



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
ARAGON

LA SUBSTITUCION PATRONAL EN LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
MARIA LUCIA AVALOS LUNA



ENEP
ARAGON

Escuela Nacional de Estudios Profesionales
Aragón

ARAGON, ESTADO DE MEXICO

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1993



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

LA SUBSTITUCION PATRONAL EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO:

| | PAGINA |
|--|--------|
| I N T R O D U C C I O N | |
| I.- EVOLUCION HISTORICA DE LA RELACION DE TRABAJO. | |
| A. POSICION HUMANISTA DE LOS CODIGOS CIVILES DE . . 1870 Y 1884. | 1 |
| B. INFLUENCIA DEL PARTIDO LIBERAL MEXICANO. | 8 |
| C. LEYES ANTERIORES A LA CONSTITUCION DE 1917 EN - LOS DIFERENTES ESTADOS DE LA REPUBLICA MEXICANA | 12 |
| D. EL ARTICULO 123 EN LA CONSTITUCION DE 1917. | 33 |
| II.- LA RELACION DE TRABAJO. | |
| A. DOCTRINAS ACERCA DE LA RELACION DE TRABAJO. . . | 50 |
| a.) TEORIAS CONTRACTUALISTAS DE LA RELACION DE TRA- BAJO. | 50 |
| b.) TEORIA DE LA RELACION DE TRABAJO. | 59 |
| B. TEORIA ADOPTADA POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE. | 64 |
| III.- ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO. | |
| A. CONCEPTO JURIDICO DE TRABAJADOR. | 67 |
| B. CONCEPTO DE PATRON. | 77 |
| C. LA PRESTACION DE UN TRABAJO PERSONAL SUBORDINA- DO. | 81 |

PAGINA

IV.- LA SUBSTITUCION PATRONAL.

| | |
|---|-----|
| A. CONCEPTO DE SUBSTITUCION PATRONAL EN LA LEY FEDERAL DE TRABAJO DE 1931. | 85 |
| B. CONCEPTO DE SUBSTITUCION PATRONAL EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE. | 90 |
| C. DIFERENCIAS EN EL CONCEPTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE Y LA LEY DEL SEGURO SOCIAL. | 94 |
| D. RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DEL PATRON SUBSTITUIDO Y DEL SUBSTITUTO. | 97 |
| E. SUBSTITUCION EN JUICIOS Y AL EJECUTAR LAUDOS. | 101 |
| F. INCIDENTE DE SUBSTITUCION PATRONAL. | 107 |

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

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

EL TEMA CENTRAL DE LA PRESENTE TESIS ES LA SUBSTITUCION PATRONAL, FIGURA QUE TIENE UNA GRAN IMPORTANCIA EN EL DERECHO DEL TRABAJO, QUE PROPORCIONA A LOS TRABAJADORES SEGURIDAD EN EL EMPLEO Y, EN SU CASO EL QUE SEAN RETRIBUIDOS EN SUS DERECHOS.

ESTE TRABAJO PRETENDE HACER UN ANALISIS HISTORICO Y CRITICO DE DICHA FIGURA JURIDICA, PERMITIENDONOS PROPONER ALGUNAS IDEAS EN CIERTOS CASOS, POR LO CUAL EN EL PRIMER CAPITULO CONTEMPLAMOS LEGISLACIONES, ANTECEDENTES DE LA RELACION DE TRABAJO, EN EL SEGUNDO REALIZAMOS UN ANALISIS DE LA MISMA. NUESTRO TERCER CAPITULO CONSISTE EN UN ESTUDIO DE LOS ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO, SIN LOS CUALES NO PODRIA DARSE, EL CUARTO Y ULTIMO CAPITULO TRATA DE LLENAR LA SUBSTITUCION PATRONAL, SUS ELEMENTOS Y FORMA DE SUBSTANCIARSE.

COMO ES SABIDO LA REGULACION DE LA FIGURA DE LA SUBSTITUCION PATRONAL ES ESCASA, EN RELACION NO OBSTANTE SU TRASCENDENCIA, POR LO QUE SOLICITO LA BENEVOLENCIA DEL H. JURADO QUE TENGA A BIEN EXAMINAR A LA SUSTENTANTE.

M.L.A.L.

C A P Í T U L O I

EVOLUCION HISTORICA DE LA RELACION DE TRABAJO.

A. LA POSICION HUMANISTA DE LOS CODIGOS CIVILES DE 1870 Y DE 1884.

El Código Civil del Distrito Federal y territorio de Baja California de 1870 tuvo gran influencia de las ideas liberales del Derecho Francés y aún lo superó en varios aspectos, tales como: no confundir la prestación del trabajo con el alquiler.

Entró en vigor a partir del primero de marzo de 1871 siendo Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos Benito Juárez. Reglamentaba dentro del Libro Tercero, título décimo tercero, denominado "Contrato de Obras o Prestación de Servicios", lo referente a la prestación del trabajo humano, que actualmente sería lo que hoy conocemos como relación de trabajo. Regula en este Título el servicio doméstico, el servicio por jornal, el contrato de obras a destajo o a precio alzado, de los porteadores y alquiladores, del aprendizaje y del contrato de hospedaje.

Es quizá un antecedente de la indemnización actual, el que se trata en el capítulo de servicio doméstico, en donde establece que para despedir al sirviente debe avisarse por lo menos con ocho días de anticipación y aunque se despidiera inmediatamente debían de pagarse ocho días, con lo que se pretendía que no se perjudicaran a las partes, con una detención forzosa, ni al sirviente dejándolo desempleado y sin dinero. Resulta ser una protección también al sirviente el pago de un mes de salario cuando el lugar de trabajo estuviera a más de veinte millas de su residencia, cubriéndose de esta forma

los gastos que pudiera generar por transporte y alimentos, se deban estas - situaciones siempre y cuando la contratación fuese por tiempo indeterminado.

El citado Código establecía en su artículo 2563 las causas por las cuales un sirviente podía abandonar el servicio, las causas eran:

1o. De necesidad de cumplir obligaciones legales o contraídas an tes del contrato.

2o. Del peligro manifiesto de algún daño o mal considerable.

3o. De falta de cumplimiento por parte del que recibe el servi - cio, de las obligaciones que se haya impuesto con respecto al sirviente.

4o. De enfermedad del sirviente que le imposibilite para desem - peñar el servicio.

5o. De mudanza del domicilio del que recibe el servicio a lugar que no convenga al sirviente ".

Señalaba que mediante estas causas el sirviente tenía derecho a cobrar los salarios vencidos, pero si no mediaban ellas además de no tener derecho al pago de tales salarios, podía ser condenado al pago de daños y perjuicios - que ocasionara.

Con lo que se observa que regulaba las acciones que podían ser intentadas - por empleadores o sirvientes.

En forma correlativa establecía la obligación del empleador de no separar al sirviente sin que mediara alguna causa justificada para ello, las cuales según el artículo 2567 eran:

1o. Su inhabilidad para el servicio ajustado.

2o. Sus vicios, enfermedades o mal comportamiento.

3o. Insolvencia de quien recibe el servicio ".

Señalaba asimismo las obligaciones del sirviente y de quien recibe el servicio. Las obligaciones del sirviente eran:

1o. A tratar con respeto al que recibe el servicio y a obedecerle en todo lo que no fuere ilícito o contrario a las condiciones del contrato.

2o. A desempeñar el servicio con lealtad y con toda la diligencia compatible con sus fuerzas.

3o. A cuidar las cosas de aquel que recibe el servicio y a evitar, siempre que pueda cualquier daño a que se hallen expuestas.

4o. A responder de los daños que por su culpa sufra el que recibe el servicio.

Esta situación la Comisión la consideró justa y autorizaba a que fuesen descontados del salario de los sirvientes.

Las obligaciones del que recibe el servicio eran las siguientes:

1o. A pagar al sirviente con rigurosa exactitud sus salarios y a no imponerle trabajos que arruinen su salud o expongan su vida o que no -

estén comprendidos en el ajuste.

2o. A advertirle sus faltas y si fuese menor a corregirle como su tutor.

3o. A indemnizarle de las pérdidas o daños que pueda sufrir por su culpa.

4o. A socorrerle o mandarle curar por cuenta de su salario, sobre viniéndole enfermedad y no pudiendo el sirviente atenderse por sí o no teniendo familia ó algún otro recurso."

Dándose todas estas situaciones porque se debía considerar al sirviente como miembro de la familia.

Por último establecía como única causa de disolución del contrato a la muerte.

El artículo 2577 señalaba el concepto del servicio por jornal al mencionar "es el que presta cualquier individuo a otro, día por día mediante cierta retribución diaria que se llama jornal".

En los artículos siguientes el Código dispuso las obligaciones de las partes.

" 2578.- El jornalero está obligado a prestar el trabajo para que se ajustó, según las órdenes y dirección de la persona que recibe el servicio; si no lo hiciere así podrá ser despedido antes de que el día termine, pagándose el tiempo vencido.

2579.- La persona a quien se presta el servicio, está obligada a satisfacer la retribución prometida al fin de semana, o diariamente, según -

los términos del contrato.

2580.- A falta de convenio expreso se observará la costumbre - del lugar."

La Comisión consideró conveniente dejar a la voluntad de las partes la forma y tiempo del servicio, a diferencia de la Ley anterior, en la que se estipulaba que el jornalero debía trabajar desde la salida hasta la Puesta - del Sol y a fin de evitar que el jornalero fuese despedido antes de termi - nar la obra o el tiempo por el que fue contratado se dispuso:

" 2581.- El jornalero ajustado por día o por los días neces - rios para desempeñar un servicio, no podrá abandonar el trabajo, ni el que recibe el servicio despedirle antes que terminen el día o días no habiendo causa justa.

2582.- Si el jornalero o el que recibe el servicio, faltaren a lo dispuesto en el artículo anterior, aquel perderá el salario vencido y és - te quedará obligado a pagarlo por entero, como si el trabajo hubiese termi - nado."

Para dirimir las controversias que se suscitaren con motivo del incumplimien - to a lo pactado, a la costumbre, o bien a lo establecido por los artículos anteriores y dada la poca cuantía del salario de los jornaleros, se lleva - rían a cabo juicios verbales, según se disponía en el numeral 2583.

Para los casos que el jornalero fuese admitido a laborar a prueba, sin de - terminar tiempo y obra, disponía el artículo 2586 que podía ser despedido o separarse del servicio sin derecho a indemnización, debiendo pagársele los jornales vencidos. En el último de los preceptos relativos a este contrato,

la Comisión consideró de estricta justicia que si por culpa del obrero se perdía o se inutilizaba cualquier instrumento que se le hubiese encargado, éste sería responsable por su valor.

Dentro del contrato de obras a destajo o a precio alzado además se señala que debería pagarse una indemnización cuando la obra no se concluya por - causaimputable al dueño, aún en el caso de muerte, toda vez que los herederos tenían la obligación de concluir el contrato.

Se señala en lo referente al Contrato de los Porteadores y Alquiladores, - que se regirían por el Código Mercantil, en el caso de que los porteadores tuvieran un establecimiento regular y permanente, pero siempre con los lineamientos establecidos por el Código Civil.

En el contrato de aprendizaje eran partes el maestro y el aprendiz, aunque este último fuese un menor, debiendo otorgarse dicho contrato por escrito y ante dos testigos, pudiendo ejecutar acciones uno contra el otro, pero en los casos que el aprendiz fuese un menor sólo se podían seguir contra él - acciones del orden criminal y las de responsabilidad civil que consignaba - el Código Penal.

Del contenido en lo dispuesto por el capítulo del contrato de hospedaje se entiende que es aquel que se celebraba tácitamente entre el que prestaba al bergue y alimentos o solamente albergue y aquel al que se le daba el servicio, mediante una retribución convenida.

Se señalaba que los contratos de obras o prestación de servicios, se regirían por las reglas de los contratos en general.

El Código no establecía un salario mínimo, señalando que se estaría a lo - convenido por las partes o a la costumbre del lugar, tomando en consideración la clase de trabajo, el sexo, la edad y la aptitud del trabajador, tan

to en el servicio doméstico, en el servicio por jornal y en el contrato de obras a destajo o a precio alzado, prevé que si no está de acuerdo con el precio, éste lo tazara un perito; señala en la exposición de motivos que el monto del salario se dejará a la voluntad de las partes o a la costumbre, - porque señala que no es posible "establecer reglas fijas sobre este particular" (1), señala igualmente que se denominará contrato de servicio doméstico al llamado comunmente alquiler o locación de obras, pero consideraba indigna tal denominación, que equivalía a comparar al hombre con seres irracionales o con objetos. Sostuvo la Comisión que los contratos de obras o prestación de servicios tenían más semejanza con el contrato de mandato "porque en ambos contratos el mandante encarga a otro la ejecución de ciertos actos que no quiere o no puede ejecutar por si mismo; porque en ambos - contrae el mandatario proporcionalmente obligaciones personales y porque en ambos se busca aptitud. Esta será más intelectual en uno y más material en otro, pero en ambos se supone una cualidad moral" (2), porque a nadie se le puede obligar a prestar un trabajo sin su libre voluntad y poner en ejercicio alguna de sus aptitudes. Por esta razón, la Comisión separó al contrato de obras del arrendamiento y lo colocó después del mandato.

Por lo que respecta al Código Civil de 1884, entró en vigor siendo Presidente Constitucional de la República Manuel González, por decreto del 14 de diciembre de 1883, en el Libro Tercero denominado "De los Contratos", el Título Décimo Tercero "Del Contrato de Obras", contiene la regulación de los mismos contratos y en la misma forma de los consignados en el Código Civil de 1870.

(1) Parte Expositiva del Código Civil del Distrito Federal y Territorio de Baja California, Impresión Aguilar e Hijos 1a. de Santo Domingo 5 y 1a. del Relox 3, 1879, pág. 92.

(2) Parte Expositiva del Código del Distrito Federal y Territorio de Baja California, op. cit. pág. 91 y 92.

Aunque la Ley y el espíritu de la misma procuran la dignidad humana, dicen los autores de la situación real de los trabajadores no mejoró en forma notable, ya que la gran mayoría eran de escasos recursos, por lo que no estaban en aptitud de acudir a los Tribunales o pagar abogados o peritos que fijaran el monto de sus salarios para hacer valer sus derechos.

El contenido de los capítulos de los Códigos Civiles de 1870 y 1884, representan definitivamente un antecedente para nuestra legislación laboral actual, toda vez que regulaban ya la relación de trabajo aunque con las limitaciones y las formalidades del Derecho Civil, pero dándole un sentido humano, ya que las Comisiones encargadas de su redacción, procuraron tener presente siempre las ideas de justicia y equidad en la legislación, concediéndole derechos y obligaciones a las partes, como en todo contrato bilateral, teniendo siempre presente, en los contratos la voluntad de las partes y la -- costumbre del lugar.

B. INFLUENCIA DEL PARTIDO LIBERAL MEXICANO EN LA CONSTITUCION DE 1917.

Un grupo de personas a fines del siglo XIX, iniciaron la creación de Clubes Liberales, de tintes socialistas y anarquistas, bajo la influencia del Ingeniero Camilo Arriaga, estos clubes liberales llevaron a la celebración de un Congreso Liberal que se llevó a cabo a principios de 1901, donde el Partido Liberal creado recientemente, en el otoño de 1900, celebró su primera convención; la segunda se realizó el 24 de enero de 1902, a la cual no acudió Ricardo Flores Magón, a pesar de haber firmado la convocatoria, ya que se encontraba preso; en todas las reuniones que hubo, así como en la prisión, empezaron a germinar las ideas que posteriormente se imprimieron en el Programa del Partido Liberal Mexicano, el cual nos dá una clara idea de la situación reinante en el país. Este Programa apareció después de consultas y opiniones de los miembros del partido Liberal Mexicano, que tras revisarlo y aprobarlo la Junta Organizadora de este Partido se imprimió en San Louis Missouri con un tiraje de 25,000 ejemplares y fue enviado a toda la República Mexicana el 10. de julio de 1906, en el periódico Regeneración.

"Los firmantes del Programa del Partido Liberal Mexicano fueron: Ricardo Flores Magón, como Presidente; Juan Sarabia, Vicepresidente; Antonio I. Villarreal, Secretario; Enrique Flores Magón, Tesorero; Librado Rivera, Primer vocal; Manuel Saravia, Segundo vocal y Rosalio Bustamante, Tercer vocal". (3).

(3) Aguirre Norberto, Ricardo Flores Magón. Síntesis Biográfico. pág. 7.

Los principios de este Programa fueron una base ideológica para la Revolución Mexicana y uno de los fundamentos para los postulados del artículo 123 de la Constitución de 1917, ya que los constituyentes tomaron muchos de sus preceptos para plasmarlos ahí.

Los dirigentes del Partido Liberal consideraron que resultaba necesario para cambiar la situación real del país no sólo la realización de un Programa, sino que deberían llevar a cabo una lucha armada que pusiera fin al gobierno imperante, lo que propició una serie de levantamientos como los de Coahuila, Chinameca, Acayucan, Valladolid y Nogales; entre los más importantes se cuentan la huelga de los mineros de Cananea, Sonora en 1906 y en -- 1907 la de los obreros textiles en Río Blanco, Veracruz, que trajeron consigo un gran descrédito para el Gobierno Mexicano, por lo sangriento de estas luchas y su represión.

El Programa del Partido Liberal Mexicano, tenía como lema principal el de "Reforma, Libertad y Justicia". Contiene además de la inconformidad a la -- situación política del país las ideas sociales de justicia agraria y obrera. Este último aspecto se trata en el capítulo denominado "Capital y Trabajo", dentro del cual se establecía como jornada máxima de labores la de -- ocho horas; como salario mínimo un peso, para aquellas regiones en que el -- salario fuese menor a esta cantidad; debiendo cubrirse un sueldo mayor en -- aquellas regiones donde el costo de la vida fuese muy alto y la cantidad se -- ñalada no alcanzara a sacar al trabajador de la miseria. Reglamentaba el -- servicio doméstico, el trabajo a domicilio y el trabajo a destajo, para -- que se respetara lo establecido referente a jornada de labores y a salario mínimo.

Como otras medidas protectoras a la clase proletaria, prohibía el empleo a

los menores de catorce años, establecía el descanso hebdomadario obligatorio y el descanso dominical.

Señalaba la obligación del patrón de pagar a los trabajadores única y exclusivamente en moneda de curso legal, prohibiendo las tiendas de raya, debiendo efectuar el pago semanal, prohibía también los descuentos y multas a los trabajadores, establecía también la obligación del patrón de pagar al trabajador las indemnizaciones correspondientes a los accidentes de trabajo sufridos por aquéllos. Consignaba la anulación de las deudas de los campesinos que tuvieran en ese tiempo a favor de sus patrones. Reglamentaba la actividad de los medieros, con el propósito de que los dueños de la tierra no abusaran de ellos.

Uno de los puntos de este Programa establecía la obligación para los patronos de minas, talleres y fábricas de adoptar las medidas de seguridad e higiene para beneficio de los trabajadores; por lo que respecta a la situación de los trabajadores del campo, contiene la obligación de los patronos de proporcionarles alojamiento.

En otro de sus postulados señalaba como obligación de los arrendadores de casas y campos, el pagar a los arrendatarios las mejoras que se hubiesen hecho en sus propiedades.

Preveía la obligación de los patronos de contratar a una mayoría de trabajadores mexicanos y una minoría de extranjeros, debiendo de pagarles la misma cantidad, atendiendo a que a trabajo igual correspondería salario igual.

El Programa del Partido Liberal no preveía el derecho de huelga, porque en la época dictatorial, señalaban los autores, ya se reglamentaba, pero los trabajadores lo ejercían sin ningún éxito.

"En todos los campos de la Revolución, cuyo triunfo estaba a la vista, se percibía el triunfo de las ideas de los miembros del Partido Liberal Mexicano, Ricardo Flores Magón, Praxedis Guerrero, Librado Rivera, Camilo Arriaga, Enrique Flores Magón, Antonio I. Villarreal, Hilario Salas, Esteban B. Calderón, Manuel M. Diéguez, Juan Sarabia, Alfonso Cravioto, Santiago R. de la Vega, Camerino Mendoza y tantos luchadores". (4).

El Programa del partido Liberal Mexicano nunca estuvo en vigor, pero tras una lucha de más de veinte años, se veían coronadas las aspiraciones de los magonistas al quedar plasmadas sus ideas en los postulados de la Constitución de 1917.

(4) Aguirre Norberto, op. cit. pág. 17.

C. LEYES ANTERIORES A LA CONSTITUCION DE 1917 EN LOS DIFERENTES ESTADOS DE LA REPUBLICA.

El Derecho del Trabajo con las características que hoy conocemos, nació con la Revolución Constitucionalista, pero podemos anotar como precedentes, disposiciones dictadas en varios Estados de la República Mexicana, las cuales contienen preceptos muy importantes, con gran sentido de los valores humanos. Las legislaciones estatales, en materia de trabajo anteriores a la -- Constitución de 1917, representan un gran avance de las relaciones obrero - patronales.

La primera de las legislaciones es la de José Vicente Villada, en el Estado de México, expedida el 30 de abril de 1904, inspirada en la Ley de Leopoldo II de Bélgica, del 24 de diciembre de 1903.

En el artículo 3o., de la legislación de Vicente Villada se consigné la teoría del riesgo profesional, señalando que cuando un trabajador que disfrute de un sueldo y que con motivo del trabajo asignado sufra un accidente que le produzca la muerte o una lesión o una enfermedad que le impida trabajar, la empresa o negociación a que le prestó sus servicios está obligada a pagarle por ello, sin perjuicio de los salarios que debiera seguir devengando por motivo de su trabajo.

Establece en este sentido una presunción a favor del trabajador, al señalar que el accidente se presume producido con motivo del desempeño del trabajo, hasta en tanto no se pruebe lo contrario.

Las indemnizaciones que debían de pagarse eran muy bajas ya que la atención médica era en el hospital establecido por el patrono o en el hospital del -

lugar. En los casos en que la incapacidad proviniese de una enfermedad y ésta durara más de tres meses, el patrón se liberaba de la obligación en ese tiempo; en el caso de incapacidad ocasionada por accidente, si era total o permanente, quedaba eximido igualmente de la obligación señalada, en el mismo período, pudiendo pactarse que la obligación del patrono durara un tiempo mayor y las causas por las cuales se extinguiría; en los casos de muerte la indemnización consistía en la obligación del patrón de pagar los gastos de inhumación y pagarle a la familia, que efectivamente hubiese dependido del trabajador, la cantidad de quince días de salario.

Las disposiciones contenidas en esa legislación no podían ser renunciadas por los trabajadores, ya que tenían el carácter de imperativas, aunque solo podían gozar de su beneficio los trabajadores que hubiesen observado buena conducta y no así los que hubiesen dejado de cumplir con sus obligaciones o que se dedicaran a la embriaguez.

La Ley de Bernardo Reyes al igual que la legislación anterior, intentó substituir la teoría de la culpa por la del riesgo profesional, fue dictada el 9 de noviembre de 1906 y se inspiró en la Legislación Francesa de 1898.

La Ley de Bernardo Reyes establece en su artículo primero que el propietario de la empresa será responsable civilmente de los daños que sufren los empleados u operarios dentro de sus labores, a menos que concurra una fuerza mayor extraña a las labores normales de la negociación de que se trate, negligencia inexcusable, culpa de la víctima o la intención del empleado de causarse algún daño. Establece la obligación del patrón de probar la falta de responsabilidad de su parte, estableciendo la presunción de que se estaría en el caso de responsabilidad del patrono a menos que éste probara lo contrario, aunque desafortunadamente, según señalan los autores, el que el artículo en cuestión señalara que el accidente fuera a causa de negligencia o de que el trabajador se quisiera ocasionar un daño, servían en muchos casos para que el patrón no cumpliera con la responsabilidad indicada.

Esta legislación consideró a los accidentes de trabajo tomando en cuenta las enfermedades profesionales, ya que señala una especie de accidente producidos por materias insalubres o tóxicas, lo que puede interpretarse, según señalan los autores como enfermedad profesional, ya que el legislador no define lo que debe entenderse por accidente de trabajo.

Consigna la propia Ley que ella será aplicable a un sinnúmero de empresas e industrias, señalando a todas las que debían considerarse incluidas, siendo tan amplio este señalamiento que resultaban ser todas, las cuales son sólo enunciativas y no limitativas.

Estatuye la obligación del patrono de proporcionar al trabajador asistencia médica y farmacéutica por un período no mayor de seis meses.

En los casos que el trabajador sufriera una incapacidad temporal total el patrón tenía la obligación de pagarle el 50% de su salario hasta que pudiese reincorporarse a sus labores, sin que esta obligación durara más de dos años.

Si la incapacidad fuese temporal parcial o permanente parcial el patrón tendría la obligación de pagar al trabajador de un 20 a un 40% de su sueldo, subsistiendo esta obligación por un período no mayor de un año y medio.

En el caso de incapacidad permanente total, debía de pagarse el sueldo íntegro por un período de dos años.

Si el accidente producía la muerte del trabajador el patrón tenía la obligación de pagar los gastos del funeral y el pago de una pensión que consistía en el pago del sueldo íntegro de aquel por períodos que fluctuaban entre diez meses y dos años, según el caso, si del trabajador dependían sus padres o abuelos o bien los hijos, nietos o cónyuge.

Esta legislación inspiró a la Ley sobre Accidentes de Trabajo del 29 de ju -

llo de 1913 del Estado de Chihuahua, promulgada siendo Gobernador del Estado el Señor Salvador R. Mercado y a la Ley del Trabajo de 1916 del Estado de Coahuila dictada por Gustavo Espinoza Mireles y algunas otras similares que fueron las del Estado de Hidalgo del 25 de diciembre de 1915 y la del estado de Zacatecas del 24 de julio de 1916, estas dos últimas tuvieron su vigencia hasta 1931.

La Ley Laboral de Manuel M. Diéguez en el Estado de Jalisco de 2 de septiembre de 1914, señala, como días de descanso obligatorio los domingos, a excepción de determinados centros de trabajo donde se requerían de sus servicios públicos, los dedicados a alimentos, espectáculos, periódicos y a trabajadores necesarios en fábricas y campos, señala también como días de descanso obligatorio el 5 de febrero, 5 de mayo, 22 de febrero, 28 de enero, 18 de julio, 16 de septiembre, 11 de noviembre y 18 de diciembre, señala además la obligación de proporcionar al trabajador ocho días de vacaciones al año, derecho que se les concedió tanto a trabajadores de empresas particulares como a burócratas. Determina también una jornada de labores de las ocho a las diecinueve horas, con un descanso de dos horas al mediodía.

Establecía una sanción a los patrones que incumplieran con las disposiciones anteriores que consistía en el pago de un peso por persona que laborase en los días de descanso obligatorio, en vacaciones o por cada hora que el trabajador laborara excediéndose de la jornada normal de labores y para dar una mayor vigilancia de las disposiciones de esta Ley concedió acción pública para denunciar las violaciones que se cometieron a ella.

El 7 de octubre de 1914 en el mismo Estado de Jalisco se expidió la Ley de Manuel Aguirre Berlanga en la que se dice que el trabajador es el obrero que desempeña labores que no tengan fines administrativos, con lo que deja fuera de sus ordenamientos a trabajadores como empleados de comercio y oficinas.

Establece una jornada máxima de labores de nueve horas con dos descansos de una hora cada uno, establecía que en trabajo por destajo la jornada sería tal que produjera en nueve horas de labor por lo menos el pago de un salario mínimo, y en caso de que fuera un trabajo de mayor duración, debía de aumentarse el salario en forma proporcional a lo laborado.

Señalaba un salario mínimo general de \$1.25, para los mineros de \$2.00, para los trabajadores del campo \$0.60, para los mayores de doce años pero menores de dieciseis \$0.40 diarios, advirtiendo que estos salarios mínimos subsistirían solo en el caso de que no se redujeran los precios de los artículos de primera necesidad, el salario de los mayores de nueve años pero menores de doce se fijaría de acuerdo a la costumbre del lugar.

Esta legislación ordena que el campesino, además del derecho al salario mínimo lo tendría también de disfrutar una habitación con agua, combustible, pastos para todos los animales domésticos indispensables para el uso familiar y para cuatro cabezas de ganado mayor o para ocho de ganado menor y un lote de 1000 m² cultivable y acotado, pudiendo gozar de estos derechos solo los mayores de dieciseis años.

La Ley de Aguirre Berlanga prohibía el trabajo a los menores de nueve años de edad y a los mayores de esa pero menores de doce aunque laboraran tenían la obligación de acudir a la escuela de estudio elemental, por lo que solo podían trabajar en actividades que fueran compatibles con esta obligación y que no perjudicaran su desarrollo físico.

Prevé como una medida de protección al salario el pago de éste en moneda de curso legal, prohibiendo las tiendas de raya, establece también que parte del salario sea entregado a la familia del trabajador, entendiéndose por familia únicamente a la esposa, a los hijos varones menores de doce años y a las hijas solteras de cualquier edad, con el propósito de garantizar su ma -

tención. Señala que las tiendas de raya existentes podían continuar pero ya no con esa calidad, pues el trabajador no tenía la obligación de adquirir ahí su mercancía, en la cual no podía venderse a crédito por ningún motivo., resulta ser también una medida de protección al salario el declarar inembargables los salarios de menos de \$2.25 diarios, a menos que el embargante fuese otro obrero y el señalamiento de que las deudas de los trabajadores del campo prescribían a los catorce meses de haberse contraído, indica además que aunque la ley estableciera salarios mínimos, los trabajadores que a la fecha de su expedición recibieran un sueldo mayor no se les podía reducir, es también una medida de protección al salario la obligación que imponía la Ley al patrón de ceder gratuitamente un terreno destinado a mercado, cuando la negociación estuviere fuera de los centros poblados para que a los trabajadores se les facilitara la adquisición de sus mercancías, sin tener que trasladarse forzosamente a alguna población.

Por lo que respecta a la Seguridad Social, la Ley impone la obligación al trabajador de depositar por lo menos un 5% del importe de su salario con el objeto de formar una mutualidad, que se reglamentaba en cada Municipio por la Junta respectiva, debiendo los obreros designar a los tesoreros encargados de recibir las cuotas que eran entregadas por los patrones y conservarlas, esta mutualidad se constituye con el propósito de que en caso de riesgo profesional se pague el salario íntegro al trabajador o indemnizarlo en caso de inhabilitación.

Crea un órgano denominado Juntas Municipales, encargado de dirimir las controversias que se presentaban entre trabajadores y patrones, las cuales debían de constituirse en cada Municipio, una de ellas se encargaba de los conflictos en materia agrícola, otra de los de la minería, y otra para las industrias del lugar, que se constituían de la forma siguiente: con un representante de los obreros, que era designado a través de votos de los obreros de cada negociación que acudía junto con el representante de los patrones a

una asamblea general de representantes obrero patronales, y ahí se designaban a los miembros de las Juntas con sus suplentes, obreros y patronos para cada una de las tres secciones establecidas: agricultura, minería y demás - industrias.

El procedimiento ante las Juntas era verbal y se llevaba a cabo en una audiencia, donde se recibía la demanda, su contestación, las pruebas y alegatos, la resolución se dictaba por mayoría de votos y no admitía recurso alguno. Los autores señalan que las Juntas Municipales son un claro antecedente de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Señalan también los autores que una de sus fallas consistió en no prever - la asociación profesional ni el contrato colectivo de trabajo y que en casi todos sus artículos utiliza la palabra obrero, limitando de esta forma su - campo de acción.

En el Estado de Veracruz, existió un movimiento obrero de gran importancia, los trabajadores lucharon por organizarse, multiplicaron las asociaciones, - encontrando apoyo este movimiento en el Ejército Constitucionalista, como - portavoz de este movimiento el Coronel Manuel Pérez Romero, Gobernador del - Estado, el 4 de octubre de 1914 establece el descanso semanal en todo el Estado y el 19 de octubre de ese mismo año fue promulgada la Ley del Trabajo - de Cándido Aguilar, que tuvo gran resonancia en su época.

Esta legislación establecía una jornada máxima de nueve horas, imponiendo - la obligación a los patronos de conceder a los trabajadores los descansos ne - cesarios para tomar alimentos y en el caso de industrias o empresas que re - querían trabajos continuos, las jornadas debían organizarse en tal forma que los trabajadores no laboraran más de nueve horas.

Imponía el descanso obligatorio los domingos y días festivos, con excepción de los casos especiales como acontecimientos imprevistos, o en el desempeño de los servicios domésticos, de cocheros, panaderos, papeleros, vendedores ambulantes, venta de drogas, medicinas, alimentos en mercados públicos y otros similares.

En el artículo 5o., de esta Ley señalaba como salario mínimo el de un peso, pudiendo pagarse por día, por semana o mes, por lo que hace al trabajo de obra a destajo o precio alzado el salario podía pagarse en fechas diversas, pero siempre teniendo en cuenta el mínimo establecido y en todos los casos el pago del salario debía ser en moneda de curso legal, prohibiendo por ello las tiendas de raya. Declaró extinguidas todas las deudas de los trabajadores a favor de sus patrones, existentes hasta la promulgación de esta Ley.

Estableció que cuando por costumbre el obrero viviera en las haciendas, fábricas o talleres, bajo la dependencia inmediata de su patrono, debía además de su salario diario recibir alimentación.

Por lo que respecta a la previsión social establecía la obligación de proporcionar a los obreros enfermos y a los que resultaban víctimas de un accidente de trabajo asistencia médica, farmacéutica y salario por todo el tiempo que durara la enfermedad o incapacidad, esta prestación era extensiva para los trabajadores a destajo, el patrón quedaba eximido de esta obligación -- cuando la causa de la enfermedad fuere por la conducta viciosa del obrero. Señala la obligación para el patrón de establecer y mantener por su cuenta el servicio de los obreros, hospitales y enfermerías con equipo quirúrgico, medicinas y drogas necesarias.

Establecía también la obligación al patrón de mantener una escuela pública de educación elemental, cuando no existiera alguna en un área no mayor de -

dos kilómetros de distancia al lugar de residencia de los obreros, la cual debía tener una instrucción laica.

Creó inspecciones de trabajo para vigilar el correcto cumplimiento de la Ley, que imponía multas a los infractores que fluctuaban entre \$50.00 a -- \$500.00 o arresto de ocho a treinta días, en los casos de reincidencia estas penas se duplicaban.

Creó también las llamadas Juntas de Administración Civil, cuya función era la de dirimir las controversias entre obreros y patronos oyendo para ello a los representantes de los gremios y sociedades, y en caso necesario al inspector del Gobierno. Estas Juntas en la época de la revolución sustituyeron a las autoridades políticas de los Municipios y eran independientes de la - impartición de justicia civil.

Agustín Millán, Gobernador del Estado de Veracruz, promulgó el 6 de octubre de 1915, la primera Ley sobre asociaciones profesionales, reconociéndoles - personalidad jurídica.

En la exposición de motivos de esta Ley señala que "para formar y fomentar una conciencia cívica en cada proletario es indispensable despertar la conciencia de su propia personalidad, así como su interés económico. Para lo--grar esto los trabajadores deben asociarse y poder gozar así de los beneficios de su trabajo y realizar las promesas de la revolución. Ninguna Ley - hasta ahora ha impartido la debida protección a las sociedades obreras como lo hace con las sociedades capitalistas" (5), en este orden de ideas defi-

(5) De la Cueva Mario "El Derecho Mexicano del Trabajo", 4a. Edición, Mexico, Editorial Porrúa, 1959, pág. 102 y 103.

ne en su artículo 1o. que debe entenderse por Asociación Profesional" ... a toda convención entre dos o más personas que ponen en común, de un modo temporal o permanente sus conocimientos o su actividad con un fin distinto al de atribuirse utilidades. (6).

Señalaba que las asociaciones profesionales de personal con actividades similares o conexas podrían constituirse libremente, dentro de esta categoría colocaba al Sindicato, que se constituye con el propósito de ayuda a sus miembros para el desempeño de sus labores, en forma individual y en las condiciones de trabajo, así como de reunir fondos para la protección y asistencia de sus miembros, siempre y cuando esta ayuda fuese para fines lícitos. Consideraba al Sindicato como un intermediario entre obreros y patrones, - concediéndole personalidad jurídica, pero limitando su derecho para adquirir inmuebles a los estrictamente indispensables, para sus reuniones, para el establecimiento de bibliotecas o salones para la impartición de cursos profesionales.

Los sindicatos tenían la obligación de registrarse en las Juntas de Administración Civil, señalando sus recursos, actividades, las condiciones para admitir o separar a los miembros, las sanciones a éstos y la forma de integrar la directiva. Los Sindicatos tenían también la obligación de admitir a las personas que lo solicitaran, siempre y cuando fueran de la misma profesión u oficio; en caso de negarse, podían hacerlo solo si mediara alguna causa justificada.

(6) De la Cueva Mario, op. cit. pág. 103.

Preveía la creación de las Federaciones, reuniendo los mismos requisitos - que los requeridos para la constitución de los Sindicatos.

Establecía la obligación de tratar con los Sindicatos, los problemas que se suscitasen entre el patrón y los trabajadores, dada su característica de - intermediario de aquel con éstos, en caso de que el patrón se negare a ello debía de pagar una multa de \$50.00 a \$200.00 y el doble en caso de reincidencia. Aún sin darles nombre, prevé la posibilidad de llevar a cabo con - tratos colectivos de trabajo, gracias a esta prerrogativa, a que los trabajadores del Estado de Veracruz supieran aprovecharla y a las condiciones im - perantes en el lugar, se iniciaron importantes movimientos y luchas obre - ras.

En México aunque las asociaciones profesionales no estaban prohibidas tam - poco estaban permitidas, lo que provocó en la época de Porfirio Díaz que - fueran perseguidas y reprimidas atribuyéndoles actos delictivos y aunque - de hecho las asociaciones ya existían, la ley de Agustín Millán las legalizó, lo cual fue de gran importancia.

El 12 de diciembre de 1914, Don Venustiano Carranza promulgó un decreto en su carácter de Primer Jefe del Ejército Constitucionalista y encargado del Poder Ejecutivo, donde estableció que se debían expedir leyes para mejorar la situación de la clase proletaria. Por decreto de 17 de octubre de 1913 se anexó a la Secretaría de Gobernación un Departamento de Trabajo y se reformó la fracción X del artículo 72 de la Constitución de 1857, concediéndole al Congreso de la Unión la facultad para legislar en materia de trabajo. Por motivo de ese decreto y la reforma del 12 de abril de 1915, siendo Secretario de Gobernación el Licenciado Zubarán Capmany se formuló por el Departamento de Trabajo con la colaboración del propio Secretario de Gobernación y de los Licenciados Santiago Martínez Alomía y Julio Zapata.

En la exposición de motivos de este proyecto al que se le conoció con el nombre de "Ley Zubarán" señala que la restricción a la voluntad logrará -- una mejor relación entre obreros y patrones, ya que el liberalismo empeoró --decía-- la situación de la clase obrera y la autonomía de la voluntad no logró los beneficios que se esperaban, como ya quedó establecido en el punto A de este capítulo.

Este proyecto consta de siete secciones que son: disposiciones generales, derechos y obligaciones de los patrones y de los obreros, jornada máxima, salario mínimo, reglamento de taller, lo concerniente a contrato de trabajo, que a su vez contenía lo referente a Sindicatos y disposiciones complementarias.

Del contenido del proyecto podemos decir que entendía al contrato de trabajo como aquél por el cual una persona se obligaba a trabajar para otra mediante una retribución que se fijaría por el tiempo laborado, por la cantidad y la calidad de trabajo efectuado o por cualquier otra forma que se estableciera en el contrato de trabajo.

Disponía que en los casos en que el trabajador pusiera materiales para la realización del contrato, se reglamentaría por las normas de Derecho Civil, a menos que los materiales aportados resultaran accesorios al trabajo desempeñado, entonces se registraría por lo dispuesto en esta Ley.

Preceptuaba que ninguno de los derechos establecidos en esa Ley eran renunciables para los trabajadores, tales como, jornada máxima de labores, días de descanso y salario mínimo. Señalaba como jornada máxima de labores la de ocho horas, contadas a partir de la hora de entrada del trabajador, hasta la hora de salida, descontándose el tiempo utilizado para tomar alimentos y cualquier otro descanso que tuvieran, para los menores de dieciocho -

años estableció como jornada máxima la de seis horas, prohibiendo el trabajo nocturno en fábricas, talleres o labores agrícolas a mujeres y menores de dieciséis años. Estableció el descanso semanal y como días de descanso obligatorio el primero de mayo y el dieciséis de septiembre. Por lo que respecta al salario mínimo estableció la creación de un organismo federal que lo debía de señalar para cada región atendiendo al costo de la vida y el nivel de producción de cada región o industria.

Como medidas protectoras al salario prohibió las tiendas de raya, debiendo de cubrirse el salario en moneda de curso legal, prohibió las multas, las compensaciones, descuentos o reducciones al salario, a menos que fuese con autorización judicial o administrativa, tampoco era permitido embargar el salario de menos de \$20.00 semanales y salarios que excedieran de esa cantidad solo eran embargables en una quinta parte de esa suma.

Establecía que los créditos de los obreros por el último año de salarios tendría preferencia a los créditos de otros acreedores del patrono.

Señalaba que en los casos que no se hubiese pactado salario alguno, se pagaría lo que el trabajador pidiera, siempre y cuando no resultara excesivo.

En lo referente al desempeño del trabajo de la mujer casada y a los menores de edad, pero mayores de dieciocho años, se les concedía plena capacidad para contratarse; para los mayores de doce años, pero menores de dieciocho se exigía la autorización del padre o tutor, los menores de doce años debían desempeñar sus labores de día y realizar trabajos que no requirieran una gran dedicación, ni causara perjuicio a su desarrollo físico o pusiera en peligro su salud o moralidad y no debiendo interferir sus labores con acudir a la escuela.

Por lo que se refiere a la duración del contrato de trabajo, señala que éste podía ser por obra determinada, o por tiempo fijo y a falta de un término establecido se entendía que era por un año, para evitar que el patrón - despidiera al trabajador a su antojo, únicamente cumpliendo con el requisito de dar aviso previo, como en los Códigos Civiles de 1870 y 1884.

Reconoció como la Ley anterior, la asociación profesional, señalando como - requisitos para su existencia que fuera constituida por un número de cinco personas, que el acta constitutiva se otorgara por escrito y se registrara en el Ayuntamiento de la localidad, que se establecieran las bases de su - representación legal y se señalara el objeto de la asociación.

El 14 de mayo de 1915 se promulgó una Ley en Mérida que crea el "Congreso - de Administración" y el "Tribunal de Arbitraje" y el 11 de diciembre del - mismo año se promulgó la Ley de Trabajo de Salvador Alvarado.

En su artículo primero preveía la libertad de trabajo estableciendo que ninguna autoridad, corporación o individuo podían coartar el derecho a otro a trabajar en lo que más le convenga o contratarse con la persona que desee, siempre y cuando la actividad sea lícita.

En su artículo segundo señalaba que debía entenderse por patrón al dueño o director de cualquier fábrica, taller, negocio o empresa, o a cualquier centro rural en el que se necesitara de la realización de un trabajo y por trabajador a la persona que desarrollara trabajos manuales en las negociaciones mencionadas. Con esta definición deja fuera a los trabajadores que - prestaran algún servicio intelectual, dando al estado el carácter de patrón posteriormente el mismo General Alvarado en su obra "La Reconstrucción de - México", propugna por la inclusión de los intelectuales en la categoría de trabajadores.

Señala en su exposición de motivos respecto a la jornada de trabajo, que la función del Estado es la conservación de la raza manteniéndola fuerte, con capacidad de procrear hijos fuertes y que el trabajo excesivo no lo permite, por lo que era necesario ponerle un tope a la jornada, lo cual redundaría también en beneficio para los patrones ya que al contar con trabajadores que no estuvieran cansados no se suscitarían tantos accidentes de trabajo, ni se suspenderían las labores por esta causa y por lo tanto disminuiría el pago de indemnizaciones, así como también aumentaría el nivel de productividad de los trabajadores, compensándose así el descanso proporcionado a los trabajadores, así como por la utilización de maquinaria especializada. Permitiendo además este descanso que el trabajador se cultivara y no estuviera ajeno a la civilización.

Implanta por ello jornadas variables para los diferentes tipos de trabajo, de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro por semana para campesinos, albañiles, carpinteros, herreros y otros similares; jornada de ocho horas y media diarias y cuarenta y ocho por semana para trabajadores de oficinas, de fondas, hoteles, restaurantes, cafés y similares, pudiendo trabajarse hasta diez horas diarias y cincuenta y una por semana y pudiendo acumularse los medios días de descanso, para así poder descansar la semana completa. El trabajo extraordinario no podía exceder a un cuarto de la jornada ordinaria salvo en los casos de fuerza mayor.

También en la exposición de motivos indica la necesidad de que exista un salario mínimo con las mismas consideraciones que para la jornada de trabajo. Estableciendo para ello disposiciones que lo reglamentaban y señala que debía ser aquel salario que "necesite un individuo de capacidad productiva media para vivir con su familia con ciertas comodidades, en alimentación, casa y vestido dada su condición social, debiendo además de estar en cir --

cunstancias de practicar las necesarias relaciones sociales que el hombre - necesita para elevar su espíritu." (7).

Autorizando a las autoridades -de las que más adelante hablaremos- para que tras un estudio previo estableciera el del salario mínimo, el que nunca debía ser menor de dos pesos.

Prohibía el trabajo a los menores de trece años en establecimientos industriales y a los menores de quince y mujeres menores de dieciocho años les - prohibía el trabajo en los teatros.

Reglamenta también, por otra parte, el accidente de trabajo y dice que es - toda lesión corporal que sufra el trabajador con motivo del trabajo real - zado por cuenta de otra persona siendo responsable siempre el patrón, a me - nos que fuera por causas de fuerza mayor extraña a la naturaleza normal del trabajo desempeñado.

Prevé también la creación de una sociedad mutualista por parte del Estado - para beneficio de los trabajadores, asegurándose para el caso de muerte.

Esta legislación constituye en el mundo entero, manifiestan los autores, el primer intento de modificación de las condiciones de vida de los trabajadores.

(7) De la Cueva Mario, op. cit. pág. 114.

Creea el General Alvarado que el establecimiento de autoridades del Trabajo, apoyadas en bases determinadas daría el equilibrio social.

Estas autoridades eran tres: Las Juntas de Conciliación, el Tribunal de Arbitraje y el Departamento de Trabajo.

Las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje tenían como funciones las de resolver las dificultades entre trabajadores y patrones, la de aplicación de las leyes del trabajo teniendo amplia libertad y amplio poder ejecutivo, por lo que era un órgano con poder para ejecutar sus resoluciones, debiendo buscar siempre las formas más justas para ambas partes al dirimir sus controversias, siempre y cuando no se llegara a la huelga que decía resultaba ser nociva para todos.

Los Tribunales de Trabajo, constituían un poder independiente a los poderes Legislativos, Ejecutivo y Judicial para así poder llevar a cabo las atribuciones conferidas, teniendo libertad absoluta y un amplio poder para decidir lo referente a la cuestión económica, dando ésto una garantía a la clase trabajadora además teniendo en cuenta que estaban constituidos por representantes de trabajadores y patrones, ajenos a las cuestiones políticas y para evitar que se crearan compromisos y por seguridad de los integrantes de los Tribunales de Trabajo duraban poco en sus puestos, por lo que tampoco eran cargos codiciados.

Su función consistía en ir regulando poco a poco las relaciones entre patrones y trabajadores, procurando en cada fallo se mejorara la situación de los trabajadores.

Las Juntas de Conciliación estaban constituidas en cada Distrito Industrial y se integraban por un representante obrero y otro patronal, a excepción de Distrito Industrial de Mérida que se integraba con dos representantes obre-

ros y dos patronales; en todos los casos con sus respectivos suplentes, en ellas no intervenía el Estado y tenían como función la de procurar la celebración de convenios industriales, que es el equivalente a lo que hoy conocemos como contratos colectivos de trabajo, en caso de no ser esto posible proponían una forma de aveniencia, las que podían imponer en tanto se resolvía el conflicto en el Tribunal de Arbitraje.

El Tribunal de Arbitraje constituía el órgano supremo de los Tribunales de Trabajo, que estaba integrado por un representante nombrado por las uniones de trabajadores, un representante de los patronos y un juez presidente, escogido por todas las Juntas de Conciliación en Pleno, que se radicaba en la Ciudad de Mérida y en caso, que no se obtuviera un representante por la mayoría de votos de estas Juntas, la designación la haría el Gobernador del Estado. Los miembros del Tribunal durarían un año en su cargo.

El procedimiento en el Tribunal de Arbitraje era similar al seguido en las Juntas de Conciliación, el cual consistía en que su comisión integrada por trabajadores y patronos afectados y representantes del Tribunal efectuaban una investigación examinando testigos, revisando libros de contabilidad, --llevando a cabo inspecciones y todo lo tendiente al esclarecimiento de la verdad, y una vez hecha la investigación propondrían una conciliación que en caso de ser aceptada se daba por concluido el asunto y caso contrario --se dictaba un fallo que tendría los efectos de un convenio industrial, que podría ser tanto para una sola empresa como una rama industrial, que tenía por objeto igualar las condiciones de trabajo en todo el Estado.

Por lo que respecta al Departamento del Trabajo tenía como función la de --proporcionar información de los asuntos de industrias, la de formular estadísticas, estudiar el problema de la colonización y emigración, la de administración de los trabajos cooperativos del Gobierno del Estado, construir

casas para obreros, la existencia del seguro sobre accidentes, vigilar que las empresas no abusaran de las necesidades de la sociedad, y la de vigilar a la sociedad mutualista del Estado, por lo que resulta ser un órgano de consulta para las Autoridades de Trabajo y trataba lo concerniente a los problemas económicos y sociales del Estado.

La Ley del General Alvarado procuró contribuir al desarrollo de la asociación profesional al grado de negarle algunos de los beneficios de esta Ley a aquellos que se negaran a asociarse.

Solo existía un tipo de asociación reconocida por esta Ley que eran las llamadas por su artículo 21 como Uniones Industriales, que necesitaban de la participación de diez obreros de la misma rama industrial y del mismo Distrito Industrial, las que a su vez podían organizarse en federaciones Industriales. Las Uniones y Federaciones industriales para que se les reconociera personalidad ante las autoridades del trabajo debían de registrarse en las Juntas de Conciliación.

Manifiestan los autores que el General Alvarado tomó los nombres de Convenio Industrial, Unión y Federación de la legislación de Nueva Zelanda, así como sus conceptos.

Definía el Convenio Industrial como aquel que enlazaba a una Unión Industrial o Federación con sus patrones, procurando el desarrollo de la legislación de trabajo y mejoras en la situación de los trabajadores, procurando la paz social, como ya lo vimos. Los Convenios Industriales mencionaban la duración de la jornada de trabajo, ya bien fuere por obra determinada o tiempo determinado, sin que éste excediera de dos años.

Preveía las figuras de paro y huelga, entendiéndose por esta última a aquella detención de labores total o parcial que hiciesen los trabajadores, sea cual fuere el número de ellos y que se negaran a reanudar sus actividades con el propósito de obligar al patrón a ceder a sus pedimentos, o bien para apoyar la huelga de otros trabajadores y entendiéndose por paro la suspensión de labores por parte del patrono.

La huelga era permitida solo en casos extremos, ya que se sostenía que la mejor forma de resolver los conflictos era la de acudir a las autoridades del Trabajo, así que solo era permitida la huelga en los casos de que los trabajadores no pudieran acudir a tales autoridades ni pertenecieran a una Unión Industrial y aún cuando los trabajadores se hallaran en huelga, el patrón podría contratar a otros, que fuesen miembros de una Unión para que los reemplazara en el desempeño de sus labores.

El 28 de septiembre de 1916 el Gobernador del Estado de Coahuila, Gustavo Espinoza Mireles promulgó un decreto que creaba la Sección de Trabajo, la cual estaba integrada en tres Departamentos, el primero de ellos era el de Estadística, Publicación y Propaganda, cuya función consistía en la recopilación de datos e información relativa al trabajo y publicarla, así como organizar las sociedades cooperativas de los obreros, procurar su instrucción dándoles conferencias y promoviendo el que acudieran a la escuela nocturna.

El segundo era el Departamento de Conciliación y Protección, que tenía como función la de un intermediario para dirimir las controversias entre patronos y trabajadores, siempre y cuando mediara solicitud de las partes interesadas.

Un tercer Departamento lo constituía el de Legislación cuya función consis-

tía en expedir iniciativas de Ley tendientes a lograr mejoras en las condiciones de vida de la clase obrera.

Una de estas iniciativas fue promulgada por el Gobernador Espinoza Mireles, que reprodujo el Proyecto Zubarán y la Ley Bernardo Reyes, en lo referente a Conciliación y Arbitraje y a accidentes de trabajo, mejorando el monto de las indemnizaciones de las víctimas de dichos accidentes, agregando únicamente un Capítulo denominado "De los Beneficios", en el que establece la forma y condiciones de los beneficios que tuvieron los trabajadores en las empresas, los cuales debían, para seguridad de las partes, de hacerse constar por escrito, en el contrato de trabajo, en el reglamento o en estatutos de la fuente de trabajo.

Señalaba que el pago de las utilidades de las empresas debía ser anual, sin que se pudieran compensar, por ningún motivo, las ganancias, con las pérdidas de años anteriores, y que todos los trabajadores tenían derecho a esta prestación con excepción de aquéllos que hubiesen sido separados de sus labores, sea cual fuere el motivo que lo originara.

Respecto a la función conciliadora que decía pertenecía al Departamento de Conciliación y Protección, la ejercían también inspectores que se nombraban para ello y por el propio Presidente Municipal, y en los casos que no se lograra la conciliación de las partes, éstas podrían ventilar sus conflictos en Tribunales Judiciales.

Teniendo estas autoridades, además, la función de vigilar el cumplimiento de las reglas sobre prevención de accidentes de trabajo. Todas y cada una de estas legislaciones preconstitucionales, tuvieron una gran influencia en la elaboración del artículo 123 de la Constitución de 1917, en mayor o menor grado y de una u otra forma, como lo hemos podido observar en el estudio de cada una de ellas.

D. EL ARTICULO 123 EN LA CONSTITUCION DE 1917.

La situación social y política de México fue creando desde 1900 una gran inquietud en la población por la terrible miseria de los hombres del campo y de la ciudad. La población comprendía que su situación solo podría mejorar con un gran cambio, para lo cual se requería primeramente derrocar la dictadura del General Porfirio Díaz que estaba apoyada por los grandes terratenientes, el clero y el ejército. " En la gran marea que acaba con la dictadura del General Porfirio Díaz se unen los intereses de las clases medias burguesas y de los numerosos campesinos sin tierra; a unos les mueve el interés por convertir a México en un país moderno y democrático; a otros, el justo reparto de las tierras,

Durante un tiempo ambos sectores lucharon unidos para derrocar al porfirismo, primero y más tarde a la dictadura del general Huerta". (8). Como portavoz del pueblo el Gobernador del Estado de Coahuila desconoció a Huerta como Presidente de México, promulgando el Plan de Guadalupe, donde propugnaba por el restablecimiento de la Constitución violada. Por esto al pueblo en armas se le llamó Ejército Constitucionalista, aplicando después este nombre al movimiento revolucionario del cual nació la Constitución de 1917, fuente del Derecho Agrario y del Derecho de Trabajo.

Al triunfo del Ejército Constitucionalista se encontraba la Nación con la -

(8) "Historia Ilustrada del Siglo XX" T. 2, 1905-1914 México, Ed. Cumbre, S.A., 1985 pág. 108.

Imperiosa necesidad de organizar al Gobierno sobre bases sociales y políticas reales, por lo que Venustiano Carranza convoca a elecciones para un Congreso Constituyente, cambiando lo establecido por el artículo 127 de la Constitución de 1857, que preveía un procedimiento para modificar la propia Constitución, señalando que esto se lograría con los votos de la mayoría, consistente en las dos terceras partes de los presentes en el Congreso y por la mayoría de las legislaturas de los Estados, estableciendo la disposición de Carranza que acudirían al Congreso Constituyente representando a cada Estado o Territorio un diputado propietario y un suplente por cada sesenta mil habitantes o fracción que excediera de veinte mil, los Estados o Territorios que no superaran este número de cualquier modo tendrían derecho a un diputado propietario y a un suplente.

Inauguró Venustiano Carranza el primero de diciembre de 1916 las sesiones del Congreso Constituyente en la Ciudad de Querétaro. Poniéndose de manifiesto en el Congreso dos tendencias, una llamada progresista o avanzada y la llamada conservadora; la primera de ellas apoyando la necesidad de la creación de una nueva Constitución, apoyada por el secretario de Guerra General Alvaro Obregón, y la segunda señalaba que solo era necesario unas reformas a la Constitución vigente en esa época. Por la propia experiencia sabemos que finalmente tomó fuerza la fracción progresista.

El artículo 123 de la Constitución de 1917 fue elaborado tras largas sesiones y discusiones, tomando en cuenta las necesidades de la clase trabajadora.

Dentro de esta serie de polémicas en las sesiones del Congreso Constituyente, la Comisión encargada de revisar el artículo 5o. de la Constitución de 1857, que era el único que consagraba ideas sobre el Derecho del Trabajo, lo presentó con la adición que la jornada máxima de labores sería de ocho

horas, aunque hubiese sido impuesta una mayor por sentencia judicial, prohibiendo el trabajo nocturno a mujeres y niños en industrias, estableciendo el descanso hebdomadario, propiciando este párrafo una gran cantidad de debates en contra, llegándose a decir que resultaba ridículo que la Carta Magna consignara la jornada máxima de labores, siendo uno de los detractores de este párrafo el diputado Lizardi y saliendo a su defensa el diputado Jara, quien argumentaba que la idea de que esto correspondiera a legislaciones complementarias de la Constitución había dado como resultado que ella -la Constitución- se convirtiera en una serie de bellos preceptos sin aplicación real, ya que las legislaciones reglamentarias nunca existieron.

El diputado Victoria, que fue uno de los obreros que formaron parte del Congreso Constituyente, inconforme con lo establecido en el proyecto del artículo 5o. manifestó que éste debía contener las bases fundamentales para la legislación en materia de trabajo, como la jornada máxima de labores, salario mínimo, descanso semanal, higiene en talleres, fábricas y minas, reglamentación sobre convenios industriales y Tribunales de Conciliación y Arbitraje, señalaba que debía de establecerse la prohibición al trabajo nocturno de mujeres y niños, que debía de contener la reglamentación sobre indemnizaciones, accidentes y seguros, teniendo como finalidad estas bases, la de proporcionarle seguridad al trabajador y que tanto patrones como trabajadores contarán con una reforma fundamental para la celebración de sus convenios industriales y para que los Tribunales de Trabajo dictaran resoluciones reglamentarias del trabajo, en las empresas.

El diputado Manjarrez estuvo de acuerdo con lo manifestado por el diputado Victoria, señalando que no resultaba indispensable que la Constitución tuviera la forma que establecían los juriconsultos y si necesario que la Carta Magna contuviera los derechos de la clase obrera, los cuales eran tan

tos que resultaba imposible, que se contuvieran todos en el artículo 5o. por lo que se hacía necesario, probablemente -decía- dedicarle todo un capítulo a los derechos de los obreros.

Concluyendo de esta forma la sesión del 26 de diciembre de 1916, con la idea latente de lo expuesto por los diputados Victoria y Manjarrez.

Al día siguiente se reanudó el debate, solicitando algunos delegados ciertas reformas y adiciones en cuanto a las ideas manifestadas el día anterior, con sistentes en el reconocimiento a Sindicatos, al Derecho de Huelga y cuestio nes de derecho Colectivo.

Finalmente se formó una comisión compuesta por los diputados Pastor Roaix, José Natividad Macías, José Inocente Lugo y Rafael de los Ríos, que presentó a la consideración del Congreso Constituyente el proyecto del artículo 123, el trece de enero de 1917, aprobándose en definitiva el día veintitres del mismo mes y año, quedando en la forma siguiente:

"Título VI. Del trabajo y de la previsión social.

Artículo 123. El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundamentadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo.

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

II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. -
Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en ge

neral y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unos y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.

III.- Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, - tendrán, como jornada máxima, la de seis horas.

El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto - de contrato.

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

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

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

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

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

IX.- La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación de las utilidades a que se refiere la fracción VI se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación, que se establecerá en cada Estado.

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

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

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

XIII.- Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento

de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y casas de juego de azar.

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

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

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

XVII.- Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones las huelgas y los paros comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional.

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, amonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas cuando únicamente la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno. Los obreros de -- los Establecimientos Fabriles Militares del gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) Las que estipulan una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
- d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago de salario, cuando no se trata de empleados en esos establecimientos.
- e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
- g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedirse de la obra.
- h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

XXVIII.- Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de familia, bienes que serán inalienables; no podrán sujetarse a --

gravámenes reales ni embargos y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

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

XXX.- Asimismo, serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad para los trabajadores en plazos determinados". (9).

Fue el artículo 123 el resultado de una proclama de justicia, ante la injusticia de la situación en que vivía la clase obrera, el resultado de la rebelión, por la que muchos hombres dieron su vida, y adoptada por el Congreso Constituyente, previendo en su contexto los derechos y anhelos de la clase trabajadora. El presente artículo es, sin dejar de reconocer su importancia no del todo original, ya que los legisladores se inspiraron en legislación -- anteriores, del propio país y extranjeras, aunque es original el hecho de que se incorporan a una Constitución las garantías de la clase laborante,

(9) Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. (Teoría Integral) México, Editorial Porrúa, S. A., 1970 págs. 104, 105, 106, 107 y 108

atendiendo a las situaciones reales del país y no a formas preestablecidas.

Cabe hacer mención que son disposiciones sobre el trabajo, además de las contenidas en el artículo 123, las de los artículos 5o. y en el 13 Transitorio, correspondiendo el primero de ellos a la garantía de libertad de trabajo y - la seguridad en el mismo, en el segundo de ellos prevee la extinción de las deudas de los trabajadores por razón del desempeño de sus labores.

El artículo 123 de la Constitución de 1917 ha tenido varias reformas, desde su promulgación hasta la fecha.

La primera reforma consistió en la modificación al preámbulo del artículo - 123 y al artículo 73, fracción X Constitucionales con el objeto de federalizar la legislación laboral, ya que anteriormente se había dejado prácticamente, por la comodidad que ello implicaba, el que legislaran los Estados en esta materia, ya que se argumentaba que eran los que conocían la situación y - las necesidades de cada región, también se reforma la fracción XXIX del artículo 123, en el sentido de que considera la expedición de la Ley del Seguro Social, como de utilidad pública. Estas reformas fueron propuestas por el Presidente Emilio Portes Gil y publicadas en el Diario Oficial el 6 de septiembre de 1929.

La segunda reforma modificó la fracción IX en el sentido de que si las Comisiones destinadas a fijar el salario mínimo no estaban de acuerdo, la resolución la daría la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, que correspondiera. Esta reforma fue propuesta por los diputados Octavio M. Trigo, -- Luis G. Márquez, Daniel Cárdenas Mora, Pedro C. Rodríguez, Juan C. Peña y - presentada siendo Presidente Interino Abelardo L. Rodríguez y publicada en el Diario Oficial el 4 de noviembre de 1933.

Otra reforma más es la publicada en el Diario Oficial el 31 de diciembre de 1938, propuesta por el Presidente Lázaro Cárdenas, en la que modifica la -- fracción XVIII, en la que le concede a los trabajadores de establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República el derecho a la huelga.

La cuarta reforma es la modificación a una parte de la fracción X del artículo 73, que consiste en crear a nivel constitucional una Ley Federal del Trabajo, y se adiciona la fracción XXXI, que señala los casos de excepción en que corresponde a las autoridades federales la aplicación de las leyes de trabajo. Estas reformas fueron propuestas por el Presidente Manuel Avila Ca macho y publicadas en el Diario Oficial el 18 de noviembre de 1942.

Posteriormente se publica otra reforma en el Diario Oficial el 6 de diciembre de 1960, propuesta por el Presidente Adolfo López Mateos, en la que adi ciona el Apartado B., que se refiere a los trabajadores al Servicio del Estado, quedando comprendido en el Apartado A., todo lo que antes contenía el - artículo 123.

Se publica el 27 de noviembre de 1961 en el Diario Oficial una aclaración al Párrafo Segundo de la fracción IV del inciso B., en el sentido de que los - salarios deberían ser fijados en los presupuestos correspondientes, sin que - sean inferiores al mínimo para los trabajadores del Distrito Federal, habien do sido propuestas siendo Presidente Adolfo López Mateos.

Otras reformas propuestas por el Presidente Adolfo López Mateos, fueron las publicadas en el Diario Oficial el 21 de noviembre de 1962, que corresponde a varias fracciones del apartado A. La fracción II se reformó prohibiendo - el trabajo después de las diez de la noche a los menores de dieciséis años.

La fracción III señaló la edad mínima que se requería para prestar servicios que sería de catorce años y ya no de doce.

La fracción IV consignó la idea de salario mínimo profesional y los salarios mínimos generales se establecerían en zonas económicas.

La fracción IX señala las bases para la participación de las utilidades, que debían fijarse por una Comisión Nacional, y ya no por Comisiones Municipales.

Las fracciones XXI y XXII se reformaron en el sentido de que el patrón no puede dar por terminada la relación de trabajo, salvo que medie una causa justificada.

La fracción XXXI se le adicionó una serie de industrias a la competencia de las autoridades federales, la metalúrgica, siderúrgica y petroquímica.

La fracción XII, se reformó por propuesta del Presidente Luis Echeverría Álvarez y publicada en el Diario Oficial el 14 de febrero de 1972, creando un Fondo Nacional de la Vivienda, destinado a proporcionar a los trabajadores casas habitación, considerando de utilidad pública la expedición de una Ley que promueva la creación de un organismo con representantes del Gobierno Federal, de patronos y trabajadores, que administren los recursos de dicho fondo.

Una reforma más es la que consiste en el establecimiento del derecho a la habitación de los trabajadores del Estado, por medio de aportaciones a un Fondo Nacional para la Vivienda llevándose a cabo por la modificación al inciso f) fracciones XI y XIII del Apartado B.

Se reforma por propuesta del Presidente Luis Echeverría Álvarez el párrafo -

inicial del Apartado B., señalando que lo ahí establecido regirá tanto a los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores, habiendo sido publicada en el Diario Oficial de la Federación el 8 de octubre de 1974.

Otra reforma propuesta por el Presidente Luis Echeverría Álvarez, consiste en la modificación de las fracciones II, V, XI, XV, XXV y XXIX del Apartado A., consagrando la igualdad laboral entre hombres y mujeres, cediendo la preferencia de derechos a los empleos a quienes son la única fuente de ingresos para su familia y establece también el seguro de guarderías, habiendo sido publicada en el Diario Oficial el 31 de diciembre de 1974.

Una última reforma efectuada en el artículo 123 en el régimen del Presidente Echeverría, y que fue propuesta por él mismo, es aquella que adiciona a la fracción XXXI del Apartado A., una serie de ramas industriales a la competencia de las autoridades federales, las relaciones con la industria automotriz, química, química farmacéutica y medicamentos, celulosa, papel, aceites grasas vegetales, empacadoras, enlatadoras o envasadoras de alimentos o que se destinen a ello, la cual fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de febrero de 1975.

El 9 de enero de 1978 fue publicada en el Diario Oficial de la Federación una reforma al Apartado A., propuesta por el Presidente José López Portillo que consistió en la incorporación de la fracción XIII a la fracción XII, señalando la nueva fracción XIII la obligación de los patrones de capacitar y adiestrar a sus trabajadores.

En ese mismo año, el 19 de diciembre fue publicada en el Diario Oficial una reforma en la que se adiciona el párrafo inicial al artículo 123, en la que se consigna la libertad de trabajo.

Otra reforma más consiste en la adición al apartado B., de la fracción XIII bis, que incorpora a los trabajadores bancarios a este régimen, que fue publicada en el Diario Oficial el 17 de noviembre de 1982, siendo Presidente el Lic. López Portillo.

Una reforma efectuada siendo Presidente de los Estados Unidos Mexicanos el Licenciado Miguel de la Madrid Hurtado y publicada en el Diario Oficial el 23 de diciembre de 1986, consiste en la modificación efectuada a la fracción VI del Apartado A., donde establece que los salarios mínimos de los trabajadores pueden ser generales o profesionales, y que los primeros regirán en áreas geográficas y los segundos en determinadas actividades, señalando que los salarios mínimos serán suficientes para satisfacer las necesidades de un jefe de familia en los aspectos materiales, sociales y culturales, para proveer de educación obligatoria a sus dependientes y señalando que estos salarios mínimos serán determinados por una comisión tripartita, formada por representantes de los trabajadores, patrones y del gobierno, y que estos podrán auxiliarse de las Comisiones Especiales de carácter consultivo, para así desempeñar mejor sus funciones.

El día 5 de enero de 1987, fue publicada en el Diario Oficial de la Federación más que una reforma, la nueva publicación de la reforma anterior, que entró en vigor el primero de enero de ese mismo año, siendo Presidente de la República el Licenciado Miguel de la Madrid Hurtado.

Como podemos observar el artículo 123 de la Constitución Política de 1917, vigente hasta la fecha, ha tenido una serie de reformas, en las que se ha adecuado a la realidad actual, siguiendo y manteniendo los lineamientos proporcionados por los Constituyentes de Querétaro.

C A P Í T U L O I I

LA RELACION DE TRABAJO

A. TEORIAS ACERCA DE LA RELACION DE TRABAJO.

Desde la época del Derecho Romano las prestaciones de trabajo fueron observadas desde el punto de vista de un contrato, y hasta hace algunos años los doctrinarios solo lo observaban desde el punto de vista del Derecho Civil, - lo observaban como un contrato, quizá por comodidad se equiparó la prestación de servicios con diversos contratos ya conocidos, aunque ciertamente algunos tratadistas consideraron indigno que el trabajo humano estuviera regido por las mismas normas que regulaban la contratación de objetos o animales. Intentando algunos autores, con un sentido humano, explicar la naturaleza de la prestación del trabajo, se le llegó a equiparar con un contrato de mandato, o con un contrato de sociedad, hasta que olvidándose del contractualismo, en una forma de desligar al Derecho de Trabajo del Derecho Civil nace una manera propia de ver a la prestación de servicios, dentro de la materia que corresponde, que es el Derecho del Trabajo.

a). TEORIAS CONTRACTUALISTAS DE LA RELACION DE TRABAJO.

Los doctrinarios sostenían que la presentación de servicios era única y exclusivamente producto de un contrato, ya que se sostenía que las únicas -- fuentes de Derechos y Obligaciones los constituían la Ley y el Contrato; esto fue defendido aún por concedores del Derecho del Trabajo, aseverar en -

ese tiempo una tesis diferente -afirma el maestro Mario de la Cueva- implicaría un cambio en la Teoría de las Fuentes del Derecho.

Aún dentro de las doctrinas respecto de la Relación de Trabajo, existían diversas ideologías, las que veían a la prestación de servicios como un contrato de arrendamiento, de compra-venta, de mandato o de sociedad.

Dice el maestro Mario de la Cueva que la Teoría del arrendamiento fue una de las más difundidas doctrinas contractualistas. Dentro de ellas encontramos a la concepción del Derecho romano, en el que se sitúa la figura de la locatio conductio, que señala el Maestro Margadant, constituyen varias figuras, la locatio conductio rerum, que tiene cierta similitud con el arrendamiento, o bien con la aparcería cuando se trataba de un terreno agrícola.

La locatio conductio operis, consistía en la obligación del conductor de realizar una obra que el locator le encargaba.

La figura denominada Locatio conductio operarum, es similar a lo que actualmente conocemos como prestación de servicios, así como la locatio conductio operis, la primera de ellas consistía en que el locator se obligaba a proporcionar al patrón denominado conductor, sus servicios por un tiempo determinado a cambio de una remuneración; la locatio conductio operis consistía en que el propietario de un esclavo permitía el goce de su trabajo a otra persona, mediante una retribución. En este orden de ideas, atendiendo a la primera manifestación de las figuras locativas, sostienen los autores que el Derecho Romano asemeja al arrendamiento o locación de cosas con la prestación de servicios.

El código de Napoleón de 1804, colocó a la prestación de servicios como un contrato de arrendamiento, señalando que había dos clases de arrendamiento-

el de las cosas y el de la obra (art. 1708), entendiendo por este último al "... contrato por el cual una de las partes se obliga a hacer una cosa por otro, mediante un precio convenido entre ellas ". (art. 1710).

Dentro de los teóricos del Derecho Civil Marcel Planol, sostuvo la Teoría de arrendamiento en la prestación de servicios personales, al señalar que no era puramente un contrato de trabajo, manifestando que: "... 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 con el arrendamiento de cosas ". (1), al igual que otros doctrinarios proclamaron la Teoría del arrendamiento.

Philipp Lotmar, tratadista alemán criticó la Teoría del arrendamiento a -- principios de este siglo, al señalar que la prestación de servicios no podía considerarse como un contrato, ya que en el arrendamiento o en la compra-venta el arrendador o vendedor se separan de algo que constituye parte de su patrimonio y la fuerza de trabajo es algo que está íntimamente ligado a la persona y no constituye parte de su patrimonio, al señalar que: -- "... la prestación del arrendador o vendedor es siempre una parte de su patrimonio, en tanto en el contrato de trabajo no se promete sino una fuerza

(1) De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, 4a. Edición, - México, Ed. Porrúa, 1954 pág. 447.

personal, esto es, nada que pertenezca al patrimonio ". (2).

El maestro Francesco Carnelutti al estudiar el contrato de suministro de energía eléctrica incidentalmente señaló su similitud con la prestación de servicios, indicando que éste no constituye un contrato de arrendamiento sino de compra venta que resulta necesario distinguir a la fuente de energía con la energía misma, manifestando que esta situación no la distinguió la teoría tradicional; explicaba que cuando algo se daba en arrendamiento esto regresa a su dueño inicial, situación que no ocurre en la prestación de servicios, al señalar que "Responder que el trabajador conserva su fuerza de trabajo y que solamente concede el goce, es confundir la energía con su fuente; lo que queda al trabajador es la fuente de su energía, esto es, su cuerpo mismo; la energía, sale de él y no entra más ". (3).

Al explicar la ubicación del contrato de prestación de energía de trabajo, señala que no se encuentra en contraposición con lo que se había sostenido acerca de las obligaciones de la compra venta, en virtud de que la obligación de un vendedor es la de "dar" y la del trabajador de "hacer, pero - cuando el vendedor "da", en realidad "hace", es decir, deja que la cosa - sea tomada por el comprador y el trabajador deja también que su energía sea tomada por el patrón.

(2) De la Cueva Mario, Op. cit. pág. 447.

(3) De la Cueva Mario, Op. cit. pág. 448.

A esta teoría se le ha criticado por los autores, porque el objeto de la compra venta es la transmisión de una cosa, aunque ello implique alguna actividad física, situación que no sucede con la prestación de servicios, ya que el desempeño de un trabajo es indispensable para la persona que presta un servicio.

El maestro Francesco Carnelutti señala que tanto la energía de las cosas y la energía humana son objetos de contrato y por lo tanto son cosas, porque la energía humana solo puede ser objeto de un contrato cuando sale del cuerpo humano, y dice que no obsta para ser un objeto, el hecho de salir del cuerpo humano, se encuentran desligados de éste, como sucede con los cabellos al ser cortados por un peluquero o los esqueletos al ser colocados en un museo. En realidad, como señala el maestro Mario de la Cueva, y de quien compartimos su idea, el manifestar que la energía humana es una cosa, implicaría degradar al ser humano, y los cabellos y el esqueleto son cosas que se desprenden del ser humano, en tanto que la energía es inherente a la persona; aunque efectivamente señala el Ms. Carnelutti, que la energía de las cosas y la energía humana deben colocarse en planos distintos.

Paul Bureau comparte también la teoría de que la prestación de servicios es semejante a un contrato de compra venta, al manifestar que "es el contrato por el cual una de las partes, el patrón, compra a la otra, el obrero, mediante un precio determinado, el esfuerzo muscular e intelectual" necesario para la ejecución de una tarea precisa y determinada ". (4).

(4) Briceño Ruiz Alberto, Derecho Individual del Trabajo, México, Ed. Harpewr & Row Latinoamericana, 1985, pág. 97.

A esta idea cabe hacerle las observaciones que a la teoría anterior, ya que el trabajo es inseparable de quien lo presta.

Al respecto de las anteriores doctrinas el maestro francés Georges Scelle - señala: " Se puede dar en arrendamiento una cosa o un animal, pero no se puede alquilar un trabajador porque se opone a la dignidad humana; y tampoco puede alquilarse una facultad del hombre, por que no se le puede separar de la persona física ". (5).

El profesor francés Emile Chantelain vió en la relación de trabajo un contrato de sociedad, y que este se daba generalmente en las grandes empresas, al respecto manifestaba que: "... un establecimiento industrial es algo complejo, que responde a cierta unidad. Es, ante todo un grupo de hombres y - su funcionamiento es una combinación de actos que tienden a un fin común, - la producción de objetos: Unión, armonía de actividades de muy diversos grados, inteligencia, ciencia, fuerza, habilidad técnica, coordinación y subordinación de actos simultáneos y sucesivos, a fin de obtener el máximo rendimiento, disciplina para mantener la coordinación y subordinación necesarias al éxito de la obra común, tal es la empresa industrial ". (6).

El profesor Chantelain señala que las relaciones existentes entre patrón y trabajador son las de un contrato de sociedad, ya que cada uno aporta lo -

(5) De la Cueva Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I 11a. Edición México. Ed. Porrúa, S.A., 1988, pág. 83.

(6) De la Cueva Mario, Op. cit. pág. 450.

que se encuentra dentro de sus posibilidades y comparten los beneficios obtenidos de la venta del producto realizado, de lo que se deducen los gastos que se efectúan.

Una de las críticas que se hicieron a esta Teoría señalaba que no es posible que los obreros y patronos constituyan un contrato de sociedad, ya que el salario del trabajador es fijo y se paga por adelantado, por lo que aducen que no corre ningún riesgo, y por lo tanto no es socio, a lo que Chantelain señala que también el trabajador corre determinados riesgos como el ser despedido del empleo, o que al cerrarse la fuente de trabajo por quebra quede igualmente sin empleo y aunque de hecho el salario se le pague por anticipado se debe -señalaba Chantelain- a que al momento de firmar el contrato de trabajo, vendía la parte de la sociedad que le correspondía, pero manifiesta que el salario pudiera no ser fijo, ya que el trabajador pudiera tener parte en las utilidades de la empresa.

La crítica más importante y de mayor efecto a la doctrina anterior señala que en la prestación de servicios existe subordinación del trabajador al patrón, situación que no se da en la sociedad.

Dentro de otra de las teorías que observan a la prestación de servicios como un contrato de naturaleza civilista, tenemos aquella que la equipara con un contrato de mandato, que sostiene que exista semejanza entre ambas figuras, por ser similar la actividad que desempeña el trabajador con el mandatario y la del patrón con el mandante.

A esta teoría se le ha criticado que el mandato se refiere únicamente a la realización de actos jurídicos, según se desprende de lo establecido por el artículo 2546 del Código Civil, que señala: " El mandato es un contrato por

el que el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante los actos jurídicos que este le encarga ". Por lo que refiere el maestro De la Cueva que aunque esta teoría tuvo gran aceptación en su época, actualmente se encuentra descartada definitivamente.

En términos generales las doctrinas civilistas equipararon al contrato de trabajo con algunos contratos de Derecho Civil, quizá olvidando que éstos regulen esencialmente cuestiones patrimoniales y que en tanto, el Derecho del Trabajo se refiere a las relaciones entre trabajador y patrón; al respecto el maestro Mario de la Cueva señala: " El derecho del trabajo es un mínimo de garantías, no para proteger cosas, sino para personas y sus preceptos tienen como finalidad inmediata, no tanto proteger la energía humana de trabajo, cuanto asegurar a cada hombre una posición social adecuada ..." (7). Señalando además la diferencia esencial entre lo que es el contrato de derecho civil y si contrato de trabajo el cual consiste en que el primero de ellos se perfecciona desde que las partes manifiestan su consentimiento para contratarse, en tanto que el contrato de trabajo las obligaciones de las partes nacen al momento de la prestación efectiva.

Dentro de otra serie de doctrinas, podemos señalar a aquellas que han considerado la prestación de servicios como un contrato de trabajo, considerando por ello que únicamente la voluntad de las partes es la forma de crear derechos y obligaciones entre éstas.

(7) De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, México, Ed. Librería - Porrúa Hnos. y Cía., 1938 pág. 348 y 349.

Cabe hacer mención que el término contrato de trabajo fue utilizado desde fines del siglo XIX, en países como Francia y se regulaba con independencia del Derecho Privado.

Algunos autores al tratar de determinar la naturaleza jurídica de las relaciones del trabajador y patrón la ubicaron dentro del contrato, ya que generaba derechos y obligaciones recíprocos, es decir, la prestación de servicios y el pago de un salario, cuyo nacimiento era originado por un acuerdo de voluntades.

Dentro de estos autores encontramos a Cardoso Oliveira, que dice que es: " el acuerdo entre el empleador y el empleado para la realización por parte de éste, de determinado servicio, teniendo aquél la obligación de pagarle un determinado salario ". (8). Para Duran " es una convención por la cual una persona calificada como trabajador, asalariado o empleado se compromete a cumplir actos materiales, generalmente de naturaleza profesional, en provecho de otra persona denominada empleador o patrono, colocándose en una situación de subordinación, mediante una remuneración en dinero llamada salario ". (9), dentro de doctrinarios que sostienen este tipo de ideas encontramos a Litala, Rafael Calderón, quienes también definen el contrato de trabajo como un acuerdo de voluntades o una convención entre las partes, todos ellos consideran al contrato de trabajo como un acuerdo de voluntades entre patrón y trabajador, por el cual se crean derechos y obligaciones recíprocas consistentes en la realización o desempeño de un trabajo y el pa -

(8) Briceño Ruiz Alberto, op. cit. pág. 104.

(9) Briceño Ruiz Alberto, op. cit. pág. 104.

go de un salario.

Las definiciones anteriores no toman en cuenta que la relación de Trabajo no siempre emana de un acuerdo de voluntades, sino también de las normas de trabajo, que en muchas ocasiones constituyen un límite a la voluntad de las partes (Vg. salario mínimo, horario máximo de labores), y más aún pueden llegar a constituir un sustituto a la voluntad de las partes.

Con las anteriores consideraciones, podemos afirmar que tenemos un bosquejo de cual es el papel de la voluntad tanto del trabajador como del patrón en la Relación de Trabajo y que ésta depende de la prestación efectiva del servicio, sin la imperiosa necesidad de la existencia de un contrato de trabajo.

b). TEORIA DE LA RELACION DE TRABAJO.

Como señalaba el Maestro Mario de la Cueva, y de quien compartimos la opinión, el derecho del Trabajo nunca ha formado parte del Derecho Civil, no ha sido como el Derecho Mercantil, que se ha desprendido lentamente de él.

Consideramos que el Derecho Civil y el Derecho del Trabajo son ramas del Derecho Independientes, porque regulan situaciones diversas y por tanto sus esferas jurídicas son distintas, lo cual nos lleva a concluir que las teorías que tratan de ver al Derecho del Trabajo y en consecuencia la relación de trabajo a la luz de una materia diversa a ella, como son las doctrinas civilistas, que anteriormente vimos, caen en la idea de querer unir o semear dos ramas del derecho que son independientes, como ya lo mencionamos.

El maestro Nestor de Buen Lozano comparte la anterior idea al manifestar - que: "La relación de trabajo nace sin estar vinculada a otras figuras análogas, particularmente del campo del Derecho Civil, con una virtualidad propia, desde el momento en el constituyente de 1916-1917, otorga a los derechos de los trabajadores el rango de norma suprema ". (10).

En este orden de ideas llegamos a la conclusión de que la Relación de Trabajo debe observarse a la luz puramente del Derecho del Trabajo.

Dentro de los doctrinarios que pueden ser considerados como un antecedente de la Teoría de la relación de trabajo encontramos a Georges Scelle (1922) que consideró la necesidad de que la regulación de la prestación de servicios del trabajador debía sacudirse la idea del contrato y de la aparente voluntad de las partes, que en realidad nunca tuvo vigencia, ya que imperó siempre la voluntad del patrón, por ser la parte más fuerte.

Como una realización de las ideas de Scelle la Teoría de la Relación de Trabajo señala que no es indispensable la voluntad del patrón para crear derechos y obligaciones para él y el trabajador, aunque si resulta indispensable la voluntad del trabajador para la prestación del servicio, toda vez que sostener o practicar lo contrario, resultaría anticonstitucional, ya que iría en contra de lo establecido por el artículo 5o. de nuestra Carta -

(10) De Buen Lozano Nestor, Derecho del Trabajo Tomo 1, 6a. edición, México, Ed. Porrúa, S.A. 1986, pág. 534.

Magna, dejando fuera de esta consideración a los trabajos forzosos como resultado de una sentencia del orden penal.

Resulta definitivo que existen circunstancias especiales dentro de la Relación de trabajo en que la voluntad de las partes no interviene, por ser -- cuestiones imperativas que la Ley señala como mínimo de garantías para los trabajadores, como lo es la jornada máxima de labores, el salario mínimo - que debe percibir el trabajador, el goce de vacaciones y el pago de prima vacacional.

Aunque no debemos dejar de considerar situaciones prácticas en que si interviene la voluntad de las partes para el nacimiento de la Relación de Trabajo, que a menudo se presentan, como en los casos de las empresas pequeñas, o de trabajadores de confianza, o bien de trabajadores domésticos en los - que el patrón y el trabajador tienen estrechas relaciones.

Erich Molitor, de la escuela alemana señaló la diferencia entre el contrato de trabajo y la Relación de Trabajo, indicando que consistía en que el primero es "un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro" mientras la Relación de Trabajo es "la prestación de un trabajo". (11).

Señaló también Georges Scelle en su libro denominado Derecho Obrero que da ta de 1922, que "por el simple hecho del ingreso del trabajador a la em-

(11) Mario de la Cueva, op. cit. pág. 184.

presa, se le aplica un estatuto objetivo ". (12).

Precisamente la Teoría de la Relación de Trabajo, nos indica que los Derechos y Obligaciones del trabajador y del patrón se derivan precisamente de la prestación efectiva del trabajo y no de la celebración de un contrato sin que olvidemos como en su tiempo lo mencionó Erich Molitor, la existencia de un contrato de trabajo es útil para la realización de trabajos a futuro, así como también resulta útil para conocer en que términos se obligaron las partes, siempre y cuando se esté a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, y en los casos de trabajos que se llevarán a cabo en algún lugar distante a la celebración del contrato.

El maestro Mario de la Cueva nos señala la diferencia esencial entre lo que es el contrato de Derecho Civil y el contrato de trabajo, la cual consiste en que el primero de ellos se perfecciona desde que las partes manifiestan su consentimiento para contratarse, en tanto que en el contrato de trabajo las obligaciones de las partes nacen al momento de la prestación efectiva del servicio, en virtud de una característica fundamental de la relación obrero-patronal.

Con las consideraciones anteriores podemos afirmar que tenemos un bosquejo acerca de cual es el papel de la voluntad, tanto del trabajador como del pa-

(12) De la Cueva Mario, op. cit. pág. 184.

trón en la Relación de Trabajo y que ésta depende de la prestación efectiva del servicio, sin la necesidad imperiosa de la existencia de un contrato de trabajo, pero sin dejar de reconocer la importancia que tiene éste en las - circunstancias anteriormente señaladas, porque bien pudiera llevarse a cabo dicha prestación sin la existencia de un contrato de trabajo, o bien aunque éste existiera que no se realizara la prestación del servicio, que lógicamente llevaría consigo consecuencias de derecho (vg. el pago de daños y -- perjuicios, en el caso de que fuese el trabajador el que se negara a cumplir el contrato y el trabajador tendría derecho al pago de salarios caídos).

Por lo tanto, sostenemos al igual que tratadistas como Mario de la Cueva y Néstor de Buen Lozano que la creación de derechos y obligaciones del trabajador y patrono nacen al momento real de la prestación del servicio, esto es, en ese momento nace en el caso específico de la Relación de Trabajo, por acción imperativa de la Ley y no por voluntad de las partes como se ha venido reiterando, es pues, en todos los casos que la relación de trabajo nace por la prestación de un trabajo personal y subordinado.

B. TEORIA ADOPTADA POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo vigente señala que: " 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 aquél 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."

Como puede verse en la Ley Federal del Trabajo, en el precepto transcrito - con anterioridad parece ser que no adopta en forma definitiva la Teoría de - la Relación de Trabajo ni la del contrato de trabajo en cuanto a la prestación de servicios, por lo que pudiera considerarse que resulta contradictorio.

Al respecto Euquerio Guerrero interpreta el artículo 20 del Ordenamiento Legal señalado, señalando que éste complementa la idea de contrato de trabajo, al definir también lo que se entiende por relación de trabajo, y que ésta no es más que consecuencia de aquella, ya que -dice- el propio artículo menciona que los efectos jurídicos son los mismos. Señala además que es innecesario que el artículo en cuestión defina a la Relación de Trabajo, porque niega por completo, este tratadista, que esta teoría sea acertada, ya que afir-

ma que de aceptarse ésta se le negaría al trabajador cualquier derecho que naciera de la existencia de un contrato de trabajo, lo cual es inexacto, -- porque como lo vimos anteriormente la Teoría de la Relación de Trabajo, no considera al contrato de trabajo como algo inútil, simplemente no indispensable ni definitivo.

El maestro Trueba Urbina interpreta también la redacción del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo vigente de una forma similar, al señalar que en virtud de que la Ley concede al contrato de trabajo y a la Relación de Trabajo similares efectos jurídicos, porque esta última se da por la existencia de un contrato de trabajo, ya sea expreso o tácito, porque la voluntad del patrón es siempre definitiva para la creación de la Relación de Trabajo.

Pero en realidad lo que se intentó fue no dejar fuera la posibilidad de la realización por parte de los interesados, del contrato de trabajo, como se observa de los razonamientos expresados en la exposición de motivos del precepto en cuestión, al señalar:

" La doctrina y la jurisprudencia discuten, desde hace varios años, cual es la naturaleza de la relación que se establece entre un trabajador y un patrón para la prestación de los servicios. La teoría tradicional cuyas raíces se remontan al Derecho Romano, sostiene que las relaciones jurídicas entre dos personas, solo pueden derivar de un acuerdo de voluntades: en consecuencia la relación de un trabajador y un patrón debe configurarse como un contrato. La teoría moderna ha llegado a la conclusión de que la relación de trabajo es una figura distinta del contrato, pues en tanto que en éste la relación tiene por objeto el intercambio de prestaciones, el derecho del trabajo se propone garantizar la vida y la salud del trabajador y asegurarle un

nivel decoroso de vida, siendo suficiente para su aplicación el hecho de la prestación del servicio, cualquiera que sea el acto que le dé origen. No corresponde a la Ley decidir las controversias doctrinales, por lo que se consideró conveniente tomar como base la idea de la relación de trabajo, que se define como la prestación de un servicio personal subordinado, mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le dé origen, pero se adoptó también la idea de contrato, como uno de los actos, en ocasiones indispensable que puede dar nacimiento a la relación de trabajo. Las ideas anteriores explican el contenido del artículo 20 del Proyecto..." (13).

Como puede observarse de la propia exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo vigente, no son las doctrinas contractualistas las que inspiraron a los legisladores para la redacción del artículo 20, sino simplemente se reconoce la utilidad del contrato de trabajo, y además adopta, en forma general la idea de la relación de Trabajo a diferencia de la Ley de 1931, -- en donde se establecía la idea de contrato de trabajo.

Tomando en consideración las ideas de la teoría tradicional y las de la teoría moderna, los legisladores consideraron tomar como base la Teoría de la Relación de Trabajo.

(13) Iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo, enviada por el C. Lic. Gustavo Díaz Ordaz, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, pág. 4.

C A P I T U L O I I I

ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO

En definición que nos da el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, observamos que es necesaria la existencia de determinados elementos para que se dé la Relación de Trabajo, como lo son, el trabajador, el patrón y la prestación de un trabajo personal subordinado. Elementos que son ciertamente indispensables para que se dé la Relación de Trabajo.

A. CONCEPTO JURIDICO DE TRABAJADOR.

La problemática inicial para estudiar este tema es saber a quienes puede considerarseles como trabajadores y específicamente a quienes son aplicables las normas establecidas por nuestra Ley Federal del Trabajo, esto es, los trabajadores que sean un elemento de la Relación de Trabajo.

Existen dos ideas doctrinarias para determinar quienes se encuentran dentro de la categoría de trabajador: la primera de ellas atiende a la división de clases en la sociedad, clase trabajadora y clase capitalista, y a los integrantes de la primera clase social se les considera como trabajadores; - la segunda de tales doctrinas, y que consideramos más acertada, señala que debe verse como trabajador a quien desempeñe la función de prestador de servicios, quien para ser un elemento de la Relación de Trabajo, debe proporcionar tal servicio a otro, porque los llamados trabajadores libres o por su cuenta no se rigen por las normas de nuestra legislación laboral, -

por tanto no son objeto de nuestro estudio, atendiendo a que de acuerdo al artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo, "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

De acuerdo a esta definición solo tendrá la calidad de trabajador una persona física, ya que además de así señalarlo la Ley, la naturaleza propia de quien desempeña un servicio es en forma individual, de acuerdo a lo establecido por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo las normas protectoras del trabajador fueron establecidas para entes individuales.

Se ha hablado de tres características necesarias para determinar la naturaleza del trabajador, a saber, profesionalidad, continuidad y exclusividad. Por profesionalidad se entiende que su dedicación primordial sea la del trabajo desempeñado o bien, que posea una preparación técnica o profesional para el servicio que está prestando, por continuidad se entiende que el individuo se dedique por algún tiempo a la misma actividad, y por exclusividad, que la labor sea desempeñada hacia un solo patrono. Ninguna de estas características es indispensable para que a una persona pueda considerarse como trabajador, ya que primeramente puede que se dedique a diversas actividades, no siendo primordial el trabajo desempeñado, también pudiera ser un trabajo ocasional, o no dedicarse en forma exclusiva a determinado empleo, para que se encuentre tutelado por las normas del Derecho del Trabajo.

Resulta inobjetable que cualquiera que sea la actividad que desempeñe un trabajador, será material e intelectual, en mayor o en menor grado, cada una de ellas, dependiendo del trabajo que se realice, por ejemplo un arquitecto efectúa primordialmente una actividad intelectual, pero también al dibujar sus planos de construcción desempeña un trabajo material, en

tanto que un albañil realiza un trabajo esencialmente material pero también desempeña una labor intelectual al colocar la plomada, es por ello que la Ley actual no establece diferencia alguna entre trabajador material o intelectual, sino simplemente señala en términos generales en su artículo 8º - que se entiende por trabajador, a diferencia de su antecedente, el artículo 3º de la Ley de 1931, en el que establece una distinción al señalar que trabajo es "toda actividad humana intelectual o material".

Dentro del concepto de trabajador, existen algunos doctrinarios que estudian acerca de los términos obrero y empleado, entre ellos tenemos a los que señalan que obrero es aquél que realiza un trabajo manual y empleado el que efectúa un trabajo intelectual, lo cual no resulta acertado, en relación a lo que señalamos anteriormente; otros opinan que la diferencia estriba en que el obrero es pagado por semana y el empleado quincenal o mensualmente, pero en un simple período de pago no puede versar la diferencia de estos conceptos, ya que resulta endeble tal distinción; otros más sostuvieron que obrero era el que trabajaba en la actividad industrial y empleado el que se desempeña en el ámbito comercial; otra doctrina señala que empleado es aquél que ayuda al empresario a administrar la empresa, en tanto que obrero son todos los demás trabajadores. Lo cierto es que en la legislación mexicana no se contiene mayor diferencia, toda vez, que el artículo 123 de la Carta Magna rige en forma general para los trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo establece algunas limitaciones para trabajadores que laboren en la República Mexicana, dando preferencia al trabajador nacional; desde que se instaló el Congreso Constituyente en Chilpancingo, Guerrero el 14 de septiembre de 1813, en su primera sesión Morelos dió a conocer el contenido de su escrito titulado "Sentimientos de la Nación", en el que señaló que debía de protegerse al trabajador mexicano, impidiendo que contratara en forma indiscriminada a trabajadores extranjeros, únicamente se -

podía admitir a aquéllos que pudiesen instruir a los trabajadores mexicanos.

La Ley actual establece la obligación de las empresas o establecimientos de contratar a un 90% de mexicanos por lo menos y emplear como máximo de extranjeros un 10% del personal total, además exige que los técnicos y profesionales sean mexicanos únicamente, a menos que no existieran en México los estudios necesarios para desarrollar la actividad que precisara la empresa o establecimiento, pero teniendo la obligación de capacitar a trabajadores mexicanos en esa rama. Los anteriores porcentajes no incluyen a los Gerentes, Directores y Administradores de las unidades económicas de producción mencionadas, a fin de respetar la confianza que los inversionistas pudieran tener en determinadas personas y no desanimar a los capitales extranjeros, también quedan excluidos del porcentaje indicado los visitantes extranjeros que desempeñen labores como deportistas, artistas o conferencistas.

La Ley también es protectora del trabajador mexicano aunque labore en el extranjero, a ello se refieren los artículos 28 y 29, en los que se establece primeramente que las condiciones de trabajo deben efectuarse por escrito y ser aprobadas por la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, quien fijará una fianza o depósito para garantizar el cumplimiento de las obligaciones, el cual efectuará el patrono ante la Institución Bancaria designada, que además será aprobado por el Cónsul de la Nación en la que se va a desempeñar el trabajo y correrán por cuenta del patrón los gastos que origine el traslado del trabajador y su familia al lugar de prestación de servicios, -- de repatriación y los gastos de alimentación, el patrón tendrá también la obligación de señalar domicilio legal dentro de la República Mexicana.

En cuanto a la estancia del trabajador mexicano en el extranjero, tendrá derecho a habitar cerca del centro de trabajo, en una habitación higiénica y

decorosa, y tendrá derecho a las prestaciones que otorgue la Ley del lugar a los trabajadores extranjeros, de acuerdo al artículo 29 de la Ley de la --
Materia ya señalado, queda prohibida la salida del país a trabajadores menores de 18 años, excluyéndose de tal prohibición a los artistas, técnicos y -
deportistas.

De esta forma puede verse que la legislación mexicana pretende siempre proteger al trabajador nacional, tanto en el extranjero como en la competencia en el propio país.

La Ley de 1931, en sus artículos 48 y 126 fracción X mencionaba que trabajadores de confianza eran los que desempeñaban trabajos de dirección, vigilancia y fiscalización, o bien los que desempeñaban trabajos personales del patrono, distinguiéndose de los demás trabajadores por las funciones que desempeñaban y por su honradez, señalaba que contaban con el apoyo y la fé del -
patrón, quedando excluidos del contrato colectivo de trabajo, estipulaba -
la Ley que podía terminarse el contrato de trabajo de los empleados de confianza por la pérdida de ésta, lo que daba origen a muchas injusticias, ya que el patrono simplemente para justificarse del despido de un trabajador de confianza, simplemente decía que le había perdido tal confianza, el hecho de señalar que a este tipo de trabajadores contara con la fé del patrón, equivaldría a decir que los demás trabajadores no la tienen, situación que resultaría equivocada porque de no tener el trabajador a su favor la presunción de ser merecedor de confianza, no sería contratado.

La creación de la regulación de los trabajadores de confianza en la Ley Federal del Trabajo tuvo como motivo el hecho del crecimiento de las empresas, por ello al patrón no le resultaría posible encargarse y ni siquiera estar al tanto de las necesidades de la empresa, por ello es indispensable que se

auxilio de diversas personas.

Después de un análisis en la Cámara de Diputados de la Iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo del C. Licenciado Gustavo Díaz Ordaz, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos de 9 de diciembre de 1968 se redactó el artículo 9o. como se encuentra actualmente, tomándose en consideración primeramente un sistema que consistía a quienes debía considerarse los trabajadores de confianza, en el sector patronal se pedía que se extendiese la lista propuesta y en el sector obrero que se redujera, por lo que se vio la inconveniencia de formular un concepto general de trabajadores de confianza para no dar pauta a dejar fuera a quienes debían de pertenecer a esta categoría, ni permitir que se incluyeran trabajadores que no debían pertenecer a ella, por lo que se adoptó el siguiente criterio " los trabajadores de confianza son trabajadores, según lo indica su nombre, lo que quiere decir que están protegidos por la legislación del trabajo, con las modalidades que impone su naturaleza ". Una fórmula bastante difundida expresa que los trabajadores de confianza son aquéllos cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia generales; esta fórmula y las disposiciones de la Ley vigente, interpretadas por la doctrina y la jurisprudencia, permitieron determinar las dos características siguientes: primeramente la categoría del trabajador de confianza depende de la naturaleza de sus funciones, en segundo lugar, las funciones de confianza son las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionan con trabajos personales del patrón ". (1).

(1) mencionado por la Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistemática, Cavazos Flores, Baltazar 15a. edición, Ed. Trillas, México 1984, págs. 23 y 24.

Ya que el artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo señala que son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, es pertinente señalar que se entiende por cada uno de estos conceptos, según el diccionario para juristas de Juan Palomar Miguel.

Dirección. (lat. directio.) f. Acción y efecto de dirigir o dirigirse. Rumbo o camino que sigue un cuerpo en su movimiento. Consejo, preceptos y enseñanza con que se encamina a uno. Conjunto de personas que se encargan de dirigir un establecimiento, sociedad, explotación, etc. Cargo de director, -- Casa u oficina en que despacha el director o los directivos.

Inspección. (lat. inspectio.) f. Acción y efecto de inspeccionar. Cuidado y cargo de velar sobre una cosa. Casa oficina o despacho del inspector.

Vigilancia. (lat. vigilantia.) f. Atención y cuidado exacto en las cosas - que están a cargo de cada uno. Servicio ordenado y dispuesto para vigilar.

Fiscalización. f. Acción y efecto de fiscalizar. Y por fiscalizar se entiende hacer el oficio de fiscal. fig. Criticar y traer a juicio las sobras o acciones de otro. fig. Revisar, inspeccionar. fig. Cuidar vigilar, estar al tanto, seguir de cerca. Por lo tanto podemos señalar que estos conceptos son sinónimos.

Las características y consecuencias de ser trabajador de confianza las proporciona el Título Sexto, Capítulo II de la Ley Federal del trabajo, en donde se indica, que las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las de trabajadores que realicen labores similares en la misma empresa y las contenidas en el contrato colectivo de la empresa o establecimiento se harán extensivas a los trabajadores de confianza, a menos que --

exista en el contrato disposición en contrario. Este tipo de trabajadores no podrá formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, aunque se pueden integrar en un sindicato propio, sin que sea tomada en cuenta su voluntad en los recuentos para los casos de huelga, tampoco podrán los trabajadores de confianza ser representantes de trabajadores, en Organismos integrados conforme a la Ley.

A diferencia de la legislación anterior la Ley Federal del Trabajo dispone que para poder rescindir el patrón el contrato de trabajo de un empleado de confianza, deberá tener una causa razonable de pérdida de la confianza, aunque no se encuentre dentro de las causas justificadas que le son aplicables a los demás trabajadores, a que se refiere el artículo 47 del citado Ordenamiento, debiendo el patrón de probar su afirmación, no basta con la palabra del empleador, y en caso de que éste no pruebe la pérdida de la confianza, el trabajador tiene el derecho de ejercitar las acciones de un despido injustificado, con la salvedad de lo dispuesto por la fracción II, del artículo 50 de la Ley del Trabajo, en donde se señala que el patrono no tiene la obligación de reinstalar al trabajador de confianza, en virtud de los conflictos de intereses que son suscitados por la terminación de una relación de trabajo, pero si el trabajador fue promovido de un puesto de base a un puesto de confianza, podrá regresar al de base.

El Maestro Mario de la Cueva explica brevemente el papel del empleado de confianza dentro de una empresa o establecimiento, al señalar: " Ahí donde están en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos, el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores, debe hablarse de emplea-

dos de confianza ". (2).

Existe una figura denominada Representante del Patrón que se encuentra reglamentada por el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, la cual tiene su origen en que una persona moral no puede desempeñar actos de dirección o administración por sí misma y necesita de personas físicas que lo hagan por ella, o bien aunque el patrono sea una persona física también necesita de otros que lo auxilien en este tipo de funciones y tienen la característica de que sus decisiones para los trabajadores, obligan al patrón.

El precepto de la legislación actual tiene su antecedente en el artículo 40. de la Ley de 1931, que señala como representantes del patrón a los Gerentes, Administradores, Capitanes de Barco y a todas las personas que a nombre de otro ejercieran actos de dirección o administración.

Los representantes del patrón son aquéllos que ejercen funciones de dirección o administración en una empresa o establecimiento, por lo tanto como su nombre lo indica, no son patronos y bien pueden ser trabajadores, ya que tiene esta calidad el jefe de una sección, de una oficina, de un departamento, etc.

La esencial diferencia entre un trabajador de confianza y un representante

(2) De la Cueva Mario, op. cit. pág. 423.

del patrón estriba en que el primero con sus actos no obliga al patrón, - en cambio el segundo sí lo obliga tanto en sus disposiciones con los trabajadores, así como con personas ajenas a la empresa o establecimiento.

Los representantes del patrón son los denominados factores por el código - de comercio y las Leyes Mercantiles, ya que se menciona en el primero de - tales ordenamientos en el artículo 309 " Se reputaran factores los que tengan la dirección de alguna empresa o establecimiento fabril o comercial o estén autorizados para contratar respecto a todos los negocios concer - nientes a dichos establecimientos o empresas, por su cuenta y a nombre de los propietarios de los mismos..." Además establece tal Código que obli - gan al principal los contratos o negocios celebrados por el factor a su - nombre, aún en el caso de que se exceda de sus facultades sus contratos - afectan el patrimonio del principal, lo cual como hemos anotado es una ca - racterística del representante del patrón, de acuerdo al artículo 325 del Código de Comercio los factores podrán delegar en otros los encargos reci - bidos por el principal, siempre y cuando éste lo autorice.

B. CONCEPTO DE PATRON.

La raíz etimológica de la palabra patrón proviene del latín pater-onus, - que significa carga o cargo del padre, era utilizado para designar la obligación de protección que tenía una persona respecto a otras, por ejemplo - de un padre de familia hacia sus hijos, de la autoridad hacia los individuos de la comunidad, de los patricios a los plebeyos, significado que se fué desvirtuando hasta llegar a lo que ahora conocemos como patrón.

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo vigente, nos proporciona el - concepto de patrón al señalar: "... es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

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

Su antecedente, el artículo 4o. de la Ley de 1931, señalaba que la utilización de los servicios de una o varias personas, debía ser mediante contratos de trabajo, con lo cual incurre en el error de hacer necesaria la existencia del contrato de trabajo, lo que permitía que los patronos negaran - la prestación de servicios del trabajador, como manifestamos en el Capítulo anterior, dicho contrato no es indispensable para dar nacimiento a los - derechos y obligaciones del trabajador y del patrón.

Juan D. Pozzo dice: " empleador es aquél que directa o indirectamente tiene el poder de disposición de la actividad laboral de quienes trabajan a su servicio; en otros términos, el empleador debe de ser el destinatario de - los servicios realizados en forma subordinada. No es indispensable que las

actividades del empleador sean permanentes. Puede ser de carácter accidental como ocurre en el caso del propietario de un inmueble, que construye en él por administración; tal propietario debe ser considerado como propietario de su propia obra y empleador con relación a todo el personal que trabaja en su obra ". (1).

La doctrina nos proporciona una definición de patrón o empresario "aquel la parte que, en la relación laboral recibe la prestación ajena, con fines de lucro, la que contrata al trabajador para que le preste servicios; con rigor técnico al acreedor de la obligación de hacer en el contrato de trabajo ". (2).

Cabe hacer mención de una figura que en ciertas ocasiones se llega a confundir con el patrón. La intermediación, tiene su antecedente en Francia y -- consistía en que una persona encargaba a otra (intermediario) contratar -- los servicios de los obreros, lo que tenía como resultado que el intermediario fuera patrón de ellos y que en muchos casos no tuviese solvencia, -- además de que los obreros veían reducido su sueldo porque se les descontaba la comisión del intermediario. Para evitar esta situación la legislación mexicana dispuso en la fracción XXV del artículo 123 de la Constitución, -- que el servicio para la colocación de trabajadores sería gratuito, sea cual fuere la institución que lo prestara (este precepto se encuentra vigente -

(1) Mencionado por Briceño Ruiz Alberto, op. cit. pág. 154 y 155.

(2) Mencionado por Briceño Ruiz Alberto, op. cit. pág. 155.

hasta la fecha), y la Ley de 1931 en su artículo 5o. establecía que debía considerarseles intermediarios a las personas que contrataran los servicios de trabajadores para realizarlos en beneficio de otro; la parte final de tal precepto, para evitar cualquier anomalía de las muchas ocurridas en esos tiempos dispuso: "No serán consideradas como intermediarios, sino patronos, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios". Estas ideas tienen eco en los artículos 12 y 13 de la Ley Federal del Trabajo vigente, disponer en el primero de ellos "Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón", y el artículo 13 menciona con una mayor amplitud la segunda parte del artículo 5o. de la Ley de 1931, con una innovación y con el propósito de garantizar los derechos de los trabajadores, al establecer en forma solidaria las obligaciones entre el patrón y el que recibe el beneficio del servicio prestado. en el caso de que el patrón no tuviese los elementos suficientes para cumplir con tales obligaciones, disponiendo que "No serán intermediarios, sino patronos, 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".

El artículo 14 de la Ley Federal del Trabajo vigente, en forma precisa con signa, que los derechos de los trabajadores contratados por conducto de un intermediario no sufren menoscabo alguno, ni en su salario, para el pago de comisiones a dicho intermediario, ni en las condiciones generales del trabajo, ya que la forma de su contratación no influye para un tratamiento diverso al del resto de los trabajadores, y tal precepto prevé que el patrón será responsable de las obligaciones que impone la Ley y de los servicios que los trabajadores le presten.

Interpretando a contrario sensu el artículo 13, en relación con el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo, debe entenderse que puede ser intermediario una persona moral, considerándoseles así cuando no cuenten con elementos propios suficientes para realizar el servicio prestado, en forma exclusiva o principal para otra empresa.

Las características principales para reconocer la figura del intermediario y así distinguirla plenamente del patrón son que los servicios sean en beneficio de una tercera persona, que es efectivamente el patrón; que el que intervenga en la contratación o directamente contrate para que el trabajador preste sus servicios involucre a un tercero, desapareciendo inmediatamente del ámbito legal el intermediario, subsistiendo únicamente la Relación de trabajo entre trabajador y patrón.

En resumen, la consecuencia legal de la intermediación consiste en que ello no afecta la relación de trabajo, ya que los empleados prestarán sus servicios en los mismos términos y condiciones y con los mismos derechos que aquéllos que desempeñen labores similares en la empresa o establecimiento, y el intermediario no recibirá retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores, aunque el patrón pague de su peculio al intermediario.

C. LA PRESTACION DE UN TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO.

El artículo 80. de la Ley Federal del Trabajo vigente dispone en su primer párrafo que: " Trabajador es la persona física que presta a otra física o -moral un trabajo personal subordinado ", en concordancia con el artículo 20 del propio Ordenamiento en el que establece lo que es Relación y Contrato - de Trabajo " Se entiende por Relación de Trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una per-sona 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 traba-jo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contra-to celebrado producen los mismos efectos ".

Como puede verse de las definiciones contenidas en los artículos transcritos la prestación de los servicios debe ser personal y subordinada. Personal se refiere a que la prestación del servicio será mediante la fuerza de trabajo de una persona e implica también que es intransferible, es decir, si un indi-viduo deja de laborar para su patrón la Relación de Trabajo termina, y aun -que se contrate a otra persona para que continúe el mismo trabajo de aquel, -esta es una nueva Relación de Trabajo. El elemento personal es indispensa -ble, así como también la subordinación es indispensable y además esencial.

El término subordinación tiene relación con el deber de cumplir con una obli-gación y la facultad de otro de conminar a ese cumplimiento, lo cual es ne -cesario para el bienestar común y se da en todos los ámbitos de la vida. No

debe entenderse a la subordinación desde un aspecto negativo, esto es, de obediencia ciega, sin ningún razonamiento, lo cual afecta a la dignidad humana "Actualmente no se entiende por subordinación a aquel concepto anti-guo y medieval del trabajo servil, sino el compatible con la organización social contemporánea, la libertad individual, la libertad del trabajador...". (1).

La subordinación en su aspecto positivo (subordinación jurídica), es la facultad del patrono de hacer cumplir al trabajador con sus obligaciones, dentro de los lineamientos que la propia Ley establece, lo cual limita y restringue al empleador y proporciona al trabajador seguridad, ya que sólo tendrá la obligación de laborar conforme a lo pactado, y esto siempre irá de acuerdo a los lineamientos establecidos por la Ley, gracias a ello existe un orden armónico en las empresas o establecimientos.

La subordinación es el elemento característico de la Relación de Trabajo que nos permite distinguir entre un prestador de servicios por su cuenta o libre de un trabajador sujeto de una Relación de Trabajo.

Al respecto del elemento subordinación existen diversas teorías nacionales y extranjeras. Una doctrina mexicana señaló que la prestación de los servicios era bajo la dirección y dependencia del patrono, entendiéndose por dirección el aspecto técnico y por dependencia la subordinación económica, esta idea -

(1) Mencionado por Briceño Ruiz Alberto, op. cit. pág. 124.

fué sostenida incluso por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, posteriormente fué modificada al señalar que no debía entenderse a la dependencia de un modo absoluto, ya que los trabajadores que prestaran sus servicios a diversas personas, no podrían ejecutar las acciones de trabajo, y entendiéndose más tarde al vocablo dependencia como sinónimo de subordinación. En la legislación vigente se utiliza el término subordinación en lugar del de dependencia, porque distingue las relaciones de trabajo de las reguladas por otros ordenamientos, como se señala en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo.

Algunos doctrinarios extranjeros como Erwin Jacobi y Vicenzo Cassi, sostuvieron que la subordinación no es económica, sino jurídica, lo cual es definitivo como hemos visto anteriormente, no es necesario que exista una dependencia económica del trabajador al patrón, porque bien puede una persona laborar para otra sin que sea su única o principal fuente de ingresos.

La esencia del elemento subordinación se hace consistir en la obligación que tiene el trabajador de obedecer al patrono para lograr los fines de la empresa o establecimiento y la correlativa facultad del patrón de hacerse obedecer por el trabajador, siempre que no exceda de lo permitido por la Ley y de lo pactado en el contrato de trabajo, en caso de existir éste, o bien de la naturaleza del trabajo que se desempeñe, según se expresa categóricamente en los artículos 132 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, al establecer la obligación del patrón de cumplir con las normas de trabajo, que le sean aplicables según su Unidad Económica de Producción y en el artículo 134 fracción III del mismo ordenamiento, dispone que es obligación de los trabajadores "De sempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo".

Estas obligaciones en caso de incumplimiento se encuentran sancionadas en la Ley, pudiendo rescindirse el contrato sin responsabilidad alguna, según lo disponen los artículos 47 fracción XI al establecer que el patrón podrá rescindir la Relación de Trabajo cuando el trabajador desobedezca, sin causa justificada, cuando se trate del desempeño del trabajo pactado, con lo que puede verse que el trabajador no tiene obligación de obedecer cuando se trate el mandamiento dado, de cuestiones fuera del trabajo normal o cuando -- tenga causa justificada para no dar cumplimiento a lo ordenado, por ejemplo si a una persona se le contrata como auxiliar de contabilidad, aunque se le ordene coser los puños de una camisa, válidamente puede no obedecer, o bien aunque se le haya contratado como chofer, puede negarse a manejar cuando el vehículo se encuentre en condiciones que pudieran poner en peligro su vida, y en el artículo 51 se señalan las causas de rescisión de la Relación de Trabajo sin responsabilidad para el trabajador, desprendiéndose de las fracciones I y II que el patrono y sus representantes deben concretarse a respetar las condiciones de trabajo del empleado.

En resumen podemos decir que la subordinación es el nexo que une a los sujetos de la Relación de Trabajo, a través de un poder de mando patronal y un deber de obediencia obrero, siempre relativo al desempeño del trabajo pactado.

C A P I T U L O I V

LA SUBSTITUCION PATRONAL

A. CONCEPTO DE SUBSTITUCION PATRONAL EN LA LEY FEDERAL DE TRABAJO DE 1931.

En el Diario de los Debates de la Cámara de Diputados de 22 de mayo de 1931, se publicó el Proyecto de la Ley Federal del Trabajo, enviado por la Secretaría de Gobernación para reglamentar el artículo 123 Constitucional, señalándose en su parte expositiva que era necesario crear tal ley reglamentaria, aduciendo que "Desde que se promulgó la reforma al artículo 73 de la Constitución General de la República, se ha venido haciendo cada vez más inaplazable la expedición de la Ley Federal del Trabajo. Cierto es que las relaciones entre obreros y patrones continúan gobernadas por las bases establecidas en el propio artículo 123, y por un conjunto de normas elaboradas por la costumbre de nuestros medios industriales, y por la jurisprudencia, tanto de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Pero estas reglas un tanto imprecisas y algunas veces contradictorias, no pueden suplir indefinidamente a la ley. Es indispensable que, tanto trabajadores como empresarios, conozcan de manera inequívoca las normas que han de regir sus relaciones y esto solamente puede alcanzarse por medio de la ley que depura y sistematiza las reglas formadas inconsistentemente por las fuerzas sociales que al lado del Estado trabajan en la elaboración del derecho.

Cualesquiera que sean las desventajas que la norma escrita tenga en relación con las demás que rigen la actividad social, es indiscutible, como lo

ha hecho notar un eminente jurista contemporáneo, que ella es la única que consigue la seguridad y la certeza de una situación para cada cual, y esa seguridad es en sí misma un inapreciable bien cultural ". (1),

En el citado proyecto la figura de la substitución patronal aparecía en el artículo 34 dentro del Título Segundo denominado "Del Contrato de Trabajo", Capítulo I "Del Contrato individual de Trabajo", habiéndose sometido a discusión en la Cámara de Diputados, capítulo por capítulo, después de pasar por las comisiones especiales revisoras de la reglamentación del artículo - 123 Constitucional, continuó igual el contenido del artículo 34 del Proyecto, cambiando únicamente al numeral 35, el cual fué aprobado por unanimidad de ochenta votos, con el contenido íntegro del Capítulo Primero.

Finalmente la Ley de 18 de agosto de 1931, fué publicada en el Diario Oficial número 51 de fecha 28 de agosto del mismo año, y entró en vigor en la fecha de su publicación, siendo el C. Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, Pascual Ortiz Rubio, quedando el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, en la siguiente forma:

"ART. 35.- La substitución de patrón no afectará los contratos de trabajo existentes. El patrón substituído será solidariamente responsable con el nuevo patrón por las obligaciones derivadas de los contratos o de la ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el término de seis

(1) Diario de los Debates de la Cámara de Diputados de 22 de mayo de 1931, pág. 13.

meses, y concluido este plazo subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón ".

Esta Ley introdujo la institución de la Substitución patronal para proporcionar a los trabajadores estabilidad en sus empleos, a fin de procurar la certeza de su futuro, además de observarse esto en la propia ley; lo asevera la jurisprudencia que dice:

"PATRON, SUBSTITUCIÓN DEL.- Si una empresa o razón social se incorpora a otra ya existente y aporta toda su maquinaria e implementos de trabajo, - clausurando su factoría o taller, es indudable que la empresa que la absorbe se convierte en patrón sustituto respecto del trabajador que pasa a -- prestar sus servicios en esta última. La Ley Laboral cuida de la estabilidad del obrero en su trabajo y de la persistencia de sus derechos adquiridos al servicio del patrón, independientemente de los cambios de propiedad que sufra la fuente de trabajo. Por lo que la empresa sustituta está obligada a reconocer los derechos de antigüedad que el trabajador hubiese adquirido en la sustituida ".

Amparo directo 1378/56.- Quintiliano García.- 16 de julio de 1958.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Mario G. Rebolledo F. Volumen XII, Quinta Parte, Pág. 175.

Precedente.

Volumen VII, Quinta Parte, Pág. 146 (Segunda Tesis).

El artículo 35 proporciona un beneficio de seguridad jurídica a los trabajadores, constituyendo un límite a la voluntad del patrón vendedor, ya que la relación de trabajo no concluye con la transmisión de la unidad económica - de producción, siendo obligación del patrono respetar dicha relación de trabajo y por su parte la substitución patronal no implica obligación alguna

para el trabajador, teniendo la posibilidad de separarse de su empleo o de seguir prestando el servicio, como lo dispone la siguiente ejecutoria:

"PATRON, SUBSTITUCION DEL.- Del artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo se desprenden los siguientes principios: 1o. El patrón tiene libertad para transmitir el negocio, pero como es natural deberá dar aviso a los trabajadores; 2o. No se requiere el consentimiento de los trabajadores, para garantizar los intereses de éstos se establece la solidaridad entre los patrones; 3o. Los obreros están en libertad de seguir prestando sus servicios al nuevo patrón o de separarse si no están de acuerdo (principio de libertad de trabajo consagrado en el artículo 5o. Constitucional); 4o. Si de las circunstancias que rodean la sustitución los trabajadores encuentran o consideran que se trata de una maniobra para perjudicar sus intereses, - - constituyendo esto una falta de probidad, podrán intentar acción rescisoria correspondiente por causa imputable al patrón, para ser indemnizados. Por lo que no tienen razón los quejosos que pretenden haber demostrado, con las manifestaciones de la empresa, el despido injustificado, si lo que de ellas se desprende es la notificación de parte de la misma empresa de que quedaban desligados de ella y que continuarían trabajando con las personas que eran los nuevos concesionarios de la empresa, pero no que se les hubiera separado ni que se les hubiera impedido seguir trabajando. Si los quejosos no estaban conformes con ese cambio y con esas órdenes y aún más, si consideraron que se trataba de una maniobra demostrativa de falta de probidad del patrón, que mediante esos manejos pretendían rehuir sus responsabilidades con ellos, es claro que debieron ejercitar la acción rescisoria de sus contratos por causa imputable a aquél, mas no pretender el cumplimiento de sus contratos alegando un despido que no existió".

Amparo Directo 5331/57.- Reyes Tinoco Plata y Coags. 8 de mayo de 1958. - Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Gilberto Valenzuela. Volumen XI, Quinta -- Parte, Pág. 93.

Esta ejecutoria nos proporciona un análisis del espíritu de la institución que nos ocupa, de la forma en que esta figura debe entenderse, subsistiendo la misma idea de la substitución patronal en la Ley Federal del Trabajo vigente.

B. CONCEPTO DE SUBSTITUCION PATRONAL EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE.

La Ley Federal del Trabajo vigente se promulgó el 23 de diciembre de 1969, y fue publicada en el Diario Oficial número 26, de fecha primero de abril de 1970; según lo estipuló el artículo Primero Transitorio entró en vigor - el primero de mayo de 1970, abrogando la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931, según se ordenó en el artículo Segundo Transitorio redactándose en los siguientes términos:

"ART. 41.- La substitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo - de la empresa o establecimiento. El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la substitucion al sindicato o a los trabajadores".

Como puede verse, la substitución de patrono pasó a la legislación vigente con el cambio de la noción de contrato por el de relación de trabajo, para estar acorde con la Teoría de la Relación de Trabajo, que como hemos visto, es sostenido por nuestra Ley Federal del Trabajo; y con la adición de determinar el término a partir del cual se computa para que el patrón substituido deje de ser solidariamente responsable con el substituto, al respecto la exposición de motivos mencionó que "Las disposiciones de la Ley Federal - del Trabajo, derivadas de las reformas del artículo 123 del año 1962, se - conservan en el proyecto de una manera general; únicamente en el problema -

de sustitución de patrón se agregó un párrafo, a fin de establecer que la sustitución surtirá efectos para los trabajadores, a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores de la empresa ". (2).

En la Comisión se cuestionó el porqué en la sustitución de patrono no se requería el consentimiento de los trabajadores, como en el caso de sustitución de deudor, previsto en el artículo 2051 del Código Civil, con ello pareció que por primera vez el Derecho Civil procurara la seguridad de los trabajadores, llegándose a la conclusión, tras una serie de opiniones, que ambas figuras contenían una naturaleza jurídica diversa y que, aún con cambio de patrono los derechos de los trabajadores se encontraban asegurados, además de que en el Derecho Mexicano no se prohíbe la compraventa de las empresas, y en último de los casos el hecho de conminar a una persona a conservar una unidad económica que no puede o no quiere tener, se estaría atentando en contra de su libertad de desición o hasta de trabajo, tomando en consideración las conclusiones a que llegó la Comisión, se dispuso mantener los principios de la Ley de 1931.

La justificación de esta figura estriba en que la relación de trabajo con tiene un principio de estabilidad, que consiste en la seguridad del trabajador de conservar su fuente de trabajo, concretamente, si el patrón transmite la propiedad de la empresa o de un establecimiento, subsiste la relación

(2) Iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo, op. cit. pág. 8.

de trabajo con el nuevo patrón, es decir con el adquirente de esa unidad económica de producción, situación que se dá incluso en el caso de transmisión parcial de dicha unidad económica, como disponen con claridad las siguientes ejecutorias:

" Substitución patronal en caso de transmisión parcial de la empresa.- La sustitución patronal opera no solo cuando se transmite la totalidad de la entidad jurídica económica que constituye los elementos necesarios para el desempeño de las labores, que en tales términos debe servir para responder de la continuidad y la estabilidad en el empleo, sino que también opera - cuando se transmite una parte de los bienes de la entidad económica jurídica con la cual puede seguir desempeñándose parte del trabajo realizado para el patrón original ".

Amparo directo 2562/59.- Roy Mercado Acosta.- 28 de enero de 1960.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Gilberto Valenzuela. Volumen XXXI, Quinta Parte, Pág. 50.

El hecho de que con la transmisión de la propiedad de la negociación se diga por terminada la relación de trabajo existente, equivaldría a poner por encima la voluntad del patrón a la voluntad del trabajador, y sobre todo - por encima de los principios fundamentales que inspiran al artículo 123 -- Constitucional, y por ende a la Ley Federal del Trabajo, se concluiría entonces, la relación de trabajo por un acto unilateral de la voluntad del -- patrón, siendo lo cierto que ésta termina, en términos generales por voluntad del trabajador y en casos excepcionales por la voluntad del patrón, -- siempre que el trabajador haya incurrido en una falta que lo motive, como - lo hemos dicho en el capítulo anterior.

Resultan importantes las modificaciones que existen en la redacción de la legislación vigente en relación con la anterior, respecto de la figura de substitución patronal, primeramente en no limitar las obligaciones derivadas de un contrato de trabajo, sino que menciona en términos genéricos a la relación de trabajo, por ello no condiciona la existencia de las obligaciones del patrón substituido y las del patrón substituto a un contrato de trabajo, lo cual está acorde con el espíritu motivador del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, como se vió en el capítulo anterior. Por otro lado es también de suma importancia el esclarecimiento del momento a partir del cual se contarán los seis meses en que subsiste la responsabilidad del patrón substituido de las obligaciones nacidas con motivo de la relación de trabajo, ello con el fin de que los trabajadores se encuentren en posibilidad de ejercitar las acciones que tengan en contra del patrón substituido o de los patrones, con el propósito de que el patrón substituido responda de las obligaciones contraídas hasta el momento de la substitución.

En conclusión, el fin y motivo esencial de la substitución es el aseguramiento de una existencia decorosa del trabajador, y la naturaleza de esta institución es proporcionada en forma sencilla y concreta, pero precisa en la siguiente ejecutoria:

" Patrón substituto.- Por virtud de los contratos de trabajo surge una relación entre el trabajador y una unidad jurídica económica donde presta sus servicios, independientemente de la persona física que actúa como patrón, - principio que deja establecidos los fundamentos formales de la institución laboral llamada substitución del patrón ".

Amparo Directo 1680/61.- Carlos Martínez Canto.- 26 de enero de 1962.- Unanimidad de votos.- Ponente: Adalberto Padilla Ascencio.

**C. DIFERENCIAS EN EL CONCEPTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO
VIGENTE Y LA LEY DEL SEGURO SOCIAL.**

La Ley del Seguro Social de 26 de febrero de 1973 publicada en el Diario - Oficial número 8 el 12 de marzo de 1973 entró en vigor en toda la República el 1º de abril del mismo año, abrogando la Ley del Seguro Social, promulgada el 31 de diciembre de 1943, establece en el Título Sexto denominado De los Procedimientos y de la Prescripción, Capítulo I "Generalidades", en su artículo 270, señala "En caso de substitución de patrón, el substituido será solidariamente responsable con el nuevo de las obligaciones derivadas de esta Ley y nacidas antes de la fecha en que se avise al Instituto, por escrito, la substitución, hasta por el término de dos años, concluido el cual todas las responsabilidades serán atribuibles al nuevo patrón. Se considera que hay substitución de patrón en el caso de transmisión, por cualquier título, de los bienes esenciales afectos a la explotación, con ánimo de continuarla. El propósito de continuar la explotación se presumirá en todos los casos.

El Instituto deberá, al recibir el aviso de la substitución, comunicar al patrón sustituto las obligaciones que adquiere conforme al párrafo anterior. Igualmente deberá, dentro del plazo de dos años, notificar al nuevo, el estado de adeudo del sustituido.

Cuando los trabajadores de una empresa reciban los bienes de ésta en pago de prestaciones de carácter contractual por laudo o resolución de la autoridad de trabajo y directamente se encarguen de su operación, no se considerará como substitución patronal para los efectos de esta Ley".

La sustitución patronal en esta Ley se da también por la transmisión de la unidad económica de producción, al igual que en la Ley Federal del Trabajo, vigente, aunque existen ciertas diferencias en el tratamiento de esta figura jurídica, en uno y otro Ordenamiento.

La diferencia esencial estriba en que la Ley Federal del Trabajo observa la figura de la Sustitución Patronal, a través de los sujetos de la relación de trabajo, en tanto que la Ley del Seguro Social tiene como finalidad el regular el derecho de las personas a la asistencia médica, y demás servicios sociales para el bienestar individual y colectivo, según lo marca el artículo 2o. de tal Ordenamiento, "La Ley del Seguro Social extiende sus beneficios a personas no sujetas a una relación laboral". (3). Por lo que conforme a lo anterior, es que se pueden entender las diferencias existentes en la regulación de la sustitución patronal en ambas legislaciones.

Primeramente el término que otorga la Ley del Seguro Social para hacer exigibles al patrón sustituido las obligaciones derivadas de esta Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, es de dos años, a partir de la fecha en que se le avise por escrito al Instituto Mexicano del Seguro Social, en tanto que en la Ley Federal del Trabajo el término es de seis meses para hacer también efectivas al patrón sustituido las obligaciones derivadas de la relación de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha.

(3) Ramírez Fonseca Francisco, Ley del Seguro Social Comentada, México, - Ed. Publicaciones Administrativas y Contables, S.A. pág. 29.

de la sustitución patronal, a partir de la fecha en que se dé aviso a los trabajadores o al sindicato, en ambos casos, la responsabilidad será en forma solidaria con el patrón sustituto y concluido el término señalado en cada caso, únicamente subsistirá la responsabilidad de éste, empezando a computarse tal término a partir de la fecha en que se dé el aviso correspondiente; en caso de abstenerse de tal aviso, lógicamente no puede saberse de la existencia de la sustitución, y por lo tanto, el patrón sustituido seguirá siendo responsable de las obligaciones que se deriven de su carácter de patrón. Respecto al aviso que se menciona, en la Ley del Seguro Social se establece la obligación, de que éste será por escrito, en tanto en la Ley Federal del Trabajo no se señala la forma en que deba darse el aviso correspondiente a la sustitución.

En virtud de la naturaleza de la Ley del Seguro Social señala las diversas obligaciones que tiene el Instituto al recibir el aviso de la sustitución patronal, consistentes en comunicar al nuevo patrón de las obligaciones adquiridas de acuerdo a lo antes señalado, asimismo comunicar el adeudo de las cuotas obrero patronales que tuviese el patrón substituido, por tratarse de algo propio al Instituto Mexicano del Seguro Social, no existe situación correlativa en este sentido en la legislación laboral. La Ley del Seguro Social, además aclara que no debe entenderse por sustitución patronal cuando los trabajadores adquieran bienes de una empresa como pago de prestaciones o por resolución dictada por autoridades de trabajo.

Los ordenamientos a que hemos hecho mención tiene en común el espíritu de justicia social y la figura de la sustitución patronal, no es la excepción, por ello el que exista transmisión de una unidad económica de producción no afecta a los trabajadores ni a los derechohabientes, en los casos de la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social, respectivamente, lo que implica una seguridad para ellos, proporcionada por las legislaciones mencionadas.

D. RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DEL PATRÓN SUBSTITUIDO Y DEL SUBSTITUTO.

Como se ha visto la Ley Federal del Trabajo vigente, dispone que el patrón substituido será solidariamente responsable con el substituto, esto es, la figura de la substitución patronal "precisa determinar la posición de cada uno de los patrones, substituido y substituto, frente a los trabajadores y la de éstos respecto de aquellos" (4). Toda vez que la base de la existencia de la substitución patronal es la transmisión de la propiedad de una -- unidad económica de producción, por tanto el patrón substituto adquiere todos los derechos y también las obligaciones del patrón substituido, con la salvedad que señala la parte final del artículo 41 de la Ley " el patrono substituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de - la fecha de la substitución...", esta situación proporciona a los trabajado res la seguridad de que la totalidad de los bienes de la empresa continua siendo una garantía para ellos.

La responsabilidad del patrón substituido, así como su solidaridad con el nuevo patrón es únicamente por lo que respecta a seis meses anteriores a la substitución y no a fecha posterior, ya que el artículo 41 de la Ley - de la materia menciona: " El patrón substituido será solidariamente res - ponsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de

(4) De la Cueva Mario, op. cit. pág. 788.

tabajo y de la Ley nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el término de seis meses; concluido este subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón".

Aunque señala el maestro Mario de la Cueva que: " Desde un principio, la jurisprudencia y la doctrina interpretaron estas palabras en el sentido - no de que el patrono substituido continuará respondiendo de las obligaciones nacidas en los seis meses siguientes a la substitución, sino que los trabajadores disponían de ese término para intentar cualquier acción en - contra del patrono substituido, por lo que una vez concluido solamente podrían dirigir sus acciones en contra del substituto..." (5).

Entonces, respecto del cómputo de los seis meses señalados, en que los trabajadores pueden intentar acciones en contra del patrón substituido, se considera que es obligación de ambos patronos el aviso de la transmisión de la empresa o establecimiento, y en caso de que no se dé este aviso el término señalado no transcurre, esto es, sigue siendo solidariamente responsable el patrón substituido con el substituto, aunque de hecho la substitución se hubiese dado tiempo atrás, esta disposición contenida en el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo es aclarada por la ejecutoria que señala: PATRON, SUBSTITUCION DE.- SI NO SE DA AVISO A LOS TRABAJADORES, EL SUBSTITUIDO SIGUE SIENDO SOLIDARIAMENTE RESPONSABLE.- De acuerdo con el párrafo final del artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, el tér

(5) De la Cueva Mario, op. cit. págs. 230, 231.

mino de seis meses por el que el patrón substituido es solidariamente responsable con el nuevo, de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la substitución a los trabajadores, de manera que si tal aviso no se produce, el substituido sigue siendo responsable solidariamente con el substituto, por no cumplir con ese requisito esencial y no existir base para el cómputo de los mencionados seis meses.

Amparo Directo 3232/74.- Federico Sánchez Rivera y Otro. 10 de marzo de - 1975.- Unanimidad de 4 votos. Ponente: Salvador Mondragón Guerra.

Por tanto, observamos que la Ley limita a seis meses la responsabilidad - del patrono substituido, término que se computa a partir del aviso que se le dé a los trabajadores o al sindicato. Al respecto cabe hacer mención de la ejecutoria emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación de fecha 28 de octubre de 1936, en el Amparo Directo 5635/36/1a, Francisco Morales.

" Al establecer el citado precepto la responsabilidad solidaria para el - patrono substituido durante seis meses, ello significa que es tan solo durante ese plazo que se le puede exigir en su carácter de deudor solidario, el pago de las responsabilidades correspondientes y transcurrido el cual queda totalmente liberado.

La Ley es estricta en el término de seis meses señalado con anterioridad, ya que de ser flexible provocaría inseguridad jurídica, que podría ser en perjuicio de la parte económicamente débil, por tanto si el patrón substituido se coloca dentro de este término, tenemos que existe una responsabilidad solidaria entre éste y el nuevo patrón, como ya lo hemos señalado y se ha visto en las anteriores tesis jurisprudenciales y la siguiente nos -

demuestra la importancia de este término:

PATRON SUBSTITUIDO, RESPONSABILIDAD DEL.- " Si el propio demandado confesó expresamente al contestar la demanda que es miembro o socio de la empresa - y que el taller en que trabajó el actor había sido de su propiedad antes de serlo de otra persona, admitiendo que tal substitución patronal ocurrió - cinco meses antes de la presentación de la demanda laboral, se coloca - asimismo, dentro del período de seis meses de la responsabilidad solidaria existente entre el patrón substituido y el sustituto, al que se refiere el artículo 35 del Código Laboral ".

Amparo Directo 7762/57.- Concepción Montes de Hernández y Coags.- 3 de junio de 1960.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Mariano Azuela.- Volumen -- XXXVI, Quinta Parte, Pag. 78.

El término a que se refiere el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo y al que se ha venido haciendo referencia entendemos que empieza a correr aun que personalmente no se le dé aviso al trabajador o al sindicato, sino que por otros medios se pueda tener pleno conocimiento de tal situación, que - sería por conducto de un Inspector Federal del Trabajo, o mejor aún darse - el aviso de acuerdo con lo que dispone la Ley Federal del Trabajo tratándo se de procedimientos paraprocesales o voluntarios, que contiene tal Ordenamiento para los casos en que no se establece un conflicto o juicio, en el cual con un escrito dirigido a la Junta de Conciliación y Arbitraje solicitará que haga saber al trabajador o a los trabajadores, ha operado la substitución patronal, o bien que se entregue por conducto de esa misma autoridad el aviso que el patrón dirige al trabajador de la substitución, según se deduce del contenido de los artículos 982, 983 y 986 de la Ley Laboral.

E. SUBSTITUCION EN JUICIOS Y AL EJECUTAR LAUDOS

En primer lugar señalaremos qué podemos entender por juicio y por laudo. - Juicio significa "Conocimiento de una causa, en el que el juez ha de pronunciar la sentencia", o bien en estricto sentido "Sentencia de un Juez" (6). La palabra laudo proviene de el vocablo lauder, laus, laudis, que significa alabar, alabanza; en la Edad Media recibió el significado de fallar como arbitro. Los laudos son resoluciones laborales y actos jurisdiccionales, como también son resoluciones los acuerdos y las resoluciones interlocutorias; los laudos pueden ser absolutorios, condenatorios o constitutivos; en los primeros no se contiene condena alguna que debiese cumplir el demandado y los constitutivos declaran una situación jurídica como a qué Sindicato corresponde la Titularidad y Administración de un Contrato Colectivo de Trabajo, que rige las relaciones obrero-patronales en una empresa determinada; ocasionalmente el laudo puede condenar al trabajador, por ejemplo en el caso que se termine una relación de trabajo, un portero debe desocupar la vivienda que servía para el desempeño de su labor, o bien a pagar alguna cantidad o entregar mercancía que le ha sido entregada con motivo de su trabajo.

La siguiente ejecutoria nos proporciona las características de la substitución patronal al señalar:

[6] Palomar de Miguel Juan, Diccionario para juristas, México 1981, Editorial Mayo, pág. 758.

PATRON, SUBSTITUCION DEL.- "Para que surta efectos jurídicos el fenómeno de la substitución de patrón, no es necesario que sea declarado, sino solo que se pruebe que una empresa se transmite de una persona a otra en forma tal, que el patrimonio como unidad pase a ser propiedad de la segunda, -- puesto que tal substitución no es sino la transmisión de un conjunto de bienes que salen de un patrimonio para entrar a otro y que produce un doble efecto, consistente el primero en que las relaciones de trabajo permanecen intactas como si no se hubiese efectuado la transmisión, en virtud de que en ella no son parte los trabajadores y no pueden afectarse sus derechos, en tanto que el segundo consiste en que el nuevo patrón responde por las obligaciones preexistentes en favor de los trabajadores, lo que a su vez no es sino una transmisión de obligaciones, cuyo objeto es garantizar los salarios y demás prestaciones a que tienen derecho éstos".

Amparo Directo 6585/61.- Petróleos Mexicanos.- 10 de agosto de 1962.- 5 - votos.- Ponente: Adalberto Padilla Ascencio.

En este orden de ideas, dejaremos establecido que el procedimiento no se modifica por la intervención del patrón sustituto, aunque anteriormente la Suprema Corte sostuvo que debía efectuarse un nuevo juicio, según lo señala la ejecutoria dictada el 6 de noviembre de 1935, en el Toca Número 14089/32/1a.:

" De acuerdo con los términos del artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, el cambio de patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, -- creándose una solidaridad entre el patrono sustituido por las obligaciones derivadas de los contratos o de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución. Sin desconocer que sea solidaridad establecida por la Ley trae como consecuencia natural que el trabajador tenga acción para demandar al patrono sustituido, lo mismo que al sustituto, por las obli-

gaciones derivadas del contrato o de la Ley y que nacieran antes de la -
substitución, no puede aceptarse el criterio sustentado por el Presidente -
de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, en el
sentido de que habiéndose entablado la acción y seguido el juicio en contra
del patrono substituido y habiendo resultado éste condenado en el laudo, -
pueda ejecutarse el fallo en contra del patrono substituto, porque tal cosa
pugna con lo establecido por el artículo 14 de la Constitución Federal, que
consagra la garantía de que nadie puede ser privado de la vida, de la li --
bertad, de sus propiedades, posesiones o derechos, sin que medie juicio -
seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan
las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedi -
das con anterioridad al hecho; por lo que, sin desconocer la situación le -
gal creada al trabajador por el laudo en que se reconocen sus derechos, es
evidente que estando establecidas en la Constitución Federal la garantía
del juicio previo, el reconocimiento de los derechos del trabajador, hecho
en el laudo, no puede afectar las propiedades, los bienes y los derechos -
de quien ha sido completamente extraño al mismo".

Aunque algún tiempo se sustentó tal criterio dejó el paso a diversas tesis
que se apegan más a la realidad, respecto a que el patrón substituto conti -
núa con todos los derechos y obligaciones derivadas de la relación de tra -
bajo, con los cuales contaba el substituido, esta fue dictada el 5 de no -
viembre de 1936, Amparo Directo 1478/36/2a., Cia Mexicana Radiodifusora -
Fronteriza, S.A., y la ejecutoria de 28 de agosto de 1940, Amparo Directo
2976/40/2a., American Bed Company, S.A.:

" No puede decirse que se viola el artículo 14 Constitucional, cuando en
virtud de un juicio arbitral seguido en contra del patrono substituido se
trata de ejecutar el laudo en contra del patrono substituto, pues, preci -
samente por el nexo que existe entre ambos y por la prevención a que se --

refiere el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, que por regir en todo momento puede considerarse retroactiva en su aplicación, respecto a que la substitución de patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, es indudable que el patrono substituto tiene que responder de las obligaciones derivadas de los contratos o de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, tanto porque al adquirir el dominio de la negociación empresa, taller, comercio, etc., los adquiere con todos los derechos y obligaciones que reportan, con la facultad de repetir contra el vendedor y aún ejercitar en su contra no solo la acción civil sino aún la penal si se considera defraudado porque se le hubiera asegurado que los adquiría libres de gravámenes, como por cuanto que dentro del espíritu proteccionista que para los trabajadores anima las disposiciones de la Ley del Trabajo y las del artículo 123 Constitucional, sería ilícito e injusto dejar a la voluntad de los particulares la aplicación de tales preceptos, ya que bastaría que una negociación o empresa cualquiera relacionada con contratos de trabajo existentes, cambiase de propietario en el preciso momento de ejecutar un laudo arbitral de una autoridad del trabajo, para que, alegándose que el nuevo patrono no había sido oído ni vencido en juicio, se hiciesen nugatorios los derechos adquiridos por un trabajador y éste a pesar de haber logrado una resolución favorable a sus intereses, se encontrase que no podía obtener la ejecución de tal resolución, contrariándose así, por una situación de hecho cuanto legalmente había contenido, después de soportar quizá la dilatada tramitación de un juicio que probablemente no hubiese intentado, de haber tenido en cuenta que la Ley aplicable en su caso habría de detenerse frente a una circunstancia eventual, como es la substitución de patrono, que puede ser repetida a voluntad cuantas veces se quiera, aún dolosamente y solo por alegar que el substituto no ha sido oído ni vencido en juicio y, de este modo, hacer ilusoria la aplicación de la Ley".

Aunque no estamos totalmente de acuerdo con la anterior tesis jurisprudencial, porque olvida la responsabilidad solidaria del patrón substituido - con el substituto, ya que en todo caso cabe la posibilidad de ejecución en bienes del patrón anterior; pero en definitiva si consideramos que es anticonstitucional se ejecute un laudo o se siga un juicio contra el patrón substituto sin que tuviese conocimiento de tal juicio y hubiese sido oído y vencido en él, sin que exista la necesidad de un juicio nuevo, por lo que para plantearse la substitución patronal ésta debe de substanciarse en la vía incidental, según veremos en el siguiente punto de nuestra tesis.

La repercusión jurídica de esta figura es la de que cuando se presenta el fenómeno que la Ley agota en su artículo 41, entonces debe llamarse a juicio con todas las formalidades de una notificación - emplazamiento como lo disponen los artículos 741, 742 y 743 de la Ley Federal del Trabajo, ya que se trata de la primera notificación por la que se llama a juicio a una persona física o moral que asumirá la posición de demandado, cubriéndose de esta forma la garantía de audiencia, señalada en el artículo 14 Constitucional, cualquiera que sea el estado en el que el juicio se encuentre; la substitución patronal debe plantearse como un incidente y en consecuencia debe oírse al patrón substituto y al substituido, agotándose todos los requisitos del juicio laboral, o sea, deben tramitarse todas las etapas que señala el artículo 875 de la propia ley, o sea, la Conciliación, Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas y por supuesto la resolución, únicamente para considerar si las cargas legales que se imputaron al demandado inicial corresponden o no al presunto patrón substituto.

Una vez declarada procedente la substitución patronal en el caso que sea dentro de la tramitación del juicio, el patrón substituto ocupara el lugar junto al que originalmente tenía solo el demandado, esto es, ambos deben -

ser oídos y vencidos, respecto de las acciones intentadas en la demanda la boral; en tanto que si nos encontramos dentro del procedimiento de ejecu - ción del laudo dictado, los patrones deben cubrir las prestaciones a que - ese laudo condene, obviamente atendiendo a la responsabilidad solidaria a que se hizo referencia en el inciso anterior, en virtud de que sería no - toriamente injusto que si el trabajador tiene a su favor un laudo, se ini ciase de nueva cuenta el procedimiento ordinario, ya que de ser así los - patrones venderían sus negociaciones cada que se vieran con el peligro de pagar a un trabajador por virtud de un laudo, haciendo de esta forma los - juicios interminables y en consecuencia tendríamos una serie de resolucio - nes que no se pudieran cumplimentar.

F. INCIDENTE DE SUBSTITUCION PATRONAL

Primeramente señalaremos lo que se entiende por incidentes, según señalan - los maestros Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales son: " todas aquellas - eventualidades que sobrevienen accesoriamente a lo principal en algún negocio. También podemos decir que son todos los acontecimientos adicionales o imprevistos originados en un negocio y que han de ser resueltos previa o simultáneamente según constituyan o no un obstáculo para la continuación del proceso ". (7) .

Los incidentes pueden dividirse en: de previo y especial pronunciamiento - e incidentes en general, los primeros son enunciados por el artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo y corresponden a Nulidad, Competencia, Persona - lidad, Acumulación y Excusas, este tipo de incidentes impiden que el procedimiento siga su curso hasta en tanto se resuelva la cuestión planteada.

En cuanto a los incidentes en general son aquellos que no tienen reglamentación especial en la ley, como son:

- 1.- De Calificación de Huelga.
- 2.- De Patrón Substituto.

(7) Tena Suck Rafael, Hugo Italo Morales S., Derecho Procesal del Trabajo, 2a. edición, Editorial Trillas, México 1987, pág. 100.

- 3.- De Liquidación.
- 4.- De Caducidad.
- 5.- De Tachas a los Testigos.
- 6.- De Tercería Excluyente de Dominio, los cuales se substanciarán conforme lo dispone el artículo 765, oyendo a las partes.

Como se ha visto la substitución patronal debe ventilarse como un incidente, no como un juicio independiente como lo sostuvo inicialmente la Suprema Corte de Justicia de la Nación, situación que consideramos que efectivamente debe ser así, ya que aquí no se verá la procedencia o improcedencia de las prestaciones reclamadas por el trabajador, sino simplemente se tratará sobre si una negociación substituyó a otra en las obligaciones derivadas de las relaciones obrero patronales.

La doctrina ha denominado incidente de substitución de patrono a la forma que tiene el patrón substituto de enterarse de la existencia de un juicio que se tramita en su contra o de un laudo que pretende ejecutarse en su patrimonio y puede así defender sus intereses.

El incidente de substitución patronal debe tomar en cuenta los siguientes elementos:

1. Que de operar la substitución, las relaciones de trabajo entre el patrón y sus trabajadores no varían en lo absoluto con el nuevo patrón: - horario, salario, categoría ni ningún otro derecho; porque la imputación de estos no se establece directamente con el patrón, sino más bien con el establecimiento, cualquiera que sea su dueño.

Claro que si el establecimiento no es una persona legal no puede ser sujeto de imputabilidad jurídica, pero esta imputabilidad se establece con el

que resulte propietario del establecimiento, quien quiera que sea. Tal -
cuestión es corroborada por la siguiente tesis jurisprudencial:

" SUSTITUCION PATRONAL, CUANDO OPERA LA.- La sustitución de patrón opera -
cuando la persona o entidad que ostenta la categoría patronal, deja de te -
ner la relación jurídica inherente al contrato de trabajo y la titularidad
de los bienes de una negociación nada significa en el derecho laboral, si -
no es en tanto que dichos bienes se dedican a las actividades económicas -
con intervención de la energía y actividades humanas desarrolladas por los
trabajadores; de tal suerte que la doctrina y la jurisprudencia se han pro -
nunciado en el sentido de que en el contrato de trabajo, surge una relación
entre el trabajador y la unidad jurídica económica donde presta sus servi -
cios, pues el servicio prestado coloca al obrero en una situación de depen -
dencia realizando así el objeto del contrato de trabajo en los términos de
los artículos 17 y 18 de la Ley Laboral ".

Amparo Directo 1340/61.- Jaime Martín.- 3 de julio de 1963.- 5 votos.- Po -
nente: Adalberto Padilla Ascencio. Volúmen LXXIII, Quinta Parte, Pág. 30.

Sostienen la misma tesis:

Amparo Directo 1332/61.- Agustín González.- 3 de julio de 1963.- 5 votos.

Amparo directo 7309/59.- Unión de Trabajadores de la Cervecería Peninsu -
lar, S.A.- 31 de julio de 1963.- 5 votos.

2. El substituido, aunque ya no sea patrón no queda desligado de las
obligaciones que hubiere contraído mientras lo fué, sino además es solida
riamente responsable con el nuevo por aquellos que hubiere contraído sien

do patrón.

3. El patrón sustituto asume las obligaciones que con los trabajadores se crearon mientras era el propietario el sustituido y también solidariamente responsable, tal término es de seis meses, que es considerado por el arbitrium del legislador, el cual solo puede empezar a computarse hasta que el trabajador interesado ha sido notificado mediante un aviso de que ha ocurrido esa sustitución, en los términos que señalamos en la parte final del inciso D., de este mismo capítulo.

En la tramitación y resolución del incidente de substanciación patronal - debe atenderse a cuál de las partes corresponde la carga probatoria, nosotros consideramos que en este caso se siguen lineamientos marcados por el Derecho del Trabajo que establecen que es el demandado quien tiene la obligación de probar si controvierte los hechos, a menos que niegue la relación de trabajo opera la reversión de la carga probatoria y este caso sería si el presunto patrón sustituto negara serlo, la siguiente tesis jurisprudencial sostenida por el Tribunal Colegiado del Noveno Circuito, visible en la página 217 del informe de labores rendido por el Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, correspondiente al año de 1971: - -

" SUBSTITUCION PATRONAL, CARGA DE LA PRUEBA.- Si el trabajador demanda a determinada persona, atribuyéndole el carácter de patrón sustituto y este niega tanto la relación obrero patronal como el hecho de haber adquirido la fuente de trabajo, es obvio que al primero correspondió probar que laboró al servicio del patrón sustituido y que operó la transmisión de los bienes de éste, como unidad económica, hacia el patrimonio del demandado, toda vez que solo así pueden quedar vinculadas jurídicamente ambas partes y si no cumple con esa carga procesal, el laudo absolutorio no viola garantías individuales ".

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

PRIMERA.- En nuestro trabajo sostenemos que los Códigos Civiles de 1870 y de 1884 tienen una inclinación hacia las mejoras de las condiciones de los trabajadores, aunque actualmente podrían parecer que no existe tal situación, debemos tomar en cuenta la época de tales legislaciones y las condiciones en que se encontraban los trabajadores, los cuales debían anteriormente laborar desde la salida hasta la puesta del sol.

SEGUNDA.- En cuanto al contrato por jornal a fin de evitar que el jornalero fuese despedido en cualquier momento señalaron los Códigos Civiles que no se podía dar tal situación antes de que -- concluyesen el día o los días por los que fue contratado, a me nos que existiese causa justa, so pena de pagar todo tiempo co mo si hubiese sido laborado, a menos de que se haya admitido a prueba sin mencionar el tiempo y la obra a realizar.

TERCERA.- En este contrato también se señalaba el pago de una indemnización en el caso de que la obra no se concluya por causa imputable al dueño, aún en el caso de muerto.

CUARTA.- Posteriormente a los Códigos Civiles de 1870 y 1884, existieron movimientos para mejorar la situación de la clase trabajadora, siendo uno de ellos el denominado Partido Laboral Mexicano, que aunque sus ideas directamente no fueron plasmadas en -

una Ley si tuvieron influencia en diferentes legislaciones estatales y en la Constitución de 1917, por tratarse de inquietudes existentes en la población en general.

QUINTA.- El programa del partido liberal mexicano contenía ideas de justicia agraria y obrera, señalando una jornada máxima de labores y salario mínimo, además de prohibir el trabajo a menores, preveía además el descanso dominical, el pago debía ser semanal y en moneda de curso legal, prohibiendo descuentos y multas a los trabajadores y la obligación de los patrones de emplear a una mayoría de trabajadores mexicanos y menos extranjeros, sin diferencia en el salario. Estipulaba la indemnización para el caso de accidentes de trabajo.

SEXTA.- Existen diversas legislaciones estatales precursoras de la Constitución de 1917, como se ha señalado anteriormente en las que se establecía un salario mínimo, una jornada máxima de labores, un día de descanso semanal, y prohibiendo el trabajo para menores, así como estableciendo limitaciones para el trabajo de jóvenes y de mujeres, cada una con sus propias modalidades, creando ciertas leyes Tribunales especiales para tratar cuestiones relativas a los trabajadores y sus patrones, reconociéndoles cada vez más derechos y tratando de mejorar sus condiciones de vida.

SEPTIMA.- Dentro de dichas leyes preconstitucionales, cabe resaltar que la Ley del General Alvarado de 14 de mayo de 1915, reconoció la asociación profesional, así como en el Estado de Veracruz, en el mismo año la Ley promulgada por el Gobernador Agustín Mi

llán, y preveía, la primera de ellas el derecho a la huelga.

OCTAVA.- Al triunfo del Ejército Constitucionalista, se inauguró el Congreso Constituyente el primero de diciembre de 1916, a fin de plasmar en una Constitución todos los ideales de justicia social por los que se luchan, y tras diversas sesiones quedaron señalados los derechos de los obreros, en el artículo 123, el cual fue aprobado el 23 de enero de 1917, al que sin cambiar su esencia se le han hecho reformas que responden a las necesidades cambiantes del país.

NOVENA.- A fin de explicar la naturaleza de la relación de trabajo los doctrinarios intentaron hallarle similitud con los contratos civiles ya conocidos, como el arrendamiento, el mandato, de su ministro de energía eléctrica, compraventa; siendo los dos primeros los que más resonancia tuvieron, pero a la postre a todos se les encuentran argumentos perfectamente válidos y fundamentados para que la relación de trabajo no fuera considerada en esas formas.

DECIMA.- La diferencia en términos generales, de los contratos de Derecho Civil y el contrato de trabajo es que los primeros regulan esencialmente cuestiones patrimoniales y el segundo; relación entre trabajador y patrón y obviamente su función no es proteger cosas.

DECIMA PRIMERA.- Por otro lado encontramos a los autores que señalan la independencia del Derecho Civil y el Derecho del Trabajo, por tanto la relación de trabajo debe ser estudiada unicamen-

te por este último, la cual se perfecciona en el momento de la prestación efectiva del servicio no de la celebración de un contrato y tampoco resulta indispensable la voluntad de las partes en la relación obrero-patronal.

DECIMA SEGUNDA.- Aunque la Ley Federal del Trabajo vigente señala que debe entenderse por contrato de trabajo, también reglamenta la relación de trabajo, en su artículo 20, nosotros consideramos como lo señala la propia exposición de motivos que se adopta en forma genérica la Teoría de la Relación de Trabajo, pero sin olvidar que el contrato es uno de los actos que dan origen a la relación de trabajo.

DECIMA TERCERA.- Existen tres elementos que son indispensables para que se dé una relación de trabajo, el trabajador, el patrón y la prestación de un trabajo personal subordinado, si alguno de ellos faltara no podría pensarse en una relación de este tipo.

DECIMA CUARTA.- Entendemos por trabajador a aquella persona física (nunca moral) que desempeñe alguna labor, la cual será siempre intelectual y material, en mayor o menor grado alguna de ellas.

DECIMA QUINTA.- La figura de trabajadores de confianza surgió con motivo del crecimiento de las empresas; son aquellas que realizan actos de inspección, vigilancia y fiscalización, estando tales trabajadores protegidos por la Ley Federal del Trabajo.

DECIMA SEXTA.- En nuestra materia existe una figura denominada representantes del patrón, los cuales ejercen actos de dirección o administración y sus decisiones obligan al patrón.

DECIMA SEPTIMA.- Una figura que suele confundirse con la del patrón, es la de intermediario, entendiéndose por tal, a aquella persona física o moral que contrata o interviene en la contratación de algún trabajador, para que preste sus servicios a -- otro, lo cual de ninguna forma afecta la relación entre trabajador y patrón, ni tampoco merma el salario del trabajador.

DECIMA OCTAVA.- El tercer y último elemento esencial de la relación de trabajo es la prestación de un trabajo personal subordinado. Personal se refiere a la fuerza de trabajo intransferible de un individuo; Subordinado es la obligación que tiene el trabajador, de cumplir con lo ordenado por el patrón dentro de lo que constituyan sus obligaciones y la correlativa facultad -- que tiene este último de conminar al cumplimiento de esas -- obligaciones.

DECIMA NOVENA.- El 28 de agosto de 1931, entró en vigor la Ley Federal del Trabajo que antecede a la actual, en la que se introdujo la institución de la sustitución patronal, para proporcionar seguridad y estabilidad en el trabajo, ya que la relación de trabajo subsiste independientemente de los cambios de propiedad que sufra la negociación o establecimiento, aunque para -- ello no se requiere el consentimiento de los trabajadores, -- tienen la facultad de seguir laborando o no para el nuevo patrón.

VIGESIMA.- La substitución patronal se trasladó del artículo 35 al 41 de la Ley Federal del Trabajo actual, con el cambio de la - ción de contrato por el de relación de trabajo, y con la de - terminación del período a partir del cual el patrón substitui - do dejará de ser solidariamente responsable con el substituto.

VIGESIMA PRIMERA.- La substitución patronal opera no solo cuando se - transmite la totalidad de la empresa, sino aún cuando se vende parte de ella, con la cual se puede desempeñar parte del tra - bajo realizado por el patrón original, aún cuando los bienes - se incorporen a otra empresa ya existente.

VIGESIMA SEGUNDA.- El fin y motivo esencial de la figura de substitu - ción patronal es proporcionar al trabajador la seguridad y es - tabilidad en el empleo.

VIGESIMA TERCERA.- La Ley del Seguro Social contempla también la figura - de la substitución patronal la cual al igual que en la Ley La - boral se dá por la transmisión de la fuente de trabajo, con la diferencia esencial de que la primera regula el derecho de las personas a la asistencia médica y obviamente la Ley Federal - del Trabajo la observa en función de los sujetos de la rela - - ción de trabajo.

VIGESIMA CUARTA.- La Ley Federal del Trabajo dispone que el patrón subs - tituido es solidariamente responsable con el substituto por el término de seis meses anteriores y no, posteriores a la substi - tución, concluido dicho término subsistirá úpicamente la respon - sabilidad del nuevo patrón, por lo tanto ambos patrones tienen

la obligación de dar el aviso de la substitución, ya que a par de dicho aviso se computa el término señalado.

VIGESIMA QUINTA.- El aviso de que ha operado la substitución patronal puede ser no solo personalmente o a través de la representación sindical, sino también por conducto de un Inspector Federal del Trabajo, o bien a través de un procedimiento paraprocesal.

VIGESIMA SEXTA.- Cuando en la tramitación de un juicio se presenta el fenómeno de la substitución patronal debe llamarse a juicio al presunto patrón substituto con todas las formalidades de la primera notificación, el cual asumirá la posición del demandado, en cualquier etapa en que se encuentre el procedimiento, desde la Audiencia, Conciliación, Demanda y Excepciones hasta la Ejecución.

VIGESIMA SEPTIMA.- Una vez que sea declarada procedente la substitución ambos patrones ocuparán la calidad de demandados, para que ambos cubran las prestaciones del trabajador, atendiendo a la responsabilidad solidaria, a que se ha hecho referencia.

VIGESIMA OCTAVA.- Aunque anteriormente la Suprema Corte de Justicia de la Nación sostuvo que debía efectuarse un nuevo juicio cuando se presentara la substitución patronal, actualmente se tramita en vía incidental, en la cual solo se verá si una persona física o moral substituyó a otra en las obligaciones derivadas de las relaciones obrero patronales.

VIGESIMA NOVENA.- El incidente de substitución patronal debe tomar en cuenta que las relaciones de trabajo no varían en absoluto - porque esta no se establece directamente con el patrón sino - más bien con el establecimiento.