



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

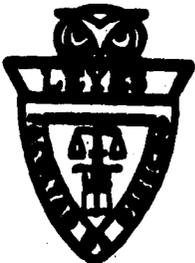
**SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL**

**LA SITUACION JURIDICO LABORAL DEL
PERSONAL DOCENTE EN LA EDUCACION
PARTICULAR**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A :
OLIVA ROSAS GOMEZ**



MEXICO, D. F.

1995



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DEDICATORIA:

El presente trabajo no es sino una investigación, que seguramente no tiene la importancia o la grandeza de las personas a quienes debo agradecer, pero por el momento constituye lo mejor que he podido realizar. Así pues, lo dedico con sincero efecto:

A mi padre, compañero de toda la vida, en prueba de mi gratitud y respeto;

A mi entrañable amigo Diego, por su constante e incondicional apoyo;

A la hermana mayor que el destino me regaló: Mary Carmen Resendiz, por la ayuda que siempre he recibido de ella;

A mi asesora, la Lic. Guadalupe Sánchez, no sólo por que siempre que le necesite estuvo presente, sino por su amable, ágil y eficaz dirección;

A la UNAM y a los maestros de todo nivel y sistema que aman su profesión, porque gracias a ellos muchos sueños son posibles, entre ellos el mío...

OLIVA ROSAS GOMEZ.

INTRODUCCION

La educación es uno de los pilares básicos en los que se sustenta el desarrollo y fortaleza de cualquier sociedad; basta citar en apoyo de esta afirmación la constante que se da entre el desarrollo alcanzado por Estados como Alemania y Japón, por mencionar sólo algunos, y la preocupación de los mismos por la regulación y organización de su respectivo sistema educativo.

En el caso de nuestro país, este importante aspecto es regulado por el artículo 3º Constitucional y su Ley Reglamentaria. De dichos ordenamientos se desprende la existencia de dos formas en las que se imparte la educación en nuestro país: la denominada educación pública a cargo del Estado y la educación privada a cargo de los particulares.

Esta última, aún cuando cuenta con muchas décadas de historia, presenta un desarrollo e influencia determinante en nuestros días. De ahí la importancia del cuidado que se tenga al reglamentar sus diferentes aspectos. Uno de los que destaca es el de las relaciones entre el personal docente y los dueños de las escuelas, colegios e institutos en los que se imparte la educación particular, ya que dichos docentes en sus relaciones contractuales de trabajo se han visto ante la hipótesis de que la misma entrañe una relación de naturaleza civil y no laboral.

Como consecuencia de dicha "imprecisión", el personal docente de este tipo de escuelas es sujeto a toda suerte de condiciones de trabajo, desde presentar sus declaraciones de impuestos como profesionista independiente, con un ingreso por lo regular, inferior al de muchos obreros, hasta el de constituirse en una especie de "pseudo-trabajador", pues en tanto que el patrón le descuenta el porcentaje correspondiente de impuestos, dirige y subordina su actividad, el docente no goza de ninguna prestación de seguridad social.

Lo anterior es el resultado de la falta de una regulación clara de la educación particular que en definitiva incorpore al docente dentro del Derecho del Trabajo, y cierre las posibilidades para los dueños de las empresas educativas privadas de emplear "subterfugios" legales con el fin de evadir su responsabilidad patronal.

A fin de exponer y argumentar detalladamente las anteriores aseveraciones, y de que el lector tenga un panorama claro del tipo de relación que se establece entre el docente y la empresa educativa particular, hemos dividido en cuatro capítulos este trabajo.

De tal manera que en el primer capítulo abordamos lo referente a la evolución histórico-legislativa de la educación privada en México, tratando de identificar básicamente dos cosas: primero, el papel de este tipo de educación

en diferentes etapas de nuestra historia y, segundo, la forma en que se le ha regulado, desde luego tratándo de destacar lo referente a la relación que nos interesa. Concluimos este capítulo señalando que las empresas educativas particulares constituyen organismos descentralizados por colaboración y que preferentemente se organizan bajo la forma de sociedades o asociaciones civiles.

En el segundo capítulo abordamos los conceptos básicos que constituyen el cimiento del Derecho Laboral, con el propósito de distinguirlos claramente y abordar con ellos el análisis de la relación entre el personal docente y los dueños de la empresa educativa particular.

En el tercero analizamos las dos figuras jurídicas a las que se ha pretendido asimilar la relación enunciada en el párrafo anterior, es decir, la prestación de servicios profesionales y el contrato de trabajo. Expusimos sus diferencias y similitudes haciendo énfasis en las implicaciones fiscales de uno y otro tipo de contrato.

En el capítulo final expusimos las condiciones de trabajo en que presta sus servicios el docente en los diferentes niveles educativos e indicamos lo omisa que resulta la Ley General de Educación en torno a la regulación del vínculo jurídico entre maestros y empresa educativa particular. Asimismo,

señalamos las consecuencias de dicha omisión e hicimos algunas propuestas para contribuir a la solución de la problemática referida.

Antes de dar por terminado el texto introductorio, consideramos pertinente mencionar que la razón que nos indujo a tomar como objeto de la misma, la situación jurídico-laboral del personal docente en la educación particular, fue en gran medida el hecho de que nosotros en alguna ocasión hemos formado parte de dicho personal, por lo tanto presenciamos y vivimos las consecuencias de la falta de regulación a la que anteriormente hicimos referencia.

En la actualidad y desde hace algunos años, laboramos dentro del campo de la educación pública, lo que de alguna manera nos mantiene en estrecha relación con docentes tanto de la educación pública como privada. Consideramos pues, que este trabajo constituye el buscado puente entre la segunda carrera y nuestra primera profesión.

INDICE

LA SITUACION JURIDICO-LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LA EDUCACION PARTICULAR

Introducción.....	1
-------------------	---

CAPITULO I. EVOLUCION HISTORICO-LEGISLATIVA DE LA EDUCACIÓN PRIVADA EN MEXICO.

1.1. Periodo precolombino.....	1
1.2. Epoca colonial.....	3
1.3. México independiente.....	10
1.4. Situación actual.....	26
1.5. Organización legal de la educación particular.....	34

CAPITULO II. MARCO CONCEPTUAL.

2.1. Concepto de trabajo.....	37
2.2. Naturaleza del Derecho del Trabajo.....	41
2.3. Concepto de relación de trabajo.....	44
2.4. El trabajador, concepto y clasificación.....	50
2.5. El patrón, concepto y figuras afines.....	57
2.6. El personal docente.....	64

2.7. La empresa educativa particular.....	68
---	----

CAPITULO III. NATURALEZA JURIDICA DE LA RELACION CONTRACTUAL DEL PERSONAL DOCENTE DE LA EDUCACION PARTICULAR.

3.1.La prestación de servicios profesionales con el carácter de asalariado.....	71
3.2.El contrato de prestación deservicios	75
3.3.El contrato de trabajo.....	83
3.4.Similitudes y diferencias entre los contratos expuestos.....	89

CAPITULO IV. SITUACION JURIDICO-LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LA EDUCACION PARTICULAR.

4.1.Imprecisiones de la Ley General de Educación respecto a esta relación.	102
4.2.El trabajador docente como sujeto de la relación de trabajo.....	107
4.3.Condiciones de trabajo.....	113
4.4. Necesidad de regular los requisitos básicos de esta relación en la Ley General de Educación.....	123

CONCLUSIONES.....	131
--------------------------	------------

BIBLIOGRAFIA.....	135
--------------------------	------------

CAPITULO I

EVOLUCION HISTORICO LEGISLATIVA DE LA EDUCACION PRIVADA EN MEXICO

Aunque no es verdaderamente necesario para la comprensión del estado actual de la educación mexicana el que se tenga que regresar a la época precolonial de México, será útil tener un panorama de la historia de la nación desde aquellos días para conocer sus sistemas educativos, destacando fundamentalmente los elementos que nos interesan para el desarrollo de la presente investigación, los cuales se circunscriben a las raíces de la educación privada en nuestro país. En este capítulo se presenta un panorama general del desarrollo histórico de México, haciéndose una especial referencia a las implicaciones que ha tenido dicho desarrollo en la infraestructura educativa.

1.1 PERIODO PRECOLOMBINO.

Es interesante mencionar que el México que colonizó España no era una tierra primitiva en lo que respecta a la cultura de sus habitantes; si bien es cierto que tampoco existía una concepción de unidad entre sus pobladores, quienes más bien convivían como ciudadanos pertenecientes a diferentes "naciones" dentro del territorio que actualmente ocupa nuestro país, lo cual

implica diferentes grados de avance cultural y de regulación de sus instituciones.

En lo referente a la educación entre los pueblos precolombinos, ésta inicialmente "constituye un tipo de educación tradicionalista cuyo ideal religioso y bélico reside en transmitir la cultura del pasado de generación en generación, y cuyo efecto político es el de perpetuar las clases o estamentos sociales"¹ sin embargo destacan en la etapa previa a la conquista dos pueblos más cultos que ya cuentan con un sistema escolar bien definido para esta época, por un lado los mayas, quienes se asemejaban a las culturas europeas de su época en la arquitectura y en la escultura, que las sobrepasaban en las Matemáticas y en la Astronomía, y que podían haber rivalizado con ellas en lo que respecta al suministro de subsistencia y al orden público; y por el otro, los aztecas, cuya civilización se encontraba en pleno florecimiento en el centro de México cuando Hernán Cortés inició su conquista en 1519; quienes poseían un alto nivel de conocimientos técnicos y estabilidad económica, así como una cultura suficiente para apreciar el arte y la belleza.

De esta manera la evolución y perfeccionamiento que representó tanto la civilización maya como la azteca en la educación conforman el antecedente de la instrucción pública para México, dado que sus instituciones como el

¹ LARROYO, Francisco. Historia comparada de la educación en México. Décimo novena edición, Porrúa S.A. México, 1986 p. 41.

Calmeacac y el Tepeochcalli estaban a cargo del Estado; al primero acudían los hijos de los nobles, al segundo los hijos de la clase media (macehuales). De manera similar ocurría entre los mayas que contaron con instituciones equiparables a las de los aztecas, sólo que con el carácter de internados; además de tener establecimientos específicos (had hoc) para la educación artística, responsables de la formación de músicos, cómicos, escribientes, arquitectos y escultores entre otros.

Resulta importante destacar en base a lo expuesto hasta aquí , que de ello podemos inferir que la educación durante el periodo precolombino se hallaba totalmente en manos del Estado y de los propios padres de familia, sin que sea posible identificar durante este periodo la participación de los particulares en la impartición de la misma.

1.2 EPOCA COLONIAL.

Una vez consumada la conquista en 1521, se inicia el largo periodo colonial de nuestro país y con ello la época en que los españoles se dedicaron a convertir a la fé católica y a educar a los diversos grupos indígenas. Este último aspecto es decisivo para comprender bien la evolución de la educación en México, puesto que se realizó exclusivamente a través de la iglesia, motivo

por el cual el maestro Francisco Larroyo denomina a esta etapa "época de la educación confesional".²

El carácter de la educación en la Nueva España fue eminentemente elitista, ya que se otorgaba en atención a la "categoría social" de los educandos, siendo distinguibles los siguientes tres niveles:

PRIMERO: la otorgada a los hijos de españoles, quienes contaban con la mejor educación de aquél tiempo, llegando incluso a la obtención de grados académicos otorgados por instituciones de educación superior como la Real y Pontificia Universidad de México.

SEGUNDO: la dirigida a los indios civilizados del centro, quienes eran instruidos por los franciscanos y demás frailes que fundaron instituciones muy de la época, algunas de ellas como el Colegio de San José de los Naturales o el Colegio de la Santa Cruz que por momentos despertó la envidia de los españoles ante la distinción lograda por sus estudiantes indígenas.

TERCERO: la otorgada a los indios bárbaros del norte, quienes eran evangelizados por los misioneros y que estaba limitada a la impartición de los rudimentos de religión y civilidad.

A pesar de las limitaciones del desarrollo educativo durante esta época, la contribución española en ese sentido fue mayor durante el primer siglo de la colonización (S. XVI), especialmente debido a la labor desarrollada por

²IDEM.

misioneros destacados tales como: Bartolomé de las Casas, Pedro de Gante, Juan de Zumárraga, el propio virrey Antonio de Mendoza, Vasco de Quiroga, Bernardino de Sahagún y Toribio de Benavente "Motolinia", entre otros.

Dentro de esta primera etapa no podemos dejar de mencionar algunas instituciones "nacidas" durante ella, debido no sólo a la importancia que tuvieron en su época sino a la trascendencia que alcanzaron, incluso hasta nuestros días. Tal es el caso del Colegio de San Nicolás Obispo, fundado por Vasco de Quiroga en 1540, destinado a la educación religiosa tanto de los indios como de los españoles, originalmente establecido en Pátzcuaro y posteriormente trasladado a Valladolid (hoy Morelia) Michoacán, cambiándosele el nombre por el de San Nicolás de Hidalgo, en honor al padre de la independencia de México. Se caracterizó por la libre admisión de jóvenes españoles, indios y mestizos que desearan estudiar Teología. Actualmente el Colegio de San Nicolás es la escuela preparatoria de la Universidad de Michoacán, y como tal se considera como la más antigua institución de enseñanza superior existente en el nuevo mundo.

Otra institución que merece que se le mencione aquí es el Colegio de San Juan de Letrán, que fue la primera escuela de México creada especialmente para los niños mestizos. Pedro de Gante, el obispo Zumárraga y el virrey de Mendoza fueron de nuevo los responsables de su fundación (en 1547), dicho colegio prestó grandes servicios hasta la primera mitad del siglo

XIX. Al respecto el maestro Larroyo señala que éste "No se reducía a ser asilo y escuela para niños, sino que esperaba que los profesores formados en él, salieran a fundar otros colegios semejantes, dándosele así el carácter de escuela normal"³, la primera de México.

La piedra angular del edificio de la educación superior en México durante esa época fue la Real y Pontificia Universidad de México, que se fundó por decreto real en 1551 y que disputa con la Universidad de San Marcos, de Lima, la distinción de ser la más antigua del nuevo mundo.⁴ Institución que ha fungido como la más notable de México durante los 400 años sucesivos de su existencia.

A pesar del tradicionalismo que la llevaría finalmente a su supresión en 1865, la Universidad de México estableció una marca envidiable en materia educativa durante la colonia. El investigador norteamericano George Sánchez menciona que "para 1636, cuando se fundó el Colegio Harvard, que fue la primera universidad de los Estados Unidos, en la Universidad de México ya se habían graduado más de 8000 estudiantes a nivel licenciatura"⁵.

Durante la época colonial existían en México otras instituciones de enseñanza superior dignas de ser mencionadas. En 1791 se fundó la

³ IBIDEM. P. 12

⁴ Cfr. BRAVO UGARTE, José. *La educación en México*, Jus S.A. México, 1966 p.p. 80-82

⁵ SANCHEZ, George. *The development of higher education in Mexico*, Kings Crown Press, Estados Unidos 1944, p. 88.

Universidad de Guadalajara, siendo numerosas las personalidades que traspusieron sus umbrales y se graduaron en ella durante 30 años en los que floreció durante la dominación española. Igualmente se establecieron numerosos colegios, algunos de los cuales fueron verdaderos pioneros en cuanto a sus planes de estudio y su metodología. Merecen especial mención las instituciones jesuitas, que eran ya más de 25 para cuando la orden fue expulsada de México en 1767, una de las más notables fue el Colegio de San Ildefonso, que posteriormente (en 1867) vino a ser la Escuela Nacional Preparatoria, y que actualmente forma parte de la Universidad Nacional Autónoma de México.

La expulsión de los jesuitas fue una causa de la decadencia de la educación en México hacia el final de la dominación española; Alvear Acevedo atribuye dicha expulsión a la contribución de los jesuitas en la promoción "...de una difusión más amplia de las ideas, lo que en muy diversas formas inició la heterodoxia y el revolucionarismo"⁶.

Hubo en esta época educación elemental privada, ésta era impartida por maestros no religiosos, retribuidos por la clase media acomodada con anhelo de cultivarse. Al decir del maestro Larroyo este tipo de educación "Llegó a desenvolverse a tal grado que a la vuelta del siglo (1600) fue preciso reglamentarla... para ello se promulgó La Ordenanza de los Maestros del

⁶ ALVEAR ACEVEDO, Carlos. La educación y la ley. Jus S.A. México. 1963 p. 23.

Nobilísimo Arte de Leer, Escribir y Contar, que fue sometida a la aprobación del virrey Don Gaspar de Zuñiga y Acevedo, Conde de Monterrey⁷, siendo ésta la primera ley sobre educación primaria en la Nueva España.

El contenido de aquella ordenanza se reduce a diez cláusulas que básicamente establecían los requisitos que habían de satisfacer quienes pretendieran dedicarse a ejercer la docencia privada, tales como: poseer su "carta de examen" (equiparable a la actual cédula profesional), ser español, dominar las cinco reglas de cuenta guarisma, dominar la escritura y lectura de la época. Además, preveía sanciones para quienes lo ejercieran sin satisfacer dichos requisitos, tales como el cierre de la escuela, mas una pena de veinte pesos oro común.

A pesar del esfuerzo por reglamentar una actividad que ha requerido siempre cierto grado de preparación, esta ordenanza no se aplicó, en la forma debida, lo que desencadenó en la postración de la escuela elemental, ya que sus maestros sin quererse examinar ni guardar las reales ordenanzas eran ignorantes, fanáticos o visionarios sin educación, que emprendían esa carrera porque no podían mantenerse en otra.

En contraste con el movimiento en favor de la educación científica superior, la enseñanza elemental no tuvo en los últimos años de la colonia sino

⁷LARROYO, Francisco. Ob. Cit. p. 117.

un impulso legislativo: la Constitución Española de Cádiz de 1812, que entró en vigor el 30 de septiembre del citado año, establecía en su Título IX relativo a la Instrucción Pública como capítulo único el problema de la enseñanza, en sus artículos del 366 al 371, que en síntesis prescribían : I.- El establecimiento de escuelas de primeras letras. II.- Que en las mismas se enseñara la religión católica y las obligaciones civiles. III.- La creación de universidades y centros superiores. IV.- La unificación del Plan General de Enseñanza. V: La creación de la Dirección general de Estudios, encargada de la inspección de la enseñanza. VI.- La facultad de las cortes para legislar sobre Instrucción Pública y la libre impresión de escritos.⁹

Como puede verse, del incipiente desarrollo alcanzado en la infraestructura educativa de la nueva España y su posterior desenvolvimiento, se desprende que durante toda la época colonial (y aún muchos años después), la educación particular, fue el motor que impulsó el avance cultural y si bien no fue la única, si la de mayor peso; desde luego, esta educación no era laica, pues jamás estuvo desvinculada de la iglesia.

⁹ Cfr. GAMBOA GOMEZ, Fernando. Política y legislación educativa en México. "Antecedentes y fundamentación dialéctica, análisis crítico" T. I Edíplea. México 1979 p.p. 165-166.

1.3 MEXICO INDEPENDIENTE.

Consumada la independencia, en 1821, de manera muy relativa y por mero decreto, la situación que enfrenta el gobierno en la educación no puede ser más desoladora debido a lo efímero de los gobiernos liberales, la fuerte reacción conservadora y la pobreza de las finanzas públicas entre otras causas, que colocaron al sistema de enseñanza en una situación de aparente retroceso.

Desde el año de 1833 las instituciones educativas que tradicionalmente estaban en manos del clero, dieron por clausurados sus servicios. La Real y Pontificia Universidad quedó igualmente eliminada del ejercicio docente y de investigación que había desarrollado durante los tres siglos anteriores.

Se expidió no obstante alguna legislación relacionada con la educación; por ejemplo, la Constitución de 1824 impregnada de las corrientes ideológicas revolucionarias de los franceses, otorgaba al Congreso General facultades para legislar en esa materia, ya que su artículo 50 señalaba:

"Son facultades exclusivas del Congreso General: I.- Promover la ilustración asegurando, por tiempo limitado, derechos exclusivos a los autores por sus respectivas obras; estableciendo Colegios de Marina, Artillería e Ingeniería; erigiendo uno o más establecimientos en que se enseñen las ciencias naturales y exactas, políticas y

morales, nobles, artes y lenguas; sin perjuicio de la facultad que tienen las legislaturas para el arreglo de la Educación Pública en sus respectivos Estados⁹

Una comisión encabezada por el doctor Mora en 1824 se encargó de reorganizar la educación; este movimiento liberal buscaba sentar las bases para expulsar de la administración al clero por considerarlo un obstáculo para el desarrollo del Estado moderno. En 1833 el vicepresidente Valentín Gómez Farías, siguiendo la misma línea del movimiento liberal, proclama en el decreto del 23 de octubre del mismo año, la libertad de enseñanza, la creación de la Dirección General de Instrucción Pública, la supresión de la Real y Pontificia Universidad de México así como la creación de diversas instituciones docentes superiores.

Por su importancia cabe destacar el contenido de los siguientes artículos contenidos en el Bando del 26 de octubre de 1833:

Art. 23.- En los establecimientos públicos de que trata esta ley, se sujetará precisamente a la enseñanza a los reglamentos que se dieren.

⁹Cit. en BARBOSA HELDT, Antonio. Cien años en la educación en México. Tercera reimpresión, Pax-México. México 1972. p. 72.

Art. 24.- Fuera de ellos, la enseñanza de toda clase de artes y ciencias es libre en el Distrito y Territorios.

Art. 25.- En uso de esa libertad, puede toda persona, a quienes las leyes no se lo prohiban, abrir una escuela del ramo que quisiere, dando aviso precisamente a la autoridad local y sujetándose, en la enseñanza de doctrinas, en los puntos de policía y en el orden moral de la educación, a los reglamentos generales que se dieran sobre la materia¹⁰.

De alguna manera se denota un intento no sólo de reglamentar (aunque sea de forma "embrionaria") sino hasta de promover el desarrollo de la educación privada, especialmente por lo que respecta al contenido del transcrito artículo 25 de dicho Bando. Al respecto, Martha Robles menciona que: "Los decretos establecidos por Gómez Farías daban facultades legales en materia educativa, a todas aquellas personas interesadas en abrir escuelas con sus propios recursos".¹¹

En materia de educación elemental la Compañía Lancasteriana, fundada inicialmente con fondos de particulares en 1822 y con apoyo gubernamental a partir de 1824, prestó grandes servicios a nuestro país en el desarrollo del sistema e infraestructura educativa en este nivel durante la mayor parte del

¹⁰ Cit. en CISNEROS FARIAS, Germán. El artículo tercero constitucional. Trillas, México 1970 p. 21.

¹¹ ROBLES, Martha. Educación y sociedad en la historia de México. Décimo segunda edición, Siglo XXI, México 1977 p. 43.

aigo XIX. El sistema inventado por los ingleses Bell y Lancaster, consistía en la enseñanza "mutua", es decir, el adiestramiento de los alumnos más aventajados (los monitores) para que éstos transmitieran la enseñanza al grueso de los niños (de 10 a 20 por monitor). Así estaba diseñado para subvenir la falta de maestros.

Tan reconocida fue la forma de la enseñanza recíproca y el prestigio de los miembros de la asociación lancasteriana, que veinte años después de su fundación, en 1842, el gobierno le entregó la dirección de la Instrucción Primaria en toda la República Mexicana, siendo ésta al decir del maestro Larroyo, la verdadera escuela elemental que pudo mantenerse en medio de los trastornos políticos ocasionados por la enconada lucha entre conservadores y liberales.¹²

No obstante los encomiables esfuerzos de los liberales por extender a las masas los beneficios de la instrucción pública, parece que pocas escuelas primarias y aún menos secundarias y de estudios superiores fueron abiertas en México durante la primera mitad del siglo XIX. De las que se llegaban a abrir la mayoría eran particulares fundadas por órdenes religiosas. Según datos recopilados por José Bravo Ugarte, parece que para 1850 había menos de 350 escuelas primarias en toda la República Mexicana. De éstas, algo así como el

¹² LARROYO, Francisco. Ob. Cit. p. 234.

40% estaban en la Ciudad de México y del total sólo el 35% eran instituciones públicas.¹³

En el mismo sentido Martha Robles sostiene que en todos los niveles de enseñanza era la iniciativa privada la que ponía más recursos para el desarrollo de la educación en México.¹⁴

De la situación hasta aquí descrita y adelantándonos un poco, podemos inferir que, si la regulación existente en materia educativa en esta época no lograba alcanzar sus propósitos en el campo de la educación pública, bastante más lejos se hallaba de reglamentar las cuestiones inherentes a la educación privada, conformándose tan sólo con el aviso a la autoridad gubernamental del funcionamiento de cualquier nueva institución y a la observancia de ciertas enseñanzas.

Por otro lado, el constituyente de 1857, aprovechando las ideas de Gómez Farías, elevó la educación a garantía constitucional en su artículo tercero, mismo que desde entonces figuraría hasta nuestros días con algunas modificaciones, en el mismo numeral y cuyo texto se transcribe:

¹³ Cfr. BRAVO UGARTE, José. Ob. Cit. p.p.110-121.

¹⁴ Cfr. ROBLES; Martha. Ob. Cit. p. 47.

"Artículo 3º.- La enseñanza es libre. La ley determinará qué profesiones necesitan título para su ejercicio y con qué requisitos se deben expedir los mismos":¹⁵

En 1858 se realizó un cambio fundamental en la dirección educativa de México. Si bien seguía estando políticamente trastornado, el gobierno de la República pasó a manos del más grande patriota de México: Benito Juárez, quien con el apoyo de otros connotados liberales promovió la aplicación de las Leyes de Reforma, que entre otras cosas pugnaban por el establecimiento de la educación laica. Juárez y los liberales creían que sólo sustrayéndola de las manos de la iglesia podría garantizarse la educación de las masas y la democracia mexicana.

Por eso una vez superados los años de la intervención y del imperio, y desvanecidos los recuerdos de aquella lucha encarnizada entre conservadores y liberales, promulgó, en diciembre de 1867, la Ley Orgánica de Instrucción, en la que se daba unidad a la enseñanza y se declaraba gratuita y obligatoria la educación elemental. La misma ley organiza sobre bases sólidas los estudios secundarios: se funda la Escuela Secundaria para Señoritas, se establece la Escuela Nacional Preparatoria; en fin, tan importante ley viene a reglamentar la enseñanza superior.

¹⁵ Cit. en CISNEROS FARIAS, Germán. Ob. Cit. p. 45.

Así fue como se establecieron las bases para un movimiento educativo popular que persistió hasta el siglo XX y cuya tradición es aún claramente visible en la actualidad.

Es muy importante destacar para los fines de este estudio, que en el contexto liberal del siglo XIX, el término "particular" significaba "propiedad de la iglesia" y la reacción en contra de la educación particular quedó incrustada en la tradición liberal. Además Juárez pensaba que sólo en manos del Estado la educación podía volverse liberal y ampliarse hasta llegar a las masas, ya que si las colegiaturas tenían que pagarse en el contexto del sector privado, la educación seguiría siendo elitista.

Durante el gobierno de Porfirio Díaz "...los criollos proclericales trataron de evitar el cumplimiento de las Leyes de Reforma que atacaban su poder y la propiedad de la iglesia. Díaz no derogó esas leyes pero abandonó su cumplimiento a las autoridades locales y toleró el reestablecimiento del poder de la iglesia, sobre todo en materia educativa. Se abrieron entonces nuevas escuelas católicas de enseñanza superior y se estructuró un nuevo sistema de educación primaria bajo la protección de la iglesia y de los particulares católicos"¹⁶. En 1910 se reabrió la Universidad Nacional de México después de haber estado clausurada desde 1865.

¹⁶ Cit. por DE LEONARD, Patricia. La educación superior privada en México. "Bosquejo histórico" Línea. Serie Estado y educación en México, México 1983 p. 61.

La Constitución de 1917 restringe bastante el destino político de la iglesia; los revolucionarios se dan cuenta de que deben frenar la acción de aquélla no sólo en el ámbito educativo, sino en general en el ámbito político. De ahí que la Constitución de 1917, limite de manera más contundente que su antecesora de 1857 el campo de acción de la iglesia, especialmente en la redacción de los artículos 3º, 6º, 27º, 31º y 130º.

El texto original del artículo 3º estableció las siguientes características:

- La enseñanza impartida en las escuelas oficiales será laica, al igual que la elemental y superior impartida en establecimientos particulares.
- Ni las corporaciones religiosas, ni los ministros de algún culto podrán establecer ni dirigir escuelas primarias.
- Las escuelas primarias particulares sólo podrán establecerse sujetándose a la vigilancia oficial y,
- Las escuelas oficiales impartirán enseñanza primaria en forma gratuita.

Por primera vez se establecieron limitaciones a los particulares, esto en el campo de la educación primaria, no así en los demás tipos y grados en donde el libre ejercicio del derecho a impartir educación se mantiene bajo el principio de libertad de enseñanza.

En 1920, siendo presidente interino Adolfo de la Huerta, designa como jefe del Departamento Universitario a José Vasconcelos, el cual de manera

inmediata propone la creación de la Secretaría de Educación Pública, la reforma constitucional al artículo 14 transitorio y la creación de la fracción XXVII del Artículo 73 constitucional para facultar al Congreso de la Unión para legislar en materia educativa.

Ahora bien, por lo que se refiere a la educación privada, no se ocuparon ni el texto constitucional ni el proyecto de creación de la Secretaría de Educación Pública, por lo que las escuelas quedaron en total libertad para establecer sus políticas educativas.

Plutarco Elías Calles decreta el 29 de julio de 1924 que la regulación de la educación no sólo se haría a nivel constitucional sino que se extendería a una reglamentación, por lo que el 22 de febrero de 1926 es dado a conocer el **Reglamento Provisional para las Escuelas Primarias Particulares del Distrito y Territorios Federales**,¹⁷ mismo que en su artículo 1º establecía:

"Se consideran escuelas primarias particulares las sostenidas por fondos privados. En ellas la enseñanza deberá ser laica, es decir, no se enseñará, defenderá, ni atacará religión alguna"¹⁸

Aunque el anterior reglamento es el primer antecedente en su tipo, en realidad estaba más dirigido a combatir la influencia del clero que a precisar la normatividad de observancia interna en las escuelas primarias particulares.

¹⁷ Cfr. ALVEAR ACEVEDO, Carlos. Ob. Cit. p. 215.

¹⁸ Cit. por ibidem p. 220.

Siendo presidente de la República el general Lázaro Cárdenas, en el año de 1934, se llevó a cabo la primera reforma al artículo 3º Constitucional, por medio de la cual se estableció que la educación sería socialista, desfanatizadora y radical. Es decir, se dotaría a la juventud de un concepto racional y exacto del universo y de la vida social, de igual forma que en los anteriores pensamientos se excluye toda doctrina religiosa combatiendo el fanatismo y los prejuicios.

Además, se señaló que sólo el estado impartiría educación primaria, secundaria y normal con el carácter de servicio público y sujetos a determinadas normas, las cuales regirían igualmente para la educación de cualquier tipo o grado que se impartiera a obreros y campesinos.

En 1939 se promulga la primera Ley Orgánica del artículo 3º socialista; esta ley no creó innovaciones simplemente recalcó las experiencias de cinco años de trabajo por lo que se refiere a la materia educativa.

De su articulado inicial se desprende el carácter de servicio público en toda la educación otorgada por el Estado, la facultad exclusiva de éste para impartir educación preescolar, primaria, secundaria, normal o de cualquier grado o tipo para obreros y campesinos, permitiendo no obstante la participación de instituciones privadas en los grados señalados, así como en

otros niveles, siempre que se sujetaran a las disposiciones contenidas tanto en el artículo 3° como en la Ley Orgánica que comentamos.

Por su parte el artículo 3° de la multicitada ley excluía de su regulación a la UNAM, la cual se regiría por su Ley Orgánica de 1933, gozando de la misma concesión los institutos particulares de tipo universitario siempre que la Secretaría de Educación Pública les expidiera su carta de autorización.¹⁹

A pesar de que el artículo 5° de esta primera Ley Orgánica del artículo 3° socialista hablaba de iguales derechos en materia de educación, esos derechos no se referían a la posibilidad de proporcionarla, y aún en tal caso, el derecho estaba condicionado a lo que el Estado resolviese sobre el particular. Por lo cual podemos afirmar que no se preveía una legislación idónea que permitiera tramitar controversias que pudieran suscitarse entre la autoridad y el gobernado; o en el caso que nos interesa, entre los dueños de escuelas particulares y su personal docente.

La educación superior de carácter privado se inicia durante el cardenismo como una respuesta de las clases acomodadas a la imposición del materialismo histórico para las escuelas oficiales; así es como surge la Universidad Autónoma de Guadalajara en 1936 considerada la primera gran universidad privada en el México contemporáneo.

¹⁹ Cfr. *Ibidem*. p.p.271-272.

Pero el verdadero impulso al desarrollo de la educación privada se da durante los sexenios posteriores al cardenismo, especialmente con Avila Camacho y Miguel Alemán, la política de "unidad nacional" desplegada por el primero durante su gobierno es la ratificación de compromisos entre liberales de derecha de la familia revolucionaria y grupos conservadores católicos y empresariales.

Patricia de Leonard señala al respecto : "Avila Camacho.. se declara abiertamente como el primer presidente católico de México e inicia el proceso para reglamentar el artículo 3º Constitucional y abrir las posibilidades para que los diferentes sectores sociales tengan expresión en el sistema educativo, en concreto para que la iniciativa privada y la iglesia (de manera indirecta) intervengan en el sistema educativo junto con el Estado".²⁰

Durante este sexenio se expide una nueva Ley Orgánica de Educación Pública (1942), en la que de alguna manera se perfila la supresión del concepto de socialista en la redacción del artículo 3º Constitucional, objetivo que se cristaliza con la reforma del mismo en 1946.

La Ley Orgánica de Educación Pública de 1942, trata en su capítulo VI de la educación impartida por particulares, en sus artículos del 37 al 47. En

²⁰ DE LEONARD, Patricia. Ob. Cit. p. 103.

ellos básicamente menciona los requisitos que habrán de satisfacer quienes deseen obtener autorización o reconocimiento de validez oficial de los estudios que impartan; por no haber grandes variaciones entre aquéllos y los actuales requisitos este aspecto lo trataremos en el siguiente apartado (infra 1.4).

Sin embargo, es importante señalar que en la fracción IV de la citada Ley Orgánica se establece que es obligación del gobierno estimular y ayudar en la medida de sus posibilidades, a los particulares que en forma legal se dediquen a la enseñanza en cualquiera de sus tipos.

Con todo este impulso a la iniciativa privada, en la Ciudad de México, los jesuitas recobraron su reconocido prestigio como religiosos educadores de los miembros de la burguesía nacional con la fundación de escuelas primarias, secundarias y preparatorias. Por su parte la educación superior se enriqueció con la fundación del Instituto Tecnológico de Monterrey. El prestigiado Instituto Patria superó las vicisitudes de años pasados reiniciando sus actividades de manera permanente hasta el momento.²¹

Durante el sexenio posterior encabezado por Miguel Alemán esta tendencia no sólo no cambia, sino que se fortalece, inicialmente con la reforma del artículo 3º Constitucional en 1946, a raíz de la cual desaparece todo rasgo de "socialismo" en la educación.

²¹ Cfr. ROBLES, Martha. Ob. Cit. p. 189.

La nueva redacción del artículo 3º ratifica con claridad los postulados de la educación laica, gratuita y obligatoria; realza el carácter democrático y nacional de ella. Esta reforma proyectada por don Manuel Avila Camacho omitió la educación socialista, el concepto racional y exacto del universo, así como la supervisión del Estado en cuanto a: A).- La preparación profesional, B).- La conveniente moralidad, C).- La ideología aceptable de las personas que impartieran educación en planteles particulares.

Con este marco jurídico tan propicio rápidamente se multiplican y fortalecen las instituciones privadas, surge la Universidad Iberoamericana, los Colegios Salesianos, la Universidad Lasalla, y posteriormente la Universidad Anáhuac.

Durante los dos sexenios que siguieron al periodo cardenista la educación rural y más aún la indígena acumularon un enorme rezago, ya que la atención se concentró en las zonas urbanas, especialmente en aquéllas en las que la industrialización estaba alcanzando un mayor desarrollo.

No obstante, Miguel Alemán pretendió impulsar el desarrollo de la educación pública atendiendo preferentemente a la educación superior, por ello durante su gobierno se inauguraron las instalaciones de la Ciudad Universitaria y se favoreció la construcción de varias preparatorias.

El gobierno de Adolfo Ruiz Cortinez estuvo influido por las tendencias seguidas durante el régimen anterior, no se distinguió por innovaciones trascendentales ni en el campo político ni en el educativo. Fue más bien una época de consolidación.

Los sexenios posteriores dedicaron grandes esfuerzos a la satisfacción de la demanda de educación básica en el país, así como la alfabetización de la población, no obstante, la reglamentación en torno a la educación privada no sufrió alteración alguna sino hasta el gobierno del Lic. Luis Echeverría Álvarez con la expedición, en 1973, de la nueva Ley Federal de Educación.

En esta ley se estableció que la educación impartida por el Estado, sus Organismos Descentralizados y los particulares, con autorización o con reconocimiento de validez oficial de estudios es un servicio público.

En esta época comienzan a proliferar los institutos y academias que sin requerir autorización o reconocimiento de validez oficial de los estudios que imparten, obtienen un registro para su funcionamiento, tal es el caso de los institutos de idiomas así como los de las academias de estudios técnicos y comerciales. Esta tipo de instituciones aumentan en número y variedad durante los años posteriores y hasta nuestros días.

En base a lo expuesto en este apartado podemos apuntar lo siguiente: a partir del siglo XIX el debate sobre la educación privada en México tiene varias modalidades de expresión, pero en todos los momentos históricos esa discusión ha jugado un papel relevante en la política de alianza entre diferentes grupos sociales para orientar la política educativa del Estado.

Así, durante la mayor parte del siglo XIX la educación particular predominó sobre la pública tanto en número como en calidad, aunque con recios ataques por parte de los liberales quienes veían en este tipo de educación los resquicios de la dominación colonial. A partir del gobierno de Juárez esta tendencia comienza a revertirse muy lentamente, con la inclusión de la educación como garantía en la Constitución de 1857 (Art. 3º).

Sin embargo, la legislación en torno a la educación particular estuvo limitada en casi todo ese tiempo al simple aviso a la autoridad de la apertura de un nuevo establecimiento y a la observancia de normas mínimas.

Los gobiernos post-revolucionarios intensificaron la atención a la educación pública en base a la redacción del nuevo Artículo 3º de la Constitución de 1917, especialmente durante el periodo cardenista.

A partir del periodo de Avila Camacho, con los anhelos de industrialización se da un gran impulso al desarrollo de la educación privada.

Durante todo ese tiempo no hubo un intento claro de regular la relación jurídica entre el personal docente y los dueños de escuelas particulares, tanto en el nivel básico como en el medio superior.

Por su parte, la regulación de esa misma relación en el nivel superior corrió con mayor suerte, ya que la parte final de la fracción VIII del artículo 3º estableció desde entonces:

"Las universidades y demás instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía, tendrán la responsabilidad de gobernarse a sí mismas... Las relaciones laborales, tanto del personal académico como del administrativo, se normarán por el apartado A del artículo 123 de esta Constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características de un trabajo especial, de manera que concuerde con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere".

1.4 SITUACION ACTUAL.

Al tomar posesión de su cargo, en 1988, el Presidente Salinas de Gortari deja entrever como uno de los principales propósitos de su gobierno el de

reestructurar al sistema educativo nacional, para ello se implementan las siguientes estrategias:

- * La consulta nacional para la modernización educativa: en la que mediante ponencias en distintos foros se concentran propuestas y necesidades para llevar a cabo la reforma a la educación básica.
- * El acuerdo de modernización educativa: resultado de la consulta anterior, que incluye la reestructuración de programas por asignaturas y la elaboración de nuevos libros de texto entre otras cosas.
- * La reforma del artículo 3º constitucional, que establece como obligatoria ya no sólo la educación primaria, sino también la secundaria.
- * La promulgación de la nueva Ley General de Educación.

La mencionada reforma al artículo 3º constitucional, ocurrida en marzo de 1993, produjo algunos cambios en torno a la regulación de la educación privada. Antes de la reforma este artículo dedicaba tres fracciones a este propósito (F. III, IV y V) además de la fracción VIII en su parte final, referente al trabajo en las universidades, mismo que ya fue transcrito en líneas anteriores.

Por su importancia a continuación transcribimos el contenido de aquéllas fracciones:

'F. III.- Los particulares podrán impartir educación en todos sus tipos y grados. Pero por lo que concierne a la educación primaria,

secundaria y normal y la de cualquier tipo o grado, destinada a obreros y campesinos, deberán obtener previamente, en cada caso, la autorización expresa del poder público. Dicha autorización podrá ser negada o revocada, sin que contra tales resoluciones proceda juicio o recurso alguno.

F. IV.- Los planteles particulares dedicados a la educación en los tipos y grados que especifica la fracción anterior, deberán impartir la educación con apego a los mismos fines y criterios que establece el primer párrafo y la fracción II del presente artículo, además cumplirán los planes y programas oficiales y se ajustarán a lo dispuesto en la fracción anterior;

F. V.- El Estado podrá retirar discrecionalmente, en cualquier tiempo, el reconocimiento de validez oficial a los estudios hechos en planteles particulares.

Por su parte, el artículo 3º constitucional reformado sólo dedica una fracción y dos incisos al tratamiento de la educación privada, en ellos señala aspectos que ya se contemplaban en la redacción anterior y omite otros (subrayados en la transcripción anterior) en beneficio de los dueños de escuelas particulares como se puede observar de acuerdo con lo siguiente:

"F. VI.- Los particulares podrán impartir educación en todos sus tipos y modalidades. en los términos que establezca la ley, el Estado

otorgará y retirará el reconocimiento de validez oficial a los estudios que se realicen en planteles particulares. En el caso de la educación primaria, secundaria y normal, los particulares deberán:

- a).- Impartir la educación con apego a los mismo fines y criterios que establecen el segundo párrafo y la fracción II, así como cumplir los planes y programas a que se refiere la fracción III, y
- b).- Obtener previamente, en cada caso, la autorización expresa del poder público, en los términos que establezca la ley*.

Lo referente al trabajo en las universidades permaneció regulado en los mismos términos que antes de la reforma sólo que pasó de la fracción VIII a la VII; en obvio de repeticiones remitimos al lector a la parte final del apartado anterior. (supra 1.3).

La nueva Ley General de Educación trata en su capítulo V lo referente a la educación impartida por particulares, en los artículos del 54 al 59; en ellos señala la facultad de los particulares para impartir educación en todos sus tipos y modalidades, especificando que para el caso de la educación primaria, secundaria, normal y demás para la formación de maestros se requiere obtener previamente la autorización expresa del Estado y que, para estudios distintos de los mencionados podrán obtener el reconocimiento de validez oficial. También se indica que ambos: autorización y reconocimiento, dan por

resultado la incorporación de las instituciones que los obtengan, en este caso a la S.E.P.

Los artículos 55 y 57 contienen los requisitos que deberán satisfacer los particulares que deseen obtener la incorporación, los cuales son los siguientes:

* Contar con personal docente que acredite la preparación adecuada para impartir la educación de que se trate.

* Contar con instalaciones adecuadas en cuanto a sus condiciones pedagógicas, de higiene y de seguridad.

* En los casos de educación distinta a la primaria, secundaria y normal deberán contar con planes y programas de estudio que la autoridad otorgante considere procedentes.

* Cumplir con lo dispuesto en el artículo 3° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y su Ley Reglamentaria.

* Cumplir con los planes y programas de estudio que las autoridades educativas competentes hayan determinado o consideren procedentes.

* Proporcionar un mínimo de becas.

* Facilitar y colaborar en las actividades de evaluación, inspección y vigilancia ordenados o realizados por las autoridades competentes.

En el nivel federal es la Secretaría de Educación Pública a través del Departamento de Escuelas Incorporadas, la autoridad responsable de otorgar

la incorporación a las instituciones educativas propiedad de los particulares que así lo soliciten, una vez que hayan satisfecho los requisitos establecidos en los artículos 55 y 57 de la Ley General de Educación.

Los particulares que impartan estudios con autorización o con reconocimiento, deberán mencionar tanto en su publicidad como en la documentación que expidan, una leyenda que indique su calidad de incorporados, el número y fecha del acuerdo respectivo, así como la autoridad que lo otorgó.

Es importante destacar que en la actualidad y desde hace algunos años la S.E.P. no es la única autoridad facultada para incorporar los estudios realizados en instituciones particulares, al menos por lo que se refiere al nivel medio- superior y superior, ya que algunas instituciones como el Colegio de Bachilleres o la UNAM también gozan de dicha facultad.

Como consecuencia de lo anterior, actualmente existen instituciones privadas de educación superior ya sea con el carácter de autónomas, como el Instituto Tecnológico de Monterrey, incorporadas a la SEP, como la Universidad del Valle de México o, incorporadas a la UNAM como la Universidad del Tepeyac.

Desde luego en materia de educación preescolar, primaria, secundaria y normal es la SEP, junto con las Secretarías de Educación de los gobiernos estatales, la única autoridad facultada para otorgar autorización o reconocimiento de validez oficial a estudios realizados en planteles particulares.

Por otro lado, la educación que imparten institutos o academias sin reconocimiento de validez oficial como aquéllas que ofrecen carreras cortas (auxiliar de educadora, cultura de belleza, computación, radio y televisión, etc), también es objeto de vigilancia por parte de la SEP, pues a estas instituciones se les expide un registro después de satisfacer algunos requisitos más simples que en el caso de las incorporadas.

La Ley General de Educación exige a este tipo de escuelas particulares insertar tanto en la documentación que expidan como en su publicidad, la leyenda "Estudios sin reconocimiento de validez oficial".

Antes de continuar consideramos oportuno señalar que uno de los beneficios que trajo consigo la reciente reforma al artículo 3º constitucional para los dueños de las escuelas particulares, lo constituye la supresión de la facultad discrecional de la autoridad educativa para retirarles el reconocimiento de validez oficial; así como la omisión de que la autorización que les concediese la autoridad podría ser negada o revocada sin que contra tal

resolución procediera juicio o recurso alguno; dicho estado de indefensión absoluta ha desaparecido, ya que la nueva Ley General de Educación prevee un recurso administrativo y la forma de desahogarlo, lo que de alguna manera sujeta a la autoridad educativa a la necesidad de motivar y fundamentar adecuadamente sus resoluciones (Cap. VIII, artículos del 75 al 85).

Tal vez debido a las bondades de las últimas reformas o quizá porque constituyen uno de los negocios más rentables, en los últimos 10 años el número de escuelas privadas ha crecido considerablemente, al punto de que casi en cualquier colonia o municipio podemos encontrar por lo menos alguna de ellas. En épocas pasadas se fundaban estas instituciones en medio de grandes instalaciones y con una considerable inversión, en el presente no es extraño el surgimiento de un jardín de niños o una primaria en instalaciones que originalmente estaban destinadas a una casa-habitación.

En cuanto al tema que nos ocupa y de acuerdo al estado actual que guarda la legislación en torno a la educación privada podemos observar, que no existe interés alguno por parte de la autoridad educativa en conocer de las relaciones laborales entre los docentes y los dueños de las escuelas particulares; y que es únicamente en el nivel superior donde existe una regulación clara.

1.5 ORGANIZACION LEGAL DE LA EDUCACION PARTICULAR.

La educación nacional tiene su fundamento jurídico en los artículos 3º, 6º, 27 F:III, 31º F.I, 73 F. XXV, 121º F. XII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley General de Educación.

Por lo que respecta a la educación privada, ésta halla la justificación legal de su existencia en los mismos artículos y más concretamente en la fracción VI del artículo 3º constitucional y en los artículos del 54 al 59 y demás relativos de la Ley General de Educación.

De la fracción VI del mencionado artículo 3º, se desprende la afirmación categórica, en el sentido de que los particulares podrán ser facultados para impartir educación en todos sus tipos y grados; especificando más adelante que en el caso de la educación primaria, secundaria y normal deberán obtener, previamente, la autorización expresa del poder público, de ello se desprende que el Estado se reserva en forma exclusiva el control sobre la educación en los tipos antes enunciados.

Pero ante la imposibilidad del Estado de cumplir con todas sus obligaciones educativas, nace la necesidad de desembarazarse de algunas de ellas, entregando facultades a las instituciones privadas sobre los tipos de

educación que son de su exclusividad. Ciertamente es que al delegar facultades otorga también un mínimo de obligaciones, dándose entonces el fenómeno jurídico que el distinguido jurista mexicano Gabino Fraga ha denominado: descentralización por colaboración.

Es decir, las escuelas o colegios particulares son organismos descentralizados por colaboración, ya que el Estado les otorga facultades y fija obligaciones, que son de su ingerencia.

La descentralización por colaboración se origina cuando el Estado va adquiriendo mayor ingerencia en la vida privada y cuando, se le van presentando problemas para cuya resolución se requiere una preparación técnica de la que carecen los funcionarios públicos y los empleados administrativos de carrera. Por tal evento, y ante la imposibilidad de crear en todos los casos organismos especializados, se autoriza a organizaciones privadas su colaboración, haciéndolas participar en el ejercicio de la función administrativa.

Los organismos descentralizados por colaboración tienen estas notas distintivas según el propio Fraga:

- 1.- Personalidad jurídica propia.
- 2.- Patrimonio económico particular.

3.- Emplean directamente a las personas que necesitan.

Lo único que subsiste por parte del Estado es el control o vigilancia, exactamente como ocurre en el caso de las escuelas privadas.²²

Por su parte la autorización es un acto meramente administrativo. No nace de la pretensión de un derecho o del ejercicio de una acción judicial, sino que es la reconocida aceptación de un derecho que necesita llenar determinados requisitos administrativos para concederle su ejercicio. Esos requisitos en el caso de la educación privada los contienen los artículos 55 y 57 de la Ley General de Educación y ya fueron expuestos en el apartado anterior.

Otro aspecto importante de la organización legal de la educación particular, lo es el carácter o la forma con la que se constituyen las escuelas de este tipo; en este sentido la ley no señala o impone alguna forma en especial, por lo que queda a elección de los particulares el constituir las como personas físicas (un solo dueño) o como personas morales; es decir, como sociedades o asociaciones reguladas por leyes civiles o mercantiles; las formas más comúnmente adoptadas son la asociación y la sociedad civil respectivamente.

²² Cfr. FRAGA, Gabino Derecho administrativo. Tercera edición, Porrúa S.A. México 1987. p.p. 205 y 212.

CAPITULO II

MARCO CONCEPTUAL

Hablar sobre una relación jurídico-laboral nos remite al ámbito del Derecho del trabajo y con ello a la necesidad de precisar conceptos, enfoques y posturas; por eso, y una vez desentrañadas las raíces históricas de la educación privada en nuestro país nos proponemos ahora establecer con la mayor claridad posible dentro de nuestras limitaciones, los conceptos que constituirán el marco de referencia desde el cual intentaremos el análisis propuesto inicialmente en esta investigación.

Atentos a dicho propósito, en el presente capítulo abordamos los conceptos de trabajo, relación de trabajo, patrón, trabajador, personal docente y empresa educativa particular entre otros.

2.1 CONCEPTO DE TRABAJO.

El trabajo parece a primera vista un concepto obvio y de evidencia intuitiva, no obstante es prudente desconfiar de la aparente evidencia del mencionado concepto, ya que el mismo es objeto de estudio de distintas disciplinas científicas, incluyendo naturalmente el Derecho del trabajo,

por ello es preciso distinguir conceptualmente cuál es el trabajo del que se ocupa esta última ciencia para estar en condiciones de llegar a determinar posteriormente lo que es el trabajador y la relación laboral.

Etimológicamente la palabra trabajo deriva del latín *tripaliar*, trabajar, sufrir, laborar. Por su parte, el diccionario para juristas de Ediciones Mayo, define al trabajo como la "Acción y efecto de trabajar, esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza. Producto del valor de una fuerza. ocupación en cualquier ejercicio u obra. Ejecución de alguna cosa. La acción de los esfuerzos, formar, disponer, o ejecutar una cosa arreglándola a un método de orden."²³

Entre los juristas existe consenso en torno a la afirmación de que únicamente el hombre es capaz de trabajar en sentido propio y de que sólo por analogía se puede decir que las máquinas o los animales lo hacen, ya que éstos son en todo caso, elementos al servicio del hombre. En este tenor, el Dr. Néstor De Buen, define al trabajo como "la actividad humana que tiende a la obtención de un provecho"²⁴

No obstante, no toda la actividad humana, es decir, no todo trabajo es objeto de regulación por parte de la legislación laboral, ya que en el estado

²³ PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para juristas, Ediciones mayo, México, 1981. p.1123.

²⁴ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del trabajo, T. I Séptima edición . Porrúa S.A. México, 1989 p. 15.

actual de la misma sólo se regula el trabajo subordinado, es decir, el que se presta por una persona en favor de otra, aceptando la dirección y organización de la energía de trabajo, a cambio de una remuneración. Por lo tanto aquella actividad en la que el hombre se reserva para sí la autonomía de la organización y dirección de la prestación, escapa de dicha regulación y entra en el ámbito de la legislación civil. En este sentido el Dr. Mario de la Cueva concluye, que el estatuto laboral extiende sus alas sobre todo el trabajo humano que se preste a otro en relación de subordinación.²⁵

Nuestra ley laboral define el trabajo en su artículo 3º, afirmando que es un derecho y un deber sociales, que no es artículo de comercio y que exige respeto para la dignidad y libertades de quien lo realiza y que debe prestarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

El concepto anterior peca de demagógico desde nuestro punto de vista, ya que no se puede hablar de que el trabajo sea en sí un derecho, sino que el trabajo es protegido por éste, es decir, por la ley.

Solamente puede hablarse del trabajo como derecho, cuando se refiere a que el sujeto puede trabajar libremente, como lo garantiza y avala

²⁵ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. T. I. Décima primera edición. Actualizada por Urbano Farias, Porrúa, S.A. México 1988. p.163.

nuestra carta magna, pero ni siquiera derecho al trabajo mismo, porque éste no trae aparejado correlativamente la obligación de dar trabajo, no hay ninguna disposición en la ley que condene el desempleo, luego, si entendemos por derecho el que tiene como correlativa una obligación y ésta no existe, no se puede hablar del trabajo como derecho.

Por otro lado es ilusorio pretender que el trabajo no sea un artículo de comercio cuando es lo único que puede vender el trabajador, no obstante, coincidimos en que el trabajo debe reunir como presupuestos fundamentales la garantía de respeto a la libertad y dignidad humana y de efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y el nivel económico indispensable para la subsistencia del trabajador y su familia.

El artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo que venimos comentando, define en su segundo párrafo el trabajo como: "Toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio". En realidad no existen dos campos distintivos del trabajo: material e intelectual, ya que todo esfuerzo material, al ser realizado por la persona encuentra su causa, motivo y justificación en la razón; del mismo modo que el trabajo intelectual para poder expresarse, implica la realización de un esfuerzo material.

Una vez expuestos los argumentos y reflexiones anteriores y conscientes de que el trabajo que regula nuestra legislación laboral no es cualquier trabajo, sino sólo el que se realiza bajo la dependencia o subordinación de otra persona y siempre que medie el pago de una remuneración, pasaremos ahora a exponer lo que para efectos de la presente investigación deberá entenderse por trabajo:

Es la actividad exclusivamente humana tendiente a la creación de satisfactores, prestada por una persona en favor de otra, aceptando la organización y dirección de la prestación por parte de ésta a cambio de una remuneración; es decir en una relación jurídica de subordinación y que resulta tutelada por el Estado a través de su legislación laboral.

2.2 NATURALEZA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Se discute bastante acerca de la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo sin que hasta el momento exista consenso entre los tratadistas en cuanto a la ubicación de éste dentro del derecho público o dentro del derecho privado, pues la diversidad de relaciones que regula (individuales, colectivas, con el Estado, internacionales) y de los medios que se sirve para el logro de sus fines, torna dificultoso encuadrarlo en alguna de esas dos ramas.

Tampoco faltan quienes postulan la superación de la división tradicional entre el derecho público y privado, y afirman que el Derecho del Trabajo pertenece a una tercera categoría: el derecho social. El Dr. De Buen al respecto señala que "Los más de los autores ..., se inclinan por ubicar a éste dentro del grupo de los derechos sociales"²⁶, mas adelante cita a Castán Tobeñas y agrega que "la llamada socialización del derecho es la protesta contra una gran concepción que ha tenido la exclusiva del pensamiento jurídico durante algunos siglos, y según la cual el Derecho se daba para el Estado (Derecho Público) o para el individuo (Derecho Privado), nunca para la sociedad, cuyo concepto apenas si tenía realidad, y menos beligerancia"²⁷

Por su parte el Dr. Mario de la Cueva se manifiesta en favor de esta última postura, la del derecho social y con claridad señala el papel de nuestra Constitución en la determinación de dicha categoría jurídica, en la que además del derecho del trabajo quedan comprendidos: el derecho económico, el derecho agrario y el derecho de la seguridad social.²⁸

Nosotros compartimos la misma opinión en cuanto a la naturaleza jurídica del derecho del trabajo como parte del denominado derecho social, bajo estos lineamientos es que se debe analizar la garantía consagrada por el artículo 123^o Constitucional, ya que desde hace varios años el primer párrafo

²⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. Cit. p. 94

²⁷ IDEM

²⁸ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p. p. 70-76.

del mencionado precepto le otorga esta categoría en vez de la de garantía individual.

Antes de continuar es pertinente aclarar que no es propósito del presente trabajo agotar las argumentaciones de los distintos tratadistas en torno a la naturaleza del derecho laboral, tanto por lo abundante de las mismas, como por lo inútil de dicha labor en atención al logro de los objetivos de esta investigación, por ello y en un afán de no aburrir al lector indicamos nuestra postura en líneas anteriores. Sin embargo, antes de dar por terminado al desarrollo de este apartado consideramos necesario destacar algunos de los fines y caracteres más representativos de la disciplina que venimos comentando.

Así, sin olvidar que el derecho del trabajo nació como una conquista de los trabajadores, cuyo propósito consistía en reivindicar para el hombre que trabajaba los derechos mínimos inherentes a la persona humana, no podemos dejar de reconocer que en la actualidad esta disciplina más que favorecer la lucha o confrontación de clases debe buscar el justo equilibrio entre los factores de la producción, todo ello sin soslayar en ningún momento que el derecho del trabajo constituye el conjunto de los derechos mínimos que el pueblo y el poder legislativo garantizan a los trabajadores en la Constitución y en la ley reglamentaria y cuya observancia no puede (ni debe)

quedar al arbitrio de quienes se benefician del trabajo de sus empleados, precisamente porque la imperatividad es uno de los caracteres más importantes de esta ciencia, así lo confirma el maestro De la Cueva cuando señala que "la aplicación del derecho del trabajo es un imperativo donde quiera que exista el trabajo humano subordinado".²⁹

2.3 CONCEPTO DE RELACIÓN DE TRABAJO.

El vocablo relación , proviene de: "la voz latina relatio, que significa conexión de una cosa con otra, correspondencia, enlace entre dos cosas, significando relación de trabajo, la conexión necesaria e inevitable que se establece entre quien presta un servicio y la persona a quien como patrono, se le presta dicho servicio"³⁰

El artículo 20° de nuestra legislación laboral considera que se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario. Más adelante, el mismo precepto define el contrato individual de trabajo sin importar la forma o denominación que se le dé, como

²⁹ Ibidem. p. 185.

³⁰ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Contrato de trabajo. "Parte general" Vol I Bibliográfica Omeba, Argentina, 1963. p.44

aquél en virtud del cual, una persona se obliga a prestar a otra, un trabajo personal subordinado, también éste, a cambio de una retribución.

De lo anteriormente señalado se desprende que nuestro legislador no quiso o no supo distinguir la relación de trabajo del contrato laboral, ya que en ambos casos se establecen como elementos de definición el servicio personal subordinado y el pago de un salario, no obstante a los dos les concedió la producción de los mismos efectos.

Las consecuencias de esa aparente o auténtica falta de precisión terminológica por parte del legislador no son tan graves desde nuestro punto de vista, ya que en todo caso, al concederles los mismos efectos tanto al contrato como a la relación de trabajo, el legislador no vino sino a sintetizar la evolución de una polémica doctrinaria que efectivamente tuvo lugar por varios años.

La aludida polémica giró en torno a la institución jurídica que determinaba la aplicación del Derecho del Trabajo a la relación patrón-trabajador y en algunos casos, el momento en el que surgían los derechos y obligaciones para ambos.

Durante mucho tiempo los civilistas atribuyeron los anteriores efectos a la figura del contrato, aunque no se ponían de acuerdo en cuanto al tipo del que se trataba. Así se llegó a hablar de compra-venta, arrendamiento, suministro, sociedad, mandato, etc., hasta que concluyeron en que se trataba de una especie sui generis: el contrato de trabajo, al cual en términos más o menos semejantes, definían como el acto jurídico resultado de la exteriorización de la voluntad, mediante el cual una de las partes llamada trabajador se obligaba a la prestación de un servicio, en tanto que la recíproca, llamada patrón quedaba obligada al pago de un salario.

Esta concepción del contrato como la fuente del nacimiento de derechos y obligaciones y como la causa de la aplicación del derecho del trabajo dió lugar a la práctica de algunos subterfugios legales (por cierto, no del todo erradicados en el presente) que pretendieron quitarle responsabilidad a la empresa ante los derechos del trabajador, con sólo darle la denominación de contrato de prestación de servicios profesionales, de comisión, representación, agente de ventas, etc., o simplemente con esgrimir su inexistencia.

Para evitar lo anterior, y porque además la voluntad de las partes, tan esencial en cualquier contrato, tiene un espacio muy restringido en el estado actual del derecho laboral; se buscó una forma jurídica nueva que

atendiera a su contenido, así surgió la teoría de la relación de trabajo, que según Durand tiene el mérito de haber insistido fuertemente sobre la eliminación del contrato.³¹

El maestro Euquerio Guerrero al respecto señala "Se pretende por los partidarios de la doctrina de la Relación de Trabajo, también llamada de la incorporación, que en el momento en que el obrero comienza a laborar es cuando surgen los derechos y obligaciones para el patrón y para el mismo trabajador, siendo intrascendente que hubieran celebrado contrato de trabajo o no"³².

Nosotros nos adherimos a los seguidores de la teoría de la relación laboral, ya que se puede afirmar válidamente que ésta es una forma de existir y presuponer el contrato de trabajo cuando el mismo carece de las formalidades y especificaciones que aquélla no requiere; sin embargo, ambas responsabilizan a la empresa en todas sus consecuencias si recibe los servicios del trabajador.

A mayor abundamiento, la idea de la relación laboral hace posible la aplicación de las normas de trabajo a una situación de hecho que consiste en la efectiva prestación de un trabajo subordinado, sin que para tal efecto se

³¹ Cit. por BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho individual del trabajo. Harla. México, 1985, p. 110.

³² GUERRERO, Euquerio Manual del Derecho del trabajo. Décima sexta edición. Porrúa S.A. México, 1989 p. 30.

haga necesaria la existencia material del contrato; no obstante cuando el contrato existe, como éste queda perfeccionado por el simple acuerdo de voluntades, puede producir efectos aún sin haberse dado la prestación del servicio. De tal forma que uno y otro en vez de excluirse se complementan, así resulta conveniente, desde nuestro punto de vista, la salida dada por nuestro legislador a este problema, es decir, la de concederles los mismos efectos a estas dos instituciones.

No obstante, si nos fuera permitida una sugerencia nosotros agregaríamos al párrafo final del precepto inicialmente aludido que en caso de duda respecto de lo estipulado en el contrato, se atenderá a las características de la efectiva prestación del servicio, es decir a las circunstancias en que se dé la relación laboral de que se trate.

Una vez expuestos los argumentos anteriores respecto al contrato y la relación de trabajo, volveremos sobre las características y la definición de esta última pues ya en párrafos previos nos hemos declarado seguidores de la misma.

El distinguido maestro De la Cueva describe la relación laboral como "Una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dió origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un

estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley y de sus normas suplementarias".³³

De lo anterior se colige que la relación de trabajo surge cuando el trabajador empieza la prestación de su actividad profesional, bajo la dirección del patrón o empresario, esta prestación por el hecho de su iniciación se desprende del acto o causa que le dió origen y provoca, por sí misma, la producción de los efectos derivados de las normas de trabajo, ya que éste como estatuto imperativo no hace depender su vigencia y efectividad de la voluntad del trabajador y/o del patrono.

Los elementos que integran dicha relación son fácilmente identificables dentro de la definición del artículo 20º de nuestro estatuto laboral al cual ya hemos hecho referencia. Esos elementos son: 1).- La prestación de un trabajo, término que ya definimos (supra 2.1), 2).- Dos personas, una de las cuales tiene el carácter de trabajador y la otra el de patrón, dos conceptos de los que habremos de ocuparnos en los apartados subsecuentes, 3).-La subordinación, como la característica que acompaña a la prestación del trabajo; 4).- El salario, que según el artículo 82, es "la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo".

³³DE LA CUEVA , Mario. Ob. Cit. p.187.

Con todo lo hasta aquí expuesto nos encontramos ya en la posibilidad de intentar nuestra propia definición de relación de trabajo: entendemos por tal, el vínculo jurídico que como conexión necesaria e imperativa surge entre quién presta un trabajo y el que como patrón se beneficia del mismo o lo recibe objetivamente, vínculo que trae como consecuencia la actualización del Derecho Laboral sobre dicha relación y que es independiente del hecho que le dió origen; el cual produce los mismos efectos que el contrato de trabajo al que no se opone sino que complementa y clarifica y sobre el que prevalece en caso de duda o discrepancia.

2.4 EL TRABAJADOR, CONCEPTO Y CLASIFICACION.

Como mencionamos en párrafos anteriores (supra 2.3) los sujetos de la relación de trabajo son: el trabajador y el patrón. Del primero de ellos habremos de ocuparnos el el presente apartado sin dejar de vincularlo como de hecho lo está con los conceptos de relación y de trabajo.

El diccionario para juristas de Ediciones Mayo se refiere al trabajador como el "que trabaja, jornalero, obrero"³⁴, esta definición más de

³⁴ PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Ob. Cit. p 1339.

carácter etimológica que doctrinaria vinculada a lo que anteriormente definimos como trabajo sería suficiente desde nuestro punto de vista para entender el concepto de trabajador, no obstante correríamos el riesgo de omitir aspectos verdaderamente relevantes en torno a éste y posteriores términos, por ello renunciamos a la pretensión de excesiva brevedad en aras de alcanzar mayor precisión y claridad.

Así como anteriormente mencionamos que no todo trabajo es objeto de regulación por parte de la legislación laboral, de igual manera señalamos ahora que no todas las personas que trabajan son trabajadores desde el punto de vista de nuestra disciplina, pues para adquirir dicha categoría han de satisfacerse ciertos requisitos, algunos de ellos son esbozados en la definición del artículo 8º de la legislación aludida, para la cual trabajador es "la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado".

De lo anterior se desprende que el trabajador es siempre una persona física, y se excluye desde luego a las personas morales porque éstas no pueden trabajar en el significado propio del derecho del trabajo, sino sólo obligarse a prestar servicios o realizar obras mediante el trabajo de otros, es decir, personas físicas perfectamente individualizadas, en este sentido no existe discrepancia entre los tratadistas.

Continuando con el análisis propuesto, en el precepto aludido también se señala que la prestación del trabajo debe ser personal, es decir, ejecutado por el propio trabajador, ya que si el trabajo fuera a prestarse por una tercera persona, nos encontraríamos ante otra figura jurídica.

Por último, el artículo mencionado establece que el trabajo ha de ser subordinado, entendiéndose por tal, que éste debe ser realizado bajo la dependencia de un empleador, por cuenta y riesgo de este último. La doctrina clásicamente ha distinguido tres aspectos de la dependencia (también llamada subordinación): el jurídico, el económico y el técnico. Por la especial relevancia de este requisito habremos de detenemos un poco más en el análisis del mismo.

El primer aspecto de la llamada subordinación consiste en el poder jurídico de mando de que está investido el patrono, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, con la sola limitación de que las órdenes estén referidas al trabajo mismo y dentro del horario fijado para su prestación.

Así, quien trabaja por cuenta ajena (trabajador en el sentido propio de nuestra disciplina), se integra en una empresa que no le es propia, organizada por otro, por lo que debe obediencia a la órdenes o instrucciones que le imparta el empresario para la ejecución de los servicios comprometidos;

para averiguar cuándo se configura la subordinación jurídica, la jurisprudencia y la doctrina han señalado diversos elementos objetivos o indicios que normalmente denotan su presencia: la existencia de órdenes, reglamentaciones, horarios, controles, sanciones disciplinarias, etc.

El maestro Sánchez Alvarado en sus cátedras señala que para que se configure dicha subordinación basta con la sola posibilidad por parte del patrón -aunque no la ejerza constantemente- de dar órdenes y en definitiva, de hacer prevalecer su voluntad sobre la del trabajador en todos los casos que lo creyere necesario y conveniente.

Ahora bien, el segundo aspecto de la subordinación (la económica) se refiere no sólo a la necesidad que el trabajador tiene de su empleo para subsistir, sino al decir del maestro Rodríguez Mancini, a la exclusión del trabajador con respecto a los frutos y a los riesgos de la explotación, los cuales corresponden al patrón por cuenta de quien se ejecutó el trabajo.

El autor citado menciona que la subordinación puede también tener consecuencias técnicas, en cuanto a las facultades del patrón para organizar de manera específica la forma en que ha de prestarse el servicio por parte del trabajador.

Mancini concluye que la subordinación técnica no constituye necesariamente un elemento inherente a la calidad de trabajador, lo que si ocurre con la dependencia económica en el sentido de trabajo por cuenta ajena y, desde luego con la subordinación jurídica.³⁵

Existen otros elementos, aparte de los mencionados en el precepto que venimos comentando, que determinan la calidad de trabajador de un individuo desde el punto de vista del derecho laboral, ellos son a nuestro parecer: la libertad y la remuneración del servicio, entendida la primera como la aceptación voluntaria por el trabajador del empleo, sin que se ejerza sobre él ninguna coacción jurídica, quedando por lo tanto excluidos de esta caracterización los servicios prestados en el cumplimiento de una pena o sanción impuesta.

En cuanto a la remuneración, consideramos a ésta como un elemento indispensable para adquirir la calidad de trabajador, pues en ausencia de este elemento estaríamos frente a otro tipo de sujetos: altruistas, asesores honorarios, etc., pero jamás ante un trabajador.

Expuestos los requisitos que deben satisfacerse para adquirir la categoría de trabajador desde el punto de vista de nuestra legislación laboral,

³⁵ Cfr. RODRIGUEZ MANCINI, Jorge. et. al. Curso del derecho del trabajo y de la seguridad social. Atca. Argentina, 1993, p.p. 127 - 133.

ahora si podemos definir aquél como la persona fisica que libremente presta a otra fisica o moral, un trabajo personal subordinado, siempre a cambio de una remuneración.

Pasaremos enseguida a exponer las distintas clases de trabajadores que nuestra legislación laboral reconoce, no sin antes aclarar que todos aquéllos sujetos cuya actividad encuadre dentro de los términos del concepto establecido en el párrafo anterior, gozan de esta categoría independientemente de la denominación que se les dé: obrero, jornalero o empleado, pues no existe soporte legal para establecer alguna distinción.

El Dr. Miguel Borell Navarro expone clara y sintéticamente las distintas clases de trabajadores que nuestra ley laboral reconoce:

1.- El trabajador de planta: es aquél que desempeña servicios de carácter normal, necesario y permanente en la empresa y que se considera como tal a partir del momento en que comienza a prestarlos, a menos que exista pacto legal en contrario.

2.- El trabajador temporal: que es el que sustituye a otro por un periodo determinado de tiempo, su trabajo no es fijo, sino provisional o transitorio, como al que sustituya a un trabajador enfermo mientras dura la enfermedad del sustituido.

3.- El trabajador eventual: es el que presta sus servicios en labores distintas a las que normalmente se dedica la empresa, como por ejemplo, el trabajador que se contrata cada cierto tiempo para pintar la fábrica o establecimiento.

4.- El trabajador de temporada: es aquél cuyas labores son cíclicas, cada determinada época o temporada, como por ejemplo los que prestan sus servicios exclusivamente durante la zafra, para cortar la caña o durante la pizca del algodón; los que no obstante su periodicidad, son considerados por la ley como trabajadores de planta.

5.- El trabajador a destajo: que es al que se le paga por unidad de obra ejecutada.

6.- El trabajador de confianza: que es aquél al que se le aplica un tratamiento especial, (muy cuestionado por cierto, en cuanto a su constitucionalidad) en atención a la naturaleza de las funciones que desempeña independientemente de la denominación que se dé al puesto; dentro de esas funciones podrían considerarse: la dirección, fiscalización y vigilancia entre otras.

7.- Trabajadores especiales: son todos aquéllos comprendidos dentro del título Sexto del la Ley Federal del Trabajo, quienes reciben esta denominación

en función del tratamiento específico requerido por las modalidades que asume la prestación de su servicio³⁴

Expuestos tanto el concepto de trabajador, como las distintas clases que de ellos reconoce nuestra legislación laboral vigente, en el siguiente apartado nos ocuparemos del segundo de los sujetos de la relación de trabajo, así como de algunas de las figuras jurídicas que le son afines.

2.5 EL PATRÓN , CONCEPTO Y FIGURAS AFINES.

El patrón es el otro sujeto de la relación individual de trabajo; es decir, la persona, aquí sí física o moral, que organiza y dirige la prestación del servicio por parte del trabajador, aprovechando los beneficios de aquélla, a cambio de una remuneración y asumiendo, al mismo tiempo, los riesgos de la explotación.

Etimológicamente la palabra patrón deriva del latín pater onus, que quiere decir carga o cargo del padre. Era el nombre que se asignaba a las personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a otras: el

³⁴ Cfr. BORELL NAVARRO, Miguel. Análisis práctico y jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo. Tercera edición. Sista S. A. México, 1992 p.p. 67 - 68.

padre de familia para con sus hijos, la autoridad para con los individuos integrantes de la comunidad, los patricios en relación a los plebeyos.³⁷

Indudablemente la raíz etimológica enunciada parte de un noble supuesto de protección, esta circunstancia con el tiempo desvirtuó, a tal grado que en la actualidad el término patrón denota una posición clasista en la que se ubica al señor absoluto y dueño sin límites de la empresa, como la persona explotadora que obtiene un beneficio casi siempre excesivo de los servicios prestados por sus trabajadores.

Entre los tratadistas existen diversos conceptos para referirse al término patrón; así por ejemplo para el Dr. De Buen, este sujeto es "quién puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución",³⁸ por su parte Guillermo Cabanellas define como tal a "toda persona natural o jurídica, bajo cuya dependencia, por contrato de trabajo, presta sus servicios un trabajador".³⁹

No estamos del todo de acuerdo con este último concepto, básicamente porque privilegia al contrato de trabajo y nosotros nos hemos

³⁷ Cfr. DE POZZO, Juan. Manual teórico-práctico del trabajo. T. I. Parte general. Segunda edición. Ediar S. A. Argentina, 1967. p. 155.

³⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. Cit. p. 453

³⁹ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Ob. Cit. p. 509.

pronunciado en apartados anteriores en favor del término relación de trabajo por su mayor amplitud y efectividad.

Nuestro ordenamiento laboral vigente define en su artículo 10° al patrón como "la persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores"; más adelante añade un párrafo en el que dispone que si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos. Esta disposición referida a que otros trabajadores que presten servicios por medio de un tercer trabajador se consideran sometidos al mismo patrón de aquél, pudiera parecer a primera vista alarmante por sus implicaciones, no obstante la ley señala como condición para que esto ocurra, el hecho de que tales actos deben realizarse conforme a lo pactado o a la costumbre; con lo cual se denota que sólo existe un deseo de proteger a los trabajadores que aparentemente estuvieran desligados del verdadero patrón.

Además de establecer a quién debe considerarse como patrón, la ley en cuestión señala en su artículo 11° que los directores, administradores, gerentes y en general, las personas que ejerzan funciones de dirección o administración en las empresas o establecimientos, serán consideradas representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

Esta disposición al decir del maestro Euquerio Guerrero, "resulta completamente lógica y necesaria en el caso de una persona moral, pues siendo los integrantes de la misma, como en el caso de los accionistas, personas a veces ignoradas, la representación de ellas ante los trabajadores debe ejercerse por medio de los funcionarios que ejemplifica el legislador, como directores, gerentes, administradores, etc."⁴⁰

Así resultan representantes del patrón el jefe de una oficina, de una sección o de un departamento y en general cualquier persona que tenga la responsabilidad de coordinar, dirigir y vigilar el trabajo de los demás prestadores del servicio. El licenciado Alberto Briceño señala al respecto que un representante, a menos que expresamente este limitado o impedido, puede cambiar de ubicación a un trabajador, acordar con él el nuevo horario, autorizarlo para suspender su labor, justificar retardos o ausencias, sancionarlo e incluso despedirlo. Estos actos obligarán al patrón y afectarán la relación de trabajo."⁴¹

La figura jurídica también persigue desde nuestro punto de vista, evitar en algún patrón la "tentación" de evadir su responsabilidad excusándose en el hecho de no haber sido él quién dió una orden de despido, ascenso o reducción salarial, que desde luego haya incidido sobre los derechos del

⁴⁰ GUERRERO, Euquerio. Ob. Cit. p. 42.

⁴¹ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Ob. Cit. p. 156.

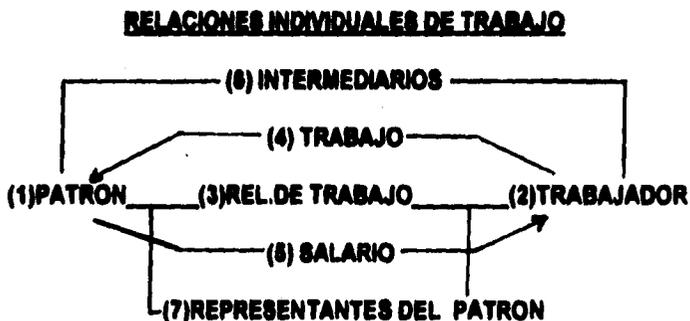
trabajador esgrimiendo la responsabilidad del mismo por obedecer indicaciones de una persona diferente del propio patrón. En este sentido el artículo 47° en su fracción XI consigna como causa de rescisión sin responsabilidad para aquél, el que el trabajador desobedezca a éste o a sus representantes sin justificación, siempre que se trate de órdenes dadas con relación al trabajo contratado. Con lo cual no hay duda: los actos del representante obligan plenamente al patrón frente al trabajador en le relaciones de trabajo.

Con la misma finalidad, a nuestro parecer, de evitar la defraudación al trabajador respecto a sus derechos, la ley reconoce y define en su artículo 12° a la figura jurídica del intermediario, diciendo que es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón. El artículo 13° con una redacción poco afortunada, dispone que no serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que derivan de las relaciones con sus trabajadores; tal sería el caso de una empresa constructora a la que se le encomienda la construcción de unas oficinas, en este evento el beneficiario de la obra será quién ordenó la ejecución de la misma atendiendo a sus necesidades e intereses, pero el patrón de los trabajadores que prestan sus servicios para tal fin lo será el o los dueños de la mencionada empresa que contrató con el beneficiario la construcción de tales oficinas.

Más adelante el mismo precepto interpretado a contrario sensu establece que las empresas que contraten obras o servicios en beneficio de una persona, sin disponer de elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, serán solidariamente responsables con el beneficiario de las obras por dichas obligaciones contraídas con aquéllos.

En base a lo expuesto en los párrafos precedentes, podemos inferir la estrecha relación que existe entre las figuras del representante y del intermediario con respecto al patrón, al que también se le ha denominado empleador y más frecuentemente empresario.

En un afán de presentar en conjunto los términos abordados en el desarrollo de este capítulo, así como las relaciones entre los mismos proponemos la siguiente esquematización:



EN DONDE:

1.-Es la persona física o jurídica que puede organizar y dirigir la prestación del servicio por parte de uno o varios trabajadores, aprovechando los beneficios de aquélla, a cambio de una remuneración y asumiendo, al mismo tiempo, los riesgos de la explotación.

2.-Persona física que libremente presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado siempre a cambio de una remuneración.

3.-Vínculo jurídico que como conexión necesaria e imperativa surge entre quien presta un trabajo y el que como patrón se beneficia del mismo o lo recibe objetivamente, vínculo que trae como consecuencia la actualización del derecho laboral sobre dicha relación y que es independiente del hecho que le dió origen.

4.- Actividad exclusivamente humana tendiente a la creación de satisfactores, prestada por una persona (física) en favor de otra (física o jurídica), aceptando la organización y la dirección de la prestación por parte de ésta a cambio de una remuneración, es decir, una relación jurídica de subordinación y que resulta tutelada por el Estado a través de su legislación laboral.

5.- Retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

6.-Persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

7.-Persona física que por la función que desempeña en la empresa o establecimiento, obliga con sus actos al patrón, en las relaciones de trabajo.

2.6 EL PERSONAL DOCENTE.

En México, a diferencia de muchos otros países latinoamericanos no existe una legislación específica referida al personal docente, por lo tanto tampoco existe normatividad alguna que defina a quién debe considerarse como tal; en atención a esta circunstancia habremos de apoyarnos tanto en definiciones de leyes extranjeras como en la propia experiencia y en los conceptos de investigadores diversos, para llegar a establecer lo que para efectos de este trabajo debe entenderse por docente.

El artículo 1º del Estatuto argentino del Docente señala que

"Se considera docente, ... a quien imparte, dirige, supervisa u orienta la educación general y la enseñanza sistematizada, así como a quien colabora directamente con esas funciones, con sujeción a normas pedagógicas y reglamentaciones del presente estatuto"⁴²

Más adelante el precepto transcrito contiene una reglamentación en la que se aclara qué personas y bajo qué circunstancias quedan incluidas en los diferentes aspectos de: impartición, dirección, supervisión, orientación y colaboración en la enseñanza con el carácter de docentes.

⁴² ESTATUTO DEL DOCENTE Y SU REGLAMENTACION. Vol 1 Ministerio de Cultura y Educación, Argentina, 1973. p. 13.

En nuestro país en lo que se refiere a la educación impartida por el Estado, aquella definición encajaría perfectamente, pues existen diversos cargos: profesores, directores, supervisores, orientadores, coordinadores y promotores entre otros, y todos ellos son considerados como el personal docente del sistema educativo nacional.

Aunque en algunas ocasiones coloquialmente se ha hecho una distinción entre quien imparte clases frente a un grupo y quien coordina, dirige y/o ejecuta diversas tareas educacionales desde un escritorio, llamándole docente al primero y administrativo al segundo. También se ha distinguido una tercera categoría: los investigadores, quienes no ejecutan ninguna de las dos labores mencionadas, ya que básicamente se dedican al análisis y estudio de temas referidos a la educación.

Así vemos que un término que aparentemente estaba sobreentendido requiere una clarificación y determinación adecuadas, especialmente cuando esta investigación pretende abarcar precisamente lo relativo a la situación laboral del personal docente dentro de lo que hemos llamado empresa educativa particular.

En su interesante estudio sobre las escuelas particulares del Distrito Federal, el economista Carlos Muñoz Izquierdo distingue 4 categorías o clases de personal dentro de una escuela particular, a saber:

- 1.- **Personal directivo:** en el que se comprende al director, subdirector técnico, prefecto de disciplina y subdirector administrativo.
- 2.- **Personal docente:** aquí quedan incluidos los profesores de cualquier grado o materia (educación física, música, inglés, etc.).
- 3.- **Personal administrativo:** se refiere a secretarías, contadores, mozos de intendencia, etc.
- 4.- **Personal especial:** aquí se incluyen categorías diversas como psicólogos, orientador vocacional enfermeras, etc.⁴³

En base al contenido del estudio aludido sólo forman parte del personal docente aquellas personas que se desempeñan como maestros en la impartición de cualquier disciplina o materia frente a un grupo. En refuerzo de esta aseveración citamos la siguiente jurisprudencia:

RUBRO: TRABAJADORES DEL ESTADO QUE NO DESEMPEÑAN LABORES DOCENTES.

TEXTO: De lo dispuesto por los artículos 6o. y 8o. del reglamento de la Comisión Nacional de Escalafón de la Secretaría de Educación Pública y 5o., 6o., 7o. y 8o. del Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo del personal de dicha Secretaría, no puede llegarse a la conclusión de que el puesto de Subdirector Secretario

⁴³ Cfr. MUÑOZ IZQUIERDO, Carlos y ULLOA L. Manuel. Estudio sobre las escuelas particulares del Distrito Federal. Vol I Centro de Estudios Educativos A. C. México, 1966. p.p. 26-31.

de Secundaria Nocturna sea de carácter docente, puesto que este término sólo se refiere a los cargos de maestro y, concretamente, el artículo 6o. del Reglamento citado en segundo lugar indica que los cargos docentes son los relativos al desempeño de las funciones pedagógicas. El término pedagogo es sinónimo del de maestro, y de la simple denominación de Subdirector Secretario no se puede concluir que este cargo se refiera a las funciones de un maestro, si no está demostrado que quien lo desempeña imparta enseñanza alguna, pues por el contrario el término sugiere el empleo en un cargo administrativo.

PRECEDENTES:

Amparo directo en materia de trabajo. 907/52. Pablo Gustavo Macías Guillén. 31 de enero de 1955. Mayoría de tres votos.

Instancia: Cuarta sala.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Epoca: 5A

Tomo: CXXIII

Página: 640.

Existe pues coincidencia entre lo señalado en esta única tesis de jurisprudencia de que pudimos disponer y la distinción que de personal

docente hace el investigador Muñoz Izquierdo; por ello en consideración a lo argumentado y para efectos de la presente investigación (sin olvidar que estamos circunscritos al ámbito de la educación privada), entenderemos por personal docente: a todo aquél trabajador que en cumplimiento de su compromiso dentro de la relación de trabajo imparte clases en instituciones educativas particulares, dentro del horario y en el lugar señalados para tal efecto, controlando la asistencia de sus alumnos, haciendo las evaluaciones y reportes necesarios, o que se les indiquen.

2.7 LA EMPRESA EDUCATIVA PARTICULAR.

En la parte final del capítulo anterior (supra 1.5) hicimos referencia a la organización legal de la educación particular, por lo que en este apartado nos limitaremos a exponer lo que nosotros entendemos por empresa educativa particular.

No podríamos cumplir con tal propósito sin aludir al concepto que de empresa nos proporciona la ley de la materia cuando define a ésta como la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, agregando más adelante que por establecimiento debe entenderse a la unidad

técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

El doctor Cavazos estima que "...la empresa es un complejo jurídico, económico y social en donde existe pluralidad de intereses que, siendo en esencia opuestos, deben ser coordinados para obtener una productividad adecuada."⁴⁴

Por nuestra parte y apoyándonos en las definiciones anteriores, consideramos a la empresa educativa particular como la unidad económica dedicada a la distribución remunerada de servicios educativos de distintos tipos y niveles, financiada y organizada por una persona física o jurídica, la que generalmente se constituye bajo las formas de sociedad o asociación civil una vez que ha obtenido la autorización o el reconocimiento de validez oficial requerido para la prestación de aquellos servicios.

En el cumplimiento de los fines de esta empresa son indispensables los servicios del personal docente, que constituye el conjunto más importante (aunque no el único) de los trabajadores de aquélla.

⁴⁴ CAVAZOS FLORES, Baltazar. 35 lecciones de derecho laboral. Sexta edición. Trillas, México, 1989. p. 86.

CAPITULO III

NATURALEZA JURIDICA DE LA RELACION CONTRACTUAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LA EDUCACION PARTICULAR

Hans Kelsen, el brillante teórico del Derecho menciona que "... la función de los tribunales en su capacidad de órganos jurisdiccionales consiste en aplicar, a casos concretos, las normas generales del derecho legislado y consuetudinario... el tribunal tiene que decidir que norma general es aplicable a cada uno de esos casos"⁴⁵ lo cual resulta posible a partir del conocimiento de la naturaleza jurídica del vínculo sobre el cual se suscita una controversia.

En consideración a las observaciones anteriores, en el presente capítulo abordamos lo referente a la naturaleza jurídica del vínculo que se establece entre el personal docente y el o los dueños de la empresa educativa particular; al hablar de la naturaleza jurídica nos referimos al carácter, organización y forma de existir de dicha relación desde el punto de vista del orden legal vigente, en otras palabras, a la ubicación de aquélla en el ámbito del Derecho.

El multicitado vínculo ha sido objeto de reiterada confusión, por lo que indistintamente se le ha encuadrado dentro de alguna de las dos figuras

⁴⁵ KELSEN, Hans. Teoría general del derecho y del Estado. Tr. Eduardo García Maynez. Segunda edición, UNAM, México, 1988. p. 169.

jurídicas que habremos de analizar en los apartados subsecuentes. Por un lado éste se ha considerado como una prestación de servicios profesionales, por lo que se le ubica en el ámbito del Derecho Civil, pero por otra parte se le considerado como una relación de trabajo, quedando así ubicado en el marco del Derecho Laboral.

En ambos casos se trata de contratos, aunque de diferente naturaleza. Con el afán de contribuir a dilucidar dicha controversia, aquí exponemos de manera breve cada uno de aquéllos por separado y reservamos para el apartado final un análisis de las convergencias y divergencias entre ambas figuras jurídicas.

3.1 LA PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES CON EL CARACTER DE ASALARIADO.

La libertad de trabajo consagrada en el artículo 5º Constitucional es una de las garantías individuales con mayor sentido humano de las contenidas en nuestra ley suprema, ya que contribuye a la felicidad del hombre, al darle la facultad de elegir la actividad a la que se dedicará, teniendo en cuenta sus intereses, fines y desde luego sus posibilidades. Dicha libertad tiene algunas limitaciones emanadas del propósito de proteger al ser humano y salvaguardar a la colectividad; las mismas se encuentran enunciadas en el mencionado precepto, una en especial, la del requisito del título para el ejercicio

profesional nos remite al asunto que nos interesa. Esta la encontramos en el segundo párrafo del multicitado artículo que a la letra dice:

"...La ley determinará en cada Estado, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo..."

Por su parte la Ley Reglamentaria del artículo 5º Constitucional establece en su artículo 2º:

"Las profesiones que necesitan título para su ejercicio son las siguientes:....profesor de educación preescolar, primaria y secundaria..."

En el mismo sentido el artículo 21 de la nueva Ley General de Educación prevé en su segundo párrafo que:

"Para ejercer la docencia en instituciones establecidas por el Estado, sus organismos descentralizados y por los particulares con autorización o con reconocimiento de validez oficial de estudios, los maestros deberán satisfacer los requisitos que, en su caso, señalen las autoridades competentes".

Más adelante la misma Ley, en su capítulo V referido a la educación impartida por los particulares establece como uno de los requisitos que deben satisfacer los dueños de estas instituciones para obtener el reconocimiento de

validez oficial de estudios (o autorización en su caso), el demostrar que cuentan con personal que acredite la preparación adecuada para impartir educación.

Todo ello nos remite a sostener que la docencia es una actividad realizada por profesionistas, puesto que su ejercicio requiere de título .

Tradicionalmente se ha considerado que el trabajo desarrollado por un profesionista, (entendiendo por tal, aquella persona con cierto grado de especialización y estudios amparados por un título) es en realidad una prestación de servicios profesionales, porque conlleva asesoría, supervisión o dirección en la ejecución de determinadas labores que le son encomendadas. A cambio de dicha actividad recibe una retribución denominada honorarios.

Aún cuando la legislación no lo prevé de esa manera, por costumbre se ha ubicado mentalmente al obrero como trabajador y al profesionista como una especie de "comerciante" independiente que "vende" sus conocimientos, aunque de acuerdo a lo expuesto en relación al concepto de trabajador nada impide que un profesionista ingrese en aquella categoría cuando se cumplan las condiciones requeridas para la misma, (supra incisos 2.1 y 2.4). En apoyo de esta afirmación el artículo 37 de la Ley Reglamentaria del artículo 5º Constitucional relativa al Ejercicio de las Profesiones en el Distrito Federal, establece:

"Los profesionistas que ejerzan su profesión en calidad de asalariados, quedan sujetos por lo que a su contrato se refiere, a los preceptos de la Ley Federal del Trabajo y a los estatutos de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión en su caso".

Por otro lado la propia Ley Federal al definir el trabajo del que se ocupa esta disciplina lo hace diciendo que es "toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación requerido por cada profesión u oficio".

Así pues nos explicamos como el trabajo desarrollado por un profesionista comúnmente, y en muchas ocasiones erróneamente denominado prestación de servicios profesionales, lo puede llevar a obtener el carácter de asalariado y con ello a la necesidad de contar con la tutela del Derecho del Trabajo, que como lo afirma el distinguido maestro De la Cueva "...es un imperativo donde quiera que exista el trabajo humano subordinado."⁴⁶ en este caso la retribución recibida por el profesionista en cuestión no recibe el nombre de honorarios, sino el de salario.

Sin embargo, es evidentemente innegable la existencia de profesionistas cuya labor es independiente, los cuales prestan sus servicios a clientes, no a un patrón y reciben honorarios, no un salario, cuyo vínculo jurídico encaja

⁴⁶ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p. 185.

perfectamente dentro del Derecho Civil , pero al mismo tiempo hay profesionistas que como lo hemos mencionado en párrafos anteriores, realizan un trabajo subordinado, por lo que su vínculo jurídico entra en el marco del Derecho Laboral. Para estar en condiciones de establecer con claridad una "frontera" entre ambos, consideramos pertinente entrar al análisis de las figuras jurídicas que hacen posible la existencia de uno y otro.

Inicialmente nos ocuparemos del primero de ellos, el que corresponde al Derecho Civil, para lo cual en el siguiente apartado nos proponemos el análisis del contrato de prestación de servicios profesionales.

3.2 EL CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS.

El Código Civil vigente en su libro cuarto, Título Décimo, en cinco capítulos regula los diversos contratos de prestación de servicios, algunos de los cuales, al decir del maestro Francisco Lozano, han salido de la esfera del Derecho Civil para formar parte de otras ramas del Derecho como el Laboral, Mercantil y Administrativo entre otras; tal es el caso de los contemplados en el capítulo primero, cuyo contenido es un artículo único (2605) que nunca ha constituido derecho positivo debido a que los contratos a que se refería fueron

reglamentados por la Ley Federal del Trabajo que entró en vigor con anterioridad al Código Civil.⁴⁷

En el capítulo segundo nuestra legislación civil prefirió codificar y reglamentar exclusivamente los contratos de prestación de servicios profesionales de los profesionistas no asalariados, es decir, aquéllos que laboran mediante honorarios que reciben de sus clientes y es precisamente de este contrato del que habremos de ocuparnos enseguida.

Dentro del curso de Contratos, el distinguido jurista Francisco Lozano Noriega miembro de la Asociación del Notariado Mexicano A.C. conceptúa al contrato de prestación de servicios profesionales como aquél "...por virtud del cual una de las partes, llamada profesionista, mediante una remuneración que toma el nombre de honorario, se obliga a desempeñar en beneficio de la otra, a la que podríamos llamar cliente, ciertos trabajos que requieren una preparación técnica, y en ocasiones, un título profesional para su ejercicio".⁴⁸

En el Código Civil este contrato se encuentra regulado en los artículos 2606 al 2615, en ellos no se le define sino que exclusivamente se señalan los efectos de su celebración.

⁴⁷ Cfr. LOZANO NORIEGA, Francisco. Cuarto curso de Derecho Civil. Contratos, Quinta edición. Asociación Nacional del Notariado Mexicano A.C., México, 1990. p. 293.

⁴⁸ *Ibidem*. p.p. 294-295.

Siguiendo la clasificación propuesta por el jurista anteriormente aludido, diremos que se trata de un contrato con las siguientes características:

- **Bilateral o sinalagmático:** ya que se producen obligaciones recíprocas para las partes; el profesionalista contrae la obligación de prestar los servicios, en tanto que el cliente adquiere la obligación de pagar por esos servicios una remuneración que toma el nombre de honorario.
- **Oneroso:** en virtud de que del contrato derivan provechos y gravámenes recíprocos, para el profesionalista, el provecho es la remuneración y el gravamen es el trabajo que está obligado a prestar; para el cliente el provecho es la utilidad que le presta el profesionalista con su trabajo y el gravamen es el pago que debe hacer por los servicios prestados.
- **Consensual:** porque la ley no exige ninguna formalidad especial; el contrato se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades. Generalmente se otorga en forma escrita, pero esto sólo como medio de prueba, siendo irrelevante para la validez o perfeccionamiento del mismo.
- **Principal:** en razón de poseer una vida independiente, pues no se deriva de ningún contrato preexistente.
- **Intuitu personae:** porque la identidad de las partes que celebran el contrato desempeña un papel muy importante. En especial la del

profesionista, por los conocimientos, por su capacitación técnica, etc., ya que son éstas las cualidades que se han tomado en cuenta para encomendarle la ejecución de determinados trabajos o servicios.

Los requisitos de existencia, al igual que para todo contrato son el objeto y el consentimiento. En el caso de la prestación de servicios profesionales, el objeto del contrato son hechos, los cuales deben ser posibles y lícitos.

Respecto al consentimiento no existe una regla especial en torno a la forma en que debe manifestarse.

Los requisitos de validez son: la capacidad, consentimiento exento de vicios, objeto, motivo o fin lícitos y que el consentimiento se exprese en la forma establecida por la Ley. Este último requisito en el caso del contrato al que nos referimos, no existe, por tratarse de un contrato consensual.

En cuanto al objeto, ya mencionamos que debe tratarse de un hecho lícito y posible. Por lo que respecta al consentimiento cuya manifestación no está regulada en la Ley, sólo diremos que debe estar exento de vicios; por ejemplo, un error acerca de la persona del profesionista daría por resultado la nulidad del contrato, según lo establece el propio doctor Lozano Noriega.

La capacidad observa requisitos diversos para cada una de las partes. Para el profesionalista, además de la capacidad general a la que se refiere el artículo 1798 del C.C., debe tener una capacidad especial, que debe ser la posesión del título que lo acredite para el desempeño de su profesión, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 2608 del mismo ordenamiento. Por su parte, el cliente, en tanto no contrae una obligación de tipo especial le basta con la simple capacidad para contratar y sólo en caso de comprometerse e transmitir la propiedad de una cosa, entonces sí se le debe exigir la capacidad especial de disposición, aunque esto no es lo común.

Así queda clasificado el contrato de servicios profesionales como bilateral o sinalagmático, oneroso, consensual, personal e intuitu person y los efectos de su celebración, es decir, las obligaciones que engendra son a saber:

Para el profesionalista:

- 1.- Prestar al servicio, poniendo todos sus conocimientos, su actividad y su talento en el desempeño leal del trabajo encomendado.
- 2.- Desempeñar el trabajo personalmente, en razón de que se trata de un contrato intuitu person en el que la identidad del profesionalista desempeña un papel importantísimo.
- 3.- Dar aviso oportunamente a la persona que lo ocupa cuando no pueda continuar prestando sus servicios, quedando obligado a satisfacer los daños y

perjuicios que se causen cuando no diere aviso con oportunidad. Respecto de los abogados se observará además lo dispuesto en el artículo 2589 del Código Civil.

4.- Observar el cumplimiento de las reglas que rigen las obligaciones de hacer (artículos 2027 y 2080 C.C.): responder de la negligencia, impericia o dolo manifestados en la prestación de los servicios.

5.- Guardar secreto sobre los asuntos que sus clientes le confíen salvo los informes que deba proporcionar conforme a las leyes respectivas (artículo 2590 C.C.).

Para el cliente:

1.- Su obligación básica es la de pagar honorarios al profesional bajo las siguientes reglas:

- a).- Si hay aranceles debe atenderse a los mismos.
- b).- Si el arancel señala un límite máximo o mínimo queda a determinación de las partes la elección de uno u otro.
- c).- Si no hay arancel se atenderá al convenio que hayan celebrado las partes contratantes.
- d).- Si no hay arancel ni convenio, entonces los honorarios se regularán atendiendo a las costumbres del lugar, a la importancia de los servicios prestados, a la del asunto o caso en que se prestaron, a las posibilidades

pecuniarias del cliente, a la reputación profesional que tenga adquirida el profesionalista.

2.- Pagar los honorarios en el lugar y época convenidos; a falta de convenio el cliente debe pagar inmediatamente que se le preste el servicio o al finalizar el trabajo.

En caso de que haya pluralidad de clientes, éstos responden solidariamente de los honorarios y de los anticipos, pudiendo el profesionalista exigir el pago a cualquiera de ellos o demandarlos conjuntamente, según lo prevé el artículo 2611 del Código Civil; atendiendo al artículo 2612 del mismo ordenamiento, cuando hay pluralidad de profesionalistas, éstos individualmente podrán cobrar los servicios que cada uno haya prestado o sea conforme a una simple mancomunidad.

3.- Finalmente, el cliente está obligado conforme a los artículos 2609, 2610 y 2611 al pago de las expensas que hayan de hacerse en el negocio o servicios encomendados, además de acuerdo al artículo 2613, los profesionalistas podrán exigir el pago de sus honorarios haya o no tenido éxito el negocio, salvo pacto en contrario.⁴⁹ El distinguido jurista Sánchez Medal agrega como una obligación más del cliente, el pago de los daños y perjuicios que eventualmente

⁴⁹ Cfr. *Ibidem*. p.p. 293-298.

se le hubieran causado al profesionista con motivo de la prestación del servicio.⁵⁰

En cuanto a la forma de terminación de este contrato no existen modos o reglas especiales por lo que habrá que estar a las reglas generales de terminación de todos los contratos.

Las causas que por lo general dan fin a este contrato son: la conclusión del negocio, asunto o servicio encomendado al profesionista, la imposibilidad objetiva de seguir prestando el servicio y el mutuo consentimiento de las partes.

Hasta aquí hemos abordado lo referente a la clasificación y elementos de este contrato, no obstante quedan por exponer los aspectos relacionados con las consecuencias fiscales derivadas del mismo, tanto para el cliente como para el profesionista; por el momento sólo adelantamos que éste último paga impuesto sobre la renta como persona física y, por lo tanto, se encuentra obligado a darse de alta ante la SHCP y presentar sus declaraciones conforme lo prevé la legislación fiscal. Sin embargo, el tratamiento de esas cuestiones lo reservamos para el apartado final del presente capítulo (infra 3.4). Enseguida pasaremos a analizar el segundo de los contratos propuestos inicialmente.

⁵⁰ SANCHEZ MEDAL, Ramón. Contratos. Undécima edición. Porrúa, México, 1991. p. 327.

3.3 EL CONTRATO DE TRABAJO.

Respecto de este contrato, a diferencia del analizado en el apartado anterior, si existen definiciones expresas, como la del artículo 20 de la legislación laboral que establece "...es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario", el primero recibe el nombre de trabajador y el segundo el de patrón. Sus elementos esenciales son los mismos que los que constituyen la relación de trabajo.

Este contrato pasó por muchas vicisitudes antes de haber podido desligarse de los contratos civiles, ya que los códigos de aquella disciplina lo reglamentaron por muchos años. En él imperaban los principios de la igualdad de las partes y de la autonomía de la voluntad; pero a partir de la Constitución Mexicana de 1917 el concepto de contrato de trabajo cambió radicalmente convirtiéndose en un contrato evolucionado según palabras del constituyente Macías; aún cuando no cambió su nombre en el fondo ya no hay propiamente un contrato en el que imperen aquéllos principios, sino que por encima de la voluntad de las partes están las normas que favorecen al trabajador, de manera que es la ley la que suple su voluntad para colocarlos en un plano de igualdad.

A pesar de lo mencionado en el párrafo anterior, si fuéramos a examinar este contrato desde el punto de vista de la doctrina civilista podríamos decir, siguiendo al doctor Borrel Navarro, que se trata de un acto:

- * **Bilateral o sinalagmático:** ya que establece derechos y obligaciones mutuas entre las partes intervinientes: patrón y trabajador.
- * **Oneroso:** porque significa carga o gravámen recíproco, en el que cada una de las partes contratantes da una prestación equivalente a las que recibe: trabajo por salario en este caso.

- * **De tracto sucesivo:** porque sus efectos no se agotan en el acto mismo de su celebración, sino que continúan durante toda su vigencia o durante toda la prestación del servicio.
- * **Conmutativo:** pues las prestaciones que se deben las partes son inmediatamente ciertas y conocidas.
- * **Intuitu personae:** para el trabajador, ya que para el patrón no es personal, puesto que sus obligaciones pueden ser cumplidas por otro como en el caso de la sustitución patronal, además de que aquellas no se extinguen con la muerte del patrón, lo que sí ocurre en el caso del trabajador.⁵¹
- * Podemos agregar que se trata de un contrato **DIRIGIDO** puesto que aunque hay voluntades en acuerdo, existe una norma que dirige parte del contenido del pacto, a través de disposiciones de orden público que

⁵¹ Cfr. BORREL NAVARRO, Miguel. Ob. Cit. p.p. 146-147.

limitan y condicionan la voluntad. por otro lado, no es una obligación legal a cargo del patrón elaborar el contrato individual de trabajo si existe en la empresa o establecimiento Contrato- Colectivo o Contrato- Ley, en virtud de lo dispuesto en el artículo 24 de nuestra Ley Federal del Trabajo.

Siguiendo el mismo orden que el establecido para el análisis del contrato de prestación de servicios profesionales diremos que este otro, también requiere un objeto lícito y posible; el consentimiento de las partes puede ser expreso o tácito, respecto de este último la Ley si establece cómo debe manifestarse, señalando que debe hacerse por escrito mediante el propio contrato y aún más, señala cuál debe ser su contenido mínimo (artículo 25 Ley Federal del Trabajo) , sin embargo, no deja sin protección al trabajador cuando se incumple este requisito, ya que imputa al patrón la falta de aquélla formalidad y admite otros medios para probar las condiciones de trabajo.

En cuanto a la capacidad de las partes, tratándose del trabajador la Ley prohíbe la utilización del trabajo de menores de 14 años y de los mayores de esta edad y menores de 16 que no hayan terminado su educación obligatoria. Al patrón que emplee a trabajadores menores se le impone una sanción señalada en el artículo 879 de la Ley Federal. Por lo que respecta a los mayores de 16 años, pueden prestar libremente sus servicios con las limitaciones establecidas en la ley. En tanto que los menores de 14 y mayores

de 16 necesitan autorización de sus padres o tutores y, a falta de ellos, del sindicato al que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje; del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política del lugar. Al patrón le basta con la capacidad general a la que se refiere la legislación civil. Consideramos que esto es razonable aunque la legislación laboral no prohíbe expresamente a un menor contratar los servicios de uno o varios trabajadores.

Independientemente de que dentro de la concepción de la relación de trabajo, resulta impropio, como se hace tratándose de los contratos civiles, plantear el problema de los denominados requisitos esenciales o de existencia y los de validez, es lógico que se hayan planteado problemas relacionados con tales requisitos.

En relación con las formalidades requeridas para la celebración de este contrato, el artículo 24 de la legislación aludida dispone que "las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito, cuando no existan contratos colectivos aplicables ... deberán elaborarse dos ejemplares por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte". En el artículo 25 se dispone que: "...el escrito en el que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

- I). Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón. II).- Si la relación es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado. III).- El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible. IV).- El lugar o lugares donde

deba prestarse el trabajo. V).- La duración de la jornada. VI).- La forma y el monto del salario. VII).- El día y lugar de pago del salario. VIII).- La Ind cación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley, y IX).- Otras condiciones de trabajo, tales como los días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.

Según hemos visto por lo señalado en el artículo 25, el contrato individual de trabajo puede ser de tres clases: por tiempo determinado, para obra determinada y por tiempo indeterminado. A falta de estipulación en este sentido, se entenderá celebrado por tiempo indeterminado. En caso de que el contrato se celebre por tiempo fijo, deberá precisarse con toda claridad la fecha de su terminación; pero si vencido el término que se hubiere fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

Antes de pasar a la exposición de las obligaciones de las partes, debemos recordar que se ha considerado a la subordinación como la característica esencial del contrato individual de trabajo, identificándola como el elemento distintivo que permite diferenciarlo de otras relaciones o contratos jurídicos que le son semejantes.

El maestro De la Cueva la define breve y claramente diciendo que es "...una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue convenientes para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo."⁵²

En cuanto a las obligaciones que surgen para las partes, este aspecto se encuentra ampliamente regulado en el Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo, en los artículos del 132 al 134 los cuales no se limitan a establecer obligaciones, sino que además señalan las prohibiciones para uno y otro. De pretender enumerar aquí todas ellas haríamos un listado demasiado extenso, además poco práctico, pues resulta más conveniente consultar dichos artículos directamente en la Ley. Aquí sólo nos limitaremos a apuntar que en las relaciones laborales, existen lo que se ha dado en llamar obligaciones de base (entiéndase básicas o principales) que son a saber: para el trabajador la prestación del trabajo de manera personal y subordinada atendiendo en todo tiempo a la observancia de las disposiciones laborales que le sean aplicables, para el patrón, el pago del salario y demás obligaciones que la propia ley le impone.

De la simple lectura de los artículos aludidos líneas arriba, se deduce la escasa importancia de la voluntad de las partes en la celebración de este

⁵² DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit: p.203.

contrato, ya que los efectos que se producen provienen, fundamentalmente, de la Ley y de los contratos colectivos.

Por ello, acertadamente apunta el maestro De la Cueva que "... el empleo del término contrato no ha de hacer pensar en un retorno a la concepción contractualista del Derecho Civil, ni siquiera una aceptación parcial para el caso en que efectivamente exista el acuerdo previo... pues su única significación... estriba en que el trabajador adquiere la obligación de poner su energía de trabajo a disposición del patrono a partir de la fecha estipulada y en que el empresario tiene derecho a utilizarla y asume la obligación de pagar el salario."⁵³

3.4 SIMILITUDES Y DIFERENCIAS ENTRE LOS CONTRATOS EXPUESTOS.

Una vez destacados los contenidos y estructura de ambos contratos pasaremos ahora a exponer los puntos de convergencia y divergencia existentes entre los mismos; inicialmente señalaremos que estos contratos guardan, entre otras las siguientes

Similitudes:

⁵³ *Ibidem.* p. 193.

I.- Ambos son contratos bilaterales y sinalagmáticos, porque se producen obligaciones recíprocas para las partes aunque denominadas de diferente manera.

II.- Ambos son igualmente contratos onerosos, porque de los mismos derivan provechos y gravámenes recíprocos, consecuentemente cada parte recibe algo de la otra.

III.- Ambos son contratos intuitu person y curiosamente en ambos es primordial la identidad de quien realiza el trabajo o presta el servicio, con la salvedad de que en el derecho laboral para el patrón, el contrato no es personal, en razón de que el vínculo subsiste a pesar de que cambie la identidad de este último.

IV.- Ambos son contratos consensuales, porque la Ley no exige formalidad especial. En el caso de la prestación de servicios profesionales, lo común es que el contrato se otorgue en forma escrita y, por lo que respecta al contrato de trabajo, aunque la ley relativa sí establece que debe contener el mismo, admite y reconoce las mismas consecuencias a la relación de trabajo, la cual surge independientemente del hecho que le dé origen. Aunque no queda a la voluntad de las partes la fijación de condiciones inferiores a las mínimas forzosas que establece la legislación laboral y en el caso de que se pacten, éstas no tendrán validez ante el tribunal competente.

V.- Los dos son contratos conmutativos, pues las prestaciones que se deben las partes son inmediatamente ciertas y conocidas.

VI.- Ambos son contratos principales porque nacen y subsisten por sí solos, independientemente de otros contratos y obligaciones, aunque nuevamente en el caso del contrato de trabajo, puede coexistir simultáneamente con un contrato colectivo o con un contrato ley, casos en los cuales cumplirá aquél únicamente con la función de individualizar la relación de que se trate.

VII.- Los dos son contratos nominados en virtud de que están instituidos en las leyes, uno en el Código Civil y el otro en la Ley Federal del Trabajo.

VIII.- Ambos son de tracto sucesivo, ya que se cumplen escalonadamente a través del tiempo .

IX.- Finalmente, ambos son contratos definitivos, en virtud de que contienen la voluntad presente de las partes por lo que no posponen su concreción hasta la celebración de un nuevo acuerdo.

A pesar de la gran cantidad de similitudes entre los contratos de trabajo y de servicios profesionales, éstos poseen diferencias considerables, no tanto en número como en importancia, entre ellas podemos mencionar las siguientes

Diferencias:

I.- El contrato de prestación de servicios rige una relación instituida por la voluntad de las partes, en tanto que el de trabajo se convirtió en una relación instituida por leyes de interés público y de carácter irrenunciable.

II.- El contrato de prestación de servicios profesionales se concierta entre particulares en un plano de igualdad, en tanto que en los contratos laborales, la igualdad de las partes no es originaria, sino que se consigue mediante la aplicación de la Ley Federal del Trabajo.

III.- Los tribunales del orden común (civiles) son los competentes para conocer de las controversias que puedan surgir entre las partes contratantes de los servicios profesionales, en tanto que las controversias derivadas de un contrato de trabajo son exclusivamente de la competencia de los tribunales laborales.

IV.- El contrato de trabajo está previsto y regulado en la Ley Federal del Trabajo, por su parte, al contrato de prestación de servicios profesionales lo contempla y regula el Código Civil.

V.- En el contrato de prestación de servicios profesionales el profesionista tienen reservada para sí la organización y dirección de los servicios que presta al cliente, esto incluye normalmente el horario, los recursos, la forma y el lugar en que se prestan los mismos. Por su parte, en el contrato de trabajo, el trabajador no goza de aquélla autonomía, sino que desarrolla un trabajo

subordinado; es decir, está sujeto a órdenes, a un horario y a seguir instrucciones precisas acerca de cómo desarrollar el trabajo encomendado.

VI.- Para el patrón, la celebración de un contrato de trabajo implica el surgimiento de obligaciones de diversa índole que la de uno de prestación de servicios profesionales no conlleva para un cliente, entre ellas se encuentran: las derivadas de la seguridad social (servicios médicos: IMSS, SAR, INFONAVIT, etc.); los derechos de preferencia y antigüedad, las vacaciones, el reparto de utilidades, el aguinaldo y los derechos sindicales de los trabajadores entre otros.

VII.- En la relación derivada del contrato de prestación de servicios profesionales, las obligaciones fiscales del profesionista están a cargo de él mismo; en tanto que en el contrato de trabajo, es el patrón el encargado de cumplir con estas obligaciones por el trabajador, ejerciendo la retención mensual de impuesto que le impone el artículo 80 de la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR).

En este sentido se han emitido diversas tesis jurisprudenciales, de las cuales a continuación citamos la siguiente:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Epoca: 7A

Volúmen: 139-144.

Parte: Sexta.

Página: 117.

RUBRO: PRODUCTOS DEL TRABAJO, RETENCION POR LOS PATRONES DEL IMPUESTO SOBRE.

TEXTO: Es obligación del patrón de acuerdo con el artículo 80 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, retener de las percepciones obtenidas por el trabajador, la cantidad correspondiente al impuesto sobre Producto del Trabajo, para enterarla a la autoridad que corresponda, salvo que el patrón haya pactado erogar por su cuenta tal carga fiscal.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO PRIMER CIRCUITO.

PRECEDENTES:

Amparo directo 470/79. J. Antonio Venegas Delgado. 18 de agosto de 1980.

Unanimidad de votos. Ponente: Ignacio Patián Romero.

De la simple lectura de las diferencias hasta aquí apuntadas entre los contratos expuestos, puede observarse lo siguiente: de ninguna manera implica lo mismo para un individuo ostentar la calidad de patrón que la de cliente frente a otro; de igual forma que no conlleva las mismas prerrogativas el poseer la calidad de trabajador que la de profesionista independiente frente a la persona que recibe los servicios; luego, sí importa determinar cuál es la naturaleza de la relación que se establece entre las partes contratantes, para celebrar el

contrato exactamente aplicable a la relación de que se trate y obtener con ello las consecuencias legales que correspondan.

Son tan diferentes esas consecuencias que se producen con la celebración de uno u otro de los contratos expuestos, que la misma Ley del Impuesto sobre la Renta define lo que se considera por ingresos provenientes del salario y en general por la prestación de un servicio personal subordinado; al mismo tiempo en un capítulo diferente hace lo propio con los ingresos provenientes de los honorarios y, en general por la prestación de un servicio personal independiente. Esta distinción se hace indispensable en virtud del diferente tratamiento fiscal que reciben los mencionados ingresos, así como la diversidad existente entre las obligaciones que se generan para las partes contratantes en uno y otro caso.

Sin la pretensión o finalidad de agotar el tratamiento de las implicaciones fiscales de los contratos que venimos comentando, a continuación presentamos un cuadro comparativo de las principales obligaciones de esta naturaleza que se generan para las partes que intervienen en cada uno de ellos.

TRABAJADOR	PROFESIONISTA
*Proporcionar datos para su inscripción en el RFC. *Solicitar constancias de	* Inscribirse en el RFC * Expedir recibos o comprobantes por los honorarios percibidos.

<p>remuneraciones y retenciones al patrón.</p> <p>* Presentar declaración anual sólo en los casos que específicamente señala el artículo 82 F:II de la LISR.</p>	<p>* Llevar la contabilidad de conformidad con el Código Fiscal de la Federación (CFF).</p> <p>* Efectuar pagos provisionales trimestrales del ISR.</p> <p>* Presentar declaraciones trimestrales por los pagos provisionales y declaración anual que se hará en el periodo comprendido entre los meses de febrero y abril.</p>
--	---

PATRON	CLIENTE
<p>*Retener el impuesto a los subordinados conforme a la tarifa del artículo 80 LISR y entregar en efectivo las cantidades a que se refiere el artículo 80 B y 81 del mismo ordenamiento.</p> <p>* Calcular el impuesto anual conforme a la tarifa del artículo 81 de la LISR.</p> <p>* Proporcionar constancias de remuneraciones y retiros a los trabajadores que le presten servicios</p>	<p>*Tratándose de una persona moral, estará obligada a retener el 10% de los honorarios dando constancia de esa retención al profesionista para que pueda acreditarla en sus pagos trimestrales o anuales.</p> <p>* Enterar las retenciones anteriores en su declaración de pagos trimestrales y anual, que presentará en el mes de febrero del año siguiente.</p>

<p>antes del 31 de enero de cada año.</p> <ul style="list-style-type: none">• Solicitar que los trabajadores comuniquen por escrito antes de que se efectúe el primer pago, si prestan servicios a otro patrón y, si éste efectúa el acreditamiento a que se refiere el artículo 80 de la LISR.• Presentar declaración anual de sueldos y retenciones en el mes de febrero de cada año.• Abrir subcuentas bancarias para cada uno de sus trabajadores con la finalidad de integrarlos al SAR.	
---	--

Es significativo el hecho de que esta ley (LISR) considere como servicio personal independiente, la prestación de servicios personales que no queda dentro de las condiciones que la misma ley señale para los servicios personales subordinados; en concreto, debe reunir entre otros los siguientes requisitos:

No trabajar el profesionista dentro de las instalaciones del patrón, en caso de que así sea, los ingresos que obtenga de dicho patrón deberán ser menores del 50% de sus ingresos totales (LISR Art. 78 F. IV).

Que no sean honorarios percibidos por ser miembros de consejos directivos, consultivos o administradores. Esos ingresos corresponden a personal subordinado (LISR Art. 78 F. III).

Aún más, esta ley considera dentro de los ingresos derivados de la prestación de un servicio personal subordinado a los de una categoría que la misma denomina: honorarios preponderantes, dentro de los cuales se comprende aquéllos servicios personales subordinados, aunque se cobren por honorarios, cuando los mismos se realicen en las instalaciones del patrón, siempre que en el año inmediato anterior el trabajador haya percibido de dicho patrón más del 50% del total de sus ingresos.

De conformidad con lo unánimemente reconocido por la doctrina y aquí apuntado en anteriores apartados, todo servicio personal que ostenta la calidad jurídica de subordinado, deviene en una relación de trabajo, por lo tanto no habría discusión, el tipo de contrato que le es propio es el de trabajo.

Volvamos ahora nuestra atención sobre las condiciones en que se da la prestación de servicios del personal docente en la empresa educativa particular. Aquél cumple con su función principal de dar clases, esta labor la realiza dentro de las instalaciones del patrón y dentro del horario que él mismo le establece. Observando en su desempeño lineamientos que le son dados para el control de la asistencia de sus alumnos, elaboración de reportes,

evaluaciones y época de entrega del proyecto de examen. Incluso la forma de planear sus clases no es libre en muchas ocasiones, sobre todo tratándose de los niveles básico y medio. El docente debe atender las indicaciones del o los dueños de la empresa educativa particular respecto al desempeño de su labor. Recibe quincenalmente la retribución económica que le corresponde, que es del mismo monto que la recibida por quienes desempeñan en la empresa una función similar y no pactada en forma individual y diversa por cada uno. En suma, se trata a nuestro parecer de un trabajo personal subordinado.

CAPITULO IV

SITUACION JURIDICO-LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LA EDUCACION PARTICULAR

La educación es sin duda alguna el pilar básico en el que se sustenta el desarrollo de cualquier país. En particular la de carácter privado, ha constituido para muchos Estados un verdadero motor para el avance cultural y tecnológico de sus pueblos. Tal es el caso de Alemania, Inglaterra, Japón y Estados Unidos, por mencionar sólo a los más destacados. Incluso en México este tipo de educación jugó ese papel durante largos periodos, aunque por desgracia en repetidas ocasiones cargó con severos defectos, como el marcado elitismo y su escasa compenetración con la realidad y las necesidades del país.

Es posible que se piense que los buenos resultados del sistema de educación privada en los países mencionados son producto del conjunto de las condiciones socioeconómicas de aquéllos y, aunque no pretendemos negar totalmente lo anterior, nosotros afirmamos que esos resultados se deben en buena parte a la atinada regulación jurídica de dichas instituciones.

Actualmente en nuestro país existen instituciones educativas particulares que a través de generaciones han ganado prestigio y reconocimiento, pero también existen muchísimas que "cambian" alumnado y personal con demasiada frecuencia. Tampoco faltan aquéllas que sólo son

buscadas porque admiten "de todo" , sin grandes requisitos y en cualquier tiempo.

Lo curioso es que en la diferencia entre unas y otras se presenta una constante: el arraigo del personal docente en las primeras, el desarraigo en las segundas. Es decir, en aquellas instituciones educativas con cierto prestigio existe antigüedad entre los maestros, el sistema perdura, porque cuando ingresa un nuevo docente con facilidad se compenetra del mismo. En tanto que en las segundas, con cierta frecuencia se renueva buena parte de los trabajadores docentes y cada año es como "volver a empezar". Se trata de acoplar e instruir rápidamente a los maestros recién ingresados, quienes en muchas ocasiones están a la expectativa de encontrar "algo mejor" , y si lo logran no dudan en abandonar la institución educativa en cualquier tiempo, ya que por lo general en estas empresas las prestaciones para los trabajadores se reducen practicamente a su salario quincenal, sin contar con cuestiones elementales como son los servicios médicos, el pago de vacaciones, aguinaldo.etc. No es raro que los docentes tengan que encargarse incluso de hacer sus declaraciones de impuestos ante Hacienda, ya que la gran mayoría de ellos son contratados como prestadores de servicios profesionales.

Por todo ello y conscientes de que hemos llegado a la parte medular del presente trabajo, en este capítulo nos proponemos abordar lo referente a la falta de una regulación, ya no digamos clara, sino aunque sea mínima de la

relación jurídico-laboral del personal docente con la empresa educativa particular, así como las consecuencias negativas de la misma. En el segundo apartado y como prolongación de lo tratado en el capítulo anterior definiremos nuestra posición en torno a la total competencia del Derecho Laboral para conocer y regular la multicitada relación, pasando enseguida a exponer lo referente a la variedad de condiciones de trabajo en que presta sus servicios el docente en función del nivel educativo dentro del cual se desenvuelve. Finalmente, intentaremos demostrar en la medida de nuestras posibilidades, la necesidad y conveniencia de regular los requisitos básicos de aquella relación en la Ley General de Educación.

4.1 IMPRECISIONES DE LA LEY GENERAL DE EDUCACION RESPECTO A ESTA RELACION.

Quizá el título del presente apartado no sea el más adecuado, ya que como lo señalamos en líneas anteriores, la Ley General de Educación no es sólo imprecisa sino omisa respecto a la relación entre el personal docente y la empresa educativa particular, en ninguno de sus ocho capítulos se ocupa de los derechos y obligaciones de docente alguno. Ni de los pertenecientes al sistema de educación pública, ni de los que laboran en el campo de la educación privada.

Como referencia a este hecho podemos citar un interesante estudio de la investigadora Carmen de Lorenzo, auspiciado por la UNESCO acerca de la situación laboral del personal docente en América Latina, en el que nos revela que los países pertenecientes a la mencionada región pueden agruparse en función del tipo de legislación que afecta a su personal docente, de la siguiente manera:

I.-Países en los cuales se ha dictado un estatuto del personal docente, de enseñanza primaria y media; entre los cuales se encuentran: Argentina, Chile y Perú; o una ley Orgánica del Magisterio, como en Paraguay.

II.-Países en los cuales se ha dictado un estatuto o código del maestro primario (Haití) o del profesor secundario (Uruguay).

III.-Países en los cuales las principales disposiciones relativas al magisterio forman parte del Código de Educación (Bolivia) o de la Ley Orgánica de Educación (Costa Rica, Ecuador, Guatemala, Honduras, Panamá y Venezuela).

IV.-Países en los cuales la situación laboral del magisterio se rige por las mismas disposiciones que afectan a todos los servidores del Estado (Brasil y México).⁵⁴

De lo anterior se colige que nuestro país, considerándolo dentro del marco de América Latina, está ubicado en la categoría de los países sin

⁵⁴ LORENZO, Carmen. Situación del personal docente en América Latina. Editorial universitaria UNESCO, Chile, 1969. p. 14.

legislación específica referida al personal docente, y en efecto, como lo señala la clasificación aludida, en México la situación laboral del magisterio se rige por el Reglamento para los trabajadores al Servicio del Estado, ya que siendo éste el responsable de organizar y administrar la educación pública, el personal que en ella labora deviene en servidor público con relaciones laborales regidas por el apartado B del artículo 123 Constitucional. Aquí lo interesante es resaltar que únicamente quedan comprendidos dentro de esta regulación general los profesores de educación básica y normal, no así, los que laboran en instituciones de educación media superior y superior, que aunque públicas gozan de autonomía, lo que les confiere la categoría de trabajadores en el concepto del apartado A del artículo 123 y, por ende, la tutela de la Ley Federal del Trabajo.

Consideramos fundadamente que nos podemos aventurar a señalar que no existe regulación ni específica ni general que aborde lo referente a la relación jurídico-laboral entre personal docente y empresa educativa particular, cuando apurementemente se regula la situación laboral de los profesores de educación pública, (limitándose al nivel básico y normal) en las mismas disposiciones que afectan a todos los servidores del Estado.

Es pertinente aclarar que desde luego, no pretendemos ni insinuar siquiera que estamos en presencia de una de las llamadas "lagunas del Derecho", pues a lo largo de esta investigación nos hemos valido de

principios generales perfectamente aplicables desde nuestro punto de vista, a la relación jurídica a la que nos venimos refiriendo. Sin embargo, la falta de regulación precisa sí tiene consecuencias negativas en la práctica. Entre las más notorias se encuentran las siguientes:

1.- Una gran cantidad de dueños de escuelas particulares e incluso autoridades educativas (entiéndase inspectores y responsables de incorporación), han llegado a la convicción de que la decisión sobre la forma que ha de asumir la relación jurídica en cuestión es de la absoluta facultad de los primeros. Como si en México las leyes existieran para que los particulares decidan si las cumplen o no, o para que elijan a cuál deben atender. Y aquí es importante recordar que el Derecho Laboral es un imperativo donde quiera que exista un trabajo humano subordinado. En esta área específica cabría preguntarnos ¿Dónde quedó la imperatividad?

2.- Una convicción complementaria a la anterior se ha formado en la mente de muchos de los docentes y profesionistas que se ven precisados a prestar sus servicios en diversas instituciones educativas privadas. Es decir, están tan convencidos de que lo más natural es que las condiciones las imponga el o los dueños de la empresa educativa, que sólo les queda adherirse al ofrecimiento o buscar una mejor oferta; en caso de optar por lo primero no deberán sentirse engañados o defraudados al sufrir descuentos en sus ingresos por haber tenido que asistir a los servicios médicos que ellos mismos tuvieron que pagar (en casos extremos) o que se le fijen cantidades risibles como aguinaldo.

3.- Al incidir las convicciones antes enunciadas sobreviene la aparición de escuelas privadas con un nivel educativo que no supera mucho al de las escuelas públicas y en ocasiones llega incluso a ser inferior. En estas instituciones, los docentes por lo general no permanecen más allá de los 3 o 4 años, y los dueños de la empresa educativa, muchas veces ajenos a la docencia, se convierten en verdaderos mercenarios de la educación.

4.- Cuando algún docente llega a entrar en conflicto con la empresa educativa particular y decide acudir a los tribunales del trabajo para reclamar prestaciones pendientes de liquidación, puede correr con alguna de estas dos suertes: o consigue que la Junta entre al estudio del fondo del asunto y emita un fallo de observancia obligatoria, o bien puede darse el caso, como de hecho ha ocurrido, de que la Junta se declare incompetente para conocer del conflicto, pretextando que el asunto es de la incumbencia de los tribunales civiles, en vista de que el o los dueños de la empresa educativa señalan que aquél se deriva de un contrato de prestación de servicios profesionales. Además son verdaderamente contadas las instituciones que entregan a sus maestros copia del contrato celebrado.

Así pues el no precisar en ninguna parte el tipo de relación jurídica que se establece entre el personal docente y los dueños de empresas educativas privadas, deja a los primeros ante la disyuntiva de continuar igual o confiar en

el buen juicio de un abogado que sea capaz de conjuntar los dispersos elementos jurídicos que le darían la razón y le concederían la aplicación de un derecho que debiera realmente ser imperativo.

4.2 EL TRABAJADOR DOCENTE COMO SUJETO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

En apartados anteriores definimos al docente como un profesionalista, en virtud de que la ley exige el título para el ejercicio de esta actividad en determinados niveles. Ya en la práctica, se observa cierta flexibilidad por parte de las autoridades educativas en la admisión de las plantillas de profesorado para instituciones de educación básica, pues a manera de ejemplo, son admisibles como educadoras, personas que cuentan únicamente con preparatoria y un poco de experiencia.

Por su parte, en el nivel medio superior y superior, en ocasiones basta con tener la calidad de pasante en alguna licenciatura para estar en condiciones de desempeñarse como docente, y si hablamos de escuelas técnicas o comerciales los requisitos son de otro tipo. Efectivamente deberán demostrar que cuentan con la preparación científica y técnica suficiente para el logro de los fines que se persiguen en el instituto o academia de que se trate y los cuales pueden consistir en variadas certificaciones.

A pesar de lo anterior, es innegable que las instituciones educativas privadas con cierto prestigio se imponen a sí mismas como norma, la contratación exclusiva de docentes titulados independientemente del área o nivel del que se trate.

Sin perder de vista esta variedad de circunstancias que se presentan en la práctica, aceptaremos en principio que se trata de profesionistas. Lo que de ninguna manera les impide adquirir la categoría de trabajadores desde el punto de vista del Derecho Laboral, cuando, como veremos más adelante, se cumplen las condiciones impuestas por la propia legislación del trabajo y otros ordenamientos como el Código Fiscal de la Federación (CFF) y la Ley General de Profesiones entre ellos.

Decimos que se cumplen esas condiciones, inicialmente porque desde el punto de vista de la legislación fiscal se consideran ingresos derivados de un trabajo personal subordinado aquéllos que aún cuando se cobren por honorarios, se realicen dentro de las instalaciones del patrón y cuando en el año inmediato anterior el trabajador haya percibido de dicho patrón más del 50% del total de sus ingresos (LISR Art. 78 F. IV)

A lo largo de algunos años de contacto con este tipo de instituciones y maestros hemos podido observar lo siguiente:

• En general los docentes laboran en instalaciones que les son ajenas, por ser éstas propiedad de el o los dueños de la empresa educativa y son rarísimos los casos de docentes que a la vez formen parte de la sociedad o asociación civil que dió origen a dicha empresa.

Respecto a la segunda condición se presentan las siguientes variantes:

• En preescolar y primaria casi todas las escuelas privadas manejan únicamente el turno matutino, en un horario que fluctúa entre las 7:00 A.M. y las 2:00 P.M. . Aproximadamente el 90% del personal corresponde al género femenino para quienes sus percepciones en estas empresas representan el 100% de sus ingresos.

• En el nivel medio y medio superior las circunstancias varían en función del número de horas clase que cada docente imparte, por lo que a este nivel hay maestros que obtienen de una sola escuela el total de sus ingresos, mientras que otros obtienen tan sólo el 50% o 60% de los mismos y deben prestar sus servicios en alguna otra institución educativa.

• Tratándose del nivel superior también existen diversas categorías, a saber, : investigador o profesor de tiempo completo, profesor de medio tiempo y profesor horas clase. En base a ello, las percepciones de los docentes fluctúan entre el 100%, 50% o 40% de sus ingresos totales.

• En institutos y academias en los que se imparten carreras cortas, idiomas y oficios es frecuente que sus docentes laboren en una sola institución y de ella obtengan el total de sus ingresos.

Así pues, observamos que fiscalmente hablando casi la totalidad de los docentes obtienen ingresos de los que el CFF considera como derivados de un trabajo personal subordinado.

Por su parte el artículo 37 de la Ley de Profesiones señala con toda claridad que "Los profesionistas que ejerzan su profesión en calidad de asalariados, quedan sujetos por lo que a su contrato se refiere, a los preceptos de la Ley Federal del Trabajo y a los Estatutos de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, en su caso". De lo que se desprende que los docentes que laboren en el ámbito de la educación pública son profesionistas asalariados, que por estar al servicio del Estado, quedan ubicados en el apartado B del artículo 123 Constitucional y su contrato está regido por el segundo de los ordenamientos citados.

En tal caso podemos afirmar, que los docentes que laboran en el campo de la educación privada son también profesionistas asalariados, sólo que a diferencia de los anteriores, éstos no trabajan para el Estado, sino para un particular, lo que definitivamente los ubica dentro del apartado A del artículo

En el primer apartado del capítulo II señalábamos que no todo trabajo es objeto de regulación por parte del Derecho Laboral y entonces precisamos que esta disciplina sólo se ocupa de aquél que se presta a otro en relación de subordinación y a cambio de una remuneración, condiciones ambas que resultan satisfechas en la labor desplegada por el docente dentro de la escuela particular.

Asimismo al definir a la relación de trabajo, lo hicimos diciendo que es el vínculo jurídico que como conexión necesaria e indispensable surge entre quien presta un trabajo, y el que como patrón se beneficia del mismo o lo recibe objetivamente; vínculo que trae como consecuencia la actualización del Derecho Laboral sobre dicha relación y que es independiente del hecho que le dió origen; el cual produce los mismos efectos que el contrato de trabajo, al que no se opone, sino que complementa y clarifica y sobre el que prevalece en caso de duda o discrepancia. Por lo cual consideramos intrascendente el hecho de que el vínculo entre el docente y la empresa educativa particular se genere a partir de la celebración de un supuesto contrato de prestación de servicios profesionales, pues una somera revisión por parte de la Junta Local de Conciliación, llevará a concluir que se trata en realidad de una relación de trabajo.

De modo que podemos señalar que el docente que presta sus servicios en instituciones educativas privadas es, sin duda, sujeto de aquélla relación.

Conforme a la Teoría Integral del Derecho del Trabajo, tan brillantemente sustentada por el maestro Trueba Urbina, podemos apuntar que los conflictos que se suscitan entre el personal docente y una escuela particular incorporada, autorizada o con permiso, son de la competencia del fuero laboral común y en consecuencia, corresponde conocer de los mismos a los tribunales laborales denominados : Juntas de Conciliación y Arbitraje de los Estados.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación , al realizar una profunda interpretación de la aludida Teoría Integral, ha expedido jurisprudencia sobre la naturaleza de los contratos de trabajo; al señalar que: "... independientemente de que en un contrato se especifique que es de naturaleza civil, si del mismo aparecen acreditadas las características de una relación laboral, debe estimarse que se trata de un contrato de trabajo para todas sus consecuencias legales y contractuales."³⁵

Desde luego el concepto de relación de trabajo plasmado en el artículo 20 de nuestra legislación laboral facilita mucho la atracción a la competencia tanto de Juntas Federales como Locales de Conciliación y Arbitraje de

³⁵ Tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Competencia 35/71 SCJ Séptima época Vol. 35 Quinta parte. Pág. 19 (cuarta sala). Competencia 57/72 SCJ Séptima época. Vol. 47 Quinta parte Pag. 17 (cuarta sala) Amparo directo 4317/71 SCJ Séptima época. Vol. 38 Quinta parte Pag. 16 (cuarta sala). Gaceta laboral No. 2 y 3 de abril a septiembre de 1975 p.p. 5,7 y 9.

múltiples relaciones que por diversos subterfugios legales habían permanecido fuera de su alcance, tal es el caso del vínculo al que nos hemos venido refiriendo a lo largo del presente trabajo.

En consideración a lo expuesto en el presente apartado, podemos concluir que aún cuando ni la Ley General de Educación, ni la ley laboral en su capítulo de trabajo especiales o algún otro ordenamiento se ocupa con precisión de regular el vínculo entre docente y empresa educativa particular; si existen elementos suficientes para encuadrar a éste como una relación de trabajo, esos elementos son proporcionados por los principios generales del Derecho, los postulados básicos de la legislación laboral y la figura de la analogía.

4.3 CONDICIONES DE TRABAJO

Nuestra ley laboral vigente no define las condiciones de trabajo, en su artículo 25 se limita únicamente a señalarlas. De la lectura del artículo 24 se desprende que éstas deberán establecerse por escrito en el contrato individual y que no resulta indispensable su especificación en los casos en que exista un contrato colectivo.

Por supuesto la existencia de contratos colectivos en escuelas particulares es bastante cuestionable, cuando como hemos visto, en muchas de ellas ni siquiera se contempla la ingerencia del Derecho Laboral, en las relaciones con sus docentes.

Volviendo a lo que son las condiciones de trabajo, el Dr. Borrel Navarro las define como "... las estipulaciones que en relación con el trabajo pactado, establecen derechos y obligaciones recíprocas entre el patrón y el trabajador"⁵⁶

Del listado que hace la Ley Federal del Trabajo podemos entresacar los siguientes aspectos como ejemplo de lo que son las condiciones de trabajo:

- La especificación del servicio o servicios que deben prestarse, determinados con la mayor precisión posible.
- El lugar o lugares donde deba prestarse aquél.
- La duración de la jornada, especificación del horario, etc.
- La forma y monto del salario (honorarios)
- El lugar y fecha de pago de aquél.
- La estipulación de los días de descanso y las vacaciones.
- Señalamiento de incentivos, aguinaldo, comisiones, etc.
- Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.

⁵⁶ BORREL NAVARRO, Miguel. Ob. Cit. p. 82

Estas y otras cosas, además de asentar lo datos generales de cada una de las partes al inicio, conforman lo que en materia laboral conocemos como contrato individual de trabajo.

En los siguientes párrafos habremos de referirnos a las condiciones de trabajo en que presta sus servicios el docente en la empresa educativa particular . Como cada nivel posee características propias , realizaremos la exposición refiriéndonos a cada uno en concreto.

MATERNAL Y PREESCOLAR (KINDER)

- * En general a este nivel los docentes corresponden al género femenino y deben usar, casi sin excepción , uniforme consistente en una bata , ropa cómoda y zapatos bajos. El uso de la bata es obligatorio y su diseño corresponde a un modelo predeterminado por cada institución.
- * La especificación del servicio a prestarse se realiza en forma verbal y sólo ocasionalmente en forma escrita. Una de las obligaciones más señaladas de una educadora es jugar con los niños durante el receso o al menos vigilar el desarrollo de sus juegos para evitar o prevenir accidentes. No le está permitido en este lapso, desentenderse del grupo para platicar con sus compañeras o descansar en el salón.
- * La duración de su jornada generalmente oscila entre las 8:00 A.M. y la 1:30 P.M. (con pocas variaciones de una institución a otra). Reciben su pago en

forma quincenal, generalmente a través de un cheque, y en algunas escuelas (muy pocas por cierto), les otorgan además una cantidad en vales. Los días de pago son los 15 y último de cada mes; el lugar, en las oficinas administrativas ubicadas regularmente dentro de la propia institución.

- Los días de descanso y vacaciones están en función del calendario oficial publicado por la SEP.
- El formato de planeación de clases es impuesto por cada institución en particular y existe un día específico para su entrega y revisión.
- Sus percepciones oscilan entre 350 y 900 nuevos pesos quincenales, dependiendo de la institución de que se trate y otras consideraciones, tales como la preparación profesional.

PRIMARIA

- En este nivel, al igual que el anterior, la gran mayoría de los docentes corresponden al género femenino.
- Aproximadamente en la mitad de las escuelas consultadas el uso de uniforme es obligatorio.
- Se manejan incentivos por puntualidad, aprovechamiento del grupo, etc.
- En algunas instituciones manejan diversas categorías entre los docentes de este nivel. Para el establecimiento de las mismas se toman en cuenta principalmente dos aspectos: la preparación profesional y la experiencia del maestro.
- Su jornada de trabajo va de las 7:30 A.M. a las 2:00 P.M..

- * Su pago es quincenal y se realiza por medio de un cheque, al que se puede agregar una cantidad en vales (según la política y prestaciones que maneje cada empresa educativa).
- * Los días de descanso y laborables se establecen en el calendario escolar de la S.E.P.
- * Le metodología y el enfoque pedagógico que debe darse al desarrollo del curso están en función del ideario filosófico-educativo que maneja cada escuela. Esto es muy notorio en colegios como el Salesiano. De tal modo, que el maestro no es quien elige de acuerdo a su preparación profesional tal enfoque, más bien se limite a cumplir con el que le señalan.
- * La forma de planear y evaluar no corresponde a la decisión del docente, pues debe seguir lineamientos.
- * El monto de sus ingresos varía entre los 550 y 1200 nuevos pesos quincenales.
- * Las instituciones que ofrecen al docente, además de un mejor sueldo otras prestaciones como el SAR, IMSS, vales, aguinaldo y hasta utilidades en ciertos casos, son muy solicitadas por los maestros; pero el acceso a ellas es difícil por la cantidad de requisitos que piden y la oferta de mano de obra de que disponen.
- * El contrato que celebran el docente y la empresa, de manera invariable (al menos en las escuelas visitadas) queda en poder de la segunda, independientemente de que éste sea de trabajo o de prestación de servicios profesionales.

* El jefe inmediato del docente es el coordinador o director técnico, que es la persona que en representación del dueño o dueños de la empresa, vigila el cumplimiento de las normas impuestas por aquél o aquéllos.

SECUNDARIA

* Las escuelas que ofrecen este nivel educativo cuentan con los dos anteriores (preescolar y primaria) podríamos decir que en su totalidad. No tenemos noticia de alguna institución educativa privada que cuente sólo con los estudios secundarios, desde luego nos estamos refiriendo al sistema educativo escolarizado, en el que se sigue el programa y calendario escolar de la SEP, no a las modalidades abiertas o cursos intensivos.

* En este nivel educativo los docentes son contratados por horas. 20 de ellas equivalen a una base en la educación pública.

* La mayoría de las secundarias privadas tienen tres o menos grupos de cada grado, motivo por el cual un mismo docente atiende a los tres grados en una misma materia o imparte 2 o 3 materias en el mismo grado.

* El uso de uniforme no es común en este nivel.

* El pago también es quincenal.

* El horario o jornada de trabajo presente algunas variantes a partir de este nivel educativo en adelante. Ello se debe a que se procura satisfacer la atención de todos los grupos pero tomando en consideración tanto la disponibilidad de horario de los docentes como el acomodo de sus intervenciones, de tal forma que se evite en lo posible la incidencia de las

"horas ahorcadas", en las que los maestros deben permanecer en la institución pero sin tener clase con grupo alguno. Independientemente de lo anterior, la ubicación de las horas de trabajo se hace dentro del lapso comprendido entre las 7:00 A.M. y las 2:00 P.M., pues no tenemos noticia de la existencia de secundarias particulares con turno vespertino.

* Los honorarios que percibe el docente se establecen por unidad de tiempo, que en este caso son las horas. El pago de cada una oscila entre los 18 y 30 nuevos pesos, dependiendo de la ubicación y características de la empresa educativa particular de que se trate.

* En este nivel, los lineamientos a seguir para la ejecución del trabajo del docente son muy precisos, es decir, existen normas para la planeación, impartición y evaluación de las clases. Además si en la institución se sigue algún postulado filosófico o corriente pedagógica, el maestro está obligado, al igual que en los niveles anteriores, a apegarse a ella en el desempeño de su trabajo.

PREPARATORIA Y UNIVERSIDAD

* En estos dos niveles las condiciones de trabajo son muy similares, incluso en el monto de los sueldos.

* La contratación es por horas, aquí a diferencia de la secundaria, existen varios docentes que trabajan menos de 15 horas a la semana (algunos sólo 3 o 4), especialmente si la escuela no cuenta con muchos grupos. En grandes instituciones como el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores Monterrey

(ITESM), el Instituto Tecnológico Autónomo Metropolitano (ITAM), la Universidad Autónoma de Guadalajara (UAG), los colegios La Salle, etc., también se realiza la contratación de profesores en la modalidad de: medio tiempo o tiempo completo además de la de horas.

* El sueldo y demás prestaciones son tan variadas como las instituciones que ofrecen estos niveles académicos. Así existen desde empresas educativas que pagan a 16 pesos la hora, hasta aquellas que llegan a pagar 40, 60 y 80 pesos por el mismo lapso. Desde luego son muy contadas las instituciones privadas que ofrecen un pago superior a los 35 pesos por hora, ya que en la mayoría este concepto oscila entre los 16 y 35 pesos.

* En lo que se refiere a las prestaciones, existen escuelas privadas en donde el sueldo, aguinaldo, vacaciones, utilidades, vales, seguro, SAR, etc. supera en mucho a las condiciones de trabajo en las instituciones públicas del mismo nivel educativo como el Colegio de Ciencias y Humanidades (C.C.H.), la Escuela Nacional Preparatoria, los Cebetis, la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), el Instituto Politécnico Nacional (IPN), etc. Algunas de las instituciones que se encuentran en este caso son : la Universidad Iberoamericana, el ITAM, el ITESM, la Universidad Anáhuac, el Colegio Salesiano, la Universidad Franco-Mexicana, la Universidad del Tepeyac, la preparatoria La Salle, entre otras.

Sin embargo, al mismo tiempo existen instituciones más pequeñas, menos prestigiadas y conocidas pero mucho más numerosas, que limitan sus prestaciones al pago de honorarios, dentro de este grupo podemos mencionar

a las siguientes: Instituto Tecnológico Mexicano, Preparatoria León Tolstoi, UNITEC, Centro Universitario Isidro Fabela, Escuela Preparatoria de Cuautitlán, ICEL, etc. (la lista sería demasiado prolija). Algunas otras agregan al sueldo, los servicios médicos y al aguinaldo como al Centro de Estudios Universitarios Grupo Sol, la Universidad Mexicana, la Preparatoria de Cuautitlán Izcalli, etc.

* Nos llamó la atención el hecho de que en una de las instituciones mencionadas, concretamente la Preparatoria y Universidad del Tepeyac, se da de alta en el IMSS sólo a los docentes que trabajan de 18 horas a la semana en adelante, no así a los que son contratados para una jornada menor (no encontramos en la legislación del trabajo o de la seguridad social una norma que estableciera ese límite).

* El uso de uniforme no es común, aunque hay algunas excepciones. Lo que sí es frecuente es que se pida al docente que vista de traje o su equivalente en ropa formal.

* El pago generalmente es quincenal.

* El horario o jornada de trabajo depende de la forma de contratación. Si es por medio tiempo puede ir de 7:00 A.M. a 2:00 P.M. o de 3:00 P.M. a 9:00 P.M. Si es de tiempo completo entonces va de 7:00 A.M. a 18 :00 P.M. con un intervalo para comer; y si es por horas (que es el más común en la mayoría de las empresas educativas particulares de estos niveles), entonces es aplicable lo mencionado para las escuelas secundarias.

INSTITUTOS O ACADEMIAS

* En esta clase de empresas educativas, la variedad en el tipo, contenido y características de la educación que imparten constituye una gama demasiado amplia y aún con menos control por parte de las autoridades educativas que las modalidades anteriormente descritas, motivo por el cual habremos de limitarnos a la presentación de algunas de las condiciones básicas de trabajo en las mismas.

* La contratación es por horas.

* Si se trata de academias que ofrezcan capacitación o adiestramiento en oficios que no requieran reconocimiento de validez oficial de estudios (mecánica, corte y confección, belleza, electricidad, etc.) a los docentes no se les exige certificación de estudios, ya que a veces basta con la experiencia en la práctica de tal actividad.

* En el caso de los institutos que ofrecen estudios de computación, se presenta un caso curioso: como son muchos los requisitos que les pide la S.E.P. para poder incorporarlos, la mayoría de ellos funciona sin tal reconocimiento. Los dueños son quienes diseñan los contenidos del plan de estudios, ellos mismos determinan los requisitos que deben satisfacer quienes deseen impartir clases dentro de las instalaciones de los mencionados institutos.

* Los dueños también determinan el monto de los honorarios, fijándolos por unidad de tiempo. El número de docentes es reducido y la mayoría de ellos trabaja todo el día, percibiendo un sueldo de 15 a 25 nuevos pesos la hora.

* En institutos y academias es más frecuente que la única prestación sea el pago del sueldo ; en algunas ocasiones también incluyen servicios médicos y aguinaldo.

Como habrá notado el lector, las condiciones de trabajo en empresas educativas particulares son tan variadas que resulta difícil establecer generalizaciones válidas para todos los casos. Esta situación, desde nuestro punto de vista, confirma la falta de regulación a la que hacíamos referencia desde el inicio del presente capítulo.

4.4 NECESIDAD DE REGULAR LOS REQUISITOS BASICOS DE ESTA RELACION EN LA LEY GENERAL DE EDUCACION.

Al iniciar este último capítulo destacamos la importancia de la educación particular como "motor" para el avance cultural en muchos países y al mismo tiempo señalamos que en el nuestro, este tipo de educación ha jugado tal papel en algunos periodos sin soslayar su marcado elitismo.

En efecto, las más definidas corrientes pedagógicas, innovaciones curriculares, métodos educativos y auxiliares didácticos se encuentran en las grandes instituciones educativas privadas, las cuales no son suficientes en número ni accesibles en costo para la mayoría de la población. Por lo tanto, los

beneficios de su especialización y poderío económico alcanzan únicamente a quienes tienen los recursos materiales para pagar sus servicios.

Estas empresas, en su carácter de organismos descentralizados por colaboración, adquieren la obligación de llenar determinados requisitos, a los que ya se hizo referencia en su oportunidad (supra 1.4), que dicho sea de paso, rara vez llegan a satisfacer plenamente. Al mismo tiempo se comprometen a observar al pie de la letra lo estipulado por el artículo 3º Constitucional y a cumplir con los planes y programas que marque la SEP, los cuales, generalmente, son rebasados por sus propios planes de estudios. Todo ello a cambio de la autorización administrativa que se les concede para impartir educación.

A pesar de todos los beneficios que la educación particular podría reportar para el sistema educativo nacional, cada vez que se emprende una reforma educativa se invierte una gran cantidad de fondos federales en la instalación de "escuelas piloto", en concursos para la elaboración de libros de texto, en investigación de métodos y doctrinas filosófico-educativas, muchas de las cuales se "importan" como tecnología de otros países, cuando en el nuestro se podrían obtener mejores propuestas de métodos, planes y corrientes probadas en instituciones particulares que, sin embargo, se mantienen en absoluto secreto y son tan intocables como los mismos derechos de autor.

Consideramos que si las autoridades educativas condicionaran a las empresas particulares el otorgamiento de la autorización y/o el reconocimiento de validez oficial de estudios a la obligación de dar a conocer sus métodos, corrientes e innovaciones educativas para beneficio de la educación pública cuando así les fuere solicitado, se alcanzarían varios objetivos a la vez: PRIMERO: Es probable que la calidad académica de este tipo de instituciones mejorara considerablemente, sobre todo si recordamos que las de reconocido prestigio son pocas en relación al total de las existentes; SEGUNDO: Las erogaciones para llevar a cabo reformas educativas serían más reducidas; TERCERO: Las empresas educativas privadas cumplirían una verdadera función social, ya que el beneficio de sus innovaciones alcanzaría aún a aquéllos que por no poder pagar sus servicios estudian en instituciones públicas; CUARTO: De paso podría definirse de una vez por todas la situación jurídico-laboral del personal docente que en ellas labora.

A cambio de lo anterior, las instituciones educativas privadas que hicieran aportaciones valiosas a la educación pública, en consideración de las autoridades educativas, podrían recibir como incentivo algunos descuentos o estímulos fiscales.

Según datos proporcionados en el sexto informe de gobierno del expresidente Carlos Salinas de Gortari, en 1994, la educación privada atiende tan sólo al 10% de la población estudiantil en nuestro país. Esta misma

tendencia se ha mantenido a lo largo de tres sexenios. En tanto que del total de maestros a nivel nacional, el 15% de ellos, cerca de 200,000 (doscientos mil) laboran en empresas educativas particulares; estos datos pueden verificarse en las tablas que presentamos a continuación, mismas que fueron entresacadas a partir de los datos proporcionados en el mencionado informe.⁵⁷

E S C U E L A S

	PUBLICA		PRIVADA		TOTAL	
1980/81	92602	89%	11542	11%	104144	100%
1981/82	100469	89%	12038	11%	112507	100%
1982/83	109707	90%	11784	10%	121491	100%
1983/84	116626	91%	11945	9%	128571	100%
1984/85	118989	91%	12328	9%	131317	100%
1985/86	125363	91%	12619	9%	137982	100%
1986/87	134541	91%	13306	9%	147847	100%
1987/88	135474	91%	13793	9%	149267	100%
1988/89	140078	91%	13880	9%	153958	100%
1989/90	139676	91%	14373	9%	154049	100%
1990/91	144077	90%	15891	10%	159968	100%
1991/92	149520	90%	16948	10%	166468	100%
1992/93	151685	89%	17891	11%	169576	100%
1993/94	157534	89%	18961	11%	176495	100%
1994/95	160561	89%	19315	11%	179876	100%

⁵⁷ Cfr. SALINAS DE GORTARI, Carlos. Sexto informe de gobierno. Secretaría de Gobernación. p.347.

M A E S T R O S

	PUBLICA		PRIVADA		TOTAL	
1980/81	630627	84%	122271	16%	752538	100%
1981/82	686588	84%	130531	16%	817119	100%
1982/83	747056	85%	126337	15%	873393	100%
1983/84	789488	86%	129730	14%	919218	100%
1984/85	837474	86%	130881	14%	968355	100%
1985/86	884885	87%	134180	13%	1019065	100%
1986/87	911924	87%	138761	13%	1050685	100%
1987/88	923849	87%	141166	13%	1065015	100%
1988/89	946171	87%	144052	13%	1090223	100%
1989/90	949221	86%	150124	14%	1099345	100%
1990/91	953761	86%	159734	14%	1113495	100%
1991/92	976907	85%	166839	15%	1132826	100%
1992/93	976907	85%	175688	15%	1152595	100%
1993/94	1004694	85%	181785	15%	1186479	100%
1994/95	1024935	85%	186250	15%	1211185	100%

Consideramos que no se trata de una cantidad despreciable la de los trabajadores docentes que requieren con urgencia de la regulación jurídica de su situación laboral, por ello y en consideración a lo expuesto a lo largo del

presente trabajo, proponemos una edición a la fracción sexta del artículo 3º Constitucional para quedar como sigue:

VI.- Los particulares podrán impartir educación en todos sus tipos y modalidades. En los términos que establezca la ley, el Estado otorgará y retirará el reconocimiento de validez oficial a los estudios que se realicen en planteles particulares. Las relaciones laborales tanto de su personal académico como administrativo se regirán en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo. En el caso de la educación primaria, secundaria y normal, los particulares deberán:

- a).- Impartir la educación con apego a los mismos fines y criterios que establecen el segundo párrafo y la fracción II, así como cumplir los planes y programas a que se refiere la fracción III, y
- b).- Obtener previamente, en cada caso, la autorización expresa del poder público, en los términos que establezca la ley;
- c).- Poner a disposición de las autoridades educativas el análisis y revisión de sus métodos pedagógicos, innovaciones didácticas, textos, recursos y todo aquello que a consideración de las mismas pueda ser de utilidad para el avance y modernización de la educación pública.

En el mismo sentido consideramos que sería pertinente edicionar una fracción al artículo 57 de la Ley General de Educación, para que quedara redactado en los siguientes términos:

Artículo 57.- Los particulares que impartan educación con autorización o con reconocimiento de validez oficial de estudios deberán:

I.- Cumplir con lo dispuesto en el artículo 3º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la presente Ley;

II.- Cumplir con los planes y programas de estudio que las autoridades educativas competentes hayan determinado o considerado procedentes;

III.- Proporcionar un mínimo de becas en los términos de los lineamientos generales que la autoridad haya determinado;

IV.- Cumplir los requisitos previstos en el artículo 55;

V.- Facilitar y colaborar en las actividades de evaluación, inspección y vigilancia que las autoridades competentes realicen u ordenen.

VI.- Retribuir con estricta puntualidad al personal docente y administrativo que empleen para llevar a cabo sus fines, sin perjuicio de los derechos que les concede la Ley Federal del Trabajo, los salarios, que como mínimo sean de igual monto que los que percibe el personal federal, en las categorías respectivas, respetando sus derechos y en su caso, su organización sindical, y concediéndoles las mismas garantías y estímulos, así como las prestaciones que las leyes establezcan para los trabajadores de la enseñanza al servicio del Estado.

Desde luego consideramos que las anteriores adiciones no serían suficientes por sí solas para alcanzar el logro de los objetivos propuestos, si no se les complementara con una revisión y adecuación del Capítulo XVII, Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, el cual actualmente sólo comprende el trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley. Esto, a fin de que su reglamentación abarcara además el trabajo en empresas educativas particulares de todo nivel.

Quizá las modificaciones propuestas resulten poco técnicas, pero consideramos que la idea es buena y la urgencia de una regulación en ese sentido nos parece evidente.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La evolución histórico-legislativa de la educación en México, demuestra que la regulación de este aspecto en nuestro país no ha tenido como destino básico propiciar el avance cultural y económico de la población, sino dar sustento y apoyo ideológico a la clase gobernante. Esta situación fue muy notoria en la primera mitad del siglo XIX, durante la época de la encarnizada pugna entre conservadores y liberales. En el presente se actualiza en cada reforma educativa.

SEGUNDA.- La realidad actual demuestra que las instituciones educativas particulares siempre han funcionado lucrativamente y con grandes aportaciones de los diversos medios económicos en colaboración directa del propio Estado, que por la falta de una legislación laboral propia de los trabajadores profesionales asalariados y de una lucha de los mismos a nivel nacional, carecen de las prestaciones sociales de que gozan los trabajadores de otras actividades económicas.

TERCERA.- La labor desempeñada por los docentes en la empresa educativa particular, reúne todas las características de un trabajo personal subordinado. Por esa razón aún cuando los maestros sean contratados como prestadores de servicios profesionales, las Juntas de Conciliación y Arbitraje

Locales deben declararse competentes para conocer de las controversias que se susciten entre aquéllas partes y otorgar a estos últimos toda la tutela prevista por la legislación laboral.

CUARTA.- Debe hacerse efectiva la imperatividad del Derecho Laboral en el trabajo docente, impidiendo que quede al arbitrio de los dueños de las empresas educativas la decisión sobre la forma que ha de asumir la relación jurídica con sus trabajadores. Consideramos que la mejor forma de hacerlo es manifestando clare y públicamente a los dueños de este tipo de empresas, la obligación de atenerse a lo prestablecido en la Ley federal del Trabajo, a través tanto del artículo 3º Constitucional, como de la Ley General de Educación. El primero de los ordenamientos mencionados diría en su fracción sexta: VI.-... Las relaciones laborales tanto de su personal docente como administrativo se registrarán en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo...En el caso de la educación primaria, secundaria y normal, los particulares deberán: c).- Poner a disposición de las autoridades educativas el análisis y revisión de sus métodos pedagógicos, innovaciones didácticas, textos, recursos y todo aquéello que a consideración de las mismas pueda ser de utilidad para el avance y modernización de la educación pública. En tanto que el segundo de los ordenamientos, a través de su artículo 57 establecería: 57.- Los particulares que impartan educación con autorización o con reconocimiento de validez oficial de estudios deberán: VI.- Retribuir con estricta

estricta puntualidad al personal docente y administrativo que empleen para llevar a cabo sus fines, sin perjuicio de los derechos que les concede la Ley Federal del Trabajo, los salarios que como mínimo sean de igual monto que los que percibe el personal federal, en las categorías respectivas, respetando sus derechos y en su caso, su organización sindical, y concediéndoles las mismas garantías y estímulos, así como las prestaciones que las leyes establezcan para los trabajadores de la enseñanza al servicio del Estado.

QUINTA: Se debe adecuar conforme a las adiciones anteriores, el Capítulo XVII, Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, para que su regulación comprenda no sólo el trabajo en las universidades y demás instituciones de educación superior autónomas por ley, sino e aquél que se desarrolla en empresas educativas particulares de cualquier nivel.

SEXTA.- La educación particular por el simple hecho de no poder ser gratuita, es de naturaleza económica, por lo que se equipara a una empresa comercial, sólo que de carácter educativo.

SEPTIMA.- Fiscalmente hablando no existe alguna razón que exonere a las empresas educativas particulares de la obligación de pagar utilidades, sin

embargo son muy raras aquéllas que la cumplen. Las autoridades fiscales deben revisar esa situación.

OCTAVA.- A pesar de los múltiples vicios que aquejan a la educación privada, no puede dejar de reconocerse que tiene elementos valiosos que aportar a la sociedad; los cuales no se aprovechan debido a la falta de una adecuada regulación.

NOVENA.- En México, los particulares que imparten educación deben contribuir al avance y mejoría del sistema de educación pública, a tal efecto, deben mantener a disposición de las autoridades educativas sus métodos pedagógicos, innovaciones didácticas, textos, recursos y todo aquello que a consideración de las mismas pueda ser de utilidad en el logro del mencionado objetivo.

DECIMA.- Debe premiarse a través de un sistema de estímulos fiscales, a las empresas educativas particulares que hagan aportaciones de utilidad a la educación pública y destaquen tanto por su calidad académica como por el cumplimiento de las obligaciones con sus trabajadores docentes.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- ALVEAR ACEVEDO, Carlos. La educación y la ley. Jus . México 1963.
- 2.- BARBOSA HELDT, Antonio. Cien años en la educación en México. Tercera reimpresión. PAX -MEX. México 1972.
- 3.- BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis práctico y jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Tercera Edición, Sista, México 1992.
- 4.- BRAVO UGARTE, José. La educación en México, Jus, México 1966.
- 5.- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho individual del trabajo. Harla, México 1985.
- 6.- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. El contrato de trabajo. "Parte general" Volúmen I, bibliográfica Omega, Argentina 1963.
- 7.- CAVAZOS FLORES, Baltazar. 35 lecciones de Derecho Laboral. Sexta Edición, Trillas, México 1989.
- 8.- CISNEROS FARIAS, Germán. El artículo tercero Constitucional. Trillas, México 1970.
- 9.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I, Séptima Edición, Porrúa, México 1989.

10.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del trabajo. Tomo II. Séptima Edición, Porrúa, México 1989.

11.- DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo I, Décima primera Edición, actualizada por Urbano Farías, Porrúa, México 1988.

12.- DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo II, Décimo primera Edición, Porrúa, México 1988.

13.- DE LEONARD, Patricia. La educación superior privada en México. "Bosquejo histórico", Línea, Serie Estado y Educación en México, México 1983.

14.- DE POZZO, Juan. Manual teórico-práctico del trabajo. Tomo I, Segunda Edición, Ediar, Argentina 1987.

15.- FRAGA, Gabino. Derecho administrativo. Tercera Edición, Porrúa, México 1987.

16.- GAMBOA GOMEZ, Fernando. Política y Legislación Educativa en México. "Antecedentes y fundamentación dialéctica, análisis crítico", Tomo I, Edipsea, México 1979.

17.- GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Décima Sexta Edición, Porrúa, México 1989.

18.- KELSEN, Hans. Teoría General del derecho y del Estado. Tr. Eduardo García Maynez, Segunda Edición, UNAM, México 1988.

- 19.- LARROYO, Francisco. Historia comparada de la educación en México. Décimo novena Edición, Porrúa, México 1986.
- 20.- LORENZO, Carmen. Situación del Personal Docente en América Latina, editorial Universitaria Unesco, Chile 1969.
- 21.- LOZANO NORIEGA, Francisco. Cuarto curso de Derecho Civil. Contratos. Quinta Edición del Notariado Mexicano A.C., México 1990.
- 22.- MUÑOZ IZQUIERDO, Carlos y ULLOA L. Manuel. Estudio sobre las escuelas particulares del Distrito Federal. Vol. I, Centro de Estudios Educativos A.C. , México 1966.
- 23.- SANCHEZ, George. The development of higher education in Mexico. Kings Crown Press, Estados Unidos 1944.
- 24.- SANCHEZ MEDAL, Ramón . Contratos. Undécima Edición, Porrúa S.A., México 1991.
- 25.- ROBLES, Martha. Educación y sociedad en la historia de México. Décimo segunda Edición, Siglo XXI, México 1977.
- 26.- RODRIGUEZ MANCINI, Jorge et. al. Curso del Derecho del trabajo y de la seguridad social. Altea, Argentina 1993.
- 27.- ZORAIDA VAZQUEZ, Josefina et. al. Ensayos sobre la historia de la educación en México. El Colegio de México, México 1981.

LEGISLACION

1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Tercera Edición, comentada. Impresos Chávez, editada por la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal y el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.

2.- Nueva Ley Federal del Trabajo comentada por Alberto Trueba Urbina, Quincuagésima cuarta Edición, Porrúa, México 1986.

3.- Código Civil para el Distrito Federal en materia Común y para toda la República en materia Federal, Décimo segunda Edición, Delma, México 1994.

4.- Código Fiscal de la Federación 1993, Séptima Edición, Taxxx Editores, México 1993.

5.- Ley del Impuesto Sobre la Renta 1993, Séptima Edición, Taxxx Editores, México 1993.

6.- Ley Reglamentaria del artículo 5º Constitucional relativa al ejercicio de las profesiones en el Distrito Federal, Quinta Edición, Andrade, México 1975.

7.- Ley general de Educación, Secretaría de Educación Pública, México 1993.

8.- Estatuto del Docente y su Reglamentación. Vol I Ministerio de Cultura y Educación, Argentina 1973.

JURISPRUDENCIA

1.- Amparo directo 490/79 J. Antonio Venégas Delgado. 18 de agosto de 1980. unanimidad de votos. ponente: Ignacio Patián Romero.

2.- Amparo directo en materia de trabajo 907/52. Pablo Gustavo Macías Guillén. 31 de enero de 1955. Mayoría de 3 votos. Cuarta sala, Semanario Judicial de la Federación. 5a. época, Tomo CXXIII.

3.- Tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación , Competencia 35/71 SCJ Séptima época Vol. 35, Quinta parte Cuarta Sala.

DICCIONARIOS Y OTRAS FUENTES

1.- PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para juristas. Ediciones Mayo, México 1981.

2.- SALINAS DE GORTARI, Carlos. Sexto Informe de Gobierno. Poder Ejecutivo Federal, México 1994.