

190

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

CAMPUS ARAGON



"LA INOPERATIVIDAD DEL CONTRATO DE ARRENDAMIENTO
EN TRABAJADORES DE TAXIS"

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

ASESOR:
LIC. FRANCISCO JAVIER CANIZAL RAMIREZ

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

SAN JUAN DE ARAGON, EDO. DE MEXICO, 2002





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.

AGRADECIMIENTOS.

A mis Padres: Maria del Socorro Garcia Sánchez y Fidel Hernández Ramirez, por darme la vida y brindarme su fundamenta apoyo para ver cumplida esta meta.

A mi Hermana: Cinthia Noemi, por todos los momentos que hemos compartido.

A la pequeña Karen Itzel: por su alegría que es contagiante.

A la Escuela Nacional de Estudios Profesionales Aragón: Por abrimme sus puertas y brindarme un cúmulo de conocimientos.

Al licenciado Francisco Javier Canizal Ramirez: por su gran apoyo para la realización de éste trabajo, mil gracias.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

LA INOPERATIVIDAD DEL CONTRATO DE ARRENDAMIENTO EN
TRABAJADORES DE TAXIS.

INTRODUCCIÓN. 1.

CAPÍTULO I. HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

1.1 HISTORIA MUNDIAL.	1.
1.1.1 EDAD ANTIGUA.	1.
1.1.2 EDAD MEDIA.	3.
1.1.3 ÉPOCA MODERNA.	4.
1.1.3.1 LA REVOLUCIÓN FRANCESA.	6.
1.1.3.2 LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL.	8.
1.1.4 ÉPOCA CONTEMPORÁNEA.	10.
1.2 HISTORIA EN MÉXICO.	13.
1.2.1 LA ÉPOCA PREHISPÁNICA.	13.
1.2.2 LA COLONIA.	15.
1.2.3 LA INDEPENDENCIA.	17.
1.2.3.1 LA CONSTITUCIÓN DE 1857 Y LEYES POSTERIORES.	20.
1.2.3.2 LAS CONSTITUCIONES LOCALES.	23.
1.2.4 LA CONSTITUCIÓN DE 1917.	25.
1.2.4.1 REFORMAS AL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.	27.
1.2.5 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	28.

CAPÍTULO II. GENERALIDADES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

2.1 NATURALEZA JURÍDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO.	30.
2.2 DENOMINACIÓN.	33.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2.3	CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO.	36.
2.4	FINES DEL DERECHO DEL TRABAJO.	37.
2.5	LOS SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.	38.
2.5.1	CONCEPTO DE TRABAJADOR.	38.
2.5.2	CONCEPTO DE PATRÓN.	40.
2.6	DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR.	41.
2.7	DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PATRÓN.	42.

CAPÍTULO III. EL ARRENDAMIENTO.

3.1	DEFINICIÓN DE ARRENDAMIENTO.	45.
3.1.1	CARACTERÍSTICAS DEL ARRENDAMIENTO.	47.
3.2	DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL ARRENDATARIO.	48.
3.3	DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL ARRENDADOR.	50.
3.4	CONTRATO DE ARRENDAMIENTO.	53.
3.4.1	ELEMENTOS DE EXISTENCIA.	54.
3.4.2	ELEMENTOS DE VALIDEZ.	55.
3.5.	ACCIONES DERIVADAS DEL CONTRATO DE ARRENDAMIENTO.	56.

CAPÍTULO IV. RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

4.1	LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL.	58.
4.1.1	CONSTITUCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.	58.
4.1.2	ELEMENTOS DE LA RELACIÓN LABORAL.	60.
4.2	CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.	66.
4.2.1	ELEMENTOS DEL CONTRATO.	68.
4.2.1.1	ELEMENTOS DE EXISTENCIA.	68.
4.2.1.2	ELEMENTOS DE VALIDEZ.	70.
4.3	LA INTERPRETACIÓN DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO.	72.
4.4	LA PRESUNCIÓN LABORAL.	73.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

4.5 DURACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.	75.
4.6 EL DESPIDO.	76.
4.6.1 CAUSAS DE DESPIDO.	78.
4.6.2 FORMALIDADES DEL DESPIDO.	81.
4.6.3 CONSECUENCIAS DEL DESPIDO.	83.
4.6.3.1 LA ACCIÓN DE CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO.	83.
4.6.3.2 LA ACCIÓN DE INDEMNIZACIÓN.	84.
CAPÍTULO V. DEL TRABAJO DE LOS TAXISTAS.	
5.1 UBICACIÓN JURÍDICO LABORAL.	86.
5.2 SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL.	88.
5.3 SUBORDINACIÓN JURÍDICA.	90.
5.4 EL SALARIO DE LOS TAXISTAS.	92.
5.5 ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.	96.
5.6 ASPECTOS PRÁCTICOS.	98.
CONCLUSIONES.	106.
BIBLIOHEMEROGRAFÍA.	110.
LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA.	113.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

INTRODUCCIÓN.

El presente trabajo constante de cinco capítulos pretende primero que todo crear una visión panorámica del surgimiento del derecho del trabajo como una rama autónoma y especial cuyo fin es la justicia social y la dignificación del trabajo del hombre. Ver que el surgimiento de esta rama especial del derecho no fue nada fácil, ya que desde tiempos antiguos las relaciones obrero patronales estuvieron reguladas por el derecho común o civil, como sucedió en nuestro país hasta la primera década del siglo XX, recordando que es aquí mismo cuando en 1917 surge la primera Constitución Social en el mundo, la cual trae aparejado el nacimiento del derecho laboral como tal, en su artículo 123 dedicado única y exclusivamente a la creación de normas mínimas protectoras de los trabajadores.

De una manera general analizaremos la naturaleza jurídica del derecho del trabajo y los fines de éste. Así mismo estudiaremos a los sujetos que dan vida a este derecho, el trabajador y el patrón, el primero de ellos siempre en lucha por mantener y no ver menoscabo de los derechos mínimos que consagra la ley a su favor por ser la parte desprotegida en toda relación laboral. Y el patrón, persona que tiene en sus manos los medios de producción y que actuando con dolo y mala fe trata de burlar las normas mínimas y protectoras de su contraparte.

Con ese afán por parte del patrón por evadir sus responsabilidades laborales, muchas de las veces como sucede en el caso de los taxistas, trata de disfrazar la relación enmarcándola dentro de los alcances del derecho común, y para ser más exactos en un supuesto contrato de arrendamiento, por esa misma razón dedicamos el capítulo tercero al arrendamiento, para tener una clara visión acerca del mismo, poder determinar si en verdad puede existir el arrendamiento con respecto a los derechos otorgados por una concesión, y allegarnos de los elementos suficientes para poder determinar si el contrato de arrendamiento tiene aplicabilidad en el caso concreto materia de nuestro estudio, los taxistas.



En el cuarto capítulo estudiaremos básicamente las relaciones individuales de trabajo, es decir los elementos que la constituyen, el trabajador, el patrón, la subordinación jurídica y el salario. Y de con el estudio exhaustivo de cada uno de estos elementos poder llegar a determinar por nosotros mismos la posible existencia de una relación de trabajo, con los derechos y obligaciones que con sígo trae aparejada.

El quinto capítulo, dedicado al estudio jurídico de la muy especial relación laboral de los choferes de taxi y los dueños de las concesiones. Y decimos muy especial por que como veremos en el cuerpo del presente trabajo, sucede un fenómeno que en la realidad da pie a que muchos choferes de taxi no se vean beneficiados de la justicia social que es el fin de la Ley Federal del Trabajo.

Hacemos ésta afirmación por que en la practica, lamentablemente, el marginado chofer de taxi no se verá favorecido de los derechos que le otorga la Ley, ya que será su obligación en juicio, tener que demostrar que existió una posible relación laboral, lo que equivale a demostrar al juzgador la existencia de la subordinación que de él existió hacia el patrón o titular de la concesión.

Así pues, con el presente trabajo pretendemos dar los elementos al lector para que a su vez éste haga como nosotros el estudio concienzudo, con respecto a la problemática que en la practica tiene el chofer de taxi para poder verse favorecido de las prestaciones que otorga la Ley federal del Trabajo y de esta manera alcanzar la muy anhelada justicia social.

CAPÍTULO I. HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

1.1 HISTORIA MUNDIAL.

Dentro de este punto trataremos de crear una visión panorámica, de diversos acontecimientos sociales que en diferentes épocas fueron desencadenando poco a poco en el reconocimiento de los derechos laborales, mismos que a futuro crearon una rama especial del derecho.

1.1.1 EDAD ANTIGUA.

En la búsqueda de los orígenes del Derecho del Trabajo es obligatorio remitirnos a los grandes imperios agrícolas de la antigüedad remota, en los cuales encontramos una reglamentación dispersa de las relaciones de trabajo. De donde es importante resaltar que éstas fueron reguladas desde tiempos inmemorables no solo por cuerpos jurídicos sino también por normas religiosas, sociales e incluso éticas, desde el momento que alguien debió prestar sus servicios en beneficio de otro, mediante el pago recíproco de una retribución determinada.

Uno de los documentos jurídicos que fue de los primeros en regular las relaciones de trabajo fue el Código de Hammurabi en Babilonia, hacia 1950 antes de nuestra era, en cuyos preceptos quedó establecido: " Que el trabajo consistente en el vínculo jurídico que se establece entre quien presta un servicio personal por cuenta ajena, es decir, para un tercero, y

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

quien se beneficia del mismo mediante la obligación correlativa de pagarlo ".¹ De la misma manera se reconoció la existencia jurídica de diferentes oficios como el trabajo del mar, el pastoreo, la carpintería y el tratamiento al ladrillo cocido, así como una especie de salario mínimo.

Haciendo referencia a las normas religiosas encontramos al pueblo hebreo, hacia 1250 antes de cristo, se menciona en el antiguo testamento, y que dentro de cuyos pasajes se reconoce: " El derecho de los hombres a exigir la retribución por sus servicios, así como el disfrute indispensable del descanso semanal o hebdomadario ".²

Es importante mencionar que en las grandes ciudades de la antigüedad como fueron la romana y la griega consideraban al trabajo como una actividad impropia para los individuos, por lo que su desempeño quedo a cargo de los esclavos, que eran considerados como cosas y no como personas.

Es en Roma y en su derecho donde podemos encontrar una referencia del Derecho del Trabajo, aunque no regulado de manera especial sino por el Derecho Civil, bajo las figuras del arrendamiento y de la compraventa de cuyo objeto eran los esclavos, las bestias y objetos de trabajo. Así con el aumento de la población y con la necesidad de sobrevivir y mantener a sus familias los hombre libres se vieron en la necesidad de ofrecer sus servicios en arrendamiento, de esta manera los arrendatarios utilizaban de ellos su fuerza de trabajo. Es como surgen nuevas instituciones contractuales: " *locatio conductio operis* y *locatio conductio operarum*"; La primera tenia por objeto la realización de una determinada obra y la segunda la prestación de un servicio; el denominador común de estos contratos era proporcionar, temporalmente y mediante remuneración, objetos o energía humana ".³

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

¹ Santos Azuela, Héctor, *Derecho del Trabajo*, México, McGraw-Hill, 1998, 19pp.

² *Ibidem*.

³ Dávalos, José, *Derecho del Trabajo I*, México, Editorial Porrúa, 1990, (tercera edición), 3pp.

1.1.2 EDAD MEDIA.

En esta época nos encontramos en el auge del cristianismo, que para muchos historiadores es un gran retroceso para la humanidad y para otros solo un largo estancamiento para el desarrollo de la misma. Pero es en el duro ambiente del feudalismo donde el auge del artesanado se logra convertir en corporaciones gremiales, mismas que eran agrupaciones de individuos dedicados a un mismo oficio, entre sus funciones estaba la de determinar las condiciones conforme a las cuales habrían de prestar los servicios sus agremiados, así como la reciproca ayuda económica entre ellos, esto sin mencionar que con este régimen artesanal, se puso en manos de los maestros, dueños de los talleres o centros de producción de la época, todo el proceso económico. Es bien sabido que la corporación era una organización cerrada, compuesta por un número limitado de talleres, propiedad cada uno de un maestro el cual tenía a su disposición trabajadores divididos en dos categorías: los aprendices y los compañeros. Los primeros eran tenidos como hijos de familia en el taller o en la casa del maestro, a quien los padres entregaban a sus hijos obligándoles a servir como domésticos y a desempeñar las tareas más sencillas del taller. En cambio recibía el aprendiz: " Enseñanza, alimentación, vestidos y hogar. Cuando estos llegaban a una mayor edad y habían adquirido los conocimientos necesarios, se les consideraba como compañeros y con esta nueva categoría desempeñaban los trabajos de ayudantes de los maestros y a cambio de esto recibían un salario ".⁴ Los compañeros ascendían cuando en la ciudad se registraba alguna vacante en la categoría de maestro, o cuando su gama de conocimientos lo acreditaba para ser considerado como tal y recibía del municipio la autorización para crear un nuevo taller, además de que el Consejo de las corporaciones, órgano supremo: " Al que también correspondía regular la vida interna de la corporación y la forma, cantidad y calidad de la producción, también tenía la facultad de decidir sobre la apertura de nuevos talleres ".⁵ Esta última hipótesis casi nunca se daba ya que por su parte el municipio y el Consejo de las corporaciones eran muy rigurosos y por lo tanto esta última casi nunca aumentaban en

⁴ Zuno, José G. *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Guadalajara, Jalisco, México. Imprenta Universitaria, 1958. (primera edición), 18pp.

⁵ Cueva, Mario de la, *Síntesis del Derecho del Trabajo*, México, UNAM, Instituto de Derecho Comparado, 1965. (primera edición), 6pp.

número ni en miembros de la misma. La clase de los maestros era poderosa ya que estos eran verdaderos patronos y la Coalición de maestros significaba un verdadero monopolio que no permitía que los aprendices y compañeros pudieran progresar en sus oficios.

Esto trajo como consecuencia lo que se conoció como la Rebelión de los compañeros u oficiales:

La multiplicación de los años de aprendizaje y de compañerismo, el cierre de las corporaciones a quienes no fuesen parientes de algún maestro, la insuficiencia de los salarios, que se dejó sentir cada vez más y la prohibición para abrir nuevos talleres, unidas estas circunstancias al instinto natural de buscar en la unión la defensa de los intereses comunes, condujo a los hombres que sufrían injusticia a formar asociaciones, que bien pronto se encontraron en lucha con los maestros y en las que debe verse un antecedente lejano de los sindicatos obreros de los siglos XIX y XX.⁶

Debido a las diferencias antes mencionadas surgidas en el seno de los gremios, se dieron diferencias de clase que con el tiempo se fueron extinguiendo como ocurrió en Francia con el Edicto de Turgot, del 12 de marzo de 1776, que fue una simple constancia de un hecho consumado. Posteriormente con la publicación de la Ley Chapellier, de junio de 1791, se confirmó lo anterior ya que se presume que este fue el primer instrumento legal de la burguesía en el poder para detener el nacimiento de la fuerza sindical del proletariado.

1.1.3 ÉPOCA MODERNA.

Es en el viejo continente, países como Inglaterra, Italia y Francia donde principió el movimiento ascendiente de la burguesía que tendría como consecuencia el sistema capitalista. Las transformaciones económicas que se operaron en las industrias medievales dieron nacimiento a un nuevo pensamiento económico, que se conoce con el nombre de mercantilismo, cuyo rasgo más general consiste en la necesidad de cambiar mercancías por oro u demás metales preciosos, a fin de fortalecer y aumentar la riqueza nacional. Los

⁶ Ídem. 7 pp.

mercantilistas, dice Eric Roll: " Pedían un estado lo bastante fuerte para proteger los intereses comerciales y para destruir las numerosas barreras medievales que impedían la expansión del comercio ".⁷ Así los mercantilistas buscaban el apoyo del estado para su propia prosperidad ya que al destinar parte de sus ganancias fortalecían el poderío del reino.

El golpe más fuerte en contra de la posibilidad de un ordenamiento justo para las relaciones entre el capital y el trabajo procede de la escuela fisiocrática, del individualismo incomprensido y del pensamiento económico liberal: la primera de esas corrientes, que es el punto de partida de la ciencia económica contemporánea, de la que Quesnay, en su máxima obra denominada Tabla económica, afirmó que: " La sociedad humana se rige por leyes naturales que no pueden ser modificadas por las leyes positivas de estado, ya que han sido establecidas por una providencia bondadosa para el bien de la humanidad y están tan claramente manifiestas que basta un poco de reflexión para descubrirlas."⁸ y de este pensamiento fundamental se derivó la máxima de la escuela fisiocrática: Dejar hacer dejar pasar, la cual ayudó a construir el estado liberal y la política de no intervenir en la vida económica.

También el pensamiento de Adam Smith, quien fuera el sistematizador de la escuela fisiocrática y precursor de la Escuela Liberal, sostenía: "Que no ha habido necesidad de que esté presente ninguna clase de voluntad colectiva para organizar el mundo económico, éste marcha por su propio impulso, no ha sido necesaria ninguna previsión razonada o convenio previo entre los hombres en esta organización, por lo cual nada debería interponerse en su marcha "⁹, a lo que el autor denominó la espontaneidad de las instituciones.

⁷ Cueva, Mario de la. *op. cit.* 7 pp.

⁸ *Ídem*, 9 pp.

⁹ Gómez Granillo, Moisés, *Breve Historia de las Doctrinas Económicas*, México, Editorial Esfinge, 1984 (décima tercera edición), 61 pp.

1.1.3.1 LA REVOLUCIÓN FRANCESA.

Durante la revolución francesa vieron la luz tres documentos de vital importancia para la regulación del trabajo: la *Ley le Chapelier*, el Código penal francés y el Código de Napoleón.

La *Ley le Chapelier* que data del 14 y 17 de junio de 1791, propuesta por la asamblea constituyente de Francia, con la cual se abolió el régimen corporativo, prohibiéndose también la formación de asociaciones profesionales o económicas, como los sindicatos. Construyendo así el marco jurídico idóneo para la represión de los obreros franceses.

En ésta misma ley quedo establecido: " A partir del primero de abril, todo hombre es libre para dedicarse al trabajo, profesión, arte u oficio que estime conveniente, pero estará obligado a proveerse de un permiso, a pagar los impuestos de acuerdo a las tarifas y a conformarse a los reglamentos de policía que existen o que se expidan en el futuro ".¹⁰

De esta manera queda establecido como será la relación entre los trabajadores, patronos y el Estado.

Por su parte el Código Penal castigó severamente aquellos actos que con el pretexto de obtener mejores condiciones de trabajo y salarios justos osaran interrumpir la marcha de las fuerzas económicas, así estos preceptos se convirtieron en el medio idóneo para reprimir toda manifestación de descontento en los trabajadores contra sus patronos y contra el Estado, ya que se consideraba que atentaban contra la libertad y la propiedad privada.

También el Código Civil o de Napoleón apoyaría este tipo de conductas en contra de la clase obrera " Al regular la contratación de los trabajadores en su Capitulo III, Titulo Octavo del Libro Tercero, llamando al contrato de trabajo Arrendamiento de Obras y de

¹⁰ Zuno, José G. op. cit., 23 pp.

Industria "¹¹ es decir, revivió la fórmula romana del tiempo de Alejandro Severo pero imponiendo condiciones laborales notoriamente inhumanas, jornadas excesivas, salarios ínfimos y crueles castigos y sin hacer distinción entre edad o al sexo, escudándose en nombre de la supuesta igualdad de todos los individuos.

Además el artículo 1780 de este Código mencionaba que: Sin establecer un término preciso, se reconoció la obligación temporal de los servicios, que pudiera durar varios años o alargarse indefinidamente.

También el artículo 1781 del mismo Código: " Legitimó el derecho del patrón a ser creído bajo palabra sobre el monto del salario y el pago anticipado o total de las retribuciones "¹²

Dentro de este orden de ideas y con una clara intención represiva, se reconoció el principio de autonomía privada de los sujetos de las relaciones de trabajo como soporte sustancial de los contratos. El arrendamiento de servicios fue la figura acuñada para contratar a los obreros. Carecía de normas protectoras para quienes ofrecían su fuerza de trabajo, las jornadas eran inhumanas, los salarios miserables, no existía estabilidad en el empleo y el patrón fijaba, sin limitaciones, las condiciones generales de trabajo, los obreros no contaban con seguros contra enfermedades y accidentes laborales, ni era lícito asociarse para defenderse en sindicatos.

En este libre mercado, los patrones y sus monopolios concertaban niveles muy bajos para pagar los salarios, también formaban las hasta hoy conocidas listas negras para impedir el empleo de los que se llegaban a inconformar.

Los patrones no sólo pauperizaron las condiciones para la contratación de los servicios, sino que sustituyeron el empleo de los adultos con el mal pagado y deshumanizado

¹¹ Zuno, José G. *op. cit.*, 23 pp

¹² Santos Azuela, Héctor, *op. cit.*, 28 pp.

empleo de las mujeres y los niños. Que eran contratados como medias fuerzas de trabajo y de igual manera pagados, para utilizarlos en un ambiente insalubre, en las minas y hasta en las canteras, desencadenando la total indignación de los asalariados que en breve precipitaron un incontenible movimiento obrero. Este detonador muy pronto desembocó en el surgimiento del sindicalismo, que como corriente política se ocupó de sus graves problemas político económicos, mismos que integraron finalmente la cuestión social.

1.1.3.2 LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL.

Es el proceso de evolución que conduce a una sociedad desde una economía agrícola tradicional hasta otra caracterizada por procesos de producción mecanizados para fabricar bienes a gran escala. Este proceso se produce en distintas épocas dependiendo de cada país. Para los historiadores, el término Revolución Industrial es utilizado exclusivamente para comentar los cambios producidos en Inglaterra desde finales del siglo XVIII; para referirse a su expansión hacia otros países se refiere a la industrialización o desarrollo industrial de los mismos.

Algunos autores para referirse al desarrollo capitalista en el último tercio del siglo XX, con nuevas organizaciones empresariales, nuevas fuentes energéticas y nuevos sistemas de financiamiento hablan de una segunda Revolución Industrial.

La primera Revolución Industrial tuvo lugar en el Reino Unido a finales del siglo XVIII; supuso una profunda transformación en la economía y sociedad británica. Los cambios más inmediatos se dieron en los procesos de producción: qué, cómo y donde se producía. El trabajo se trasladó de la fabricación de productos primarios a la de bienes manufacturados y servicios. El número de productos manufacturados creció en forma espectacular gracias al aumento de la eficiencia de la técnica. En parte el crecimiento de la

productividad se produjo por la aplicación sistemática de nuevos conocimientos tecnológicos y gracias a una mayor experiencia productiva, que también favoreció la creación de grandes empresas en unas áreas geográficas reducidas. Así, la Revolución Industrial tuvo como consecuencia una mayor urbanización y, por tanto, procesos migratorios desde las zonas rurales a las zonas urbanas.

Arriba mencionamos los efectos positivos que la Revolución Industrial trajo consigo para los patrones pero a medida que aumentaba la desocupación en las fábricas y principalmente en los hilanderos se creaba un malestar intenso entre la clase de los trabajadores: "Que enloquecidos por la miseria y capitaneados por un trabajador de nombre Nedd Ludd, asaltaban los trenes y destruían las máquinas como una venganza contra lo que ellos creían ser el origen de sus males".¹³

Como era de esperarse el Estado no se quedó con las manos cruzadas y promulgó en 1812, la ley que imponía la pena de muerte a los luddistas destructores de máquinas. Los obreros buscaron entonces la manera de que reconocieran sus sociedades. Trad Unions, que históricamente son el origen de los sindicatos y que por fin, tras de largas luchas en el parlamento, fueron reconocidas en 1824. Posteriormente, en 1839, obtuvieron además el sufragio universal. Como una de las condiciones para tener derecho al voto era la de ser propietario, aquella ley benéfica en realidad a la naciente burguesía inglesa, una serie de motines y huelgas se sucedieron debido al esfuerzo de los trabajadores por mejorar sus derechos políticos, que el gobierno se encargaba de reprimir por medio de la fuerza.

En resumen diversos factores transformaron el régimen jurídico de las relaciones laborales, como la sustitución del trabajo doméstico por el taller mecánico, la utilización del hierro y el acero, y el cambio vertiginoso del progreso técnico que condujo a la electrificación. Agréguese a ello, la contratación masiva de los trabajadores en la fábrica y la formación de una conciencia social, la incidencia generalizada de accidentes, enfermedades y

¹³ Zuno, José G. *op. cit.*, 19 pp.

riesgos de trabajo, así como la relación articulada de los trabajadores, muy pronto apoyada y dirigida por los pensadores socialistas.

La indignidad de las condiciones de trabajo precipitaron la fuerza de la resistencia proletaria, que estalló violentamente en las más diversificadas movilizaciones que muy pronto darían pauta para el nacimiento del derecho del trabajo. En virtud: " Como consecuencia del Cartismo, en 1824, a través de Francis Place, con ayuda del Partido Radical en la Cámara de los Comunes, se logró reconocer la existencia de los sindicatos, que se revocó al año siguiente, so pretexto del estallamiento de diversas huelgas " ¹⁴ Sin embargo, en 1834 con Robert Owen, se crearon aun contra todos los obstáculos, dos importantes sindicatos nacionales estratégicamente articulados, que lograron agremiar a más de medio millón de trabajadores.

La decadencia de las corporaciones, las condiciones generadas por el industrialismo y la filosofía individualista, nutrida progresivamente por las nuevas experiencias sociales, hicieron impostergable la tolerancia de los sindicatos y los ordenamientos laborales, asumiéndose el advenimiento del derecho positivo del trabajo.

1.1.4 ÉPOCA CONTEMPORÁNEA.

Quizás dejando al margen de este trabajo varios acontecimientos históricos que ayudaron a fraguar el derecho del trabajo creo que es pertinente hacer mención a documentos tan importantes como el Manifiesto del Partido Comunista y la encíclica *Rerum Novarum*, los cuales son el resultado de los movimientos sociales impulsados principalmente por la clase obrera, los cuales serán expuestos a continuación a groso modo.

El manifiesto, que se publicó a principios de 1848, se produce en múltiples condiciones; de 1872 a 1890 con prefacios de Federico Engels, quien reconoce la dinámica

¹⁴ Santos Azuela, Héctor, op. cit. 30 pp.

del documento y la necesidad de sujetarlo a interpretaciones y cambios, que no efectúa para mantener su valor histórico.

Con relación a la propiedad, el Manifiesto señala que: " El proletariado no tiene propiedad... Los proletariados no pueden conquistar las fuerzas productivas sociales, sino aboliendo su propio modo de apropiación en vigor, y por tanto, todo modo de apropiación existente hasta nuestros días. "¹⁵ Los proletarios no tienen nada que salvaguardar; tienen que destruir todo lo que hasta ahora ha venido garantizando y asegurando la propiedad privada existente, la abolición de las relaciones de propiedad existentes no es una característica peculiar y exclusiva del comunismo. Todas las relaciones de propiedad han sufrido constantemente cambios históricos, continuas transformaciones históricas.

La encíclica por su parte, no presenta una tesis contradictoria a la del manifiesto; tiende al respeto de la propiedad que los trabajadores mediante su esfuerzo van adquiriendo. Sin embargo, debe tomarse en cuenta que la mayoría de la población carecería de posibilidad de apropiación. De ahí la conveniencia de cambiar el sistema de propiedad para la superación económica de los trabajadores. La encíclica también reconoció la existencia de las desigualdades sociales al afirmar que: " No son iguales los talentos de todos, ni igual el ingenio, ni la salud ni las fuerzas; y la necesaria desigualdad de estas cosas siguiere espontáneamente la desigualdad de la fortuna... La vida social para su desarrollo exige actitudes diversas y oficios diversos; y lo que a ejercitar oficios diversos principalmente mueve a los hombres es la diversidad de la fortuna de cada uno. "¹⁶

Dice que del conjunto de enseñanzas de la religión se puede unir a los ricos y a los proletarios, impulsando a los unos y a los otros a cumplir con sus deberes. Los que se imponen a los obreros son: poner de su parte íntegra y fielmente el trabajo que libre y equitativamente se ha contratado: no perjudicar de manera alguna al capital, ni hacer violencia

¹⁵ Briceno Ruiz, Alberto, **Derecho Individual del Trabajo**, México, Editorial Harla, 1985, 65 pp.

¹⁶ *Ídem*, 68 pp.

personal a sus amos; al defender sus propios derechos abstenerse de la fuerza, y nunca tener armas.

Mientras tanto los patrones deben recordar, que no deben tener a los obreros por esclavos; que deben respetar la dignidad de la persona, que si se tiene en cuenta la razón natural y la filosofía cristiana, no es vergonzoso para el hombre ni le rebaja el ejercer un oficio por salario, pues le habilita el tal oficio para poder honradamente sustentar su vida, no imponerle más trabajo del que sus fuerzas puedan soportar, ni tal clase de trabajo que lo sufran su sexo y edad. Tomando en cuenta que el primer deber del patrón es dar al trabajador lo justo.

La enciclica también da a conocer algunas formas de regulación de la relación de trabajo manifestando que: " Una excesiva duración o lo gravoso del trabajo, y la idea de que el jornal es corto, dan no pocas veces a los obreros motivo para alzarse en huelga " ¹⁷ Esta además de lesionar los intereses de los amos y los obreros, también lo hace con los del Estado ya esto trae aparejado olas de violencia y sedición lo cual pone en peligro la tranquilidad pública.

Defiende la idea del descanso y los días de fiesta como una necesidad de descansar de las obras o trabajos, no para dedicarse al ocio sino al descanso de toda operación laboriosa. Es decir se propone dar descanso a los obreros con el fin de que estos recuperen sus fuerzas y sus ánimos de regresar al trabajo.

Deben crearse Asociaciones de Socorros Mutuos, para procurar a los trabajadores y sus familiares en sus enfermedades, accidentes y la posible orfandad de sus familiares. Así también defiende el derecho de asociación, con posibilidad de elección del tipo de organización, así como otorgar renta a dicho organismo con el fin de aumentar su bienestar físico, económico y social.

¹⁷ ídem, 69 pp.

1.2 HISTORIA EN MÉXICO.

Como pudimos darnos cuenta, si en el resto del mundo fue difícil conseguir avances importantes en materia laboral, nuestro país no podía ser la excepción. Ya que como veremos con el desarrollo del tema, los indígenas después de tener normas laborales, que no constituían propiamente un cuerpo de Leyes sobre la materia, tuvieron que soportar inequidades legislativas por parte de los Conquistadores, detonantes que propiciaron la Independencia y un siglo después la Revolución contra la dictadura del General Díaz. Pero el verdadero Derecho Laboral, llegó después de grandes esfuerzos con la Constitución de 1917, consagrado en sus artículos 5 y 123.

1.2.1 LA ÉPOCA PREHISPÁNICA.

En nuestro mundo indígena, no había propiamente una clase de trabajadores, en virtud de que se desarrollaba apenas una cultura que tenía como base la agricultura.

Los artesanos, alfareros, hilanderos, carpinteros, pintores, plateros, escultores, salineros, artistas de mosaicos de pluma, y dibujantes, trabajaban todos en casas particulares y eran considerados en la sociedad después de la clase de los comerciantes, la cual como es bien sabido, era despreciada por las clases superiores. Por lo general, cada oficio o profesión se circunscribía a un barrio o a una población, según se disponía de la materia prima. Toda clase de artesanos, artífices y artistas, era conocida con el nombre genérico de *Toltecas*. La forma de pago de su trabajo, era con artículos de mercado. Por ejemplo: "Moctezuma Segundo entregó a los escultores de su estatua, vestidos para ellos y para sus familias, 10 cargas de calabazas, 10 de habas, 2 de chile, 1 de cacao, 10 de algodón, y una canoa llena de maíz. Al terminar la obra, recibieron cada uno 2 esclavos, 2 cargas de cacao, vasijas, sal u una carga de telas".¹⁸ Estaban obligados a pagar la contribución individual, pero disfrutaban el no

¹⁸ Zuno, José G, *op. cit.* 27 pp.

estar incluidos en los trabajos de servicio personal ni en las labores agrícolas. Podían asociarse y sus representantes eran agentes que llevaban la voz oficial de sus grupos

La plebe propiamente dicha, se formaba de dos clases: los *macehuales* y los *tlalmaitl*. Estos últimos eran gente sin arraigo en ninguna parte, jornaleros, trabajadores agrícolas desplazados posiblemente por las guerras y que iban de lugar en lugar, trabajando por el sustento hasta que por fin encontraban algún calpulli (que en náhuatl, significa grupo de casas. El calpulli era en la organización azteca, una extensión territorial comunal, de un núcleo de población o un barrio de los grandes centros ciudadanos, que era repartida entre las familias del lugar conforme a las reglas tradicionales y según las cuales debía ser cultivada la tierra), en el que se les cedía una parcela en iguales condiciones que a los *macehuales*. Esta palabra significa " los que trabajan para hacer méritos ". Tenían derecho a los productos de su parcela. Sus hijos eran admitidos en los colegios y con ellos tomaban parte en las ceremonias del barrio y de la ciudad. Los *macehuales* de la gran tenochtitlán, tenían derecho a participar en las distribuciones de maíz y otros alimentos que los emperadores hacían entre el pueblo, así como de telas y ropa. Podían votar en las elecciones de sus caciques locales. Estaban obligados a servir al Ejército, lo cual era más bien un honor, según aquellas costumbres. Todos los trabajadores de limpieza de la ciudad, conservación y construcción de caminos y puentes, la edificación de los palacios y templos, el llevar agua y leña para el servicio de éstos no les estaba vedado ascender de su clase, ni a ellos ni a su familia cuando lograban distinguirse en la guerra o de alguna otra manera.

Respecto de los esclavos, debe decirse que su condición no era tan tremenda como en los países europeos o asiáticos, se les conocía con el nombre de *Tlacotli*, no recibían remuneración por su trabajo, pero si se les daba alojamiento, alimento y vestidos al parejo de la demás gente y eran tratados casi como hijos. Se sabe de algunos *Tlacotli* que llegaron a ser administradores de grandes señores y que tuvieron a su mando hombres libres, debido a sus merecimientos. Podían tener bienes, adquirir bienes, tierras y hasta otros esclavos para su propio servicio, podían también casarse con otra esclava, o con mujer libre de otra clase social. Cuando una viuda de un ciudadano se casaba con uno de sus esclavos, lo convertía

por ese solo hecho en jefe de la familia. Los hijos de los esclavos nacían libres. Los *Tlacotli* podían ser libertados por el Emperador o por alguno de los Reyes de la Alianza, pues se acostumbraba decretar emancipaciones colectivas. Por testamento del amo, podían también quedar libres o, cuando estaban a punto de ser vendidos, podían ellos rescatarse o volver a comprarse, reembolsando al amo lo que le había pagado. Tenían derecho a ser reemplazados por otros miembros de la familia. Cuando se escapaban, nadie podía estorbarles el paso y si llegaban al Palacio Real, ante la presencia del Emperador quedaban libres de deuda y obligaciones por ese solo hecho.

Se caía en la esclavitud, bien por que las ciudades sometidas al Emperador estaban obligadas a pagar por un cierto número de esclavos, o bien por que habían sido arrancados por la fuerza a otros pueblos libres. También caían en esclavitud los delincuentes, como pena por sus crímenes. Cuando algún ladrón robaba una casa particular, en un espacio o en un taller, y destruía bienes al entrar, se convertía en esclavo del particular, del dueño del palacio o de los servidores del taller, a menos que devolviera lo robado y reparara el daño. Al que robaba un niño para venderlo como esclavo, se le castigaba también en igual forma, así como a los que conspiraban contra el Emperador o a los que impedían que un esclavo se refugiase en el palacio. Cuando un hombre libre tomaba por amante a la esclava de otro hombre, si ésta moría de parto, él quedaba reducido a la esclavitud y reemplazaba el lugar que ella ocupaba antes de su muerte. Muchos hombres libres voluntariamente acostumbraban venderse a otros ciudadanos. Igual derecho tenían las mujeres. La venta de los esclavos requería de un sinnúmero de condiciones y podría decirse que era perseguida por el gobierno imperial. A la llegada de los españoles, el número de los esclavos había aumentado debido a que las tribus sometidas al imperio Azteca eran numerosas y a que los comerciantes habían ampliado sus actividades por todo el territorio.

1.2.2 LA COLONIA.

Las condiciones de los Aztecas al establecerse el gobierno colonial de los conquistadores, se agravaron mucho debido a la inhumana explotación de que fueron

víctimas, dedicándolos a los trabajos agrícolas y mineros con largas jornadas y sin el menos cuidado de los alimentos y de la salud. Formada la Nueva España, como todo sistema colonial, el derecho español para América reguló tres tipos fundamentales de trabajos o mejor conocidos como regímenes serviles: la esclavitud, la servidumbre de la tierra y la más famosa conocida como la encomienda.

En esta época son creadas las Leyes de Indias, de las cuales se dice son el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos. Esas Leyes, cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la reina Isabel la Católica. Y que tienen como principal objetivo: Proteger a los aborígenes americanos, principalmente de lo que hoy conocemos como México y Perú, de la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomenderos. Es suficientemente sabido que en los primeros cien años de la Colonia se entabló una pugna ideológica y real entre la ambición de oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros. Las Leyes de Indias, según Fray Bartolomé de las Casas: "Reconocen a los indios la categoría de seres humanos, pero en la vida social, económica y política, no eran iguales a los vencedores".¹⁹ Puede decirse que las Leyes de Indias en realidad no son disposiciones que tiendan a equiparar los derechos de los indios con los de los españoles, sino que más bien son medidas de misericordia, actos pios determinados para el remordimiento de las conciencias, concesiones graciosas a una raza vencida que carecía de derechos políticos. También es importante resaltar que éstas promueven a que los españoles solo realicen pago al indígena nada más que los estrictamente suficientes e indispensables para la vida.

Es de suma importancia mencionar, que parte importante del régimen de la reglamentación rigurosa de los oficios se vio favorecida por las Ordenanzas de los gremios, sistema corporativo de la organización del trabajo. De los gremios surgió la pequeña burguesía industrial, representada por maestros y artesanos, en su mayoría españoles, quienes monopolizaban la producción de los oficiales y aprendices mestizos, indios y negros.

¹⁹ Cueva, Mario de la. op. cit., 15 pp.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Con el tiempo estos oficiales y aprendices se vieron en la necesidad de exigir sus derechos escalafonarios, para convertirse en maestros, mismos que les fueron negados, como ocurrió en el viejo continente en la época de los feudos.

Con el tiempo y ayuda de movilizaciones los gremios desaparecieron por declaración de la Ley de febrero 8 de 1813, que autorizó a todos los hombres avecindados en las ciudades del reino, a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran convenientes, sin necesidad de licencia o de ingreso a un gremio

1.2.3 LA INDEPENDENCIA.

Antes de iniciarse la independencia de México en 1810, la pequeña y mediana burguesía industrial feudal, aspiraba lograr un cambio que le garantizara el establecimiento de la propiedad privada, frente al monopolio de la propiedad territorial detentada por la Corona Española. Se postulaba la libre contratación frente al régimen de servidumbre, la concurrencia capitalista al lado de los gremios y corporaciones religiosas, y el derecho burgués contra los privilegios del alto clero y de los terratenientes españoles.

Podemos afirmar que el acto trascendental de los Insurgentes es cuando Don Miguel Hidalgo: " Promulga el decreto del 19 de octubre de 1810, en Valladolid, aboliendo la esclavitud, mismo que cumplimenta el intendente de la provincia, don José María Anzorena".²⁰

Con el objetivo de alcanzar la independencia de la Corona Española, y a la muerte de Don Miguel Hidalgo, Don José María Morelos, lo transformo y lo encauzó hacia la verdadera liberación de nuestro país, es decir, creo una verdadera revolución democrática .Y sentó las bases fundamentales para estructurar al naciente Estado mexicano con 23 puntos para la

²⁰ Dávalos, José, op. cit., 55pp.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Constitución. Plasmando su concepción de justicia social en el punto 12: " Que como la ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, de tal suerte que se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje su ignorancia, la rapiña y el hurto. "²¹

En los años posteriores a la guerra de independencia, se siguieron utilizando los ordenamientos jurídicos de la época colonial, donde por cierto los trabajadores siguieron desarrollando sus actividades en condiciones infrahumanas.

Además para el año de 1823, las condiciones de trabajo de los obreros y campesinos no habían mejorado en nada, al contrario fueron empeorando ya que: " La jornada de trabajo había aumentado a 18 horas, y los salarios habían sido reducidos de cuatro reales a tres reales y medio, las mujeres obreras y los niños eran pagados con un real diario en la industria textil, sin olvidar a los mineros que eran obligados a trabajar más de 24 seguidas en el interior de las minas "²² . Por otra parte cabe mencionar que además estos raquíticos salarios veían mermado su valor adquisitivo, ya que los trabajadores tenían que adquirir productos en la tienda de raya donde se incrementaba el valor de estos hasta tres veces, para procurar que el trabajador siempre estuviera en deuda con el patrón y prácticamente trabajara sin paga.

Para el año de 1824 se promulga una Constitución, misma que en su contenido no refleja aspectos laborales favorables para la clase trabajadora.

El proyecto de Constitución de 1842 , prohibió todo privilegio para ejercer de manera exclusiva cualquier género de industria y comercio, así como de los monopolios relativos al ejercicio de las profesiones.

²¹ *Ibidem.*

²² Dávalos, José, *op. cit.*, 57pp.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El 15 de mayo de 1856, Don Ignacio Comonfort expidió el Estatuto Organico Provisional de la Republica Mexicana, en el cual tampoco se ve favorecida la clase trabajadora, ya que se trata de regular las actividades laborales dentro de un marco civilista. Pero por otra parte, decreto la temporalidad de la obligación de prestar servicios personales y la necesidad de intervencion de los padres, tutores o autoridad politica para los trabajos de los menores de 14 años

El proyecto de Constitución del 16 de junio de 1856, consignó la libertad de ejercer cualquier género de industria, comercio o trabajo que sea útil y honesto; la justa retribución para la prestación de servicios y la imposibilidad de celebrar un contrato que implicara la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad por causa de su trabajo.

Ponciano Arriaga manifestó en su discurso que:

El trabajo y la producción no constituyen, sino que afirman y desarrollan el derecho de propiedad. La ocupación precede al trabajo, pero se realiza por el trabajo. Mientras que la ocupación existe sola, tiene algo de abstracto, en cierto modo, de indeterminado a los ojos de los demás, y el derecho que funda es obscuro; pero cuando el trabajo se asocia a la ocupación, la declara, la determina. le da una autoridad visible y cierta. Por el trabajo, en efecto, en lugar de poner simplemente la mano sobre una cosa inocuada, nosotros imprimimos ahí nuestro carácter, nos la incorporamos, la unimos a nuestra persona. Es esto lo que convierte en respetable y sagrada a los ojos de todos, la propiedad sobre la que ha pasado el trabajo libre e inteligente del hombre. Usurpar la propiedad que posee en calidad de primer ocupante, es una acción injusta, pero arrebatar al trabajador la tierra que con sus sudores ha regado, es, a los ojos de todo el mundo, una iniquidad insoportable. La organización económica fundada en la razón, debe facilitar el ejercicio del pensamiento y su aplicación sobre la materia, a un grado tal que jamás el trabajador encuentre obstáculo alguno para producir. La organización racional debe poner al productor en posesión de todo fruto de su trabajo, a fin de que pueda aumentar los goces físicos y morales, en relación con el desarrollo sucesivo de su inteligencia. Hasta hoy el trabajo, es decir, la actividad inteligente y libre ha estado a disposición de la materia: en lo sucesivo es indispensable derribar esta ley y que la materia quede a disposición del trabajo.²³

²³ Briceno Ruiz, Alberto, op. cit., 81 pp.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1.2.3.1 LA CONSTITUCIÓN DE 1857 Y LEYES POSTERIORES.

La revolución de Ayutla tuvo como principal objetivo, derrocar la dictadura de Santa Anna, con la finalidad de obtener el reconocimiento de los derechos fundamentales del hombre.

Ya depuesto Santa Anna, se convocó a un Congreso constituyente, que se reunió en la Ciudad de México, entre 1856 y 1857, el cual dio por resultado lo que se conoce como la Constitución de 1857. Este ordenamiento es revestido de tintes liberales y tuvo importantes disposiciones relativas al trabajo, plasmando en sus artículos 4 y 5 las libertades de profesión, industria y trabajo, además del principio que reza: "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos profesionales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento".²⁴

Dentro de un marco de ideas individualistas, defensoras de un proyecto económico liberal y del derecho a la propiedad privada, fue prácticamente imposible el reconocimiento de mayores derechos a los trabajadores, ya que lo que quedó arriba mencionado es lo único que aparece en la Constitución, en un intento de regulación laboral.

Ya que los constituyentes de la época tenían opiniones encontradas respecto a quien debería ser más importante, si los trabajadores o los empresarios. Como sucedió en el debate que se dio entre Ignacio Ramírez e Ignacio L. Vallarta, donde el primero pugnó por que se legislara para evitar la miseria y el dolor de los trabajadores, recibiendo un salario justo y participaran en los beneficios de la producción, idea antecesora de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. Mientras Vallarta sostenía que la industria en nuestro país se encontraba en pañales, y si se trata de proteger al trabajador, se está arruinando a la industria que apenas estaba naciendo, debate que no se volvió a reabrir ya que Vallarta afirmó que este tipo de cuestiones no deberían de regularse en la constitución, sino en leyes secundarias o reglamentarias.

²⁴ Dávalos, José, *op. cit.*, 57 pp.

Años después, estando al mando del país Maximiliano de Austria, pero siempre aconsejado de destacados mexicanos, como fueron, Fausto Chimalpopoca, Víctor Pérez y Francisco Villanueva, decreto que fueran canceladas las deudas eternas que habían contraído los trabajadores en las tiendas de raya, además procuró un mejoramiento en los jornales y un mejor trato para los trabajadores.

El 1 de Noviembre de 1865, el Emperador Maximiliano promulgó un decreto, constante de 21 artículos, en cual se plasman importantes normas en materia de trabajo, de las cuales transcribimos las que consideramos más importantes:

Artículo 1. Los trabajadores de campo son libres para separarse en cualquier tiempo de las fincas en que se hallen ocupados, con tal de que no tengan ninguna deuda a su cargo, o satisfaciéndola en dinero al contado en caso de tenerla. Los dueños o arrendatarios de las fincas tienen igual libertad para despedir a sus trabajadores cuando les pareciere conveniente.

Artículo 2. El día de trabajo se cuenta desde la salida hasta el ocaso del sol, restandose dos horas de periodo para el almuerzo y comida de los trabajadores ...

Artículo 3. No se podrá obligar a los jornaleros a trabajar los domingos y días feriados reconocidos por el Estado

Artículo 4. A los menores de doce años sólo podrá hacerseles trabajar, pagándoles el salario respectivo, en las obras llamadas a destajo o en aquellas otras labores proporcionadas a sus fuerzas, durante medio día solamente ...

Artículo 5. El pago de los jornales se hará precisamente en moneda corriente y de ningún modo en efectos; bien que cualquier propietario o arrendatario de una finca podrá tener en ella una tienda a que los trabajadores ocurran a surtirse, si quisieren, sin que el propietario en ningún caso pueda obligarlos a ello.

Artículo 8. En las fincas se dará a los trabajadores agua y habitación.

Artículo 9. Quedan abolidos en las haciendas la prisión o tlapixquera y el cepo, los latigazos, y en general todos los castigos corporales.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Artículo 10. Los instrumentos de labranza serán suministrados por el dueño de la explotación, siendo el responsable el jornalero por el extravío de los instrumentos que reciba.

Artículo 15. En caso de enfermarse un jornalero, el amo le proporcionará la asistencia y medicinas necesarias si el jornalero mismo las requiere, y estos gastos se pagarán descontando al operario una cuarta parte de su jornal.

Artículo 16. Todo agricultor en cuya finca residan para su explotación más de veinte familias, deberá tener una escuela gratuita, donde se enseñe la lectura y la escritura. La misma obligación se hace extensiva a las fábricas, así como a los talleres que tengan más de cien operarios.

Artículo 20. En las ciudades y demás poblaciones, se arreglarán a las disposiciones de este Decreto los contratos, modo de satisfacer las deudas y tiempo de trabajo, por consiguiente el pago de los operarios y el de las deudas...²⁵

Este es uno de los cuerpos de leyes que en realidad trata de proteger a los trabajadores, aunque indudablemente las jornadas siguen siendo excesivas, ya se establece un mínimo de derechos que hasta nuestros días son reconocidos en pro de la clase trabajadora.

Posteriormente con el Código Civil de 1870 trató de dignificar el trabajo al establecer que la prestación de servicios no era equiparable el contrato de arrendamiento, pues el hombre no es igual a una cosa. En un solo título aplicable a todas las actividades del hombre se agruparon las figuras del mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de servicios. Y como era de esperarse con este claro retroceso en materia de trabajo, las condiciones de éstos siguieron igual en términos generales.

Siguiendo a groso modo con la historia, en junio de 1906, los obreros mineros de Cananea declararon la huelga para obtener mejores salarios e impedir los privilegios de los cuales gozaban los trabajadores norteamericanos, y como era de esperarse el gobernador de

²⁵ Zuno, José G. op. cit., 36 pp.



Sonora, aplasto este movimiento con ayuda de tropas de los Estados Unidos. No menos importante fue la huelga de Río Blanco, que fueron detonantes que minaron la estabilidad del gobierno del General Díaz.

1.2.3.2 LEGISLACIONES LOCALES.

Es pionera la del 30 de abril de 1905, expedida por José Vicente Villada, entonces gobernador de Estado de México, que llevo por nombre Ley Sobre Accidentes de Trabajo.

La Ley Sobre Accidentes de Trabajo de Bernardo reyes, del 9 de noviembre de 1906, establece la responsabilidad civil del patrón por infortunios de trabajo, debiendo conceder al trabajador asistencia médica, así como indemnización y pensión en caso de inhabilitación.

El 2 de septiembre de 1914, Manuel M. Diéguez, en Jalisco, consigna en la legislación laboral, el descanso obligatorio del domingo, con excepción de los servicios públicos y trabajos de necesidad en campos y fábricas. Esta Ley fija como descanso obligatorio el 5 de febrero, 5 de mayo, 16 de septiembre, 22 de febrero, 18 de julio, 11 de noviembre y 18 de diciembre. Determina un periodo vacacional de 8 días al año y ordena que la jornada de trabajo quede comprendida de las ocho horas a las diecinueve horas, con dos horas de descanso al medio día. Además para su cumplimiento impone multas al patrón de un peso por cada trabajador y cada hora que se trabaje de más.

En el mismo estado de Jalisco, el 7 de octubre de 1914, se expide la Ley de Manuel Aguirre Berlanga, en la cual define al trabajador como: El obrero cuya labor no tenga fines administrativos. Dejando fuera a los agentes de comercio. Establece una jornada máxima de nueve horas, fija los salarios mínimos, prohíbe el trabajo de los menores de nueve años, protege al salario, al disponer que sea pagado en moneda de curso legal, cada semana, prohíbe las tiendas de raya, cuando ocurran riesgos profesionales, el patrón queda obligado a realizar el pago integro de su salario al trabajador, además crea las Juntas Municipales para dirimir las controversias que se deriven de esta ley.

El 4 de octubre de 1914, en Veracruz, se expide la Ley Cándido Aguilar, que contiene disposiciones similares a las de la Ley de Aguirre Berlanga, pero además obliga a los patrones a mantener hospitales o enfermerías, con personal e instrumentaciones necesarias, en establecimientos industriales o negociaciones agrícolas. También los patrones mantendrán escuelas de instrucción elemental, cuando no exista alguna en un área no mayor de dos kilómetros. Crea la Inspección del Trabajo para vigilar el cumplimiento de la ley. Para dirimir las controversias obrero patronales integra las Juntas de Administración Civil.

El 12 de Abril de 1915, la Secretaría de Gobernación elaboro un proyecto de Ley Sobre el Contrato de Trabajo, donde se señala la necesidad de una jornada de trabajo máxima de ocho horas. Los menores de dieciséis años, tendrán como jornada máxima seis horas. Prevé la creación de un organismo que determine el salario mínimo por regiones o zonas económicas del país.

El 14 de mayo de 1915, en Yucatán, El General Alvarado, crea el Consejo de Conciliación y el Tribunal de arbitraje. A los tribunales del trabajo se encomienda lograr el equilibrio entre los factores de la producción. adquieren un gran auge los convenios industriales, con el propósito de regular las relaciones entre el patrón y el obrero. Se reconoce la Huelga como instrumento de defensa de la clase trabajadora, para casos extremos. Y se considera como patrón a la persona que utiliza el trabajo humano.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1.2.4 LA CONSTITUCIÓN DE 1917

El 29 de enero de 1915, en el puerto de Veracruz, Don Venustiano Carranza, reformó la fracción décima del artículo 72 de la Constitución de 1857, facultando al Congreso de la Unión para legislar en toda la federación en materia de minería, comercio, instituciones de crédito y trabajo. Posteriormente, y por segunda ocasión, el 15 de septiembre de 1916, el primer jefe del ejército constitucionalista declaró facultad exclusiva de la federación dictar leyes obligatorias en todo el país en materia de comercio, minería, instituciones bancarias, terrenos nacionales, bosques, ejidos, aguas de jurisdicción federal, pesca en aguas territoriales, así como las que se referían a la organización del trabajo en distintas industrias.

En esta misma ley, en su artículo segundo quedó claramente expresado que: "Todas las leyes, decretos y disposiciones que se hayan dictado, o dictaren en lo sucesivo, por los Gobiernos de los Estados, sobre los ramos a que se refiere el artículo anterior, son nulas y de ningún valor o efecto legal".²⁶

El 22 de septiembre de 1916, Carranza, de conformidad con las adiciones del Plan de Guadalupe expedidas en Veracruz, el 12 de diciembre de 1914, a través de un decreto convocó al pueblo mexicano a elecciones de diputados para la integración de un congreso constituyente, que reunido en la ciudad de Querétaro iniciaría sus labores en primero de diciembre de 1916.

Carranza, con facultades expresas para poder presentar las reformas a la Constitución de 1857, hace entrega del proyecto de Carta Magna en la sesión inaugural. En este orden de ideas, dos son los artículos que nos interesan, el 5 y el 73.

²⁶ Remolina Roqueña, Felipe. *Evolución de las Instituciones y del derecho del trabajo en México*, México, Junta federal de conciliación y arbitraje, 1976, 30 pp.

Artículo 5. El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un periodo que no sea mayor de un año, y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquier derecho político o civil.

Artículo 73. El congreso tiene facultad:

X. Para legislar en toda la republica sobre mineria, comercio e instituciones de crédito y para establecer un banco único.²⁷

Para el 13 de enero de 1917 el Congreso Constituyente después de agresivos debates sobre como debería quedar el artículo 5 y la sección VI de la Constitución donde se incluiría el artículo 123 incluido en el titulo Del Trabajo y la Previsión Social se presento el siguiente dictamen que posteriormente se aprobó y quedo tal cual en nuestra Carta Magna:

Artículo 5. Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas, los de jurado y los cargos de elección popular, y obligatorias y gratuitas las funciones electorales

El Estado no puede permitir que se lleve a cabo ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso.

La ley, en consecuencia, no reconoce órdenes monásticas ni puede permitirse su establecimiento, cualquiera que sea su denominación u objeto con el que pretenda erigirse.

Tampoco puede admitirse convenio en que el hombre pacte su proscripción o destierro, o en el que se renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, u no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles.²⁸

En el artículo 123 Constitucional es importante mencionar que quedo establecido que:

"El Congreso de la Unión y las legislaturas de los estados deberán expedir leyes sobre el

²⁷ Remolina Roqueñi, Felipe, *op. cit.*, 32 pp.

²⁸ Anaya Sánchez, Federico, et al, *Panorama del derecho del trabajo: Homenaje a Salomón González Blanco*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, 1984 (primera edición), 23 pp.

trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo ".²⁹ De 1917 a 1929 fueron promulgadas aproximadamente noventa codificaciones locales en materia de trabajo, algunas de ellas reglamentaban los tribunales de trabajo, otras establecían en los Estados los Departamentos de Trabajo y Previsión Social, y otras más, codificaban las disposiciones sobre indemnizaciones por accidentes sufridos en el trabajo, trabajo agrícola, trabajo minero, etcétera. Es con la reforma del 6 de septiembre de 1929 en la que queda facultado el congreso de la Unión para Legislar en materia de trabajo, y posteriormente en 1931 publicar la Ley Federal del trabajo.

1.2.4.1 REFORMAS AL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

El artículo en cita a sido objeto de 37 reformas, entre las importantes encontramos, la del 6 de septiembre de 1929, donde queda establecido, que es facultad del Congreso de la Unión legislar en materia de trabajo. La del 31 de agosto de 1929 donde se establecen las materias de jurisdicción federal. La del 5 de diciembre de 1960 donde se incorpora el apartado "B", a efecto de regular las relaciones entre el Estado y sus trabajadores. La del 21 de noviembre de 1962 que prohíbe la utilización del trabajo de los menores de 16 años después de las diez de la noche, esta misma reforma divide los salarios mínimos en generales y profesionales. El 27 de diciembre de 1974, las mujeres logran una plenitud de los derechos laborales, con relación al varón. El 6 de febrero de 1975, se amplió el conocimiento por materia de las juntas federales, conociendo estas de los conflictos que tengan que ver con empresas de automóviles, alimentos enlatados, laboratorios y refrescos. En diciembre de 1977, es elevado a rango constitucional la capacitación y el adiestramiento para el trabajo.

²⁹ *Ibidem*.

FALTA DE ORIGEN
TESIS CON

El 9 de enero de 1978, se estableció la obligación de las empresas de proporcionar a los trabajadores casa cómodas e higiénicas mediante las aportaciones a un fondo nacional de la vivienda, para establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar créditos baratos y suficientes para que los trabajadores adquieran en propiedad sus habitaciones.

El 17 de noviembre de 1983, se publicó la adición al apartado B, con la fracción 13 bis, que regula la relación de trabajo entre las instituciones de banca y crédito y sus trabajadores.

1.2.5 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En el mes de julio de 1929, se formó un proyecto de Código Federal de Trabajo, que se conoce como proyecto Portes Gil, en honor al entonces presidente vigente. La convención estuvo integrada por veintiocho Cámaras Nacionales de Comercio de la Industria y la Minería, y por algunas asociaciones patronales, habiéndose publicado un amplio estudio sobre el proyecto, se puede resumir en cinco puntos : " Primero , la libertad de contratación. Segundo, el derecho de huelga. Tercero, integración, funcionamiento y ejecución de los laudos de las juntas de conciliación y arbitraje. Cuarto, indemnizaciones y sanciones en general. Quinto, consideraciones generales ".³⁰

Un último proyecto de Código Federal del Trabajo fue elaborado por la Secretaría de Industria, Comercio y trabajo, redactado principalmente por el licenciado Eduardo Suárez y enviado para su aprobación a la Cámara de Diputados el 22 de mayo de 1931.

La promulgación de la reforma al artículo 73 constitucional decía en la exposición de motivos de dicho proyecto, el ingeniero Pascual Ortiz Rubio titular del ejecutivo, hace inaplazable la expedición de la Ley Federal del Trabajo. Las relaciones entre obreros y patrones se habían continuado regulando con fundamento en las bases establecidas por el

³⁰ Remolina Roqueñi, Felipe, op. cit., 77 pp.

artículo 123, en un conjunto de normas de carácter consuetudinario y en la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, reglas un tanto imprecisas y contradictorias que no podían suplir indefinidamente a la Ley.

El 10 de julio de ese mismo año, las comisiones especiales de la cámara baja rindieron su dictamen, y puesto el proyecto a discusión en lo particular, fue aprobado por unanimidad el 4 de agosto de 1931, pasando a la Cámara de Senadores donde igualmente aprobado el 13 de agosto del mismo año, fue enviado al Ejecutivo para su promulgación y publicación el 18 de agosto de 1931.

Esta ley reglamentó dentro de las disposiciones generales, los sujetos de derecho individual de trabajo, las fuentes de esta disciplina y la libertad de trabajo. Se ocupó del sistema jurídico del contrato de trabajo, regulando sucesivamente el individual y el colectivo; las condiciones generales de trabajo; el reglamento interior de trabajo; el régimen laboral de las mujeres y de los menores; las obligaciones de los trabajadores y de los patrones; la disciplina de la suspensión, modificación y terminación del contrato de trabajo, así como trabajos especiales como el de ferrocarrileros, pero no se encontró en esta ley el de los trabajadores de los autotransportes. Como plataforma del derecho colectivo se reglamentaron la formación y registro de las organizaciones profesionales como el sindicato, la federación y la confederación, así como un régimen estricto de control sobre la huelga.

Los logros de la clase trabajadora y la interpretación de los órganos jurisdiccionales federales, moldearon el contenido primario y generaron la necesidad de crear una nueva Ley Federal del Trabajo, la cual entro en vigor el 1 de mayo de 1970. Dicho cuerpo normativo presento importantes normas adjetivas, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980, bajo la premisa de que los procedimientos han de estar exentos de formalidades innecesarias, han de contar con un periodo previo de conciliación y su tramitación debe ser ágil. Además es importante recordar que en la Ley Federal del Trabajo de 1930, no se dedica apartado ni capítulo alguno al trabajo del autotransporte, mismo que si quedo incluido en la ley de 1970 y que hoy es materia de este trabajo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPÍTULO II. GENERALIDADES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

2.1 NATURALEZA JURÍDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

La naturaleza jurídica del derecho del trabajo proviene, como ya vimos en el capítulo anterior, del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que en 1917 le dio la denominación, a nivel internacional, como la primera Constitución Social del mundo, dividiéndose este artículo en dos apartados, los cuales se conocen hoy en día como apartado A y apartado B; de donde surgen las leyes reglamentarias, que son: la Ley Federal del Trabajo y la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Dentro de su misma naturaleza, es importante estudiar las diferentes tesis que tratan de acoger dentro de su seno al Derecho del Trabajo, como sucede con el Derecho Público, Privado o bien el mal denominado Derecho Social.

Desde que Ulpiano estableció la diferencia entre el Derecho Público y el Derecho Privado, al indicar que: *Huius studii duae sunt positiones, publicum et privatum. Publicum jus est quod status rei romanae spectat; Privatum quod ad singularum utilitatem*, los juristas de todos los tiempos han tratado, infructuosamente en ocasiones, de mejorar tal criterio de distinción. Esta diferenciación romana, conocida con el nombre de tradicionalista o de la teoría del interés en juego, previene que la naturaleza privada o pública de un precepto depende de la índole del interés que garantice.

Por otra parte, la teoría de la naturaleza de las relaciones jurídicas, que también pretende establecer la distinción entre derecho público y el privado, estima que los preceptos del derecho pueden crear, entre las personas a la que se aplican, relaciones de coordinación y de supra o subordinación. Cuando se establece una relación de coordinación, entre sujetos que se encuentran en un plano de igualdad, estamos frente a una relación de derecho privado; en cambio, si dichas relaciones se dan entre el Estado como entidad soberana y un particular, entonces estaremos frente a un relación de derecho público.

El maestro Mario de la Cueva expresa el siguiente argumento: " El Derecho público es el que reglamenta la organización y actividad del Estado y demás organismos dotados de poder público y las relaciones en que participan con ese carácter. El Derecho Privado rige las instituciones y relaciones en que intervienen los sujetos con carácter de particulares " ³¹

Por su parte, Cabanellas es más acertado y enumera las características de ambas ramas del Derecho Público y el Derecho privado. Quedando de la siguiente manera:

En el Derecho Privado, se considera el fin particular y propio de individuo, en tanto que en el Público se estima la totalidad de los individuos reunidos bajo la idea del Derecho en el Estado; en el Derecho Privado se atiende a las relaciones entre particulares, en el Público el objeto es el Estado; en el Derecho Privado el Derecho se da en relación con la propia personalidad sustantiva e independiente de cada individuo, en el Público se toman en cuenta las relaciones de orgánica subordinación y dependencia; en el Derecho Privado las personas están jurídicamente equiparadas, mientras que en el Público existe el sostenimiento de la voluntad de un mandato, el Derecho Privado se preocupa primordialmente por las aspiraciones de los individuos, el Derecho Público cuida de las necesidades que atañen a la conservación del orden social y jurídico. ³²

³¹ Cavazos Flores, Baltasar, 35 Lecciones de Derecho laboral, México, Editorial Trillas, 1982 (primera edición), 31 pp.

³² Ídem, 32 pp.

Es importante enunciar que existen otros autores que sostienen que el derecho del trabajo es una disciplina jurídica autónoma, por tener un amplio campo de estudio, una doctrina homogénea y un método propio que le permite adoptar procedimientos especiales para el conocimiento de la verdad constitutiva del objeto de su indagación, resulta importante conocer a qué rama del Derecho pertenece. Como pudimos darnos cuenta el Derecho del Trabajo comparte por igual las características del Derecho Público y del Derecho Privado. La fuerza expansiva del Derecho del Trabajo y la intervención del Estado en cuanto a su aplicación y cumplimiento, hicieron que esta nueva rama del Derecho invadiera la esfera del Derecho Público. Por ello, resulta acertado pensar que el Derecho del Trabajo participa tanto de las normas del Derecho Público como de Derecho privado.

No obstante lo anterior, la evolución del Derecho Laboral no se ha detenido, muchos juslaboralistas han pensado que éste es en realidad un verdadero y distinto derecho social. El Derecho del Trabajo, como cualquier otro derecho, es profundamente social, pero ello no implica que por tal motivo pierda su autonomía y denominación. El Derecho Laboral siendo social, continua con sus características propias, que hacen de él un derecho excepcional, que tiene por objeto el equilibrio y la armonía de dos fuerzas no sólo sociales sino también económicas que como el capital y el trabajo deben conjugarse en beneficio de la colectividad.

Para Briceño Ruiz: " Este derecho tiene un sentido económico de protección al trabajador y a otros elementos como prestadores de servicio independiente; el derecho social tiene un contenido sociológico que lo proyecta en la legislación laboral. De esta idea se puede inferir que el Derecho del Trabajo forma parte de un derecho social; sin que este se agote en el Derecho del Trabajo " ³³

Si al denominar Derecho social a nuestra materia, algunos autores lo quieren referir a los trabajadores, a la garantía de su dignidad y asegurar su mejoramiento social, económico y

³³ Briceño Ruiz, Alberto, op. cit., 30 pp.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

cultural; si se piensa que la principal preocupación del Estado deben ser los trabajadores, ya sea de la ciudad o del campo, dependientes o no asalariados, esto corresponde a una idea socialista. Basta recordar que el socialismo es una doctrina política fundada en principios económicos, que considera al trabajador en sus diversas expresiones como el ente primordial de una sociedad. Por tanto " Lejos de llamar con tibieza derecho social, a esta disciplina, debía llamársele derecho del socialismo, con clara, nitida y definida honestidad " ¹⁴

El Derecho no responde en nuestros días a un concepto ni a una doctrina individualista, es social. Esto implica que el derecho de cada quien es tutelado como resultado de un derecho comunitario. Sin dejar de reconocer que la esencia del derecho radica en el principio de considerar al hombre como integrante de un grupo social y no como sujeto abstracto de relaciones jurídicas. Las normas jurídicas que atienden a esta realidad, buscan la preservación del hombre. El derecho es considerado en la actualidad, un derecho de socialización, de la comunidad. Esto forma la idea de que el hombre aislado no existe siquiera desde el punto de vista jurídico, ya que el interés de los demás, limita su acción y al mismo tiempo, preserva sus garantías.

2.2 DENOMINACIÓN.

Los crecientes límites de su extensión derivados del constante desarrollo de la rama jurídica objeto de nuestro estudio, ha originado que se le denomine con los más variados términos. Entre los más usuales podemos mencionar los siguientes: derecho industrial, derecho obrero, derecho laboral y derecho social.

Derecho Industrial, esta denominación tiene un valor histórico por haber sido la primera, se justifica si nos situamos en la época en que surgió. Fue en la industria donde

¹⁴ **Ibidem.**

aparecieron los primeros síntomas de malestar social, y los trabajadores de la misma, los primeros que obtuvieron leyes protectoras. En esa época, a nuestra rama jurídica le estaba reservado como objeto de su regulación únicamente el trabajo desarrollado en las industrias.

Como nos pudimos dar cuenta, esta denominación es muy restringida porque sólo abarca el trabajo desarrollado en la industria y deja fuera el trabajo prestado en los comercios, en la agricultura, en la ganadería, en el mar, en los pequeños talleres, oficinas, etcétera.

Otra de las denominaciones más comunes, es la de derecho obrero, la cual resulta deficiente porque, aunque abarca a todos los trabajadores que despliegan una actividad en un trabajo manual, descartan por consiguiente, a los trabajadores mal llamados intelectuales, a los empleados de comercio y a los empleados en general.

Es importante resaltar lo restringido del vocablo obrero, ya que este es sólo una rama de la clase trabajadora, o sea aquella que realiza una actividad primordialmente manual; en el caso, el concepto de trabajador es el género y el obrero es una de sus especies. Por esta razón la Ley Federal del Trabajo, para designar a quien presta un servicio, material o intelectual, siempre se utiliza el concepto trabajador.

La denominación Derecho del Trabajo para Alcalá Zamora es: " La desviación de una regla, aplicada en la formulación de los títulos de las demás ramas jurídicas, consistente en que todos ellos se han formado con la asociación de un sustantivo y un calificativo; mientras que el derecho del trabajo se enlazan dos sustantivos mediante un genitivo ".³⁵

La desventaja fundamental de esta designación la encontramos en la amplitud del término trabajo que abarca cualquier forma de desarrollo y, según hemos visto, solamente el

³⁵ Muñoz Ramón, Roberto, Derecho del Trabajo, México, Editorial Porrúa, 1983 (primera edición) 105 pp.

trabajo subordinado queda bajo la regulación de nuestra rama jurídica. El derecho del trabajo no es la suma completa de normas jurídicas que regula el trabajo humano, es el derecho del trabajo subordinado.

También suele denominarse Derecho Laboral, ya que ésta es equivalente a denominarlo Derecho del Trabajo, por ende sería ocioso repetir lo que se menciona en párrafos anteriores.

Otros autores sugieren se le denomine Derecho Social, pero ésta resulta más vaga y general que las que hemos examinado. Desde luego, hay que reconocer que con este nombre se abarca claramente todo lo relativo al trabajo y a la seguridad social, pero la amplitud de ese término nos conduce en línea directa a admitir que nuestra rama jurídica comprende los otros ángulos de la cuestión social; los cuales son totalmente ajenos a su ámbito material de normación.

Visto y examinado lo anterior, la denominación que adoptamos, es la de Derecho del Trabajo, ya que es una verdad innegable que nuestra rama del derecho tiene al trabajo como principal materia de su regulación. Es decir, ésta denominación tiene la raíz misma de su justificación en su ámbito material de validez.

Aun cuando es cierto que el vocablo trabajo no abarca la seguridad social, esto no debe preocuparnos por que es un hecho que las normas relativas a esta materia: riesgos profesionales, seguro social, fondo de ahorro y otras, tienden a independizarse de nuestra rama jurídica para construir otra distinta y autónoma, que se ha venido denominando como Derecho de la Seguridad Social.

2.3 CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO.

Probablemente los conceptos más acertados sobre nuestra materia, han sido expuestos por mexicanos, a continuación entraremos al estudio de las que a nuestro juicio son las más importantes.

Mario de la Cueva expone: " El nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital ".³⁶

Pero quizá es la definición integral de Trueba Urbina, la más reconocida, que define a la materia como: " El conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico; socializar la vida humana ".³⁷

Desde nuestro punto de vista, este concepto no logra dar un verdadero panorama lo que es el Derecho del Trabajo, ya que lo que establece el citado autor, es en parte cierto, pero tendencioso, ya que estas normas, también son las encargadas de regular las obligaciones del patrón y en esta definición en ningún momento habla de los derechos y obligaciones de éste.

En este orden de ideas, creemos que es más acertada la definición de Néstor de Buen, el cual expone que: "Es un conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social ".³⁸

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

³⁶ De la Cueva, Mario, *op. cit.*, 85 pp.

³⁷ Trueba Urbina, Alberto, *Nuevo Derecho del trabajo, Teoría integral*, México, Editorial Porrúa, 1990 (décimo séptima edición), 135 pp.

³⁸ *Diccionario Jurídico 2000, Desarrollo Jurídico.*

Néstor de Buen engloba dentro de su definición los elementos de la relación laboral, además de que señala cual es el fin u objetivo de éste conjunto de normas, el producir el equilibrio de los factores en juego, como son el dar un beneficio económico al patrón, pero sin causar menoscabo en los derechos del trabajador, para así alcanzar la justicia social.

2.4 FINES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

El fin supremo del Derecho del trabajo, es la justicia social, según podemos desprender de la lectura del artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo, que dice: "Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones".³⁹

La justicia social, en el campo del Derecho del trabajo, consiste: "En la armonía de las relaciones obrero patronales y en la proporcional distribución de los bienes producidos por estas relaciones".⁴⁰

El equilibrio tiene un doble aspecto: "Económico, en cuanto a utilidades y salarios; jurídico, al preservar los derechos del trabajador y del patrón".⁴¹ En el aspecto económico, puede acontecer que los gastos de la empresa se incrementen, que las condiciones hagan imposible sostener la fuente de trabajo. A efecto de preservar la vida de la empresa, se da la acción al patrón para solicitar reducción de salarios o disminución de personal. De la misma forma, si la utilidad se incrementa, la relación se desequilibra y da lugar a que los

³⁹ Ley Federal del Trabajo, México, Editorial Sista, 2000.

⁴⁰ Muñoz Ramón, Roberto, *op. cit.*, 147 pp.

⁴¹ Briceño Ruiz, Alberto, *op. cit.*, 13 pp.

trabajadores, individual o colectivamente, soliciten un aumento en los salarios. En el orden jurídico, el equilibrio puede lesionarse cuando la conducta del trabajador no se apegue a lo pactado, no cuide los intereses de la fuente de trabajo o altere, mediante algún acto, la armónica relación. O bien cuando el patrón falte el respeto al trabajador, viole lo pactado o imposibilite la prestación de los servicios.

2.5 LOS SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

En el Derecho Laboral es importante reconocer la importancia que adquieren los sujetos de la relación laboral, que son el patrón y el trabajador, de los cuales examinaremos en los siguientes puntos su concepto y sus características.

2.5.1 CONCEPTO DE TRABAJADOR.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El artículo 3 de la Ley de 1931, definía al Trabajador como. " Toda persona que prestaba a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo ".⁴² Como se desprende de la simple lectura, este concepto es inexacto, ya que afirmaba que trabajador era toda persona y las personas pueden ser, jurídicamente hablando, físicas o morales, además supone la existencia de trabajos netamente materiales o intelectuales, y como es lógico no existen trabajos en los cuales no se tengan que utilizar ambos elementos.

Al respecto el artículo 8 de La Ley Federal del Trabajo vigente reza: " Trabajador es la persona física que presta a otra, Física o moral, un trabajo personal subordinado.

⁴² Cavazos Flores, Baltasar, *El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano*, México, Editorial Trillas, 1997 (primera edición), 135 pp.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio. ⁴³

Descomponiendo en sus aspectos esenciales la noción jurídica de trabajador recogida en la Ley, podemos distinguir tres elementos: a) la persona física; b) la prestación personal del servicio; c) la subordinación.

Como podemos ver la Ley requiere que el trabajador sea una persona física, lo que excluye desde luego a las personas morales y de allí se desprende de inmediato que un sindicato no puede ser sujeto de un contrato de trabajo, con el carácter de trabajador, puesto que el sindicato es un persona moral.

La prestación personal del servicio es otro elemento inherente a la figura del trabajador, que, generalmente entendida como una obligación prototípica de hacer, no puede sustituirse por la de otra diferente, sin consentimiento del patrón.

La subordinación, implica un vínculo de jerarquía, que supone el poder de mandar con el que cuenta el patrón y el deber de obediencia del trabajador.

⁴³ Ley Federal del Trabajo, Editorial Sista, 2000.

2.5.2 CONCEPTO DE PATRÓN.

Para Cavazos Flores, el patrón: " Es toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación ".⁴⁴

Al respecto la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 10 menciona: " Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos ".⁴⁵

En confrontación con la figura del trabajador, el patrón es el otro de los sujetos primarios de la relación jurídica de empleo, su presencia como persona física es frecuente, cuando no la regla, en la pequeña empresa, donde se puede encontrar supervisando los servicios de los trabajadores o compartiendo con ellos, las actividades laborales. En los centros de grandes dimensiones es común por el contrario, su disolución físico-individual, en la integración de sociedades. Es por eso que para proteger más al trabajador: " En un precepto especial la ley nos dice que los directores, 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 ".⁴⁶

Por empresa debemos entender la unidad económica de producción de bienes o servicios, la organización total del trabajo y del capital bajo una sola dirección y para la realización de un fin, en tanto que el establecimiento es una unidad técnica, como las sucursales, agencias u otras semejantes que, aunque disfrutan de autonomía técnica, forman

⁴⁴ Cavazos Flores Baltasar, *op. cit.*, 139 pp.

⁴⁵ Ley Federal del Trabajo, Editorial Sista, 2000.

⁴⁶ Guerrero, Euquerio, *Manual de Derecho del trabajo*, México, Editorial Porrúa, 1990 (décimo séptima edición), 42 pp.

parte y contribuyen a la realización de los fines de la empresa considerada como unidad superior. Así lo dispone el artículo 16 de la ley.

Pese a que tradicionalmente, como gente de la empresa, se le reconoce al patrón un poder de jerarquía del que depende en relación subordinada, los trabajadores de la misma, la definición de ley es precisa y objetiva, no obstante el cuestionamiento de que pueda estimarse incompleta en tanto que omite el concepto de subordinación y no alude al compromiso de retribuir el trabajo. En efecto resulta evidente, a nuestro juicio, que al suprimirse la condicionante de la preexistencia de un contrato de trabajo, ignorándose la limitante de la subordinación, pretendió fortalecerse el carácter expansivo del derecho del trabajo. Por otra parte, el señalamiento de la contraprestación que se haga indispensable para definir el carácter de patrón, toda vez que la obligación del pago del salario está sobrentendida, es insalvable y por disposición de ley, irrenunciable.

2.6 DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR.

Las obligaciones de los trabajadores, quedan reguladas por el artículo 134 de la Ley Federal del trabajo, mismo que se encuentra en el capítulo II, del título cuarto, titulado derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones.

Dentro de las importantes se reconocen: Cumplir con las disposiciones que les sean aplicables; El cumplir con las normas de higiene y seguridad que acuerden las autoridades, esto, por su propia seguridad y la de sus compañeros, independientemente que de no cumplirlas acarrea problemas al patrón; Desempeñar los servicios bajo la dirección del patrón o representante; Observar buenas costumbres durante el servicio; Guardar escrupulosamente los secretos técnicos comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente.

Es importante recordar que el incumplimiento de estas normas, son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, según se desprende del artículo 47 de la mencionada ley.

La obligación más importante que se impone al trabajador, es la de ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiado y en la forma y tiempo convenidos.

Enmarcado en el artículo 135 de la ley, encontramos las prohibiciones de los trabajadores, normas que aplicadas a *contrario sensu* establecen obligaciones de no hacer en su conducta, como serían: El sustraer útiles de la empresa o establecimiento; Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante; Portar armas mientras desempeña su trabajo, esto dependiendo de la naturaleza del mismo; Suspender labores sin autorización del patrón.

Los derechos de los trabajadores, son a su vez la obligaciones y prohibiciones de los patrones, que más adelante veremos, además de las prestaciones económicas, como son el salario, el pago y disfrute de vacaciones, aguinaldo, pago de diversas primas e indemnizaciones, mismas que de no cumplirse a favor del trabajador, estará en el derecho de demandar el pago o cumplimiento que de ellas se derive.

2.7 DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PATRÓN.

Como podremos ver en este estudio, las obligaciones del patrón son diversas, enseguida mencionaremos algunas.

Genérica. La que establece el artículo 132, fracción I, Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos.

Con respecto al salario, encontramos diversas normas aplicables. Este deberá ser pagado en efectivo. Según lo dispone el artículo 100 de la ley, por regla general deberá ser pagado directamente al trabajador. Al respecto el numeral 108 dice que en lugar donde preste sus servicios. En día laborable, durante las horas de trabajo o inmediatamente después, como lo dispone el 109. Los salarios e indemnizaciones serán pagados de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento, así lo dispone el artículo 132 en su fracción II. Siguiendo con el mismo numeral, pero en la fracción VII, el patrón deberá expedir a solicitud del trabajador, cada quince días una constancia escrita del número de días trabajados y el salario percibido.

La ley también señala lo relativo a los útiles de trabajo, dentro del mismo numeral en las fracciones III y IV respectivamente. Para que la prestación se otorgue adecuadamente el patrón proporcionará, a menos que exista un compromiso expreso del trabajador, el material, los útiles e instrumentos de trabajo, de buena calidad, sin que pueda reclamar indemnizaciones por el desgaste natural que sufran. Para ello también está obligado a tener un local seguro para su guarda, siempre que deban permanecer en el lugar de prestación de servicios.

Otra de las obligaciones más importantes, recae en la salud del trabajador. El artículo 132, fracción XIX de nuestra ley. Lo obliga a proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia. En la fracción XXVII, se establece proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos. Así mismo hacer los pagos correspondientes al Instituto Mexicano del Seguro Social y pagar las indemnizaciones correspondientes.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El patrón esta obligado a guardare a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose del mal trato de obra y de palabra, según prevé la fracción VI, del multicitado numeral, además de que el incumplimiento a esta norma trae consigo la posibilidad de poder demandar el rescindir la relación laboral a favor del trabajador.

Estas son algunas de las muchas obligaciones que la ley, al ser proteccionista de los trabajadores impone a los patrones, con el fin de nivelar la fuerza de producción y el capital, además de tratar de eliminar los abusos de que son objetos los trabajadores al tener que contratarse muchas veces por un mal llamado salario mínimo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El patrón esta obligado a guardare a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose del mal trato de obra y de palabra, según prevé la fracción VI, del multicitado numeral, además de que el incumplimiento a esta norma trae consigo la posibilidad de poder demandar el rescindir la relación laboral a favor del trabajador.

Estas son algunas de las muchas obligaciones que la ley, al ser proteccionista de los trabajadores impone a los patrones, con el fin de nivelar la fuerza de producción y el capital, además de tratar de eliminar los abusos de que son objetos los trabajadores al tener que contratarse muchas veces por un mal llamado salario minimo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El patrón esta obligado a guardare a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose del mal trato de obra y de palabra, según prevé la fracción VI, del multicitado numeral, además de que el incumplimiento a esta norma trae consigo la posibilidad de poder demandar el rescindir la relación laboral a favor del trabajador.

Estas son algunas de las muchas obligaciones que la ley, al ser proteccionista de los trabajadores impone a los patrones, con el fin de nivelar la fuerza de producción y el capital, además de tratar de eliminar los abusos de que son objetos los trabajadores al tener que contratarse muchas veces por un mal llamado salario mínimo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPÍTULO III. EL ARRENDAMIENTO.

3.1 DEFINICIÓN DE ARRENDAMIENTO.

El término arrendamiento, de etimología latina, proviene de *ar* por *ad*, acción; *reddere*, volver; de *re*, segunda vez y *dere*, tema frecuentativo de dar; tiene tres acepciones diferentes, acción de arrendar, contrato por el cual se arrienda y precio por el que se arrienda.

Los antecedentes más antiguos del arrendamiento los encontramos en el derecho romano, en las figuras contractuales *locatio rei*, *locatio operarum* y *locatio operis faciendi*. La *locatio* se practicó en sus inicios solamente en esclavos y animales. Según González Alcántara: "No fue hasta el siglo II antes de nuestra era cuando apareció la renta de tierras. Posteriormente ya en la época del imperio, en Roma fueron construidas grandes edificaciones con fines habitacionales; de esta manera comenzó el alquiler de viviendas".⁴⁷

La *locación*, en el derecho romano, se aplica, al acto jurídico por el cual una persona cede a otra el uso y goce de un bien mueble o inmueble. Consistente esencialmente en la concesión temporal del uso o goce de un bien mediante el pago de una renta o precio determinados.

⁴⁷ González Alcántara. Juan Luis. El arrendamiento, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, México, Año XXVI, Número 74, septiembre-diciembre, 1993, 888 pp.

El arrendamiento llega a nuestro país a través del derecho español que trajeron los conquistadores y cuyos ordenamientos prevalecieron hasta mediados del siglo pasado; no es sino hasta la aparición de nuestro primer Código Civil en 1871 cuando esta figura jurídica, por decirlo así adquiere carta de naturalización.

Para Treviño García el arrendamiento; " Es un contrato mediante el cual una parte, arrendador, se obliga a transferir, de modo temporal, el uso o goce de una cosa a otra parte, arrendatario, quien a su vez se obliga a pagar por ese uso o goce un precio cierto y determinado ".⁴⁸

Otra definición, es la de Chirino Castillo, que dice: " El contrato de arrendamiento es en el que una parte denominada arrendador se obliga a conceder el uso o goce temporal de una cosa a otra llamada arrendatario, quien a su vez se obliga a pagar un precio cierto llamado renta ".⁴⁹

De los conceptos anteriormente vistos y que nos muestran a groso modo que es el arrendamiento, es importante revisar la definición de arrendamiento que de la propia ley emana, la cual es visible en el artículo 2398 del Código Civil vigente, en la cual se lee: " Hay arrendamiento cuando las dos partes contratantes se obligan recíprocamente, una, a conceder el uso o goce temporal de una cosa, y la otra, a pagar por ese uso o goce un precio cierto...".⁵⁰ Como podemos ver, las definiciones de los autores nos dan un panorama de lo que es y en que consiste el arrendamiento, pero también la ley es clara y precisa para definirlo, así pues ninguna otra definición podrá tener mayor validez y certeza jurídica que la que enuncia el precepto legal citado.

⁴⁸ Treviño García, Ricardo, *Los Contratos Civiles y sus Generalidades*, México, Editorial McGraw-Hill, 1995 (quinta edición), 145 pp.

⁴⁹ Chirino Castillo, Joel, *Derecho Civil III, Contratos Civiles*, México, Editorial McGraw-Hill, 1996 (segunda edición), 85 pp.

⁵⁰ Código Civil para el Distrito Federal, en Materia Común, y para toda la República en Materia Federal, México, Editorial Porrúa, 2000 (décimo sexta novena edición).

3.1.1 CARACTERÍSTICAS DEL ARRENDAMIENTO.

Es traslativo de uso, en virtud de que el objeto principal es, como lo dice el artículo que lo define, transferir el uso o goce de una cosa, siendo dicha concesión temporal.

También es en contrato principal, ya que por su propia naturaleza no depende de ningún otro contrato.

Es consensual, ya que este contrato se perfecciona cuando las partes arrendador y arrendatario expresan su consentimiento y desde ese momento, sin más, quedan éstas obligadas al cumplimiento de sus prestaciones. Esto no impide que las partes puedan fijar un término a partir del cual comenzarán a producirse los efectos propios del contrato de arrendamiento, ya que no es necesaria la entrega de la cosa para su perfeccionamiento.

Es bilateral, ya que al momento de su perfeccionamiento, engendra obligaciones para cada una de las partes que intervienen. Para el arrendador, permitir el uso o goce del bien. para el arrendatario, pagar el precio por ese uso o goce.

Oneroso, en virtud de que hay provechos y gravámenes para ambas partes. El provecho que recibe el arrendador, cuando se le paga un precio cierto y determinado, reporta el gravamen de conceder el uso o goce de la cosa arrendada y, a la inversa, el provecho que obtiene el arrendatario, por el uso o goce de la cosa, reporta el gravamen de pagar un precio cierto y determinado. El arrendamiento siempre es, en consecuencia, un contrato oneroso.

Otra de sus características es la formalidad, ya que el artículo 2406 del Código Civil, preceptúa que el contrato de arrendamiento debe otorgarse por escrito, y que la falta de esa formalidad se imputa al arrendador. La forma para este negocio se limita a una cuestión de prueba más que a una situación de existencia, recayendo la carga de la prueba para acreditar su existencia al arrendador, con cualquier medio probatorio en juicio.

Es de tracto sucesivo, ya que sus efectos se prolonga en el tiempo. " El cumplimiento continuado del contrato se relaciona con su causa final ".⁵¹ Asimismo, no debe olvidarse que el contrato puede ser por tiempo indeterminado, pudiendo terminar por la voluntad de las partes, previo aviso de termino con quince días de anticipación tratándose de predios urbanos y de un año si son predios rústicos, según lo dispone el artículo 2478 del Código Civil; o bien, cumplido el término del contrato, operando la tácita reconducción.

3.2 DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL ARRENDATARIO.

González Alcántara, dice en su obra, que: " El derecho del arrendatario es un derecho de crédito o personal que vincula únicamente a la parte arrendadora y a la parte arrendataria, pero no genera a favor de este último un derecho real. Esto no obstante que el artículo 2409 del Código Civil obliga al adquirente del bien arrendado a respetar el derecho de uso o goce del arrendatario, para afirmar que el arrendatario es titular de un derecho real ".⁵² En realidad, el arrendatario es titular de un derecho de crédito con garantía individualizada, es decir que el bien arrendado asegura el pago de su crédito, lo cual no quiere decir que el arrendatario sea titular de un derecho real.

Los Derechos de Arrendatario son diversos, entre los más importantes encontramos: Primeramente el arrendatario tiene derecho a que se le entregue la cosa arrendada con todas sus pertenencias y en estado de servir para el uso convenido dentro de los plazos establecidos, en el contrato de arrendamiento, según lo dispone la fracción 1, del artículo 2412.

⁵¹ González Alcántara, Juan Luis, *Derechos del Arrendatario*, México, Cámara de Diputados, LVII legislatura, UNAM, 2000 (primera edición), 5 pp.

⁵² González Alcántara, Juan Luis, *op. cit.*, 7 pp.

Tiene derecho a que se le garantice el uso y goce pacífico de la cosa durante todo el tiempo de la vigencia del contrato, según la fracción IV, del artículo arriba mencionado.

Tiene derecho a pedir una rebaja en la renta, una reducción o a no pagarla en los casos en que se impida totalmente el uso de la cosa arrendada, ya sea por caso fortuito o fuerza mayor, evicción parcial o total del bien arrendado, o por causa de reparación, como lo disponen los artículos 2431, 2432 y 2445 de la legislación Civil.

Dentro de las obligaciones del Arrendatario, encontramos las siguientes: Satisfacer la renta en la forma y tiempo convenidos. A servirse de la cosa solamente para el uso convenido o conforme a la naturaleza y destino de ella, como lo dispone la fracción I y III del artículo 2425 del Código Civil.

Otra de las obligaciones de dar, que tiene el arrendatario, es pagar la renta en el lugar convenido, y a falta de convenio, en la casa habitación o despacho del arrendatario.

El arrendatario no puede, sin consentimiento expreso de arrendador, variar la forma de la cosa arrendada; y si lo hace debe, cuando la devuelva, restablecerla al estado en que la reciba, siendo además, responsable de los daños y perjuicios, como lo dispone el artículo 2441 del Código Civil. Esta podríamos decir es una obligación de no hacer.

Otra obligación de hacer del arrendatario de bienes muebles es el deber que tiene de realizar las reparaciones que exija el uso de la cosa dada en arrendamiento. como lo dispone el numeral 2467 de la ley en comento.

Sobre el Arrendatario recae la obligación de dar, consistente en restituir el bien. Como lo dispone el artículo 2484: " Si el arrendamiento se ha hecho por tiempo determinado, concluye el día prefijado. Si no se ha señalado tiempo, se observará lo que disponen los artículos 2478 y 2479 ".⁵³

Otra de las obligaciones de arrendador, es responder por el bien arrendado. Cuando el bien arrendado se pierde totalmente por caso fortuito o fuerza mayor y el arrendatario prueba esta circunstancia, queda libre de responsabilidad alguna; y por tanto cesa la obligación de pagar renta; así también se extingue la obligación del arrendador de permitir el uso y goce del bien; es decir se extinguen las dos obligaciones.

Situación distinta sucede en los contratos de ejecución instantánea, en éstos si el bien perece por caso fortuito o fuerza mayor se libera una de las partes, pero queda atada la otra a su obligación.

3.3 DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL ARRENDADOR.

Por regla general puede dar en arrendamiento una cosa, la persona que es propietaria de ella y siempre que tenga capacidad jurídica para actuar. En otras palabras: todo dueño de una cosa con capacidad para contratar puede darla en arrendamiento. esta es una regla general, pero tiene sus excepciones.

⁵³ Código Civil para el Distrito Federal, en Materia Común, y para toda la República en Materia Federal, México, Editorial Porrúa, 2000 (décimo sexta novena edición).

También una persona que no es propietaria de una cosa, puede darla en arrendamiento. Sin embargo, esto sólo puede suceder cuando esa persona goza de una autorización para hacerlo, esto es, cuando es un representante del dueño de la cosa, un representante convencional; por ejemplo: si es un mandatario o un representante legal, si es tutor o tiene la patria potestad sobre el propietario de la cosa.

Entrando al estudio de los derechos del arrendador, encontramos el que quizás es el más importante. El derecho a que le sean pagadas las rentas en lugar, tiempo y modo convenido en el contrato. Este derecho tiene fundamento en el artículo 2425 del ordenamiento en comento, el cual a su vez es obligación del arrendatario.

Otro derecho, es el que tiene a que el arrendatario ponga de su conocimiento toda usurpación o novedad dañosa que haya hecho o abiertamente prepare en la cosa arrendada so pena de que el arrendatario pague los daños y perjuicios causados. Así podemos seguir enunciando los derechos del arrendador, pero sería un tanto ocioso de nuestra parte, ya que estos no son más que las obligaciones del arrendatario, mismas que ya vimos en el capítulo anterior.

Dentro de las obligaciones del arrendador encontramos, la obligación de dar, consistente en la enajenación temporal del uso o goce de la cosa cierta. En otras palabras el arrendador tiene la obligación de entregar el bien al arrendatario, para que éste lo use y disfrute.

El arrendador tiene la obligación de entregar el bien arrendado en el tiempo convenido, y si no se hubiere convenido, luego que este fuere requerido por el arrendatario. Esta obligación se encuentra prevista en la fracción I del artículo 2412 del Código Civil. La cosa arrendada, si es bien mueble, debe entregarse en el domicilio del arrendador, salvo que las partes convinieren en otra cosa, o que lo contrario se desprenda de las circunstancias, de

la naturaleza de la obligación de la ley. También es importante recordar que por regla general, los gastos de entrega de la cosa arrendada, corren por cuenta del arrendador, salvo que se haya pactado otra cosa.

El arrendador tiene la obligación de conservar la cosa arrendada en el mismo estado, durante todo el tiempo que dure el arrendamiento, haciendo para ello las reparaciones necesarias.

El arrendador también está obligado a no estorbar ni embarazar el uso ni tampoco alterar la forma, o intervenir el uso legítimo de la cosa arrendada, salvo el caso de reparaciones urgentes e indispensables.

La fracción IV del artículo 2412 del Código Civil impone al arrendador la obligación de garantizar contra actos jurídicos de tercero, el uso o goce pacífico de la cosas por el tiempo del contrato, lo que implica que el arrendador no responde de las perturbaciones de hecho, sino sólo cuando los terceros se fundan en un derecho adquirido con anterioridad.

Garantizar una posesión útil. Esta obligación significa que el arrendador es responsable de los vicios o defectos ocultos de la cosa arrendada que la hagan impropia a los fines que se le destinó, o que disminuyan de tal modo ese uso que, de haberlas conocido el arrendatario, no hubiere celebrado el contrato o hubiere pagado menos renta.

Responder de la evicción. La evicción se presenta cuando el que adquiere una cosa es privado, en todo o en parte, de ella, en virtud de sentencia que cause ejecutoria y que reconozca un derecho a tercero anterior a la adquisición.

Pagar por las mejoras hechas por el arrendatario. Esta obligación se encuentra consignada en los artículos 2423 y 2424 del Código Civil. Pero básicamente las que a

nosotros interesa es la obligación que tiene de hacer las pequeñas reparaciones que exija el uso de la cosa arrendada, como dispone el artículo 2467 del mismo ordenamiento, pero de aplicabilidad exclusiva al arrendamiento de bienes muebles.

3.4 CONTRATO DE ARRENDAMIENTO.

Es importante establecer, que tratadistas como Mendoza Jiménez, reconocen tres tipos de arrendamiento: " EL arrendamiento mercantil, administrativo y civil ".⁵⁴ algunos otros mencionan la existencia del arrendamiento financiero, pero en nuestro estudio en particular daremos un breve recorrido los tres más importante y seguiremos ahondando el civil, que es de una mayor importancia en nuestro trabajo, por que en la practica, a los trabajadores de taxis se les hace firmar un contrato de arrendamiento para tratar de escabullirse de los alcances del derecho del trabajo.

Siguiendo con este orden de ideas, el contrato de arrendamiento mercantil, lo establece el Código de Comercio en su artículo 75 fracción I, que dice: Todas las adquisiciones, enajenaciones, alquileres verificados con propósito de especulación comercial, de mantenimientos, artículos, muebles o mercaderías, sean de estado natural, sea después de trabajo o labrados ...".⁵⁵ Aludiendo al precepto anterior González Alcántara apunta: " El arrendamiento de bienes muebles con el propósito de especulación mercantil, es un acto de comercio y, por tanto se rige por las disposiciones de dicho ordenamiento; no así cuando recae sobre bienes inmuebles, el cual siempre en nuestro derecho es un contrato de arrendamiento civil, aun cuando se celebre con el propósito de especulación comercial ".⁵⁶

⁵⁴ Mendoza Jiménez, Ángel, et al. El contrato de arrendamiento, México, Nuevo consultorio fiscal, año 12, número 218, septiembre 1998, 48 pp.

⁵⁵ Código de Comercio, México, Editorial McGraw-Hill, 1997 (tercera edición).

⁵⁶ González Alcántara, Juan Luis, Derechos del Arrendador, México, Cámara de Diputados, LVII legislatura, UNAM, 2000 (primera edición), 10 pp

Con respecto al arrendamiento administrativo, esta especie de arrendamiento esta determinada y establecida en el artículo 2411 del Código Civil que preceptúa: " Los arrendamientos de bienes nacionales, municipales o de establecimientos públicos estarán sujetos a las disposiciones del derecho administrativo, y en lo que no estuvieren, a las disposiciones de éste título ".⁵⁷ Es decir, el arrendamiento es administrativo, sin importar la naturaleza de los sujetos, cuando los bienes objeto del contrato pertenecen a la federación, a las entidades federativas, a los municipios, y están sujetos a las disposiciones del derecho administrativo y sólo en forma supletoria se aplican las disposiciones del Código Civil.

Por último el arrendamiento tendrá el carácter de civil, por exclusión, es decir, cuando no se encuentre dentro de los supuestos para denominarse mercantil o administrativo.

3.4.1 ELEMENTOS DE EXISTENCIA.

Los elementos de existencia o de fondo son dos, el consentimiento y el objeto. Por lo que se refiere al elemento llamado consentimiento, podemos decir que se siguen las reglas generales de los contratos. En el caso particular del arrendamiento se da cuando una parte se obliga a conceder el uso o goce de una cosa y la otra parte está conforme con dicha concesión, aceptando pagar, por ese uso o goce, un precio cierto y determinado. Además basta recordar que el consentimiento se forma por el acuerdo de voluntades manifestado en forma exterior cuando los contratantes se han puesto de acuerdo en el precio y en el uso de la cosa, aunque no se haya entregado ésta ni satisfecho el precio.

El segundo de los elementos es el objeto, que a la vez se divide en dos, la cosa u objeto indirecto y el precio.

⁵⁷ Código Civil para el Distrito Federal, en Materia Común, y para toda la República en Materia Federal, México, Editorial Porrúa, 2000 (décimo sexta novena edición).

En cuanto a la cosa, según el artículo 2400, son susceptibles de arrendamiento todas las cosas, excepto las consumibles, aquellas cuyo arrendamiento se encuentra expresamente prohibido por la ley y los derechos estrictamente personales.

El precio como parte complementaria del objeto indirecto del contrato se denomina renta y puede consistir en una suma de dinero o cualquier otra cosa equivalente, con tal de que sea cierta y determinada, como lo dispone el artículo 2399 del citado ordenamiento.

3.4.2 ELEMENTOS DE VALIDEZ.

Son los mismos de todo contrato: ausencia de vicios de la voluntad, capacidad, forma y licitud en el objeto, motivo, fin o condición. Solamente nos referimos a la capacidad y la forma, por considerar que son los de mayor interés.

La capacidad como elemento de validez en el contrato de arrendamiento se entiende en dos sentidos: a) la capacidad de ejercicio, y b) la capacidad particular de contratación como arrendador y como arrendatario. Respecto a este elemento de validez, podemos decir que basta la capacidad general para poder celebrar este contrato; pero no sólo los propietarios lo pueden celebrar, sino todas aquellas personas que sin serlo pero que teniendo el uso o goce, estén facultadas para hacerlo.

Supuesta la capacidad de ejercicio respecto al arrendador, Rojina Villegas afirma: " Tienen capacidad para arrendar todos aquellos que tengan la plena propiedad o la facultad de conceder el uso o goce los bienes ajenos ". Aclara el autor que tal autorización puede ser conferida por mandato, como consecuencia de un contrato, de un derecho real, o por

autorización expresa de la ley. Las personas que pueden arrendar son: Los propietarios; los que por un contrato tienen uso o goce de un bien, facultados por la naturaleza del contrato para transmitir ese uso o goce; los que por virtud de un derecho real pueden conceder el uso o goce de los bienes ajenos, y los expresamente autorizados por la ley en calidad de administradores de bienes ajenos para celebrar arrendamientos.

En el primer caso tienen limitantes los copropietarios cuando la cosa es indivisa y no se cuenta con el consentimiento del otro u otros propietarios. En cambio, tienen facultades los menores incapacitados para dar en arrendamiento y realizar actos administrativos.

Respecto a la forma en el contrato de arrendamiento, debemos decir, que debe otorgarse por escrito, la falta de esta formalidad se imputara al arrendador. La forma en el arrendamiento más que un requisito de validez, es una obligación que se impone al arrendador.

3.5 ACCIONES DERIVADAS DEL CONTRATO DE ARRENDAMIENTO.

El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones de las partes trae como consecuencia la rescisión del contrato de arrendamiento, ya que el artículo 1949, en que se consigna la regla general, establece que la facultad de resolver las obligaciones se entiende implícita en las recíprocas, para el caso de que uno de los obligados no cumpliera con lo que le incumbe.

La parte perjudicada tiene la facultad de escoger entre exigir el cumplimiento o la resolución de la obligación, con el resarcimiento de daños y perjuicios en ambos casos. también podrá pedir o la resolución, aun después de haber optado por el cumplimiento, cuando éste resultara imposible.

El artículo 2489 del Código Civil establece los supuestos en que el arrendador puede exigir la rescisión del contrato:

- I. Por la falta de pago de la renta, en el tiempo pactado para ello.
- II. Por usarse la cosa en contravención a lo dispuesto.
- III. Por el subarrendamiento, cuando así no lo hayan pactado.
- IV. Por daños graves a la cosa arrendada imputables al arrendatario.
- V. por variar las forma de la cosa arrendada sin contar con el consentimiento expreso del arrendador.

Así mismo el arrendatario podrá pedir la rescisión del contrato de arrendamiento, cuando las conductas del arrendador encuadren en lo previsto en el artículo 2490 del mismo ordenamiento.

- I. Cuando el arrendador no conserve la cosa objeto del contrato en el mismo estado durante el arrendamiento o por no hacer las reparaciones pertinentes.
- II. Por la pérdida total o parcial de la cosa arrendada.
- III. Por la existencia de defectos o vicios ocultos de la cosa, anteriores al arrendamiento y desconocidos por el arrendatario.

Con esto finalizamos este capítulo, estudiando muy a groso modo las características del arrendamiento, para tener un panorama jurídico del mismo, y posteriormente poder establecer nuestro propio criterio de si en verdad puede existir el arrendamiento de un taxi.

CAPÍTULO IV. RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

4.1 LA RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL.

Empecemos viendo lo que se debe entender por relación de trabajo según el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo: " Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario ... ".⁵⁸ A lo que Tapia Ortega agrega que: " Cualquiera que sea el acto que le dé origen llámese contrato o de otra forma, de la cual surjan derechos y obligaciones será una relación de trabajo, se entiende por la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario o retribución, de donde se colige que la naturaleza jurídica de la relación individual de trabajo se encuentra inmersa en la esencia del artículo 123 Constitucional ".⁵⁹

4.1.1 CONSTITUCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

Basta con que se preste el servicio para que nazca la relación laboral, según José Dávalos: " Puede existir relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo,

⁵⁸ Ley Federal del Trabajo, Editorial Sista, 2000.

⁵⁹ Tapia Ortega, Ana Rosa, et al. *Nociones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, México, Editorial Sista, 1993 (cuarta edición), 40 pp.

pero no al contrario".⁶⁰ Aun cuando normalmente se da por anticipado un contrato escrito, verbal o tácito. Es decir, el hecho de que exista un contrato de trabajo no supone de modo necesario la relación laboral. Puede haber contrato y nunca darse la relación laboral.

Es suficiente con que se dé la prestación de un trabajo personal y subordinado para que exista la relación de trabajo; al presentarse ésta, se aplica al trabajador un estatuto objetivo que es el derecho del trabajo, un ordenamiento imperativo, independiente de la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo.

Es importante reconocer que el derecho del trabajo no protege los acuerdos de voluntades, sino el trabajo mismo; no trata de regular un intercambio de prestaciones, sino asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa. En la realidad casi siempre se da la relación como consecuencia de un contrato previamente establecido o por lo menos de modo simultáneo, pero también en este país existen patrones muy mañosos que tratan de disfrazar las relaciones laborales.

La doctrina señala supuestos en que la relación de trabajo no se constituye por medio de un contrato. El contrato es nulo si se establece por abajo de las condiciones consignadas en la ley. En estos casos la relación de trabajo subsiste; la Ley establece como debe sustituirse esa relación y otorga derechos y obligaciones para ambas partes, que se deben cumplir.

Otro supuesto es aquel en el que se constituye la relación de trabajo como origen de una situación de hecho, esto es, que el trabajador preste un servicio personal subordinado con el consentimiento tácito del patrón, que no puede desligarse de la obligación de pagar por el servicio, pues se han creado ya derechos y obligaciones entre ambos sujetos de la relación laboral.

⁶⁰ Dávalos, José, *op. cit.*, 105 pp.

Por último es importante ver lo que al respecto dice la tesis jurisprudencial, emanada de la cuarta sala, que a la letra dice:

RELACIÓN LABORAL, EXISTENCIA DE LA.

De conformidad con el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, la relación de trabajo es la prestación de un servicio personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. De esta definición se advierte que el elemento esencial de la relación de trabajo, que permite distinguirla de otras relaciones jurídicas, es la de la subordinación en la prestación del servicio, la cual se traduce en la facultad del patrón de disponer la fuerza de trabajo del obrero de acuerdo con la ley o con el contrato.

Amparo directo 3345/74. Pedro Adolfo Pelayo Alarcón. 28 de octubre de 1974. Cinco votos. Ponente: Salvador Mondragón Guerra.⁶¹

Con esta tesis, podemos darnos cuenta del este criterio que debe existir en las junta, para determinar la existencia de una relación laboral.

4.1.2 ELEMENTOS DE LA RELACIÓN LABORAL.

Retomando la definición de relación laboral, que aparece en el artículo 20 de Ley Federal del Trabajo, que dice: Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. El maestro Néstor de Buen se dio a la tarea de desmembrarla y hacer la siguiente división de sus elementos:

a) Elementos Subjetivos.

Trabajador.

Patrón.

b) Elementos Objetivos.

Prestación de un trabajo personal subordinado.

Pago de un salario.⁶²

⁶¹ *Semanario Judicial de la Federación*, Cuarta Sala, Séptima época, volumen setenta, quinta parte, 35 pp.

⁶² Buen Lozano, Néstor de, *Derecho del Trabajo*, México, Editorial Porrúa, 1990 (tercera edición), 44 pp.

Empecemos por los elementos subjetivos, que son el trabajador y el patrón. La atención preferente siempre será para el trabajador, quien queda garantizado en sus derechos. Por tanto existe disparidad, desigualdad en el trato jurídico.

Debe partirse del supuesto necesario de que la ley tiene como preocupación central al trabajador, requisito para el logro del equilibrio y la realización de la justicia social: Elevar al trabajador, a efecto de evitar que sea objeto de presiones e imposición de condiciones injustas.

La Ley define en su artículo 8 al trabajador, como: " La persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado ".⁶³ Es suficiente con que se realice el hecho, el movimiento en el mundo exterior, de servicios, para que se presuma que el sujeto es un trabajador. Debe cuidarse en todo momento la dignidad del trabajador, que a su vez implica proporcionarle lo necesario para el mejoramiento moral, social y económico de su persona y de familia.

Al respecto creemos pertinente transcribir la tesis jurisprudencial, de la cuata sala que dice:

TRABAJADORES. QUIENES LO SON.

El artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo denomina que trabajador es toda persona que presta un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo. El artículo 17 de la propia ley establece que contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio mediante una retribución convenida. Del análisis conjunto de ambos preceptos, se desprende que para que pueda considerarse a una persona como trabajador ligado por una relación laboral a otra persona, es indispensable que el servicio que se preste sea bajo la dirección y dependencia de quien lo recibe y que ese servicio reciba como contraprestación una retribución fijada al efecto.⁶⁴

⁶³ Ley Federal del Trabajo, Editorial Sista, 2000.

⁶⁴ Semanario Judicial de la Federación, Cuarta Sala, Séptima época, volumen décimo tercero, quinta parte,

El patrón es la persona que recibe el servicio. No se establece algún supuesto que derive del consentimiento; se parte de un hecho, de la situación fáctica de recibir, no de querer.

El patrón, como lo dispone el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, es: " La persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores ... ".⁶⁵ Además de que debe contar con los elementos propios suficientes para responder de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo.

Con respecto a los elementos objetivos, empecemos con el primero, que es la prestación de un trabajo personal subordinado. Etimológicamente deriva del latín *subordinatioonis*, acción de subordinar, de sub; bajo, y *ordino, avi, atum, are*: ordenar, disponer. También se entiende a la subordinación, como, la sumisión debida a quien ejerce el mando de autoridad correspondiente, en razón de parentesco natural o por relación social, jurídica religiosa, etcétera.

Específicamente en Derecho del trabajo. La subordinación en la relación de trabajo tiene una connotación gramatical similar a la de derecho militar, pero distinta en cuanto a su contenido jurídico. La palabra subordinación se emplea como sinónimo de dependencia, en cuanto ambas voces integran uno de los elementos que caracterizan la relación laboral.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 entendió la subordinación como la obligación por parte del trabajador de prestar un servicio personal bajo la dirección y dependencia de otra persona mediante una retribución convenida, según el artículo 17 de esa ley. La ley vigente considera en cambio que cualquier relación de trabajo se caracteriza por la prestación de un servicio personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

45 pp.

⁶⁵ *Idem.*

Al respecto el doctor de la Cueva opina que siempre existirá relación laboral cuando una persona, mediante el pago de una retribución convenida, subordina una fuerza de trabajo al servicio de los fines de empresa. Agrega que si tres son los elementos que la constituyen: la prestación de trabajo, el pago de una remuneración y el vínculo de subordinación, a este último corresponde el carácter personal del contrato por el cual todo trabajador se pone a disposición de un tercero, confiriendo a las obligaciones que se establecen una fisonomía particular, que justifica la intervención del legislador para asegurar el respeto de la seguridad y la dignidad del trabajador.

Como podemos ver, el elemento de la subordinación, es quizás el más importante de los que conforman una relación de trabajo. Al respecto transcribiremos la tesis jurisprudencial, dada a conocer por el Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, de la cual se desprende el concepto de subordinación, que a la letra dice:

SUBORDINACIÓN. CONCEPTO DE.

La subordinación, elemento característico de la relación laboral a que se refiere el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, consiste en la facultad que tiene el patrón, en todo momento dentro de las horas de prestación del servicio, de mandar al trabajador para el desarrollo del trabajo y, correlativamente, en la obligación del trabajador de cumplir con las condiciones y exigencias del trabajo.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 122/93. Hilario Huerta Beristáin. 1 de abril de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: José Galván Rojas. Secretario: Vicente Martínez Sánchez.⁶⁶

⁶⁶ Semanario Judicial de la Federación, Octava época, tomo XI, mayo de 1993, 407 pp.

De igual forma, existe jurisprudencia en la que se establece que la subordinación es el elemento característico de toda relación laboral y es más, se llega a considerar como la prueba principal para demostrar la existencia de ésta, como se desprende de las siguientes jurisprudencias, que a continuación transcribimos:

RELACIÓN LABORAL. LA SUBORDINACIÓN ES EL ELEMENTO DISTINTIVO DE LA.

El artículo 20 de la Ley Federal del trabajo, establece que por relación de trabajo debe entenderse la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario. Así pues la relación laboral tiene como elemento distintivo la subordinación jurídica entre patrón y trabajador, en virtud de la cual el primero se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo del segundo, quien a su vez tiene la obligación correlativa de acatar al patrón.

Segundo Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito.

Amparo directo 77/90. Justo Aguilar Martínez. 16 de abril de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Ernesto Rosas Ruiz. Secretario: Jesús S. Fraustro Macareno.

Amparo directo 820/93. Óscar Muñoz Jiménez. 12 de enero de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Narro. Secretario: José Garza Muñiz.

Amparo directo 453/94. Marcelino Pérez Rivas. 29 de junio de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario: Juan Antonio Ramos Padilla.

Amparo directo 825/94. Dolores Martínez Alanís y coag. 23 de noviembre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario: Juan Manuel Rodríguez Gámez.

Amparo directo 96/95. Zeferino Martínez Rivera. 15 de febrero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Narro. Secretario: Jesús S. Fraustro Macareno.⁶⁷

RELACIÓN LABORAL. PRUEBA DE LA.

Para que se tenga por demostrada la relación laboral, debe acreditarse el elemento esencial de la misma consistente en la subordinación, esto es, que la demandada tenía un poder jurídico de mando como patrón, correlativo a un poder de obediencia por el trabajador, ya que de conformidad con el artículo 134 fracción III del Código Laboral invocado, el trabajador está obligado a desempeñar un servicio bajo la dirección del patrón a cuya autoridad está subordinado en todo lo concerniente a la actividad para la cual fue contratado.

⁶⁷ *Semanario Judicial de la Federación*, Novena época, tomo I, mayo de 1995, tesis IV. 2o. J/1, 289 pp.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 148/89. Leoncio Lezama Reyes. 16 de mayo de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

Amparo directo 285/90. Miguel Galicia Vázquez. 12 de julio de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Arnoldo Nájera Virgen. Secretario: Nelson Loranca Ventura.

Amparo directo 471/90. Miguel Torres Méndez. 30 de octubre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

Amparo directo 178/91. Narciso Corona Trueba. 21 de mayo de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

Amparo directo 227/91. Miguel Pavón Rivero. 12 de junio de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.⁶⁸

Ahora bien, si bien es cierto que la característica fundamental del elemento subordinación es la facultad de mandar y la obligación de obedecer, también lo es que dichas características sólo son exigibles dentro de las horas de trabajo y en relación con la prestación de los servicios convenidos, pues tan pronto se termine la jornada de trabajo, el empleado vuelve a tener absoluta libertad para normar sus actuaciones y el patrón no puede, jurídicamente, exigir que la obligación de obedecer se prolongue fuera del trabajo.

Por otra parte, Cavazos Flores expone que: "La relación de trabajo debe ser sinalagmática, es decir, supone derechos y obligaciones recíprocas, es a título oneroso, pues la retribución convenida forma parte de su propia esencia; es conmutativa pues las partes conocen en principio todas sus obligaciones y posibilidades y es de tracto sucesivo en virtud de que se da para el futuro y sus efectos no se terminan en el acto mismo de su celebración".⁶⁹

El segundo y último de los elementos objetivo de una relación de trabajo, es el salario. Que no solo es protegido por la Ley Federal del Trabajo, sino que a la vez es un precepto

⁶⁸ *Semanario Judicial de la Federación*, Octava época, Tomo VIII, Agosto de 1991, Tesis VI. 2o J/144, 144 pp.

⁶⁹ Cavazos Flores, Baltasar, *El Derecho del Trabajo en la Teoría ... y en la Práctica*, México, Confederación Patronal de la República Mexicana, Editorial Ius SA, 1972 (primera edición), 190 pp.

Constitucional, como se puede leer en el párrafo tercero del artículo quinto de Nuestra Carta Magna: " ... Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por autoridad judicial ... ".⁷⁰ La voz salario viene del latín *salarium*, y ésta a su vez, de "sal", por que fue costumbre antigua dar en pago una cantidad fija de sal a los sirvientes domésticos.

Para algunos tratadistas el salario es: la remuneración que el patrono entrega al trabajador por su trabajo. El salario, que constituye la principal prestación a cargo del patrón, sale también del ámbito de la voluntad. Basta recordar que no puede otorgarse uno que sea inferior al mínimo. La definición legal, la encontramos en el artículo 82 de la Ley Federal del trabajo, que dice: " Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo ".⁷¹ En el siguiente capítulo, seguiremos abundando sobre el salario, pero con respecto a los taxistas, ya que éste es un elemento muy controversial.

4.2 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

El contrato de trabajo paso por muchas vicisitudes antes de haberse podido desligar de los contratos civiles.

Durante muchos años el contrato laboral fue asimilado con el contrato de arrendamiento, ya que se sostenía que así una persona podía rentar una casa, a cambio de una cantidad en dinero, también otra persona podía rentar los servicios de un trabajador a cambio de un salario.

⁷⁰ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, Editorial Porrúa, 2000 (116 edición).

⁷¹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, Editorial Porrúa, 2000 (116 edición).

Dicho criterio fue finalmente desvirtuado por Philippe Lotmar, en Alemania cuando manifestó que no era posible dicha asimilación de contratos, en virtud de que al terminarse el contrato de arrendamiento tenía que devolverse la cosa arrendada y al terminarse el contrato de trabajo no era posible que se devolviera la energía utilizada.

Al respecto, Carmelutti, adujo que el contrato de trabajo no debía de existir, ya que, así como se compra la energía eléctrica, así también se podría comprar la energía humana.

Haciendo un poco de historia, Cavazos Flores, apunta que: " Nuestra legislación de 1931 contemplaba la posibilidad de contratos individuales verbales, en el caso de los servicios domésticos o contratos de trabajo por menos de treinta días ".⁷²

El contrato de trabajo individual y verbal evoluciono a su vez a un contrato individual escrito, posteriormente a contrato colectivo de trabajo y por ultimo al contrato-ley, que desde luego, ni es contrato ni es ley. No es contrato por que se puede imponer sin la voluntad de las partes, como en el caso de una empresa pequeña de una rama de la industria que no lo desee y tampoco es ley, ya que no deriva de un acto legislativo.

La esencia del contractualismo en el derecho del trabajo radica en la afirmación de que el vinculo que se establece entre el trabajador y el patrón estará necesariamente originado por un acuerdo de voluntades, aunque ese vinculo en algunos casos sea expreso y en otros tácito o aun supuesto.

⁷² Cavazos Flores, Baltasar, *El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano*, México, Editorial Trillas, 1997 (primera edición), 163 pp.

4.2.1 ELEMENTOS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

El problema de determinar lo esencial del contrato de trabajo ha adquirido mayor relevancia, precisamente por la tendencia patronal a ocultar, de manera formal, las relaciones laborales, dándoles la apariencia de relaciones de otra índole, como son las de derecho civil o bien de derecho mercantil.

En los siguientes puntos analizaremos los elementos esenciales y los presupuestos de validez del contrato individual de trabajo.

4.2.1.1 ELEMENTOS DE EXISTENCIA.

Los elementos de existencia o también llamados de validez, son dos: El consentimiento y el objeto posible.

Respecto al consentimiento, se entiende que éste es la manifestación exterior con que se demuestra la aceptación del contrato. El consentimiento puede ser expreso o tácito. El primero se da cuando se otorga el contrato por escrito, en el cual deberán contar los requisitos que establece el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, o verbalmente, y el segundo cuando no se ha empleado una forma para celebrar el contrato, pero se ejecutan hechos que demuestran que se ha consentido la prestación de los servicios.

Aun cuando de conformidad con el artículo 20 de la citada ley, el salario es un elemento esencial del contrato y de toda relación laboral, en verdad es una consecuencia natural de la prestación del servicio personal y subordinado. O mejor dicho, no puede decirse que haya relación o contrato de trabajo por que se pague o deba pagarse una cantidad de dinero denominada salario.

El segundo de los elementos de existencia es el Objeto posible. Que según Néstor de Buen: " Existe objeto posible directo; consistente en la obligación de prestar el servicio, en forma personal y subordinada y la de pagar el salario. A su vez el objeto posible indirecto lo constituirán; el servicio específico a prestar y el importe del salario ".⁷³

El contrato de trabajo tiene sus peculiaridades, ya que en este puede omitirse el objeto; sin embargo, el contrato existe, y la prestación del servicio por parte del trabajador, será como consagra el artículo 27 de la ley en cita, aquel trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo genero de los que formen objeto de la empresa o establecimiento.

Igualmente puede omitirse señalar el importe del salario, pero el patrón tiene la obligación de pagar por lo menos el salario mínimo general o profesional correspondiente. Por otra parte, el trabajador puede pedir la equiparación de salarios en virtud del principio emanado del la fracción VII del artículo 123 Constitucional, que dice: " Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad ".⁷⁴

En realidad , en este juego de presunciones y de integración automática *ex lege* de las lagunas contractuales, en sus elementos esenciales se advierte el transito del contractualismo civilista hacia una realidad objetiva: La relación de trabajo. Seria inclusive indiscutible, en un rigido análisis de los elementos contractuales, si la idea tradicional de lo que es un contrato no choca con este instrumento tan particular del derecho del trabajo que, a falta de otro, sigue utilizando una denominación que tal vez, ya no le toca.

⁷³ Buen, Néstor de, op, cit, 49 pp.

⁷⁴ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, Editorial Porrúa, 2000 (116 edición).

4.2.1.2 ELEMENTOS DE VALIDEZ.

En el contrato individual de trabajo los presupuestos de validez son los siguientes:

- a) La capacidad.
- b) El libre albedrío o ausencia de vicios del consentimiento.
- c) La licitud del objeto.
- d) La forma. Aunque de manera ocasional.

La capacidad. En la celebración del contrato individual de trabajo juegan tanto la capacidad de goce como la de ejercicio. Respecto de la primera, en la fracción III del inciso "A" del artículo 123 Constitucional, se prohíbe la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Ello supone que los menores de catorce años no pueden ser sujetos de una relación laboral. El artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo adiciona mencionando que los mayores de catorce años y menores de dieciséis que no hubieren terminado su educación obligatoria, tampoco podrán trabajar por cuenta de terceros, salvo casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente.

La capacidad de ejercicio laboral, se alcanza a los dieciséis años. Ello significa que los trabajadores de esa edad podrán por sí mismos, celebrar contratos individuales de trabajo. Por el contrario, si intentan iniciar la relación de trabajo antes de esa edad, deberán hacerlo por conducto de sus padres o tutores y a falta de ellos, el sindicato a que pertenezcan, de la junta de conciliación y arbitraje, del inspector del trabajo o de la autoridad política, quienes de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo, deben suplir su incapacidad. También la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del distrito Federal, queda facultada para ello, como puede leerse en el artículo 36 del reglamento de esta institución: " El servicio de defensoría consiste en la representación y patrocinio de los trabajadores y trabajadoras, sus sindicatos o beneficiarios ante los órganos administrativos jurisdiccionales y cualquier institución pública o privada en los conflictos que se susciten con motivo de las

relaciones de trabajo y en el ejercicio de las acciones e interposición de los recursos legales que procedan en defensa de sus derechos".⁷⁵

El libre albedrío o ausencia de vicios. El único supuesto que contempla la Ley en el que existe vicio de consentimiento, es el dolo, establecido en la fracción I del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo: "Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiere propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuya al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca..."⁷⁶ Hay que tener en cuenta que la ley de la materia, sanciona tal supuesto como rescisión y no con la nulidad del contrato de trabajo, además de que el patrón debe ejercitar acción antes de treinta días.

El tercer elemento, es la licitud en el objeto. Esta la encontramos en el artículo 5 de la Ley de la materia, de la que se desprende que, no debe utilizarse ni pactarse: el trabajo de menores de catorce años, una jornada mayor a la permitida por la ley, una jornada inhumana, horas extras para los menores de dieciséis años, un salario inferior al mínimo, un plazo mayor a una semana para el caso de los obreros y el trabajo nocturno industrial, o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años.

La forma, según el artículo 24 de la ley en cita, las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se deberán hacer, por lo menos dos ejemplares, uno para cada parte.

El legislador plasmó, en el artículo 25 de la misma ley, las condiciones de trabajo que el contrato deberá contener:

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

⁷⁵ Reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal. Gaceta Oficial del Distrito Federal, décima época, número 92, 1 de junio de 2000.

⁷⁶ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, Editorial Porrúa, 2000 (116 edición).

V. La duración de la jornada.

VI. La forma y el monto del salario.

VII. El día y el lugar de pago del salario.

VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en las empresa, conforme a lo dispuesto en esta ley; y

IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y al patrón.”

La falta del escrito no priva al trabajador de los derechos, que derivan de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues, como consagra el artículo 26, se imputara al patrón la falta de esta formalidad. Las consecuencias que acarrea este principio pueden ser graves para el patrón, ya que en realidad basta que en el juicio un trabajador invoque las condiciones que quiera para que se estimen ciertas, salvo que el patrón compruebe lo contrario. En la practica los patrones constantemente tratan de ocultar las condiciones de trabajo y se abstienen de presentar los contratos de trabajo, esto trae como consecuencia que los trabajadores muchas de las veces reclamen cantidades diversas a las recibidas como salario, independientemente de las sanciones que le puedan ser impuestas al patrón por no exhibir documentos que le son propios, ya que muchas de las veces no entregan copia del contrato al trabajador.

4.3 LA INTERPRETACIÓN DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO.

La ley señala en su artículo 31, que: “ Los contratos y relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad “. ⁷⁷

⁷⁷ Ley Federal del Trabajo, Editorial Sista, 2000.

⁷⁸ Idem.

Del precepto arriba mencionado Néstor de Buen, encuentra confusión y explica que según se desprende de este numeral: " Debería predominar la letra sobre el espíritu del contrato, que lo pactado no valdría si sus consecuencias no son conforme a las normas de trabajo, que se presume que las partes actuaron de buena fe, es decir sin dolo o mala fe y por ultimo que el interprete deberá seguir un criterio de equidad ".⁷⁹

Debemos tomar en cuenta que en derecho del trabajo siempre deberá prevalecer lo que favorezca al trabajador. Además hay que recordar que el derecho del trabajo no tiende a proteger la voluntad de las partes, sino en la realidad las normas mínimas de los trabajadores en la fuente de trabajo que deberán estar por encima de lo acordado por el trabajador y el patrón, siempre y cuando estas lesionen sus intereses, pero se estará a lo pactado en el contrato cuando las prestaciones a que tenga derecho el trabajador sean superiores a las mínimas que marca la ley, ya que hay que recordar que el derecho del trabajo trata de emparejar un poco la desigualdad entre los sujetos de la relación laboral.

4.4 LA PRESUNCIÓN LABORAL.

Se debe hablar solamente de la presunción de la existencia de la relación laboral, pues como ya hemos visto, puede, como en muchos casos, no existir el contrato de trabajo y si la relación laboral. No obstante esto, la ley habla del contrato y de la relación de trabajo indistintamente.

La ley establece que la existencia del contrato y de la relación de trabajo se presumen entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe, como se desprende de la lectura del artículo 21.

⁷⁹ Buen, Néstor de, *op, cit.* 53 pp.

De la lectura del artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, el cual menciona que en la interpretación de las normas de trabajo, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador, además de que éste es un derecho y un deber social. Resalta inmediatamente su significado profundo, ya que el precepto es una presunción al servicio de la fuerza expansiva del derecho del trabajo y consigna el cambio operado en las relaciones entre el derecho privado y el derecho del trabajo.

El doctor de la Cueva, establece que las presunciones: " Son operaciones lógicas, por virtud de las cuales, dados ciertos hechos, se infieren determinadas circunstancias y su fundamento radica en una tabla de posibilidades derivada de la experiencia, pues la observación constante de los hechos de la vida real enseña a los hombres que en un elevado porcentaje, ciertos hechos van acompañados de determinadas circunstancias ".⁸⁰

Las presunciones son una operación constante en el entendimiento humano, pero desempeñan también un papel muy importante en la vida del derecho. Las presunciones se llaman legales, cuando el legislador realiza la operación lógica y establece en la ley que la prueba de la existencia de ciertos hechos hace presumir la existencias de determinadas circunstancias.

Creemos que también sería de gran ayuda, el concepto de presunción que da el maestro Eduardo J. Couture, diciendo que: Una presunción supone el concurso de tres circunstancias; un hecho conocido, un hecho desconocido y una relación de causalidad, quedando únicamente fuera del campo de prueba los dos últimos elementos, es decir el hecho desconocido y la relación de causalidad.

Con el estudio de los conceptos antes vistos, podemos decir que en nuestro derecho, existe la presunción de que toda persona que presta un servicio personal, está bajo la protección de la legislación laboral, a menos que el patrón demuestre lo contrario.

⁸⁰ Cueva, Mario de la. La Presunción Laboral, **Derecho del Trabajo**, Buenos Aires, Argentina, Tomo XIX, 618 pp.

Esta presunción ha sido acatada por los empresarios para anular esa ventaja de los trabajadores y lo han hecho de diversas formas, ejemplo de ello son: El caso de la contratación de servicios de los agentes de comercio, bajo contratos de comisión mercantil y el de los trabajadores del volante cuya relación a veces trata de encubrirse con el contrato de arrendamiento. Con este elemento y otros más la Ley trata de evitar que se burlen los derechos de los trabajadores.

4.5 DURACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

El artículo 5o. Constitucional, párrafo séptimo, consigna que: "... El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles ...".⁸¹

La Ley Federal del Trabajo vigente, establece en su artículo 40, que: Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año. Y conforme al numeral 32 de la misma ley, el incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a la responsabilidad civil sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona. En la práctica, el trabajador es libre de determinar la duración de la relación laboral. La Ley ha configurado, como causa rescisoria, más de tres faltas injustificadas en un lapso de treinta días, lo que protege al patrón frente a las ausencias de sus trabajadores.

El trabajador debe contar con estabilidad en el empleo que sólo equivale a una permanencia indeterminada, e impide sea eliminado del trabajo por el simple transcurso del tiempo y hace posible obtener una pensión decorosa por cesación voluntaria en edad avanzada o por vejez.

⁸¹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, Editorial Porrúa, 2000 (116 edición).

El artículo 35 de la ley en cita, establece que las relaciones de trabajo pueden ser por obra o por tiempo indeterminado o por tiempo determinado. Y establece la regla de que a falta de estipulación expresa, la relación será por tiempo indeterminado.

El legislador considero de suma importancia establecer los supuestos en los cuales la duración de la relación de trabajo podría ser por tiempo determinado, esto con el fin de proteger el principio de la estabilidad en el empleo. Los supuestos, según el artículo 37, serian los siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va prestar,
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador, y
- III. En los demás casos previstos por esta Ley.

4.6 EL DESPIDO.

El despido es catalogado por la ley como una forma de rescisión, esto es, un acto unilateral a virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador.

En efecto, no es lo mismo que el patrón rescinda, a que lo haga el trabajador. En el primer caso, mediante una acción de cumplimiento del contrato, se puede mantener viva la relación. En el segundo, ésta queda extinguida por el acto de la rescisión, subsistiendo únicamente el problema de determinar a quién es imputable la responsabilidad consiguiente.

La rescisión patronal no termina, por si misma, con la relación de trabajo. En todo caso estará supeditada a la confirmación de su validez por la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente. De ahí, que como afirma Néstor de Buen: " No debe confundirse el derecho a dar por terminada la relación mediante el despido, con la terminación misma ".⁸²

⁸² Buen, Néstor de, op, cit, 84 pp.

Existe un condicionante procesal. De hecho entre el despido patronal y su confirmación transcurre un lapso de suspensión de la relación de trabajo. Si la Junta de Conciliación y Arbitraje confirma la justificación del despido, el laudo operará como cumplimiento de una condición resolutoria de la relación laboral. Si, por el contrario, declara procedente la acción de cumplimiento, todos los derechos del trabajador se actualizan, reinstalación, pago de salarios vencidos, mejoras ocurridas en el puesto, antigüedad, vacaciones, prima vacacional, etcétera. En ese caso el laudo definitivo realiza una condición suspensiva de la que depende el reactivamiento de la relación.

Lo anterior se produce en los casos en que el trabajador, en ejercicio del derecho disyuntivo que le es otorgado en la fracción XXII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, reclama el cumplimiento del contrato de trabajo, pero si, por el contrario, exige indemnización, con ello confirma la conclusión de la relación de trabajo, poniendo sólo en juego la determinación de la responsabilidad.

Por otra parte. El despido es un mal, ya que rompe con el principio de estabilidad en el empleo. Néstor de Buen lo explica de la siguiente manera: " El patrón no podrá dar por terminada, anticipadamente, la relación de trabajo, salvo que el trabajador incurra en causa grave. El despido, entonces, constituye, a nivel personal o individual el derecho al trabajo programáticamente establecido en el nuevo proemio del artículo 123 Constitucional ".⁸³

⁸³ Ídem. 85 pp.

4.6.1 CAUSAS DE DESPIDO.

Básicamente, las causas de despido se encuentran previstas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, podríamos afirmar que éstas son aplicables al trabajo en general, ya que también hay que recordar que dicha ley regula 16 trabajos considerados como especiales y en los cuales prevé, conductas específicas que son causales de despido. Así pues emprenderemos el estudio del artículo 47 de la Ley en comento.

En la fracción primera, encontramos lo que Néstor de Buen define como dolo del trabajador o del sindicato que lo propone. En realidad se trata de un problema de nulidad por dolo mal planteado. En realidad lo que se sanciona es la existencia de un engaño, esto es, de la maquinación o artificio que sirvieron para dar nacimiento a la relación laboral, que desde luego nació viciada. Si el patrón se llegara a dar cuenta del engaño dentro del término de 30 días, como lo dispone la ley en comento, éste podrá rescindir la relación sin responsabilidad alguna.

Las fracciones segunda, tercera y cuarta, del artículo en comento, hacen referencia la falta probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, familiares de éste o cualquier otra persona con mando de dirección dentro de la empresa, ya sean estos por parte del mismo trabajador o que este haya incitado a sus compañeros a realizarlos.

la fracción quinta, menciona como causa de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, cuando el trabajador ocasione intencionalmente, perjuicios sobre los materiales, edificios, obras, maquinaria, materias primas o cualquier otro objeto que se relacione con el trabajo. A estas conductas del trabajador, Néstor de Buen, lo califica como sabotaje, es decir, el daño o deterioro que para perjudicar a los patrones hacen los

obreros en la maquinaria, productos, etcétera. Y agrega que en el numeral en comento hace referencia de manera textual a los perjuicios materiales, cuando en realidad se debería utilizar la expresión jurídica de daños, ya que estos, son las pérdidas o menoscabos sufridos en un patrimonio y no a los perjuicios, que denotan ganancias lícitas que se dejan de percibir.

En la fracción sexta del artículo en cita, encontramos como causal, la negligencia del trabajador, siempre y cuando ésta cause, perjuicios, estos es, daños graves en las instalaciones de la empresa.

La fracción séptima del artículo en cita, menciona como causa de rescisión sin responsabilidad para el patrón, cuando el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, compromete la seguridad de la empresa o de las personas que laboran en ella. Basta sólo que se produzca el peligro, esto es, el riesgo o contingencia inminente de que suceda algún mal.

La fracción octava, sanciona que el trabajador cometa actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo. Al respecto Néstor de Buen, comenta que: " En realidad la moralidad, lo mismo que el orden público son *standars* jurídicos, cuya apreciación es siempre relativa y circunstancial y que, por lo mismo, pueden conducir a un peligroso subjetivismo ".⁴⁴

En la fracción novena se establece como sancionable con la rescisión la conducta del trabajador que revele secretos de fabricación en perjuicio de la empresa.

La fracción décima, es quizás la más invocada como causa de rescisión por parte del patrón, ya que basta que el trabajador acumule más de tres faltas de asistencia en un lapso de treinta días, sin permiso de patrón o bien que sean injustificadas. Hay que recordar que la acción causal nace al cumplirse la cuarta falta y desde ese momento corre el plazo de prescripción de un mes que tiene el patrón para ejercer la acción correspondiente.

⁴⁴ Buen, Néstor de, *op. cit.*, 95 pp.

La desobediencia del trabajador sin causa justificada hacia el patrón o sus representantes, siempre y cuando ésta se deba al trabajo contratado. Basta apuntar que la obediencia sólo podrá ser exigible y a la vez prestable dentro de la jornada de trabajo, sin que ésta implique el desarrollo de trabajo diversos a los establecidos en el contrato.

La fracción décimo segunda da pie a sancionar la negación por parte del trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades. En realidad el bien jurídico protegido es la salud de los trabajadores y el deber a cumplir, el de la prudencia que debe de observarse en el manejo de instrumento peligrosos, además hay que recordar que con el cumplimiento de estas obligaciones serán menores los riesgos profesionales, que acarrea como consecuencia menos accidentes de trabajo y por su puesto no pagar indemnizaciones.

En la fracción décimo tercera encontramos sancionable la conducta del trabajador que concurre al trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, a estas dos ultimas se les excepciona cuando son por prescripción medica y siempre y cuando se haga del conocimiento al patrón. Con esto se intenta poner un freno e impedir un grave riesgo ya que el trabajador que se presenta en estado de ebriedad supone un peligro, no sólo para si mismo, sino para los demás.

La fracción décimo cuarta establece como causa de rescisión, la existencia de una sentencia ejecutoria en la que se imponga al trabajador una pena de prisión. El impedimento para trabajar es normalmente el resultado de la privación de libertad, pero puede ocurrir que la sentencia imposibilite al trabajador para el ejercicio de determinada profesión u oficio, en cuyo caso no se estará en presencias de la imposibilidad fisica, sino juridica.

En la fracción décimo quinta, se trata de justificar el despido por causas análogas, es decir se incluye a la analogia con el fin de subsanar lagunas juridicas, para que a su vez se pueda dar entrada a otras causas de despido.

4.6.2 FORMALIDADES DEL DESPIDO.

Como lo dispone el segundo párrafo de la fracción décimo quinta del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patron dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión deberá hacerlo del conocimiento de la junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

Por ultimo, para que no quede la menor duda de que esto es una obligación para el patrón, la falta de aviso al trabajador o a la junta, por si sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Al respecto, es importante reproducir la tesis del Tribunal Colegiado del Octavo Circuito, que lleva por titulo.

AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, FALTA DEL.

La Ley Federal del Trabajo es precisa y clara en su artículo 47, respecto a la obligación de comunicar el aviso de la rescisión de la relación laboral; en tal virtud, al existir falta del aviso multicitado, trae como resultado, que por esa sola circunstancia, el despido debe estimarse como injustificado, aun cuando el trabajador, durante el procedimiento laboral esté confeso de algunos o de todos los hechos que se le atribuyen.

Amparo directo 67/86. Jorge Antonio Padilla Castro. 9 de mayo de 1986. Mayoría de votos. Ponente: Jorge Nila Andrade. Secretario: Roberto Rodríguez Soto.⁶⁵

También es importante establecer que la pena impuesta al patrón por no dar aviso al trabajador de la o las supuestas causas de rescisión laboral, no es violatoria de los derechos de éste, como se desprende de la lectura de la siguiente tesis jurisprudencial.

⁶⁵ *Semanario Judicial de la Federación*, séptima época, volumen 205-216 sexta parte, 93 pp.

RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, OBLIGACIÓN DE DAR AVISO AL TRABAJADOR DE LAS CAUSALES DE. EL ARTÍCULO 47, PARTE FINAL, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, NO VIOLA EL ARTICULO 123, FRACCIÓN XXII, CONSTITUCIONAL.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece las causas de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, disponiendo por una parte, el derecho de los patrones de dar por concluida, en forma unilateral, la relación de trabajo cuando ocurra alguno de los supuestos que señala el mismo precepto y, por otra, la obligación del patrón de dar aviso al trabajador de la existencia de dichas causales. Ahora bien, la circunstancia de que el precepto citado establezca que si se incumple con la obligación que se impone al patrón de dar aviso al trabajador en forma personal o por conducto de la autoridad laboral, trae como consecuencia que se considere el despido como injustificado, no puede considerarse como violatorio del artículo 123, apartado "A", fracción XXII, de la Constitución, porque dicha sanción no contraría los principios establecidos en el numeral constitucional de que se trata, aunado a las leyes laborales pueden consagrar diversos derechos en favor de los trabajadores con la única condición de que no contradigan los principios establecidos en materia de trabajo y que no vulneren garantía individual alguna en perjuicio de ningún particular.

Amparo en revisión 1541/95. Comisión Federal de electricidad. 14 de mayo de 1996. Unanimidad de 9 votos. ausentes: Juventino V. Castro y Castro y Genaro David Góngora Pimentel. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel, en su ausencia hizo suyo el proyecto Juan Díaz Romero. Secretaria: María Guadalupe Saucedo Zavala.⁸⁶

Con el estudio de las diversas conductas que son señaladas por la ley y que de ellas se desprende el derecho que tiene el patrón para poder rescindir la relación laboral, entendemos que cuando no se invoque y además que no se encuadre la conducta del trabajador en dichos supuestos, estaremos en presencia del despido injustificado.

⁸⁶ Semanario Judicial de la Federación, novena época, tomo IV, diciembre de 1996, 112 pp.

4.6.3 CONSECUENCIAS DEL DESPIDO.

El texto de la fracción XXII apartado "A" del artículo 123 Constitucional, establece que el trabajador injustamente despedido puede reclamar del patrón, bien el cumplimiento del contrato o bien la indemnización de tres meses de salario. El derecho a exigir el cumplimiento se limita a los casos previstos en la ley en que el patrón puede quedar exento de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. De igual manera queda contemplado en el artículo 48 de la Ley Federal del trabajo, además, si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de rescisión, el trabajador tendrá derecho, cualquiera que hubiere sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo. Hay que recordar que el trabajador cuenta con el término fatal de dos meses para poder reclamar estas acciones, de lo contrario éstas prescribirán.

4.6.3.1 LA ACCIÓN DE CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO.

El cumplimiento de la relación laboral como exigencia de los trabajadores despedidos conduce, en principio, a la reinstalación en las mismas condiciones en que se venían prestando los servicios y excepcionalmente, a que la reinstalación se efectúe en las nuevas condiciones del puesto al momento de ser ejecutado el laudo, si gracias a los aumentos de los salarios se le han atribuido condiciones más favorables.

La acción de cumplimiento de contrato o relación de trabajo lleva consigo la del pago de salarios, desde la fecha del despido injustificado hasta el momento de la reinstalación. A esta prestación la ley la denomina salarios vencidos, mientras que en el lenguaje habitual suele llamársele salarios caídos.

La ley, en virtud de mandato constitucional, menciona los casos en que el patrón queda exento de la obligación de reinstalar. En el artículo 49 se pueden ver las siguientes hipótesis.

El primero. cuando se trata de trabajadores que tengan una antigüedad menor a un año.

Segundo. Si el patrón comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador, por razón de trabajo que desempeñe, o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.

Tercero. En los casos de los trabajadores de confianza.

Cuarto. En los de servicio doméstico.

Quinto. cuando se trate de trabajadores eventuales.

Si el trabajador demandante que ejerce la acción de cumplimiento de contrato, se encuentra en cualquiera de las situaciones anteriores, el patrón podrá invocarla y una vez acreditada la condición particular, estará facultado para, mediante el pago de la indemnización correspondiente, oponerse a la reinstalación.

4.6.3.2 LA ACCIÓN DE INDEMNIZACIÓN.

Esta acción podrá ser ejercida por el trabajador que se considere despedido a su libre albedrío, ya que además hay que tener en cuenta, que no se podrá ejercer la acción de cumplimiento de contrato o de relación laboral y la de indemnización de manera paralela, ya que son contradictorias.

Cuando el trabajador despedido opta por la indemnización, ésta se integrará con el equivalente a la suma de tres meses de salarios, como lo dispone la fracción XXII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional y la Ley de la materia en su artículo 48, siendo ésta última más benevolente con el trabajador, ya que si durante el juicio el patrón no

comprueba la causa de rescisión, el trabajador, tendrá derecho a que se le paguen los salarios vencidos, que van desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

En la practica, muchos trabajadores a veces alentados por sus abogados, tienen la falsa creencia, de que además de la indemnización de tres meses que marca la ley, están en posibilidad de exigir otra equivalente a veinte días de salario por cada año de servicios prestados. La ley, definitivamente, no establece esa prestación, ni en los casos de indemnización, ni en los casos de cumplimiento de contrato. Lo que sí podrán exigir en caso de despido injustificado, podrá ser la prima de antigüedad, consagrada en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, que será el equivalente a 12 días de salario, por cada año de servicios prestados, además de diversas prestaciones a que tuviera derecho, como pueden ser el pago completo o de proporcionales por concepto de aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, etcétera.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

CAPÍTULO V. DEL TRABAJO DE LOS TAXISTAS.

5.1 UBICACIÓN JURÍDICO LABORAL.

Los trabajadores del autotransporte no merecieron una referencia especial en la ley de 1931, quizá por que la realidad de la época no exigía la necesidad de una regulación especial. Como era de esperarse, los taxistas o ruleteros fueron excluidos de los beneficios de la ley laboral, ya que se consideraba que la relación que se establecía entre el dueño del vehículo o permisionario y el chofer o taxista, era de naturaleza civil, esto es, de arrendamiento.

El maestro Cavazos Flores, en su obra El Nuevo Derecho de Trabajo Mexicano, reproduce la exposición de motivos de la iniciativa de la nueva Ley Federal del Trabajo, de fecha 9 de diciembre de 1968, del entonces Presidente de la Republica, Gustavo Diaz Ordaz, quien al referirse al trabajo de autotransportes, dijo.

El servicio de autotransportes se presta de dos formas principales: en ocasiones, los propietarios de los vehículos son, al mismo tiempo, quienes prestan el servicio en calidad de chóferes, conductores y demás trabajadores; en otras ocasiones, los propietarios o permisionarios utilizan el trabajo de diferentes personas para la prestación del servicio. El capítulo del proyecto se ocupa, exclusivamente, de esta segunda situación: la existencia de las relaciones de trabajo se ha ocultado mediante la celebración de contratos de arrendamiento, en virtud de los cuales una persona, arrendador, da en arrendamiento a otra, que es chofer, el vehículo, mediante el pago que hace éste de una cantidad diaria, semanal o quincenal. Es indudable que se está en presencia de relaciones de trabajo, pues el supuesto arrendatario está sujeto a un horario fijo, tiene que seguir las instrucciones que le da el arrendador y desarrolla una actividad en beneficio

del propietario del vehículo. La existencia de esos supuestos contratos de arrendamiento impide que los chóferes disfruten de los beneficios de la legislación del trabajo y de la seguridad social. Para evitar esta situación, el artículo 256 establece, por una parte que las relaciones entre los propietarios o permisionarios y los chóferes y demás personal son relaciones de trabajo y, por otra, que cualquier estipulación que desvirtue la naturaleza de la relación jurídica, no producirá ningún efecto ni impedirá el ejercicio de los derechos que deriven de los servicios prestados.⁸⁷

En el caso de los taxistas, la Suprema Corte se fundaba en el hecho de que los propietarios de los vehículos se limitaban a percibir lo que suele llamarse " la cuenta", esto es, una cantidad fijada por el tiempo de trabajo. Así el chofer asumía los riesgos de la actividad y respondía tanto del pago de la cuenta como de los daños de vehículo, teniendo en cuenta que al cambio de turno el vehículo debía de entregarse en condiciones de uso, siempre a cargo del trabajador.

Así las cosas se producía el fenómeno inquietante de que, en apariencia, el trabajador pagaba al patrón una renta en vez de recibir de éste un salario. Con esta situación se facilitaba el hecho por el que difícilmente se podía establecer un sistema adecuado de control de los ingresos que permitiera conocer exactamente la percepción diaria para determinar, con base en aquélla, el rendimiento del vehículo y la posible participación del trabajador.

Este tipo de problemas, que se supone existían con la ley de 1931, a la fecha se siguen dando, ya que muchas de las veces los concesionarios hacen firmar un contrato de arrendamiento al trabajador, para persuadirlo de la pérdida o inexistencia de sus derechos como trabajador, quedando así el trabajador muchas veces sin ejercer los derechos que se le consagran como tal, ya que al intentar la acción civil de cumplimiento de contrato, llega a prescribir el derecho a ejercer las acciones derivadas de la Ley Federal del Trabajo.

⁸⁷ Cavazos Flores Baltasar, op. cit., 378 pp.

5.2 SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL.

Es importante tener en cuenta, que para llevar a cabo cualquier actividad relacionada con el autotransporte es obligatorio contar con una concesión para su libre y correcta explotación.

En el caso concreto, como establece el artículo 31 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal, corresponde: " A la secretaria de Transportes y Vialidad, el despacho de las materias relativas al desarrollo integral del transporte, control de autotransporte urbano, así como la planeación y operación de las vialidades ".⁸⁸

En la fracción XII del mismo numeral invocado, se establece que además, es de la competencia de dicha secretaria: " Fijar las medidas conducentes y autorizar, cuando procedan las concesiones o permisos que prevén los ordenamientos legales y las disposiciones administrativas en materia de transporte público de pasajeros y de carga, transporte escolar, colectivo de empresas, así como de las terminales, talleres, sitios y demás instalaciones que se requieran para la prestación adecuada de los servicios ".⁸⁹

Ahora bien, en el primer párrafo del artículo 256 de la Ley Federal del Trabajo, se establece que son sujetos en esta relación regulada de manera especial, los chóferes, conductores, operadores, cobradores y demás trabajadores que prestan los servicios a bordo de autotransportes de servicio público, de pasajeros, de carga o mixtos, foráneos o urbanos, tales como autobuses, camiones, camionetas o automóviles, esto por parte de los trabajadores.

Y los propietarios o permisionarios de los vehículos, que en el caso fungen como patrones.

⁸⁸ Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal, Editorial Sisa, México, 2000.

⁸⁹ Ídem.

En realidad el legislador, al dar un mismo trato al propietario y al concesionario, a quienes declara solidariamente responsables de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, intenta impedir la evasión de la justicia social a que todo trabajador tiene derecho.

Por propietario, debemos entender que es aquel, que es dueño del vehículo destinado al autotransporte, en nuestra realidad, la mayoría de las veces el propietario del vehículo y el concesionario son la misma persona.

El concesionario, es definido en el párrafo siete, del artículo 2 de la Ley de Transporte del Distrito Federal, como: " Persona física o moral que al amparo de una concesión otorgada por la Administración Pública del Distrito Federal, realiza la prestación del servicio público local de transporte de pasajeros, mediante la utilización de bienes del dominio público o privado del Distrito Federal y con sujeción a las disposiciones del presente ordenamiento y demás disposiciones jurídicas y administrativas aplicables ".⁹⁰

Nuestra actual legislación establece que cualquier estipulación que en cualquier forma desvirtúe la relación laboral que nace entre choferes y demás trabajadores que prestan servicios a bordo de autotransportes y los propietarios o permisionarios, no produce ningún efecto legal ni impide el ejercicio de los derechos que deriven de los servicios prestados. Es decir, los trabajadores que así lo consideren podrán ejercer las acciones derivadas de la Ley Federal del Trabajo, ya que el espíritu de la misma, es el de proteger a la clase trabajadora.

⁹⁰ Ley de Transporte del Distrito Federal. México, Editorial Pac, SA de CV., 2001.

5.3 SUBORDINACIÓN JURÍDICA.

La Ley Federal del trabajo de 1931 entendió la subordinación como una obligación por parte del trabajador de prestar un servicio personal bajo la dirección y dependencia de otra persona mediante una retribución convenida. Nuestra ley en vigor considera en cambio que cualquier relación de trabajo se caracteriza por la prestación de un servicio personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

Al respecto el doctor de la Cueva, opina que siempre existirá relación laboral cuando una persona, mediante el pago de una retribución convenida, subordina una fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa. Agrega que si tres son los elementos que la constituyen: la prestación de trabajo, el pago de una remuneración y el vínculo de subordinación, a este último corresponde el carácter personal del contrato por el cual todo trabajador se pone a disposición de un tercero, confiriendo a las obligaciones que se establecen una fisonomía particular, que justifica la intervención del legislador para asegurar el respeto de la seguridad y la dignidad del trabajador.

Por otra parte la dependencia en sentido técnico se produce cuando una persona se obliga a prestar trabajo a otra, poniendo a disposición de esta última su fuerza laboral; y si este poder de disposición existe a favor de un tercero, esto es de un empresario, quien lo ejerce sobre hombres libres, el trabajo que realice será subordinado. De todo lo cual deducimos que la subordinación se refiere con exclusividad al trabajo siempre que esté fundada en esa relación de poder, si se toma en cuenta que los medios de producción no se encuentran en manos del trabajador, sino del propietario, por ser este la persona que necesita de ellos para vivir. La subordinación, en suma, no es un conjunto de derechos del patrono sobre el trabajador sino el presupuesto para la existencia, dentro de la empresa, de una serie de relaciones jurídicas que se resumen en la facultad del patrón de imponer su propia voluntad; o en otras palabras, un derecho de mando y una obligación correlativa del trabajador, de sujetar a ella su voluntad en un deber de obediencia.

Por último, podemos afirmar que las características de la subordinación son: el poder de carácter jurídico que tiene el patrón sobre el trabajador, segundo un poder circunscrito a la actividad del trabajador en la prestación laboral comprometida, tercero un poder como facultad jurídica, conforme a la cual el patrón puede dirigir, fiscalizar o suspender al trabajador, y por último la mayor o menor intensidad de las tareas que deba desempeñar el trabajador.

Al respecto creemos importante transcribir las siguientes tesis jurisprudenciales de las cuales se desprende el concepto de subordinación.

SUBORDINACIÓN. CONCEPTO DE.

La subordinación, elemento característico de la relación laboral a que se refiere el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, consiste en la facultad que tiene el patrón, en todo momento dentro de las horas de prestación del servicio, de mandar al trabajador para el desarrollo del trabajo y, correlativamente, en la obligación del trabajador de cumplir con las condiciones y exigencias del trabajo.

Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito.

Amparo directo 122/93. Hilario Huerta Beristáin. 1 de abril de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: José Galván Rojas. Secretario: Vicente Martínez Sánchez.⁹¹

SUBORDINACIÓN. CONCEPTO DE.

Subordinación significa, por parte del patrón, un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Esto tiene su apoyo en el artículo 134, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo.

Segundo Tribunal Colegiado del Quinto Circuito.

Amparo directo 319/94. Instituto Mexicano del Seguro Social. 15 de junio de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Alicia Rodríguez Cruz. Secretario: Eduardo Anastasio Chávez García.

Amparo directo 240/94. Margarita Mora de Zazueta. 15 de junio de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Genaro Rivera. Secretaria: Silvia Marinella Covián Ramírez.⁹²

⁹¹ Semanario Judicial de la Federación, octava época, Tomo XI, mayo de 1993, 407 pp.

⁹² Semanario Judicial de la Federación, octava época, Tomo XIV, septiembre de 1994, 440 pp.

Con estas definiciones de subordinación, nos podemos dar cuenta, que ésta no es otra cosa que el poder de mando que tiene el patrón hacia el trabajador, dentro de la jornada de trabajo, es decir, es un derecho o una potestad que bien puede o no ejercer el patrón.

Si bien es cierto el chofer debe entregar el vehículo a una cierta hora previamente pactada, con el tanque de gasolina lleno, el vehículo sin averías y con una cantidad en efectivo que hoy en día oscila entre los \$ 180.00 a \$200.00 que es lo que se conoce como cuenta, esto no lesiona los derechos del trabajador, ya que este podrá demandar cualquier acción que se derive de la legislación laboral, claro, esto no implica que el trabajador lleve las de ganar, ya que además éste deberá probar todo lo aducido en su escrito de demanda, además deberá otorgar al juzgador los elementos para probar que efectivamente existe una relación laboral, con lo que esta implica, es decir la subordinación a cambio de un salario.

5.4 EL SALARIO DE LOS TAXISTAS.

Este es otro de los puntos controversiales ya que es difícil establecer alguna cantidad en específico, y como sabemos éste en el caso de los taxistas es variable, además de que no existe documento alguno que pueda ayudar como prueba para establecer cual es su monto.

Con respecto al trabajo de autotransportes, existe regulación especial para efectos de establecer el salario, el artículo 257 de la Ley Federal del Trabajo, es el que a la letra dice como se debe fijar.

El salario se fijará por día, por viaje, por boletos vendidos o por circuito o kilómetros recorridos y consistirá en una cantidad fijada, o en una prima sobre los ingresos, o la cantidad que exceda a un ingreso determinado, o en dos o más de estas modalidades, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo.

cuando el salario se fije por viaje, los trabajadores tienen derecho a un aumento proporcional en caso de prolongación o retardo del término normal del viaje por causa que no les sea imputable.

Los salarios no podrán reducirse si se abrevia el viaje, cualquiera que sea la causa.

En los transportes urbanos o de circuito, los trabajadores tienen derecho a que se les pague el salario en los casos de interrupción del servicio, por causas que no les sean imputables.

No es violatoria del principio de igualdad de salario la disposición que estipula salarios distintos para trabajo igual, si éste se presta en líneas o servicios de diversa categoría.⁹³

Del artículo en cita, la parte que puede ser aplicada a los taxistas, es la que supone que el salario se podrá fijar por la cantidad que exceda a un ingreso determinado. Es decir el remanente del pago de la cuenta, el gasto que implica llenar el tanque de gasolina, el lavado diario del vehículo, que es a la vez la herramienta de trabajo. Podemos ver que esta forma de determinar el salario de los taxistas se aplica en la siguiente tesis jurisprudencial

HORAS EXTRAS. CHÓFERES DE AUTOMÓVILES DE SERVICIO PÚBLICO DE ALQUILER (TAXIS) IMPROCEDENCIA DE PAGO DE.

Tratándose de trabajadores que prestan sus servicios como chóferes de automóviles de servicio público de alquiler (taxis), cuyos salarios se obtienen del dinero que perciben de los usuarios, previa reducción que del mismo hacen de una cuota fija que entregan al patrón, no puede aceptarse la procedencia de los reclamos que hagan por tiempo extraordinario laborado, ya que, en tales casos, son los pagos recibidos de los usuarios según los servicios prestados, lo que propiamente viene a determinar el salario, no el tiempo empleado para realizar las labores inherentes, es decir, que como el salario se constituye por la cantidad que exceda a un ingreso determinado, ello hace que dada la naturaleza de los servicios prestados y forma de determinar el salario, el pago de tiempo extraordinario sea improcedente.

Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito.

Amparo directo 335/93. José de Jesús Becerra Marín. 10 de noviembre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Berta Navarro Hidalgo. Secretaria: Esperanza Guadalupe Farias Flores.⁹⁴

Con la lectura de la tesis arriba escrita nos damos idea de como se constituye el salario en el caso específico de los taxistas, además que en el caso específico, nunca se podrá reclamar el pago de horas extraordinarias, además de que se presumen inverosímiles, ya que

⁹³ Ley Federal del Trabajo, México, Editorial Sista, 2000.

⁹⁴ Semanario Judicial de la Federación, Octava época, tomo XIII, enero de 1994, 245 pp.

en la practica los taxistas reclaman el pago de un aproximado de seis horas extraordinarias diarias, mismas que se presumen inverosimiles, ya que el trabajar tantas horas traeria aparejado un visible y lógico desgaste fisico.

Por otra parte es importante recordar que toda relación laboral, lleva de manera implicita un trabajo personal subordinado por parte del trabajador contra el pago de un salario que deberá ser cubierto por el patrón. Sin la existencia de alguno de los elementos que acabamos de mencionar, no podriamos estar hablando de una relación de trabajo.

Al respecto, la siguiente tesis jurisprudencial menciona que, el salario no es un elemento de existencia de la relación de trabajo, sino una de las condiciones de trabajo.

RELACIÓN DE TRABAJO, EXISTENCIA DE LA. NO ESTA SUJETA A LA PRUEBA DEL MONTO DEL SALARIO Y CATEGORÍA DEL TRABAJADOR.

El monto del salario y la categoría del trabajador no constituyen elementos de existencia de la relación de trabajo, sino condiciones de trabajo cuya demostración está a cargo del patrón. el artículo 26 de la Ley Federal del Trabajo establece que la falta de escrito que contenga las condiciones de trabajo no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputara al patrón la falta de esa formalidad, y por otra parte, el artículo 784 de la misma Ley impone al patrón la carga de probar el monto del salario, lo que significa que no puede perjudicar a un trabajador la circunstancia de que solamente acredite haber prestado el servicio y no las condiciones de trabajo convenidas, ni ese motivo es apto para estumar que no se configura la relación de trabajo, y en todo caso toca al patrón justificar las condiciones de trabajo pactadas, sin cuya prueba deben tenerse por ciertas las alegadas por el trabajador, salvo que resulten inverosimiles o evidentemente exageradas.

Segundo Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito.

Amparo directo 20/90. Guillermo González Treviño. 4 de marzo de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Leandro Hernández Castillo. Secretario: Abraham S. Marcos Valdés.⁹⁵

Como se desprende de la lectura de la tesis que antecede, basta con que el trabajador o taxista que a sabiendas de no tener ningún tipo de documento expedido por el patrón o concesionario en el que se estipule una cantidad cierta que pague éste por concepto de salario

⁹⁵ *Semanario Judicial de la Federación*, octava época, tomo VII, enero de 1991, 425 pp.

para que lo que manifieste el taxista ante la junta especial competente, que en este caso bien puede ser la siete o la ocho, se tenga por cierto, ya que corresponderá al patrón desvirtuar el monto del salario que el trabajador haya manifestado en su escrito de demanda, y que además hay que recordar que corresponde al patrón expedir el contrato en el que se manifiesten las condiciones de trabajo, así como además expedir los recibos de pagos por concepto de salario que le pague al trabajador.

En el caso específico de la realidad de los taxistas, por lo regular no existen tales documentos correspondientes a la relación de trabajo, mucho menos los concernientes al salario. Así pues, para la correcta interpretación del artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo que en su fracción segunda establece la obligación de conservar y exhibir en el juicio los recibos de pagos de salario, es importante la transcripción de la siguiente tesis.

DOCUMENTOS QUE DEBE CONSERVAR EL PATRÓN INEXISTENTES.
INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 804 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La parte patronal le manifestó a la junta responsable no tener en su poder los documentos a que se refiere el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo, por que el trabajador recibía la tercera parte de lo que obtenía como chofer un de taxi propiedad de aquél y afirmó que por tal relación de trabajo no podía exhibir tales documentos por no existir los mismos, lo que significa que la autoridad responsable actuó incorrectamente al tener como presuntivamente ciertos hechos que pretendió probar la parte actora con dicha inspección, pues tal medida debería aplicarse cuando existan los documentos y la parte patronal se niegue a exhibirlos pues así se desprende de las fracciones II y III del precepto en comento que introducen la salvedad "cuando se lleven" lo que quiere decir que si en el caso por el tipo de relación laboral, (chofer de tercera) no lleva la parte patronal esos documentos, no es posible jurídicamente aceptar que el apercibimiento decretado por la Junta sea correcto por lo que al haber condenado a la parte patronal a las prestaciones a que se refieren los incisos b), c), d), e), f), g) y h), del escrito inicial de demanda, apoyándose en ese apercibimiento aplicó indebidamente el artículo 804 de la ley en comento en perjuicio de la parte patronal.

Tribunal Colegiado del Décimo Circuito.

Amparo directo 147/87. Manuel Antonio Basso López. 26 de junio de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: José Refugio Raya Arredondo. Secretario: Leonardo Rodríguez Baltasar.⁹⁶

⁹⁶ *Semanario Judicial de la Federación*, séptima época, volumen 217-228 sexta parte, 257 pp.

Así pues no basta que el patrón no presente los documentos que enuncia el artículo 804 de la ley en cita, ya que el hecho que se castiga es cuando el patrón se rehusó a presentarlos cuando éstos existan, pero como sabemos en la relación de los taxistas estos no existen, por lo tanto no se puede presumir la mala fe del patrón.

5.5 ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

Es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación.

Durante los años siguientes a la Constitución de 1917, frente a los casos cada vez más frecuentes de los despidos injustificados, el principio de la estabilidad en el trabajo se vio afectado por la ostensible contradicción entre las fracciones XXI y XXII del artículo 123 apartado "A", que de origen atribuyó carácter potestativo al arbitraje. Es decir la fracción XXII garantiza en principio la estabilidad en el empleo, al permitir que el trabajador elija entre su indemnización o su reinstalación en el empleo, ante los supuestos del despido sin justificación o por haber ingresado a determinada asociación o sindicato, o por haber participado en una huelga lícita. Sin embargo, la fracción XXI reconoce que es potestativo para el patrón, someter sus diferencias al arbitraje o negarse a la aceptación del laudo pronunciado por las juntas, substituyéndose la obligación de cumplir con el contrato de trabajo, mediante el pago al obrero de tres meses de indemnización, independientemente de la responsabilidad que resulte del conflicto.

Ante tal contradicción se reformó en 1962 el texto de la constitución, estableciéndose que la fracción XXI del artículo 123 no sería aplicable a las acciones consignadas en la fracción XXII. De tal suerte, ante la predeterminada injustificación de su despido, correspondería efectivamente al trabajador decidir entre su reinstalación o su indemnización.

Siguiendo con la historia, también es interesante a este respecto, mencionar el contenido del artículo 23, punto 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, según la cual: " Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo ".⁹⁷

En realidad al hablar de estabilidad en el empleo no se ha pensado en un derecho de propiedad del trabajador a su puesto, del que no pudiera separarsele ni aun con causa justificada, pues este criterio habría sido contrario a los más elementales principios de equidad y, además, desnaturalizaría la relación de trabajo.

Efectivamente, por el contrato de trabajo no se adquieren derechos patrimoniales sobre el empleo; hay un convenio de ejecución continuada, en que el obrero pone su energía al servicio del patrón, y éste la emplea para realizar el fenómeno de la producción pagando por ello, al empleado, la remuneración llamada salario. El empleado lo que pretende es conservar su fuente de trabajo, en tanto que rinda el servicio que se le demanda.

Las ideas sobre seguridad social y realidad laboral exhiben que la estabilidad debemos entenderla en el sentido de que el trabajador aspira a no verse expuesto a que el empleador, sin causa justificada y comprobable y sin que por ello incurra en responsabilidad, pueda separarlo de su empleo dando por terminado el contrato, por medio de una declaración unilateral. Se llega a sostener el derecho absoluto del empleado a ser reinstalado o bien se busca algún medio compensatorio o equivalente al pago de daños y perjuicios, como es la indemnización por despido.

⁹⁷ Euquerio, Guerrero, op. cit, 111 pp.

A manera de conclusión, podemos decir, que este principio tiene por finalidad proteger a los trabajadores en el empleo, a fin de que tengan, en cuanto lo necesiten y así lo deseen, una permanencia más o menos duradera. Sin este principio los postulados de igualdad, libertad, y el trabajo como un derecho y un deber sociales, quedan sin sustento

5.6 ASPECTOS PRÁCTICOS

A manera de preámbulo, debemos decir que en el Distrito Federal existen dos Juntas especiales de Conciliación y Arbitraje que son las encargadas de resolver sobre las controversias laborales de los taxistas, hasta diciembre del 2000 la Junta especial número cuatro y cuatro bis. Mismas que ahora son, la Junta especial número siete y ocho, respectivamente, como se desprende de lo ordenado por la Gaceta Oficial del distrito federal, de fecha primero de octubre de 2000 y del Boletín laboral, de fecha 2 de enero del 2001.⁹⁸ Y de las cuales son los actuales presidentes, la Licenciada Maria Teresa Cabello Arellano y el Licenciado Alejandro Arturo Rivas Vigil, respectivamente.

Existe una tesis jurisprudencial respecto al trabajo de autotransportes que tiene un gran sentido histórico, ya que establece la aplicabilidad de la actual Ley laboral atendiendo al espíritu que le trata de dar el legislador para proteger al trabajador de autotransporte.

CHÓFERES DE AUTOMÓVILES DE ALQUILER. LAS RELACIONES ENTRE LOS PROPIETARIOS Y LOS. SON DE NATURALEZA LABORAL.

Antes de la expedición de la vigente Ley Federal del Trabajo, publicada el 10 de abril de 1970, esta Suprema Corte de Justicia de la nación sentó jurisprudencia visible en el Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965. Cuarta Sala del Semanario Judicial de la Federación, página 60, relativa a: "Chóferes de automóviles de alquiler, naturaleza jurídica de las relaciones entre los propietarios y los ", en cuya tesis, en síntesis, se sostiene que ese tipo de relaciones quedaban fuera del ámbito del derecho laboral; sin embargo, cierto también resulta que según la realidad advertida por el legislador federal, relativa al constante vicio de ocultar

⁹⁸ Boletín Laboral, tomo I, número 6791, 2 de enero 2000.

verdaderas relaciones laborales mediante la simulación de contratos civiles o mercantiles, v. gr. arrendamiento o asociación en participación, y al espíritu protector de la clase social del derecho laboral, la jurisprudencia invocada dejó de tener vigencia al expedirse la nueva ley, y debe estimarse constitucional la protección laboral que se extiende a este tipo de relaciones en las que ciertamente existe una relación de trabajo, con un horario fijo y el propietario da instrucciones al chofer, el cual trabaja en beneficio de aquél. En esta razón, tampoco se puede sostener que el Congreso de la Unión al legislar en materia de trabajo debe respetar normas previamente expresadas por el derecho civil o mercantil, pues por el contrario el carácter protector de clase social del derecho laboral permite que se extienda a esferas antes no comprendidas, aun cuando sean de derecho privado, siempre y cuando se realice el fin propio del derecho laboral. Por último, es inexacto que exista una incongruencia entre la jurisprudencia antes aludida y el criterio acabado de citar, tomando en cuenta que las modificaciones de la Ley Federal del Trabajo terminantemente disponen que los servicios que prestan los choferes a propietarios o permisionarios de vehículos para transporte son laborables, y como se ha advertido, el contenido expresado en la tesis jurisprudencial dejó de tener vigencia al expedirse la actual Ley Federal del Trabajo. Consecuentemente con lo antes expuesto, cabe considerar además que no se viola el artículo 90, constitucional, porque al incluir dentro de la tutela del derecho laboral las relaciones surgidas entre propietarios y permisionarios de vehículos y los choferes que presten el servicio, no se prohíbe esta asociación, sino que simplemente se le subtrae del ámbito del derecho privado para incorporarlo al derecho laboral.

Amparo en revisión 4571/70. Unión de Permisionarios de Automóviles de Alquiler, A. C. 3 de junio de 1975. Unanimidad de 17 votos. Ponente Ezequiel Burguete Ferrera.⁹⁹

Con la lectura de la tesis arriba escrita podemos ver que el espíritu del legislador es proteger al trabajador de autotransporte, dándole dicha categoría con el fin de que la justicia social lo asista, misma que le es otorgada por los preceptos que de manera especial le brinda la Ley de 1970.

Además, es importante establecer que la relación laboral en estos casos nace de una concesión que es una figura del derecho administrativo y que por lo mismo la parte demandada no puede aducir en el procedimiento que existe arrendamiento civil entre el taxista y el concesionario, ya que como estudiamos en el capítulo de arrendamiento es importante que la cosa objeto del contrato no se encuentre prohibida por la ley de manera expresa, además el Reglamento para el Servicio de Transporte de Pasajeros en el

⁹⁹ *Semanario Judicial de la Federación*, séptima época, volumen 78 primera parte, 21 pp.

Distrito Federal, artículo 23 dice: " ... Las concesiones no podrán enajenarse o transmitirse sin la previa autorización expresa y por escrito de la Secretaría. Cualquier tipo de enajenación se realice sin cumplir con dicho requisito, será nula de pleno derecho y no surtirá efecto legal ".¹⁰⁰ Así pues, la parte demandada no se podrá defender aduciendo arrendamiento.

En la practica quizás lo más difícil para el trabajador de taxi, sea el demostrar al juzgador el hecho de la subordinación, aunque ésta se presume a su favor es casi imposible, por que tuvimos la oportunidad de platicar con los presidentes de las Juntas Especiales 7 y 8 de Conciliación y Arbitraje y de revisar bastantes expedientes que en actuaciones contenian laudo, que por lo regular no era favorable al trabajador, ya que todo lo aducido en el escrito de demanda era difícil de probar, principalmente por que la litis que se plantea en este tipo de controversias es determinar si existió o no relación de trabajo.

Así pues, corresponde a la parte actora demostrar la existencia de la relación de trabajo, la cuestión ¿ cómo demostrarlo ?, si no existen documentales ni públicas ni privadas que a su favor pueda ofrecer el actor, la prueba testimonial no tiene la suficiente fuerza por si sola para demostrar ese hecho, no existe pericial que lo pueda demostrar, y en este caso no se puede depender de la llamada prueba reina, la confesional, ya que basta con que el demandado niegue las posesiones consistentes en tratar de establecer la relación jurídica para que el actor no la pueda demostrar.

A continuación podemos ver dos laudos, uno condenatorio y otro absolutorio a las prestaciones del trabajador.

¹⁰⁰ Reglamento para el Servicio de Transporte de Pasajeros en el Distrito Federal, México. Editorial Pac, S.A de C.V., 2001.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

VÁZQUEZ CASTILLO JUAN CARLOS
VS
RAÚL ROMERO GONZÁLEZ Y OT
EXPEDIENTE NO 934/99
JUNTA ESPECIAL NO. CUATRO BIS

101

México, Distrito Federal a veintitres de noviembre del año dos mil. - - - - -

----- VISTOS para resolver los autos del juicio al rubro citado y

----- RESULTANDO -----

1.- Que mediante escrito presentado el 23 de agosto de 1999, compareció por conducto de su poderado el C. JUAN CARLOS VÁZQUEZ CASTILLO, con domicilio en Dr. Río de la Loza #15-101, colonia doctores de esta ciudad, para demandar de RAÚL ROMERO GONZÁLEZ y JOSÉ ALFREDO DEL VALLE RIVERA, con domicilio en calle José F. Gutierrez Zinbron #7, colonia Aizcapotzalco de esta ciudad, el pago de las siguientes prestaciones: indemnización institucional, salarios caídos, prima de antigüedad, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, salarios devengados, tiempo extra, número de afiliación y saldo de aportaciones al SAR. fundó su demanda en los siguientes hechos: que el actor ingresó a laborar para el demandado desde el 09 de octubre de 1995, como operador de taxi, con un salario de \$120.00 diarios y un horario de labores de las 06.00 a las 22.00 horas de lunes a domingo, que con fecha 29 de junio de 1999, aproximadamente a las 08.30 horas, el actor fue despedido injustificadamente por el C. Raúl Romero Gonzalez, quien le manifestó que estaba despedido, razón por la cual presenta esta demanda.

2.- Radicada la demanda, se citó a las partes para la audiencia inicial, en la cual al no haber sido posible la conciliación, en la etapa de demanda y excepciones (f. 19 a 23), la parte actora aclaró y ratificó su demanda, pasando la parte demandada a dar contestación en los términos del acta de audiencia que corre agregada a fojas 19 a 21 de los autos, en donde se negó todo derecho al actor para reclamar, así como los hechos y oponiendo como excepciones y defensas las de falta de acción y de derecho que se derivan de lo manifestado en la propia contestación, en la etapa de ofrecimiento de pruebas, la parte actora ofreció la confesional de los demandados y para hechos propios, la testimonial, la instrumental de actuaciones y la presuncional legal y humana, por su parte, la demandada ofreció como pruebas la confesional del actor, la presuncional y la instrumental de actuaciones; admitidas que fueron las que esta Junta estimó procedentes y desahogadas las que así lo requirieron y pudieron serlo: renunciando la parte actora a formular alegatos, se cerró la instrucción y se ordenó turnar los autos a dictamen.

----- CONSIDERANDO -----

I.- Que esta Junta es competente para conocer y resolver del presente juicio, con fundamento en lo dispuesto por la fracción XX del artículo 123 constitucional y los artículos 523 y 621 de su ley reglamentaria.

II.- LA LITIS QUEDA PLANTEADA: para determinar por una parte, si existió o no relación de trabajo entre el actor y los demandados, y consiguientemente, si tiene o no derecho el actor a la indemnización y demás prestaciones reclamadas.

III.- Pasando al estudio del presente juicio y de conformidad con la litis planteada, corresponde a la actora acreditar la relación de trabajo, y así a fojas 22 de los autos, se observan las confesionales de los demandados, mismas que no le beneficia ya que los absolventes negaron las posiciones formuladas. Por lo que hace a la prueba testimonial (f. 23), la misma le fue declarada desierta, no existiendo otras pruebas favorables al actor, y si por el contrario su confesión expresa, en la cual reconoce haber laborado para personas diversas a los demandados, debiéndose en consecuencia, absolver a dichos demandados de todas las prestaciones reclamadas.

Por lo anteriormente expuesto y fundado en los artículos 840, 841, 842 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo, es de resolverse y se:

----- RESUELVE -----

PRIMERO.- La parte actora no probó su acción, la demandada sí justificó sus excepciones y defensas.

PRESE
SISTEMA DE
INSTRUMENTAL

19/11/99

PRESE
ACCEA

118

----- SEGUNDO.- Se absuelve a los demandados RAÚL ROMERO GONZÁLEZ Y JOSÉ ALFREDO DEL VALLE RIVERA, de todas y cada una de las acciones intentadas en su contra por el actor VÁZQUEZ CASTILLO JUAN CARLOS, de conformidad con lo señalado en el último considerando de la presente resolución. 102

----- TERCERO.- NOTIFIQUESE PERSONALMENTE. CÚMPLASE.

Así en definitiva juzgando firmaron y resolvieron por mayoría de votos de los C.C. Representantes del Gobierno y de los Patrones, en contra del voto del C. Representante de los Trabajadores los cuales integran la Junta Especial Cuatro Bis de la Local de Conciliación y Arbitraje del D.F. -----

LA PRESIDENTA DE LA JUNTA ESPECIAL
CUATRO BIS.

LIC. GUADALUPE ALEXANDER FREZIERES.

EL REPRE. DE LOS PATRONES.

EL REPRE. DE LOS TRABAJADORES.

LIC. CARLOS AGUIRRE SAAVEDRA.

LIC. ALEJANDRO HERRERA HERNANDEZ.

LA SECRETARIA DE ACUERDOS.

LIC. ANA LILIA ROJAS SALINAS.

SECRETARÍA
GENERAL
DE DEL

PRES.

DE

DEL

DEL

DEL

DEL

DEL

DEL

DEL

DEL

DEL

DEL

DEL

DEL

DEL

DEL

DEL

DEL

DEL

DEL

DEL

DEL

DEL

DEL

DEL

DEL

DEL

DEL

DEL

DEL

DEL

DEL

DEL

DEL

DEL

DEL

DEL

DEL

DEL

DEL

DEL

DEL

DEL

DEL

DEL

DEL

DEL

DEL

DEL

DEL

DEL

DEL

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

102-A

Revista de la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje
No. 102-A

C. G. ACTUARIO (A)
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

~~ESTADOS UNIDOS MEXICANOS~~

MEXICO D.F. JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE
CONSTITUCIONALES DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
DEPARTAMENTO DE FIANZAS DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
NÚMERO DE LA JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DE LA
PARTICIPACION DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
SE NOTIFICA A LOS SEÑORES ALONSO ALONSO ALONSO
POR HABERSE LEYENDO Y DEJANDO EN SU PODER Y SE ALONSO ALONSO ALONSO FIRMA DE LA JUNTA DEL REFERIDO
ALONSO ALONSO ALONSO PARA CONSTANCIA. DOY FE.

~~EL (A) C. ACTUARIO (A)
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS~~

~~ESTADOS UNIDOS MEXICANOS~~

MEXICO D.F. JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE
CONSTITUCIONALES DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
DEPARTAMENTO DE FIANZAS DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
NÚMERO DE LA JUNTA ESPECIAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DE LA
PARTICIPACION DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
SE NOTIFICA A LOS SEÑORES ALONSO ALONSO ALONSO
POR HABERSE LEYENDO Y DEJANDO EN SU PODER Y SE ALONSO ALONSO ALONSO FIRMA DE LA JUNTA DEL REFERIDO
ALONSO ALONSO ALONSO PARA CONSTANCIA. DOY FE.

~~EL (A) C. ACTUARIO (A)
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS~~



JUNTA ESPECIAL NUMERO OCHO
DE LA LOCAL DE CONCILIACION
Y ARBITRAJE DEL DISTRITO FEDERAL
ACTUARIOS

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

JUNTA ESPECIAL NUMERO CUATRO BIS
EXP. 1041/99
MEDINA ZAMUDIO RAFAEL
VS
SABINO CRUZ FRANCO Y OTROS

México, D.F. a veintiseis de junio del año dos mil. - - - - -

103

Vistos, para resolver los autos del juicio al rubro citado,-----

RESULTANDO

1.- Por escrito presentado ante esta Junta el 20 de septiembre de 1999, el C. MADINA ZAMUDIO RAFAEL por conducto de sus apoderados, demandó de: SABINO CRUZ FRANCO, ROBERTO CRUZ y SANDRA GONZALEZ, el pago y cumplimiento de las siguientes prestaciones: indemnización constitucional, salarios caídos, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, prima de antigüedad, horas extras, días de descanso semanal, prima dominical y salarios devengados.- Motiva su demanda en los siguientes hechos: I.- El 25 de noviembre de 1997 el actor fue contratado con la categoría de chofer y con un salario de \$195.00 diarios, le asignaron un horario de las 7:00 a las 19:00 horas de sábado a jueves de cada semana y disfrutando de 2 horas para disfrutar de sus alimentos dentro del centro de trabajo; II.- Durante el tiempo que presto sus servicios lo hizo con eficacia y esmero; III.- El día 13 de septiembre de 1999 aproximadamente a las 16:00 horas fue despedido por SABINO CRUZ FRANCO, sin dar cumplimiento a lo establecido por el artículo 47 de la Ley Laboral.- IV, V, VI, VII, VIII.- Insiste en que es procedente lo reclamado.- Funda su demanda en el capítulo de derecho que invoca a fojas 3 de su escrito inicial.---

2.-El 28 de septiembre de 1999 se radicaron los autos bajo el número de expediente con que fue registrado; señalándose día y hora para la celebración de la audiencia de CONCILIACION, DEMANDA, EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS, celebrada el 2 de diciembre de 1999.- En la etapa conciliatoria no hubo conciliación toda vez que los demandados no comparecieron.- En arbitraje la parte actora ratificó su escrito inicial de demanda.- Por su parte los demandados no comparecieron a juicio y se le tuvo por contestada la demanda en sentido afirmativo salvo prueba en contrario.- En la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas a lo demandada se le tuvo por perdido su derecho para ofrecer pruebas y la parte actora ofreció las que a su derecho convino y una vez desahogadas se declaró cerrada la instrucción y el 2 de diciembre de 1999, se turnaron los autos a proyecto de resolución.-----

CONSIDERANDO

I.- Esta Junta Especial Numero Cuatro Bis de la Local de Conciliación y Arbitraje es competente para conocer y resolver el presente juicio, en los términos de las fracciones XX y XXXI del apartado A, del artículo 123 Constitucional, en relación a los artículos 523 fracción XI, 621, 698 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo y las normas internas de Distribución por Especialidades de ésta Junta.-----

II.- En el presente juicio, no exista controversia, toda vez que a los demandados se le tuvo por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido su derecho para ofrecer pruebas en contrario.-----

III.- Y toda vez que en el presente juicio no existe controversia, toda vez que a la demandada se le tuvo por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido su derecho para ofrecer pruebas en contrario, únicamente corresponde a ésta Junta determinar si la parte actora cumple con los presupuestos de su acción intentada y es el caso, que a juicio de ésta autoridad la presuncional legal y humana opera a favor del actor y se presume la existencia de la relación laboral y del

18
injustificado despido que pide el reclamante; en orden de lo cual se condena a los demandados a pagar al actor en forma solidaria y mancomunada por indemnización constitucional \$17,500.00; así como pagarle salarios caídos a partir de la fecha del injustificado despido a razón de \$195.00 diarios y hasta que los demandados den cumplimiento a la presente resolución; también se les condena a pagar por prima de antigüedad (21.56 días) \$1,302.22 en términos de lo establecido por el artículo 162 de la ley laboral, por aguinaldo (26.94 días) \$5,253.30; por vacaciones (10.77 días) \$2,100.15; por prima vacacional \$525.03; prestaciones que se cuantificaron por el tiempo laborado por el actor y conforme al salario manifestado por éste, también se les condena a pagar por salarios devengados (30 días) \$5,850.00.- Por otro lado se absuelve al demandado del pago de horas extras reclamadas porque resulta inverosímil que alguien labore durante tanto tiempo extra sin sufrir un menoscabo en su salud física o mental sin cuando menos haber intentado su cobro; resultando aplicable al efecto la tesis de jurisprudencia cuyo rubro establece: "HORAS EXTRAS, RECLAMACIONES INVEROSÍMILES"; también se les absuelve del pago de prima dominical porque la parte actora no acredita haber laborado los días domingos; se absuelve del pago del día de descanso semanal, porque dada la forma en como se le pagaba la actor, se entiende incluido el pago de éste.- Por lo anteriormente expuesto y fundado en los artículos 841, 842 y 843 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo, es de resolverse y se,--

RESUELVE

PRIMERO.- La parte actora probó parcialmente su acción, y los demandados no comparecieron a juicio.-----

SEGUNDO.- Se condena a los demandados SABINO CRUZ FRANCO, ROBERTO CRUZ y SANDRA GONZALEZ a pagar al actor en forma solidaria y mancomunada la cantidad de \$32,580.70 salvo error u omisión de carácter aritmético por los conceptos que se detallan en la parte considerativa de la presente resolución, así como a pagarle salarios caídos a partir de la fecha del injustificado despido a razón de \$195.00 diarios y hasta que los demandados den cumplimiento a la presente resolución.-----

TERCERO.- Se absuelve a los demandados de las demás prestaciones reclamadas por el actor en este juicio.-----

CUARTO.-NOTIFIQUESE A LAS PARTES.- CUMPLASE.- Y EN SU OPORTUNIDAD ARCHÍVESE COMO ASUNTO TOTAL Y DEFINITIVAMENTE CONCLUIDO.-----

Así en definitiva juzgando firmaron y resolvieron por mayoría de votos de los C.C. Representantes del Gobierno y de los Trabajadores, por lo que condena, y por mayoría de los C.C. Representantes del Gobierno y de los Patrones, por lo que absuelve, los cuales integran la Junta Especial Cuatro Bis de la Sala de Conciliación y Arbitraje del D.F. -----

LA PRESIDENTA DE LA JUNTA ESPECIAL
CUATRO BIS.

LIC. GUADALUPE ALEXANDER FRESERES.

EL REPRE. DE LOS PATRONES.

EL REPRE. DE LOS TRABAJADORES.

LIC. CARLOS ANTONIO SAABERERA.

LIC. JESÚS GUERRERO HERNÁNDEZ.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

injustificado despido que absuelve el Parlamento; en orden de lo cual se condena a los demandados a pagar al actor en forma solidaria y mancomunada por indemnización constitucional \$17,500.00; así como pagarle salarios caídos a partir de la fecha del injustificado despido a razón de \$195.00 diarios y hasta que los demandados den cumplimiento a la presente resolución; también se les condena a pagar por prima de antigüedad (21.56 días) \$1,302.22 en términos de lo establecido por el artículo 162 de la ley laboral, por aguinaldo (26.94 días) \$5,253.30; por vacaciones (10.77 días) \$2,100.15; por prima vacacional \$525.03; prestaciones que se cuantificaron por el tiempo laborado por el actor y conforme al salario manifestado por éste, también se les condena a pagar por salarios devengados (30 días) \$5,850.00.- Por otro lado se absuelve al demandado del pago de horas extras reclamadas porque resulta inverosímil que alguien labore durante tanto tiempo extra sin sufrir un menoscabo en su salud física o mental sin cuando menos haber intentado su cobro; resultando aplicable al efecto la tesis de jurisprudencia cuyo rubro establece: "HORAS EXTRAS, RECLAMACIONES INVEROSÍMILES"; también se les absuelve del pago de prima dominical porque la parte actora no acreditó haber laborado los días domingos; se absuelve del pago del día de descanso semanal, porque dada la forma en como se le pagaba la actor, se entiende incluido el pago de éste.- Por lo anteriormente expuesto y fundado en los artículos 841, 842 y 843 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo, es de resolverse y se,--

RESUELVE

PRIMERO.- La parte actora probó parcialmente su acción, y los demandados no comparecieron a juicio.-----

SEGUNDO.- Se condena a los demandados SABINO CRUZ FRANCO, ROBERTO CRUZ y SANDRA GONZALEZ a pagar al actor en forma solidaria y mancomunada la cantidad de \$32,580.70 salvo error u omisión de carácter aritmético por los conceptos que se detallan en la parte considerativa de la presente resolución, así como a pagarle salarios caídos a partir de la fecha del injustificado despido a razón de \$195.00 diarios y hasta que los demandados den cumplimiento a la presente resolución.-----

TERCERO.- Se absuelve a los demandados de las demás prestaciones reclamadas por el actor en este juicio.-----

CUARTO.-NOTIFIQUESE A LAS PARTES.- CUMPLASE.- Y EN SU OPORTUNIDAD ARCHÍVESE COMO ASUNTO TOTAL Y DEFINITIVAMENTE CONCLUIDO.-----

Así en definitiva juzgando firmaron y resolvieron por mayoría de votos de los C.C. Representantes del Gobierno y de los Trabajadores, por lo que condena, y por mayoría de los C.C. Representantes del Gobierno y de los Patrones, por lo que absuelve, los cuales integran la Junta Especial Cuatro Bis de la Calce Conciliación y Arbitraje del D.F. -----

LA PRESIDENTA DE LA JUNTA ESPECIAL
CUATRO BIS.

LIC. GUADALUPE ALEXANDER FREJERON.

EL REPRE. DE LOS PATRONES.

EL REPRE. DE LOS TRABAJADORES

LIC. CARLOS VILLARRE SANJUAN.

LIC. ROSARIO GUERRERA HERNANDEZ.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

104-A

LA SECRETARIA DE EDUCACION.

LIC. ANA BELTA DE LAS BALINAS.

MEXICO DISTRITO FEDERAL, SIENDO LAS 12:22 HORAS --
 CON --- MINUTOS DEL DIA 22 --
 DEL MES 22 OCTUBRE DEL AÑO 1947 --
 --- PRESENTE EN LA OFICINA DE LA SECRETARIA DE EDUCACION
 NUMERO CENTRAL DE --- DE LA
 PARTE ALBA DE FRANCISCO SALAZAR
 SE NOMBRÓ --- 27 Jane/1948
 POR --- ---
 EN SU PODER ---

10/02/100
parte octava.

EL (LA) S. ACERINO (A)

SECRETARIA DE EDUCACION
 Y ARTE

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN

C
 T
 DE
 DE
 BL
 DA
 AR
 EL
 J
 A
 IA
 OM
 IT
 ES

Como ya comentábamos es ilógico que el juzgador ordene al trabajador probar la existencia de la subordinación, ya que como establecimos, ésta es un derecho que tiene el patrón, por tanto lo puede o no ejercer. Pero otra de las realidades se da cuando el demandado no responde al escrito de demanda y es más el juicio se va en rebeldía, el actor se verá beneficiado y favorecido en la mayoría del reclamo de sus prestaciones.

Al parecer la rebeldía es el principal aliado para que el trabajador de taxi pueda ganar un juicio en el que la litis sea determinar si existió relación laboral o no, ya que de la revisión de expedientes y sus respectivos laudos de los dos últimos años, no pudimos encontrar alguno que fuera ganado por el taxista si no se veía favorecido por la rebeldía.

Es entonces donde cabe la pregunta ¿Qué caso tiene haber creado el Capítulo VI del Título sexto de la Ley Federal del trabajo, si no se ven favorecidos de manera directa los taxistas ?, ¿ Donde queda el espíritu proteccionista a la clase trabajadora ?, si a final de cuentas el juzgador quiere que se demuestre la existencia de la relación laboral, a sabiendas que la Ley de la materia es expresa al decir que existe relación laboral ente los choferes y los propietarios o permisionarios de los vehículos de servicio público.

Así pues creemos que sería importante que nuestra Ley acogiera de manera expresa a los taxistas, ya que al menos a este sector de trabajadores, no está llegando de una manera creíble la justicia social. Además si tomamos en cuenta que el trabajo es un derecho que es negado a muchas personas, por su edad, apariencia o muchas de las veces por contar con antecedentes penales y que éstas al no encontrar trabajo se vuelcan a ofrecer sus servicios como taxistas, con mucha mayor razón deberían contar con el apoyo jurídico otorgado por la Ley de la materia.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Como ya comentábamos es ilógico que el juzgador ordene al trabajador probar la existencia de la subordinación, ya que como establecimos, ésta es un derecho que tiene el patrón, por tanto lo puede o no ejercer. Pero otra de las realidades se da cuando el demandado no responde al escrito de demanda y es más el juicio se va en rebeldía, el actor se verá beneficiado y favorecido en la mayoría del reclamo de sus prestaciones.

Al parecer la rebeldía es el principal aliado para que el trabajador de taxi pueda ganar un juicio en el que la litis sea determinar si existió relación laboral o no, ya que de la revisión de expedientes y sus respectivos laudos de los dos últimos años, no pudimos encontrar alguno que fuera ganado por el taxista si no se veía favorecido por la rebeldía.

Es entonces donde cabe la pregunta ¿Qué caso tiene haber creado el Capítulo VI del Título sexto de la Ley Federal del trabajo, si no se ven favorecidos de manera directa los taxistas ?, ¿ Donde queda el espíritu proteccionista a la clase trabajadora ?, si a final de cuentas el juzgador quiere que se demuestre la existencia de la relación laboral, a sabiendas que la Ley de la materia es expresa al decir que existe relación laboral ente los choferes y los propietarios o permisionarios de los vehículos de servicio público.

Así pues creemos que sería importante que nuestra Ley acogiera de manera expresa a los taxistas, ya que al menos a este sector de trabajadores, no está llegando de una manera creíble la justicia social. Además si tomamos en cuenta que el trabajo es un derecho que es negado a muchas personas, por su edad, apariencia o muchas de las veces por contar con antecedentes penales y que éstas al no encontrar trabajo se vuelcan a ofrecer sus servicios como taxistas, con mucha mayor razón deberían contar con el apoyo jurídico otorgado por la Ley de la materia.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CONCLUSIONES.

PRIMERA: El derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social.

SEGUNDA: El fin supremo del derecho del trabajo es la justicia social, ya que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones. Hay que recordar que el equilibrio tiene un doble aspecto, el económico, en cuanto a utilidades o ganancias para el patrón y salarios para el trabajador; jurídico, al preservar los derechos principalmente los del trabajador, pero sin violentar los del patrón.

TERCERA: El arrendamiento es un contrato mediante el cual una parte, llamada arrendador, se obliga a transferir, de modo temporal, el uso o goce de una cosa a otra parte, denominada arrendatario, quien a su vez se obliga a pagar por ese uso o goce un precio cierto y determinado.

CUARTA: El llamado taxi, no puede ser objeto susceptible de arrendamiento. Por que atendiendo a la definición de taxi que aparece en el Reglamento para el Servicio de Transporte Público de Taxi en el Distrito Federal, el taxi, es el vehiculo debidamente autorizado y registrado ante la Administración Pública del Distrito Federal, para prestar el servicio público individual de pasajeros al amparo de la concesión correspondiente.

Asi pues, como se desprende de la definición legal de taxi, podemos ver que a éste lo componen dos elementos, el vehiculo y la concesión. El vehiculo como tal sí podría ser objeto de arrendamiento, pero nunca los derechos derivados de una concesión. Basta recordar que las concesiones de taxi no podrán enajenarse o transferirse sin previa autorización expresa y por escrito de la Secretaria de Transportes y Vialidad, cualquier tipo

CONCLUSIONES.

PRIMERA: El derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social.

SEGUNDA: El fin supremo del derecho del trabajo es la justicia social, ya que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones. Hay que recordar que el equilibrio tiene un doble aspecto, el económico, en cuanto a utilidades o ganancias para el patrón y salarios para el trabajador; jurídico, al preservar los derechos principalmente los del trabajador, pero sin violentar los del patrón.

TERCERA: El arrendamiento es un contrato mediante el cual una parte, llamada arrendador, se obliga a transferir, de modo temporal, el uso o goce de una cosa a otra parte, denominada arrendatario, quien a su vez se obliga a pagar por ese uso o goce un precio cierto y determinado.

CUARTA: El llamado taxi, no puede ser objeto susceptible de arrendamiento. Por que atendiendo a la definición de taxi que aparece en el Reglamento para el Servicio de Transporte Público de Taxi en el Distrito Federal, el taxi, es el vehiculo debidamente autorizado y registrado ante la Administración Pública del Distrito Federal, para prestar el servicio público individual de pasajeros al amparo de la concesión correspondiente.

Así pues, como se desprende de la definición legal de taxi, podemos ver que a éste lo componen dos elementos, el vehiculo y la concesión. El vehiculo como tal sí podría ser objeto de arrendamiento, pero nunca los derechos derivados de una concesión. Basta recordar que las concesiones de taxi no podrán enajenarse o transferirse sin previa autorización expresa y por escrito de la Secretaria de Transportes y Vialidad, cualquier tipo

de enajenación que se realice sin cumplir con dicho requisito, será nula de pleno derecho y no surtirá efecto legal. Entendiendo por enajenación, todo acto que derive en la transmisión del dominio sobre una cosa o derecho que nos pertenece, en favor de otra persona. Como es de esperarse ningún concesionario notificaría a la Secretaria la existencia de alguna enajenación, por tanto no podemos decir que exista esta figura.

Además, recordando que la concesión, es el acto administrativo a través del cual la administración pública, concede, otorga a los particulares, concesionarios, el derecho de explotar un bien propiedad del Estado o para explotar un servicio público que originalmente corresponde al Estado. Podemos afirmar que no tendría razón de ser, que la Administración Pública otorgara concesiones a particulares, para que estos a su vez transmitan los derechos y obligaciones de una concesión a un tercero.

QUINTA: La relación de trabajo es la prestación de un servicio personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. Así pues de esta definición se advierte que el elemento esencial de la relación de trabajo, que permite distinguirla de otro tipo de relaciones jurídicas, es la de la subordinación en la prestación del servicio, la cual se traduce en la facultad del patrón de disponer de la fuerza de trabajo del obrero de acuerdo con la ley o con el contrato.

SEXTA: En nuestra triste realidad jurídica, cuando un trabajador chofer de taxi, reclama los derechos que le son otorgados por la legislación laboral, el patrón o concesionario siempre niega la existencia de la relación de trabajo, aduciendo que no existe el elemento de la subordinación. Y de esta manera corresponderá al chofer tener que demostrar la existencia de la misma.

En este supuesto debemos recordar que la subordinación es el equivalente a la facultad que tiene el patrón, en todo momento dentro de las horas de prestación del servicio,

de mandar al trabajador para el desarrollo del trabajo y, correlativamente, en la obligación del trabajador de cumplir con las condiciones y exigencias del trabajo.

De tal manera, podemos afirmar que es un absurdo que corresponda al trabajador demostrar la existencia de la subordinación, por que como se desprende de la definición de ésta, es una facultad que tiene el patrón, que bien puede o no ejercer y que muchas de las veces o casi nunca ejerce. Por lo tanto el juzgador debe tomar éste aspecto en consideración al momento de emitir un laudo. Y recordar que es su deber impartir la justicia social.

SÉPTIMA: En nuestro actual marco jurídico laboral, opera la presunción de la existencia de una relación de trabajo a favor del trabajador, entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe, es decir existe la presunción de que toda persona que presta un servicio personal, está bajo la protección de la legislación laboral, a menos que el patrón demuestre lo contrario o bien que el trabajador no pueda comprobar al juzgador la existencia de la relación laboral.

OCTAVA: El contrato de arrendamiento no es para el patrón o concesionario del taxi, la prueba idónea a su favor para desvanecer la existencia de una relación laboral, ya que si bien es cierto que hasta antes de la Ley Federal Del Trabajo de 1970 se entendía y es más existían tesis jurisprudenciales que afirmaban que la relación entre choferes de taxi y concesionario no eran de trabajo, sino de arrendamiento, por que el chofer no prestaba sus servicios al dueño bajo la dirección y dependencia de éste y que además el chofer no recibía un salario sino al contrario era éste quien pagaba por el uso del vehículo. Actualmente nuestra legislación establece claramente que cualquier estipulación, y por ésta debemos entender contrato, no desvirtuará la existencia de la relación de trabajo, además de que como se desprende del cuerpo del presente trabajo ni siquiera podría existir un contrato de arrendamiento con respecto a un taxi.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

NOVENA: A manera de propuesta podemos decir que para que la justicia social que es el principal objetivo de la Ley federal del Trabajo, llegue al basto sector marginado de los taxistas, los presidentes de las juntas locales especiales de conciliación y arbitraje marcadas actualmente con el número siete y ocho, deben aplicar a la letra el artículo 256 de la ley de la materia, en la parte que establece que las relaciones entre choferes y permisionarios son de trabajo y por tanto les son aplicables las normas de ésta Ley. Pues no es posible que baste con que el concesionario niegue la existencia de la relación laboral, aduciendo que no existe el elemento de la subordinación, para que corresponda al trabajador probar la existencia de ésta, recordando que la subordinación no es más que un derecho del patrón, que como todo derecho, se puede o no ejercer, y que de esta manera la litis quede planteada en demostrar al juzgador la existencia de dicha relación de trabajo.

Es más importante que el juzgador se ocupe por desentrañar la verdad jurídica e histórica de un supuesto despido o la falta de pago de cualquier prestación, que ocuparse de esclarecer si existe o existió relación laboral, por que la ley al respecto es clara al pronunciarse respecto a la existencia de la relación laboral.

En nuestra realidad jurídica, basta echar un vistazo a los expediente de los taxistas para darnos cuenta que cuando el chofer llega a demandar cualquier prestación a que tiene derecho, no ganara el juicio si no es ayudado por la rebeldía en que llegue a caer el demandado.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

BIBLIOHEMEROGRAFIA.

Anaya Sánchez, Federico, *et al*, **Panorama de Derecho del trabajo en México: Homenaje a Salomón González Blanco**, México, Universidad Nacional Autónoma de México, 1984 (primera edición), 338 pp.

Briceno Ruiz, Alberto, **Derecho Individual del Trabajo**, México, Editorial Harla, 1985 (primera edición), 627 pp.

Buen Lozano, Néstor de, **Derecho del trabajo**, México, editorial Porrúa, 1999 (décimo tercera edición), volumen II, 909 pp.

Cavazos Flores, Baltasar, **El Derecho del trabajo en la Teoría ... y en la Práctica**, México, Confederación Patronal de la República Mexicana, Editorial Jus S.A, 1972 (primera edición), 576 pp.

Cavazos Flores, Baltasar, **El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano**, México, Editorial Trillas, 1997 (primera edición), 584 pp.

Cavazos Flores, Baltasar, **35 Lecciones de Derecho Laboral**, México, Editorial Harla, 1985 (primera edición), 627 pp.

Chirinos Castillo, Joel, **Derecho Civil III, Contratos Civiles**, México, Editorial McGraw-Hill, 1996 (segunda edición), 254 pp.

Cueva, Mario de la, **La Presunción Laboral**, Derecho del Trabajo, Revista Critica Mensual de Jurisprudencia Doctrina y Legislación, Buenos Aires, Argentina, tomo XIX, 1959.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Cueva, Mario de la, **Síntesis del derecho del trabajo**, México, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Derecho Comparado, 1965 (primera edición), 110 pp.

Dávalos, José, **Derecho del Trabajo I**, México, Editorial Porrúa, 1990 (tercera edición), 474 pp.

Gómez Granillo, Moisés, **Breve Historia de las Doctrinas Económicas**, México, Editorial esfinge, 1984 (décimo tercera edición), 360 pp.

González Alcántara, Juan Luis, **El Arrendamiento**, Boletín Mexicano de Derecho Comparado, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, 1238 pp.

González Alcántara, Juan Luis, **Derechos del Arrendador**, México, Cámara de diputados, LVII legislatura, México, Universidad Nacional Autónoma de México, 2000 (primera edición), 67 pp.

González Alcántara, Juan Luis, **Derechos del Arrendatario**, México, Cámara de diputados, LVII legislatura, México, Universidad Nacional Autónoma de México, 2000 (primera edición), 49 pp.

Guerrero, Euquerio, **Manual de Derecho del Trabajo**, México, Editorial Porrúa, 1970 (décimo séptima edición), 614 pp.

Mendoza Jiménez, Ángel, y Díaz González, Juan Luis, **El Contrato de Arrendamiento**, Nuevo Consultorio Fiscal, México, año 12, número 218, septiembre, 1998.

Muñoz Ramón, Roberto, **Derecho del Trabajo**, México, Editorial Porrúa, 1983 (octava edición), tomo I, 318 pp.

Remolina Roqueñi, Felipe, **Evolución de las Instituciones y del Trabajo en México**, Editado por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, 1976, 137 pp.

Ramos Eusebio y Tapia ortega Ana Patricia, **Nociones del derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**, México, Editorial Sista, 1993 (cuarta edición), 294 pp.

Santos Azuela, Héctor, **Derecho del Trabajo**, México, McGraw-Hill, 1998 (primera edición), 484 pp.

Treviño Garcia, Ricardo, **Los Contratos Civiles y sus Generalidades**, México, Editorial McGraw-Hill, 1997 (quinta edición), 778 pp.

Trueba Urbina Alberto, **Nuevo Derecho del Trabajo, Teoría Integral**, México, Editorial Porrúa, 1970, 510 pp.

Zuno, José G, **Lecciones de Derecho del Trabajo**, Guadalajara Jalisco, México, Imprenta Universitaria, 1958 (primera edición), 207 pp.

LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, Editorial Porrúa, 2000 (116 edición).

Ley Federal del Trabajo, México, Editorial Sista, 2000.

Código Civil para el distrito Federal, en Materia Común, y para toda la República en Materia Federal, México, Editorial Porrúa, 2000 (décimo sexta novena edición).

Código de Comercio, México, Editorial McGraw-Hill, 1997 (tercera edición).

Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal, México, Editorial Sista, 2000.

Ley de Transporte del Distrito Federal, México, Editorial Pac, S.A de C.V, 2001.

Reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, Gaceta Oficial del distrito Federal, décima época, número 92, 01 de junio del 2000.

Reglamento Para el Servicio de Pasajeros del Distrito Federal, México, Editorial Pac, S.A de C.V, 2001.

Boletín Laboral, Junta Local de Conciliación y Arbitraje, tomo I, número 6791, 02 de enero 2001.

Semanario Judicial de la Federación, versión CD. Rom, Ius 2000, Suprema Corte de Justicia de la nación.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN