante aumento, convirtiéndose a partir de la segunda mitad del siglo pasado, en un factor determinante de cambios radicales en la evolución pasada presente y futura de las instituciones políticas, sociales y económicas establecidas por la sociedad capitalista, por no encontrarse aún una solución adecuada para él, ya que la sed de justicia que han padecido las clases laborantes, no ha sido saciada, pese a la concesión del Estado burgués para la formulación del Derecho del Trabajo, conquista lograda con sangre por el proletariado revolucionario, pero que pese a todo, debido a la voracidad de la clase capitalista, solo es un paliativo obrero, pero nunca, en su estado actual, una solución.

2. El Derecho del Trabajo es una disciplina jurídica que regula cierto tipo de relaciones jurídicas, originadas en el trabajo humano que una clase social se ve precisada a ofrecer a otra a cambio de una remuneración. Fue formulado para reglamentar una situación de hecho, consistente en la explotación en el trabajo, del trabajador por el patrón, situación que fue provocada por sistemas políticos y sociales, al amparo de una ineficaz legislación civilista, de tradición romana, que provocaron la formación de una sociedad capitalista, cuyo desarrollo depende precisamente de la explotación de la clase trabajadora. Esta actitud pretende justificarse en un orden jurídico que gira en torno a la protección de intereses patrimoniales por encima del hombre mismo y, fue concebido con la finalidad de mitigar tal explotación colocando jurídicamente al trabajador, en una situación de superioridad frente al patrón, ante la superioridad económica de éste frente a aquél, partiendo para su aplicación de la realización de un supuesto jurídico hipotético consistente en un Contrato de Trabajo, el cual, no es una derivación, desprendimiento o semblanza de un contrato de naturaleza civil, sino una institución sui-generis, supuesto que tampoco puede considerarse, técnicamente, como un hecho jurídico consistente en una simple Relación de Trabajo.

3. Para la determinación de cuándo se está frente a un contrato de trabajo, a diferencia del Derecho Civil, se debe partir del

análisis de elementos objetivos y no subjetivos, que si bien se presentan, no son determinantes. Tales elementos los determina la Ley Federal del Trabajo y son, de acuerdo con la Ley vigente, la prestación de un servicio, realizado en forma personal por una de las partes, mediante el pago de una remuneración llamada salario y, sobre todo, en situación de subordinación al patrón, entendida ésta, como la facultad de mando que el patrón tiene sobre el trabajador, elevada a la categoría de derecho y deber jurídicos, en todo lo relativo a la prestación de los servicios pactados. En consecuencia, por las mismas razones, los sujetos del contrato de trabajo, llamados trabajador y patrón, lo serán no quienes se atribuyen o niegan tal carácter, sino quienes reúnan los elementos señalados por la Ley para ser considerados como tales.

4. Desde el inicio de la era industrial, apareció el que ahora conocemos como patrón, el cual siempre ha tratado por todos los medios de obtener del trabajador el mayor provecho posible, con la menor erogación y responsabilidad, concibiendo para lograrlo, una gran diversidad de sistemas, tanto económicos como jurídicos, contándose entre ellos, como uno de los más efectivos, a la intermediación, que en la actualidad es fundamentalmente, un sistema mediante el cual el patrón pretende eludir sus obligaciones y responsabilidades de trabajo, con la interposición de un parásito de la sociedad capitalista, entre él, el verdadero responsable y el trabajador. El intermediario es pues, en el Derecho del Trabajo, un sujeto que se sitúa entre el trabajador y el patrón, únicos sujetos reales del contrato de trabajo, no solo antes o durante la contratación de los trabajadores, sino que subsiste aun durante toda la vida de la relación jurídica de trabajo, asistándose con el carácter de patrón.

5. La acepción vulgar del término intermediario, evoca a toda persona física o moral que, por su actividad aislada o profesional, interviene en nombre propio o ajeno, mediando o interponiéndose entre una y otra persona, para evitar el trato directo entre las partes de un negocio cualquiera. Así, desde este punto de vista, cualquier persona, llámese gestor, representante, testaferro, etc., pero que ejecuta los actos a que nos referimos, es un intermediario.

6. La Intermediación en el campo de aplicación del Derecho del Trabajo, contra lo que se suele pensar, surgió no como un sistema para eludir responsabilidades de trabajo, ya que era utilizado por los patrones, mucho antes de que se concibieran leyes protectoras de los trabajadores, sino como un sistema económico que en la producción de bienes, les proporcionaba grandes ventajas económicas. No fue sino has-

ta la aparición de Leyes del Trabajo, cuando la función económica de -- la intermediación, pasó a un segundo plano, constituyéndose la evasión de responsabilidades, su primer y esencial objetivo, siendo tan grave -- para los trabajadores, el alcance de sus efectos, que en un momento dado, puede constituir la negación del Derecho del Trabajo, ya que las -- sanciones establecidas por éste son generalmente económicas, bastando entonces que el intermediario sea un insolvente, para que todas las leyes del trabajo se tornen en códigos de buenos deseos y falsas esperanzas, razón por la que es inexplicable que leyes, jurisprudencia y doctrina, traten el tema tan incidentalmente que aun la simple documentación resulta difícil. Es deseable, en consecuencia, que los conocedores de la materia hagan de la intermediación, un estudio mas completo y profundo, que a la postre se refleje en una afectiva reglamentación legal.

7. La interpretación literal de la fracción XIV del Artículo-123 Constitucional, induce al error y a la confusión. Por ello y por -- ser inútil toda mención a los intermediarios en el texto de la Constitución, debe ser suprimida o al menos, debiera tratarse en lugar aparte, responsabilizando al patrón por todas sus obligaciones de trabajo cuando contrata mediante intermediarios y no solo, como parece indicar, por las derivadas de riesgos profesionales.

8. El artículo 12 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, proporciona una definición de intermediario bastante completa a nuestro juicio, ya que comprende las dos formas básicas en que actúa, esto es, -- cuando solo interviene en la contratación y cuando contrata a los trabajadores, no obstante, esa definición no tiene el alcance del concepto vulgar de la palabra, por lo que para efectos de este trabajo la ampliamos, desarrollándola en dos conceptos, amplio y estricto, coincidiendo este último con la definición legal. Así pues, intermediario en sentido estricto es "Toda persona física o moral que contrata por cuenta propia o ajena, o bien, intervenga en la contratación de uno o más trabajadores para que presten un servicio a otra física o moral, llamada patrón" y, en sentido estricto, intermediario es, "La persona física o moral -- que contrata por cuenta propia o interviene en la contratación de uno o mas trabajadores, para que presten servicios a otra llamada patrón".

9. Los intermediarios al actuar adoptan muchas formas, algunas sumamente sencillas, como el simple enganchador, hasta otras tan complejas que se escapan a la reglamentación de hoy en día, como los socios de una sociedad, por ello proponemos un cuadro clasificador que -- parte de las dos definiciones propuestas usando como común denominador el que dichas formas sean reconocidas explícitamente o no, por la Ley Fe-

deral del Trabajo, como casos de intermediación.

10. Todo caso de intermediación presupone tres relaciones jurídicas distintas las que nosotros denominamos, a la establecida entre patrón e intermediario: "Primaria"; a la establecida entre éste y los trabajadores: "Secundaria" y; a la que se establece entre éstos y el patrón "Consecuente". La naturaleza jurídica de cada una de las dos primeras relaciones, variará según la figura de intermediación de que se trate, pero la relación "consecuente", siempre será de trabajo y se establece directamente entre el trabajador y el patrón, consistiendo en un contrato de trabajo. En la mayor parte de los casos la relación "secundaria", se asemeja a la de un representante, por analogía. Por lo que se refiere a la relación "primaria", en la mayoría de los casos, consistirá en un contrato de trabajo, pero cuando en el caso concreto no pueda hacerse, difícilmente la podemos comparar con otras figuras contractuales, siendo las que más se asemejan, el Mandato sin representación y el Contrato de Obra previstos por el Código Civil. Sin embargo, nos pronunciamos, como lo repetiremos más adelante, por la existencia de una relación jurídica contractual regulado por la Ley Federal del Trabajo, surgida de un contrato que podríamos llamar de intermediación, que por no estar prohibido obliga a su cumplimiento a las partes que lo celebren, en todo aquello que no implique violación a los derechos y prerrogativas de los trabajadores.

11. La Fracción II del artículo 14 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, establece una limitación que no debiera existir a la disposición constitucional que establece que la colocación de trabajadores será gratuita para éstos, pues la constriñe prohibiendo que se cobre cantidad alguna a los trabajadores por concepto de comisión o retribución con cargo a sus salarios, pero siendo el salario la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su salario, ¿Qué ocurre si el intermediario cobra alguna cantidad al trabajador antes de proporcionarle trabajo?. Por ello debe reformarse la disposición en cuestión, prohibiendo que se cobre retribución o comisión a los trabajadores por proporcionarles trabajo, sin limitarla al caso de que tales exacciones se carguen a los salarios. Por otra parte, por las mismas razones que tuvo el legislador para sancionar penalmente a quienes practiquen la usura y a quienes cometan ciertas violaciones al salario, debe considerarse como un fraude específico el caso en que alguien, aprovechándose de la mala situación económica o ignorancia de una persona, obtenga de ésta algún beneficio económico con la promesa cumplida o no de conseguirle trabajo. Una reforma al Código Penal es necesaria.

12. En la posibilidad de que el intermediario pacte con el pa-

trabajadores por él contratados, e condiciones de trabajo y derechos mejores que los convenidos por el patrón con los trabajadores contratados directamente por él, aplicando el artículo 14 de la Nueva Ley, en el sentido más favorable al trabajador, estos últimos trabajadores, tendrán los mismos derechos que los contratados por el intermediario.

13.- Dadas las limitaciones de la Ley Nacional, en el caso de que el intermediario opere en el plano internacional, la intervención de sindicatos u organismos internacionales es fundamental, pero siempre ayudará la intervención del gobierno del trabajador que va a prestar sus servicios en el extranjero contratado por un intermediario, prohibiendo la entrada al país de los intermediarios extranjeros que trabajen al servicio de patrones extranjeros que violen las Leyes del Trabajo y tratándose de nacionales, bien pudiera imponérseles sanciones y aún corporales en caso de reincidencia, si las violaciones representan un daño económico para el trabajador.

En la solución del problema de la intermediación, ha tenido intervención la Organización Internacional del Trabajo, pero los convenios por ella propuestos aún están muy lejos de tener el alcance suficiente para regular esta situación en forma efectiva, por ello es deseable una mayor actividad de este organismo que por su posición jurídica puede propiciar la solución a este problema.

14.- Las Agencias Retribuidas de Colocación deben ser perseguidas y sus administradores, representantes o agentes, deben ser sancionados penalmente cuando cobren alguna cantidad de dinero a los trabajadores, por conseguirles trabajo, en los mismos términos que propusimos en la conclusión número once. Por otra parte, todas las agencias retribuidas, sea que cobren al patrón o al trabajador, deben suprimirse para estar acorde con un compromiso contraído al suscribir México el Convenio número 34 del O.I.T. . Es también deseable, que se suscriba el Convenio No. 96 que propone la reglamentación de las agencias privadas de colocación o bien su supresión sucesiva conforme el Estado pueda suplirlas y atenta la realidad mexicana la segunda parte sería la más conveniente. - La Nueva Ley Federal del Trabajo en vista a que, proporcionar trabajo a los desocupados y en cierto modo, trabajadores a la industria que los requiera, es una necesidad social, organiza lo que se llama Servicio Público del Empleo, pero incurre en una contradicción al autorizar el funcionamiento de lo que se llama "Servicios Privados", pues si el servicio es público, no puede ser privado, por ello lo que debe decirse es que el servicio público de empleo puede ser llevado a cabo por particulares mediante una concesión de servicio público. Además, sea a la instancia del legislador, La Nueva Ley no está acorde con sus compromisos internacionales

les, pues el Convenio No. 34, prohíbe el funcionamiento de todas las - -  
agencias retribuidas y la Nueva Ley autoriza que se cobre a los patrones,  
sin embargo, si se suscribiera el Convenio No. 96, podría otorgarse una  
concesión temporal a las agencias privadas, autorizando una tarifa de co  
bro a los patrones, sujetos a una estricta vigilancia de la Secretaría -  
del Trabajo y Previsión Social, concesión que solo sería prorrogable si  
llegada a su término el Estado no puede suplir a la agencia y ésta ha - -  
cumplido con sus obligaciones. Por otra parte por muchas razones es de  
seable que se estableciera la obligación para las escuelas de carácter -  
técnico y profesional, privadas y oficiales, para que establecieran Bol-  
sas de Trabajo, gratuitas y rigurosamente vigiladas por un Departamento  
u oficina creado ex-profeso, dependiente de la Dirección del Servicio Pú-  
blico del Empleo y por otra parte, dado el grave problema de desempleo -  
que existe en México, es de desearse que se obligara a los patrones a de  
nunciar sus plazas vacantes a la Dirección del Servicio Público del Em-  
pleo, garantizando plénamente la libertad de contratación y la eficien-  
cia del trabajador, así como la rapidez del organismo encargado de esta-  
función.

15.- El artículo 13 de la Nueva Ley tiene por objeto respon-  
sabilizar al propietario de una obra, el verdadero patrón, que encarga -  
la ejecución de aquélla, a una persona a la cual designamos Empresario, -  
mediante un contrato de Obras, sin importar para la aplicación de este -  
precepto si se trata o no de un verdadero contrato de obras, es mas, se  
puede partir de la base de que el artículo 13, regula una situación en -  
que sí hay un verdadero contrato de obras.

16.- De la forma en que se utiliza el término Empresa en los  
artículos 13 y 15 de la Nueva Ley, tal parece que aquélla estuviera dot  
ada de personalidad, cosa que de acuerdo al artículo 16 de la misma Ley,  
no es posible admitir, independientemente de que de acuerdo con to  
dos --  
los principios de nuestro Derecho solo las personas físicas o morales --  
son sujetos de derechos y obligaciones, por consiguiente, deben interpre-  
tarse las disposiciones en cuestión en el sentido de que el titular de -  
la Empresa es el sujeto obligado y en este mismo sentido, debían refor-  
marse los mencionados artículos. Así mismo cuando la Ley utiliza el tér-  
mino "empresas establecidas", debe entenderse que éstas deben estar cons  
tituidas, esto es, existir antes de que se contraten los trabajos a que  
se refiere el artículo 13, lo cual quiere decir que aún teniendo elemen-  
tos propios si la Empresa se constituyó para realizar los trabajos, su  
titular debe considerarse como Intermediario.

17.- La determinación sobre si los elementos a que se refie-

ren los artículos 13 y 15, son propios y suficientes, debe hacerse con vista al momento en que han de cumplirse las obligaciones, esto es, no cuando surge el conflicto laboral, sino cuando se vaya a ejecutar el laudo.

18.- Reunidas las circunstancias señaladas por el artículo 13 y 15 de la Nueva Ley, respectivamente, se establece una responsabilidad solidaria entre el patrón y el intermediario, característica que distingue a estas dos formas de intermediación, de las otras, ya que en ningún otro caso se establece ninguna responsabilidad para el intermediario, pero esta situación plantea un problema, pues si como hemos visto todas las obligaciones de trabajo se originan entre patrón y trabajador en virtud de un contrato de trabajo ¿porqué se responsabiliza al intermediario si entre él y el trabajador no hay un contrato de trabajo?, La conclusión es que aquí se trata de un acto jurídico generador de obligaciones distinto al contrato de trabajo, consistente en un contrato que podríamos llamar de intermediación. Por consiguiente urge revisar la teoría del contrato de trabajo para determinar si solo él puede generar obligaciones de trabajo o si hay otros actos o hechos que los produzcan.

19.- El artículo 15 de la Nueva Ley Federal del Trabajo es absolutamente nuevo en nuestra legislación laboral y fue creado con el fin de evitar la explotación de los trabajadores dividiéndolos en diversas empresas cuyos titulares son personas distintas, pero que dependen una de otra en lo interno y están sometidas a un control que abierta o veladamente ejerce una de las empresas, llamada matriz, sobre las otras, llamadas filiales, sin embargo, la mayor efectividad de esta disposición dependerá fundamentalmente de la acción de los sindicatos, que valiéndose de la huelga so-pretexito de conseguir la firma de un contrato colectivo para una de esas empresas y la huelga por solidaridad de las otras que integran el grupo, están en posibilidad de desenmascarar al verdadero patrón.

20.- Cuando en el caso del artículo 15 de la Nueva Ley, el titular de la empresa, sea una persona física, generalmente se tratará de un trabajador mas, obligado por el patrón a aparecer como propietario de la empresa, por consiguiente es deseable que en este caso, probados los elementos objetivos que consignamos como del Contrato de Trabajo, le sea aplicable el artículo 12 y no el 15, para evitar que se le considere solidariamente responsable con el patrón. Por ello, debe reformarse el artículo 15 excluyendo a los titulares de empresas filiales cuando estos sean personas físicas.

21.- En todos los casos de intermediación, no hay que dejar de tener en cuenta que la simulación de un acto jurídico es un delito de



fraude si se realiza con perjuicio de otro o para obtener cualquier beneficio indebido y en el caso, los trabajadores pueden sufrir un perjuicio económico si el patrón celebra con el intermediario un contrato tendiente a ocultar la personalidad de aquél, con la finalidad de eludir responsabilidades patronales de carácter económico, en perjuicio de los trabajadores.

22.- Atenta la realidad que se da en el desarrollo de las relaciones jurídicas de trabajo, la Ley Federal del Trabajo, establece un concepto de representación legal distinto al del Derecho común, partiendo para ello de la función que el presunto representante desempeña dentro de la empresa o establecimiento del patrón, por ello, si una persona ejerce funciones de dirección o administración, se le considera como representante del patrón, aunque no tenga mandato otorgado a su favor o -- aunque se exceda de las facultades que le fueron conferidas. Por consiguiente, debe establecerse en la Ley una presunción Juris et de Jure en favor del trabajador, para considerar como representante del patrón a la persona que ejerza las funciones que se mencionan, probada tal circunstancia. Por el contrario, cuando el representado es el trabajador, el representante debe tener un mandato que le faculte para actuar como tal.

23.- Los sindicatos que realicen lo que se conoce con el nombre de Contrato de Equipo, desvirtúan la finalidad para la cual se constituyen, por lo que cuando persigan esta finalidad, debe negárseles su registro o bien cancelárseles, pero no deben ser considerados como un patrón, sino como un intermediario, es más, en este caso, el Sindicato se coloca en la situación prevista por el artículo 13 de la Nueva Ley.

24.- Como consecuencia de la aplicación de las cláusulas de exclusión de ingreso y de exclusión por separación, el sindicato se convierte en una bolsa de trabajo, pero debe ser combatida la práctica de ciertos sindicatos que usan estas cláusulas para obtener ventajas económicas o políticas.

25.- El poder económico adquirido por las empresas supranacionales hacen tener por su soberanía a los Estados económicamente débiles y aun a los ya industrializados, pero independientemente de ello, -- son poderosas organizaciones explotadoras de los trabajadores, tanto cuando los sindicatos nacionales se ven en situación de desventaja, por -- ello, para combatirlos deben formarse sindicatos internacionales. El dilema de Marx, cobra ahora singular vigencia ante el embate del capitalismo organizado en poderosas empresas, que si los Estados pueden mantener: "Proletarios del mundo Unidos".

26.- Los patronos con frecuencia crean sociedades, pero no son morales distintas a las personas físicas que los integran, con lo único-

finalidad de eludir el cumplimiento en lo personal de sus obligaciones y responsabilidades de trabajo y así, como en el caso del artículo 15 de la Nueva Ley, es una persona distinta la que se beneficia con los trabajos, a la que contrata a los trabajadores, aquí también, es una persona moral la que contrata y, sin embargo, es una persona física la que se beneficia con el trabajo, es más, yendo aún más lejos, en las sociedades, son los socios quienes se benefician y sin embargo hasta ellos no llega la Ley laboral debido a la existencia de una persona moral que legalmente es el patrón, no obstante dado la estructuración de nuestro derecho, en la actualidad y en un futuro próximo sería imposible responsabilizar en lo personal a las personas físicas que integran una sociedad, aunque quizás, en una aplicación de los artículos relativos a intermediarios y el concepto legal de patrón, en ciertos casos se pudiera responsabilizar al socio o socios principales de una sociedad, pues acaso, no es una persona distinta a la sociedad la que se beneficia con los servicios - - prestados por los trabajadores?

## BIBLIOGRAFIA.

- AGUILAR CARVAJAL LEOPOLDO "Contratos Civiles"  
Editorial Hagtam. México, 1964.
- ARRIA SALAS ALBERTO. "Intermediarios" "Enciclopedia Jurídica Omeba" Tomo XVI (Insa-Iusin) Editorial Bibliográfica Argentina.- Argentina 1967.
- BARRERA GRAF JORGE "Tratado de Derecho Mercantil"  
Vol.1o. Editorial Porrúa, S. A. México - 1957.
- CASTORENA J. JESUS "Tratado de Derecho Obrero"  
1a. Edición. Editorial Jaris. México - 1942.
- "Manual de Derecho Obrero"  
5a. Edición.-"Fuentes Impresores", S. A. México, 1971.
- CAVAZOS FLORES BALTASAR "El Derecho del Trabajo en la Teoría. .. y en la Práctica".  
Editorial Jus, S. A. México, 1972.
- DE LA CUEVA MARIO "Derecho Mexicano del Trabajo"  
7a. Edición.- Editorial Porrúa, S. A. México, 1966.
- "El Nuevo Derecho del Trabajo"  
Editorial Porrúa, S. A. México, 1972.
- DE PIÑA RAFAEL "Elementos de Derecho Civil Mexicano"  
Vol. 1o. 5a. Edición. Editorial Porrúa, S. A. México, 1968.
- DOMINGUEZ VARGAS SERGIO "Teoría Económica"  
3a. Edición. Editorial Porrúa, S. A. México, 1970.
- GARCIA MAYNES EDUARDO "Introducción al Estudio del Derecho"  
18a. Edición.- Editorial Porrúa, S. A. México, 1971.
- GIDE CHARLES "Curso de Economía Política"  
Traducida por José Muñoz Escárcz. 8a. - Edición. Editada por Librería de la Vda. de Ch. Bouret. París, 1932.
- GIDE C. Y C. RIST. "Historia de las Doctrinas Económicas"  
3a. Edic. Traducida por C. Martínez Te-  
baluer. Editada por Inst. Edit. Reus  
Madrid.

GOMEZ GRANILLO MOISES

"Breve Historia de las Doctrinas Económicas."

2a. Edición. Editorial Esfinge, S.A. México, 1970

GUERRERO EUQUERIO

"Manuel de Derecho del Trabajo"

5a. Edición. Editorial Porrúa, S. A. México, 1971.

KASKEL WALTER Y HERMAN DERSCH

"Derecho del Trabajo"

5a. Edición. Editada por Roque de - Palma, Buenos Aires 1961.

KLEINWACHTER F. V.

"Economía Política"

Traducida por Gabriel Franco. Editada por Gustavo Gili. Barcelona 1934.

MADRID ALFONSO

"Derecho Laboral Español".

1a. Edición. Editor Victoriano Suárez. Madrid 1936.

MARGADANT S. GUILLERMO F.

"El Derecho Privado Romano"

Editorial Esfinge, S. A. México, 1960

MARX CARLOS

"El Capital".

5a. Reimpresión. Fondo de Cultura - Económica México, 1972.

MANTILLA MOLINA ROBERTO I.

"Derecho Mercantil".

Editorial Porrúa, S. A. México 1968.

MENDIETA Y NUÑEZ LUCIO

"El Problema Agrario de México"

10a. Edición. Editorial Porrúa, S. A. México, 1968

PAVIA LAZARO

"Economía Política"

PEREZ BOTIJA EUGENIO

"El Contrato de Trabajo"

Afrodisio Aguado, S. A. Madrid, España 1945.

PERNAUT ARDANAZ MANUEL

"Curso de Derecho del Trabajo"

6a. Edición. Editorial Tecncs, S.A. Madrid 1960.

PETIT EUGENE.

"Teoría Económica"

Editada por Compañía Bibliográfica Española. Madrid 1960.

"Tratado Elemental de Derecho Romano"

- TRADUCIDO por José Fernández González. Editora Nacional, S. de R. L. México 1958.
- PORRAS Y LOPEZ ARMANDO. "La Nueva Ley Federal del Trabajo"  
2a. Edición. Textos Universitarios. México 1971.
- RODRIGUEZ Y RODRIGUEZ JOAQUIN. "Curso de Derecho Mercantil"  
7a. Edición.- Editorial Porrúa, S.A. México 1967.
- ROLL ERIC "Historia de las Doctrinas Económicas"  
Traducción de Florentino M. Torner. Fondo de Cultura Económica. México-1961.
- ROJINA VILLEGAS RAFAEL "Compendio de Derecho Civil"  
Antigua Librería Robredo México 1962.
- SANCHEZ ALVARADO ALFREDO. "Instituciones de Derecho Mexicano - del Trabajo"  
Tomo 1o. Vol. 1o. Editado por Oficina de Asesores del Trabajo. Méx.1967.
- SANCHEZ AZCONA JORGE "Derecho, Poder y Marxismo"  
Editorial Porrúa, S. A. México 1970.
- SERRA ROJAS ANDRES "Derecho Administrativo"  
3a. Edición. Librería de Manuel Porrúa, S. A. México, 1965.
- TRUEBA URBINA ALBERTO "Nuevo Derecho del Trabajo"  
Editorial Porrúa, S. A. México 1970.
- VILLORIO TORANZO "Introducción al Estudio del Derecho"  
Editorial Porrúa, S. A. México 1966.
- CONSTITUCION  
POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS México, 1972  
LEY FEDERAL DEL TRABAJO México, 1970. Comentada por Alberto Trueba Urbina.  
LEY FEDERAL DEL TRABAJO México, 1962. Comentada por Alberto Trueba U.  
LEYES DEL TRABAJO DE LA REPUBLICA MEXICANA. Compilación de Vicente Lombardo T.  
CODIGO CIVIL DEL DISTRITO FEDERAL Y TERRITORIOS DE LA BAJA CAL. Imprenta de E. Azcona y M. Penicche. México, 1871

- CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO Y TERRITORIOS FEDERALES México, 1972.
- CODIGO DE COMERCIO Y LEYES COMPLEMENTARIAS. Editorial Porrúa, México, 1972
- CODIGO PENAL PARA EL DISTRITO Y TERRITORIOS FEDERALES. México, 1971.
- LAS LEYES DEL TRABAJO DE LA REPUBLICA MEXICANA, INTERPRETADA POR LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. México, 1935.
- JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA, EN LOS FALLOS PRONUNCIADOS EN LOS AÑOS DE 1917 y 1954. Imprenta Murguía, S. A. 1955.
- APENDICE DE JURISPRUDENCIA DE 1917- a 1965 DEL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION. Quinta parte.- Cuarta Sala.- Imprenta Murguía, S. A. México, 1966.
- MIGUEL DEL TORO Y GISBERT "Pequeño Larouse Ilustrado" Editorial Larouse. París.
- ENCICLOPEDIA SALVAT DICCIONARIO. Salvat Editores, S. A. Barcelona - España, 1971.