



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ACATLÁN

“ANÁLISIS JURÍDICO DEL TRABAJO EN TAXIS Y DEL
ARTÍCULO 256 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. UNA
PROPUESTA DE REFORMA”.

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
ANA LUZ SANCHEZ RAMIREZ

ASESOR: JOSE ARTURO ESPINOSA RAMIREZ



NOVIEMBRE, 2004



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MIS PADRES

Les agradezco que con su apoyo constante, cariño, consejos y dedicación, por hacerme una persona perfectible y no perfecta, para lograr la culminación de este proyecto, importante y definitivo en mi vida.

A MIS HERMANOS

Gracias por el apoyo, camarería y palabras de aliento, que durante todo este tiempo me han dado.

A TODOS MIS PROFESORES

Por las enseñanzas recibidas durante mi formación profesional y en especial a los profesores:

Lic. José Arturo Espinosa Ramírez.

Lic. Sergio Tenopala Mendizabal

Lic. Juan José Melendrez Rodríguez

Lic. Javier Pérez Jiménez

Lic. Jorge De la Rosa Castro

Por sus acertados consejos para la culminación de este trabajo y así ayudarme a alcanzar una de mis metas en la vida.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO

En especial a la Facultad de Estudios Superiores Acatlán. Por haberme recibido en sus aulas para mi formación profesional.

**A TODOS MIS AMIGOS Y
COMPAÑEROS**

**Quienes de alguna manera
contribuyeron en mi formación como
profesionista.**

**Con el más profundo respeto y
como tributo a todas aquellas personas que
me proporcionaron su apoyo desinteresado
y con los que quiero compartir este logro**

ANÁLISIS JURÍDICO DEL TRABAJO EN TAXIS Y DEL ARTÍCULO 256 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. UNA PROPUESTA DE REFORMA.

INTRODUCCIÓN.

CAPITULO I LA EVOLUCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO

1.1 Ley Cándido Aguilar	7
1.2 Constitución de 1917.	8
1.3 Proyecto del código de trabajo de Emilio Portes Gil.	10
1.4 Proyecto de la Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo.	12
1.5 La ley del trabajo de 1931	13
1.6 Ley Federal del Trabajo de 1970.	14

CAPITULO II EL DERECHO AL TRABAJO.

2.1 El derecho al trabajo y la evolución con el concepto jurídico del derecho.	16
2.2 La relación del trabajo como institución jurídica.	24
2.3. Fuentes del Derecho del Trabajo	29
2.4 Contradicciones del Derecho del Trabajo entre lo económico y lo social.	38

CAPITULO III LA RELACIÓN DE TRABAJO.

3.1 Concepto de la relación del trabajo.	44
3.2 Sujetos de la relación del trabajo.	47

Trabajador.	47
Patrón.	52
3.3 Elementos de la relación de trabajo.	52
Consentimiento en la relación obrero-patronal.	52
Naturaleza de los servicios.	54
Subordinación.	56
Salario.	60
Estabilidad laboral.	65
Resición de la relación laboral.	67
3.4 Extinción de la relación laboral.	74

CAPITULO IV EL TRABAJO EN TAXIS Y OTROS TRANSPORTES PÚBLICOS.

4.1 Concepto de trabajos en taxis y otros transportes públicos.	77
4.2 Trabajo de auto transporte.	81
4.3 Análisis del artículo 256 de la ley federal del Trabajo.	88

CAPITULO V PROPUESTAS DE REFORMAS AL ARTÍCULO 256 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

5.1 Texto actual.	94
5.2 Propuesta de reforma.	95
CONCLUSIONES	101
BIBLIOGRAFÍA.	103

INTRODUCCIÓN

La reglamentación de distintas actividades, que requerían condiciones diversas a los demás trabajos, fue consignada en la ley de 1931, partiendo siempre del supuesto de no lesionar las disposiciones generales y de atender algunos matices que se refieren al establecimiento de las relaciones laborales, a la forma, monto y tiempo de fijar o pagar el salario; a aspectos especiales disciplinarios y de la rescisión o terminación de las relaciones laborales.

En el título sexto, capítulo quinto de la Ley Federal del Trabajo en vigor, se regula la relación laboral de los chóferes de auto transporte y los permisionarios o propietarios de los vehículos, la cual ha quedado superada, ya que no corresponde con las nuevas relaciones económicas y sociales que se han ampliado y desarrollado en la sociedad mexicana,

Es necesario que la relación de trabajo, sea capaz de articular nuevas condiciones sociales que permita un crecimiento sostenido con beneficio para todos los trabajadores existiendo para lograrlo varios elementos que configuren, desde las condiciones de trabajo y de vida, la estabilidad en el trabajo y una nueva norma para la convivencia entre los factores de la producción

Con ello, se precisaría que las responsabilidades patronales corresponden a quienes realmente reciben en forma permanente los servicios del trabajador, independientemente de que sean propietarios o permisionarios, de manera formal, aparezcan como patrones o receptores de esos servicios, sin eximir a éstos de su responsabilidad solidaria.

Logrando condiciones, que reduzcan el número de accidentes que inevitablemente ponen en riesgo la vida de los usuarios, de la población en general, así como la del propio trabajador

Por lo anterior, es necesario considerar en las disposiciones laborales, que se garanticen al trabajador del auto transporte la justa retribución de su

trabajo, así como el otorgamiento efectivo de las prestaciones y derechos individuales derivados de la relación laboral. El trabajo del auto transporte tienen ciertas características particulares que le dan un perfil de trabajo especial, sin que ello quiera decir que sea un trabajo de excepción.

CAPITULO I

LA EVOLUCION DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO

El primer capítulo versa en reconocer, que el derecho mexicano del trabajo, nace de un grito de hombres explotados e ignorantes de sus derechos como seres humanos; En el que expresan sus inquietudes y malestares sociales.

Causantes principales de la transformación política, social y económica, obteniendo como resultado un movimiento armado en 1910, lográndose, el respeto a la dignidad del trabajo y a la persona que lo realiza, alcanzando su máxima consolidación en la Constitución de 1917.

Para que el estudio de la evolución del derecho del trabajo en México, tenga integridad sea necesario agrupar los diferentes elementos, doctrinas y ordenaciones jurídicas, que han existido en las distintas épocas históricas por las cuales ha evolucionado.

No es tarea fácil pretender resaltar las características más importantes que tuvo el derecho del trabajo en la época colonial. Sin embargo desde esos tiempos existió la necesidad de una lucha constante por alcanzar la libertad y el respeto a la dignidad del hombre. El Derecho del Trabajo nació bajo este signo.

Entre los ordenamientos jurídicos que se crearon en la colonia sobresalen, las Leyes de Indias, que surgen de una iniciativa de los reyes católicos, los cuales buscaban proteger a los indios de abusos por parte de los conquistadores españoles, asegurando a los indios la percepción efectiva de su salario, establecían una jornada de trabajo, un salario mínimo, la prohibición de tiendas de raya, entre otras disposiciones, considerándose así el movimiento legislativo más humano de los tiempos modernos.

Las Leyes de las Indias constituían un derecho vigente, más no positivo, entendiendo la positividad como "...un hecho que estriba en la observancia de cualquier precepto vigente o no vigente..."¹.

Lo anterior, propicio la esclavitud de los indios, por la falta de sanciones y la ausencia de instrumentos para hacer cumplir la ley.

Ante tal panorama apareció la institución de la encomienda, que pretendió ser un sistema de protección a los indios.

La encomienda se estableció debido a dos factores, "... en primer término, la necesidad del conquistador en transformarse en colono y la abundancia de la mano de obra de los indígenas vencidos que podía utilizarse sin paga alguna..."²

La encomienda consistió en dar al encomendadero un determinado número de indios, los que debían servirle y retribuirle como encomendados, a cambio de lo cual el encomendadero debía darles buen trato e impartirles la doctrina cristiana.

La encomienda perdió paulatinamente su eficacia, surgiendo nuevos sistemas de trabajo como el repartimiento o cuatequil, el cual consistía en sustraer de los pueblos los indios que fueran necesarios para realizar los duros trabajos de las minas y las agotadoras faenas del campo, era obligatorio para todos los varones de 18 a 60 años, en 1631 fue eliminado, que dando solo la obligación de los pueblos indios de aportar el 4% de sus habitantes para el trabajo en minas, con esta medida aumentaban los gañanes (trabajadores libres) que ofrecían sus servicios para labores agrícolas, ganaderas y mineras.

Los indios ofrecían voluntariamente sus servicios a las haciendas, originándose así el peonaje, o también llamado peones acasillados por que obligaban al trabajador a arraigarse por motivos de deuda, originadas por el adelanto de salarios, estas deudas eran hereditarias, el peonaje no fue otra cosa que el sustituto histórico de la encomienda como sistema de trabajo.

¹ García Máynez Eduardo; "Introducción al Estudio del Derecho", 29ª edición, México, 1978, Editorial Porrúa, p.38.

² Cue Gánovas Agustín; "Historia Social y Económica de México. 1521-1854", 3ª edición. México, 1976, Editorial Trillas, p. 60

Paralelamente surgieron los obrajes que son el antecedente de la fabrica actual, se les hizo victimas de prohibiciones y limitaciones, por parte de los gremios que protegían a los talleres de artesanos, provocando el bajo rendimiento y funcionamiento de los obrajes.

Los talleres de artesanos eran dirigidos por los gremios, por medio de ordenanzas y reglamentos, aprobados por el ayuntamiento de México y confirmadas por el virrey sin cambios. Los gremios restringían la libertad de trabajo, por que nadie podía dedicarse algún oficio sin estar afiliados al gremio respectivo.

Con estas limitaciones surgió una pequeña burguesía industrial, que aspiraba lograr un cambio político, donde no hubiera privilegios a los altos clerics y terratenientes, existiera la libre contratación, corporaciones religiosas y capitalistas "...donde se pone de manifiesto la importancia movilizadora, organizadora y transformadoras de ideas avanzadas dando pie a la Independencia del país, la cual no se caracterizo por la adopción de medidas legislativas, que hubieran modificado los cuadros de trabajo descritos..."³El primer hecho trascendental de los insurgentes fue la abolición de la esclavitud el 19 de octubre de 1910, por Miguel Hidalgo y Costilla.

El 8 de junio de 1813 desaparecen los gremios, y se autoriza a todos los hombres del reino a dedicarse al oficio que más les agradara y establecer fabricas sin que para ello requieran permiso alguno, ni de afiliarse a algún gremio.

En los elementos Constitucionales de Ignacio López Rayón en relación de la materia laboral, estableció el artículo 30 que decía: "...Quedan enteramente abolidos los exámenes de artesanos, y sólo los calificaría el desempeño de ellos..."⁴

Ante la indecisión y el temor de Ignacio López Rayón de una revolución popular, tomo el mando de los insurgentes José María Morelos y Pavón quien transforma y encauza el movimiento independentista había un verdadero intento

³ Dávalos José; "Un nuevo artículo 123", 3ª edición, 1999, México, Editorial porrúa, p. 9

⁴ Dávalos José, "Derecho Individual del Trabajo", México, 2000, Editorial porrúa, p12.

de cambio social, sentando las bases fundamentales del naciente Estado Mexicano, en los Sentimientos de la Nación donde plasma su concepto de la Justicia Social, en el punto número 12 que establecía:

“Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumenten el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje su ignorancia, la rapiña y el hurto”⁵

También en los puntos 9° y 10° del documento disponía que los empleos sólo se otorgan a los americanos, y excepcionalmente a los extranjeros que fueran artesanos capaces de instruir.

En términos generales, durante el movimiento independiente y durante algunos años más los ordenamientos jurídicos, en materia laboral no tuvieron un rompimiento radical con el pasado. Provocándose un estancamiento en la legislación laboral en México.

La Constitución de 1857 consagró la declaración de derechos, que establecía los que gozaban los hombres frente al Estado y la sociedad. La filosofía que impuso en la Asamblea constituyente de 1857 fue la liberal, con su sentido individualista, y la creencia de que el libre juego de las fuerzas económicas excluye al poder público de toda intervención en ese importante campo de la actividad humana. Sin embargo, dos voces se elevaron ya en el seno de aquél ilustre Congreso subrayando las injusticias sociales que tal régimen jurídico propiciaba: Ignacio Vallarta e Ignacio Ramírez, el célebre Nigromante, quien manifestó con conceptos avanzadísimos para su época:

“El grande, el verdadero problema social, es emancipar a los jornaleros de los capitalistas; la resolución es sencilla y se reduce a convertir en capital el trabajo. Esta operación exigida imperiosamente por la justicia, asegurará al jornalero no solamente el salario que conviene a su subsistencia, sino un derecho a dividir proporcionalmente las ganancias con el empresario. La escuela económica tiene razón al proclamar que el capital en numerario debe producir un

⁵ Santos Azuela Héctor; “Derecho del Trabajo”, México, Editorial McGraw Hill, 1999, p20.

rédito, como el capital en efectos mercantiles y en bienes raíces; pero los economistas completarán su obra, adelantándose a las aspiraciones del socialismo, el día en que concedan los derechos incuestionables a un rédito, al capital trabajo. Señores de la comisión, en vano proclamaréis la soberanía del pueblo mientras privéis a cada jornalero de todo el fruto de su trabajo.”⁶

Reconociendo la dignidad humana, en la Constitución de 1857, se crearon algunas disposiciones laborales en sus artículos 4° y 5° la libertad de profesión, industria o trabajo y la garantía que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin su conocimiento y la retribución respectiva, previniendo los casos en que el interés público ha de prevalecer sobre el individual, prescribiendo que 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 voto religioso. Si bien no consiguió la protección de los trabajadores ante los diversos abusos, es el primer antecedente del consentimiento del trabajador para realizar el trabajo y el pago que debe recibir por haberlo realizado.

En el Código Civil de 1870 bajo el título de *Contrato de Obra* se determinaban las condiciones de seis diversos contratos que abarcaban: el servicio doméstico; el servicio por jornal, el de obras a destajo o precio alzado, de los aportadores y alquiladores, el de aprendizaje y contrato de hospedaje, “...el legislador separa la prestación de servicios del contrato de arrendamiento, toda vez que el hombre no es una cosa y reserva algunas medidas protectoras para los trabajadores en materia de salario...”⁷.

Pero no tuvo ninguna trascendencia por que los trabajadores la desconocían y carecían de elementos necesarios para iniciar una acción judicial.

El auge del individualismo, el crecimiento de los grandes capitales y el surgimiento del liberalismo económico, que sostenía la no-intervención, del Estado en las relaciones entre trabajadores y patrones, fueron tres causas que unidas

⁶ Mario L. Deveali “El Derecho del Trabajo,” Tomo I Buenos Aires, 1983, Editorial Astrea, p 256.

⁷ De la Cueva Mario, “El Nuevo Derecho del Trabajo” México, 2002, Editorial Porrúa, p.41

condujeron a un régimen de injusticia, ya que los poseedores de los medios de producción imponían a la mayoría de desposeídos condiciones de trabajo, cada día más arbitrarias.

El trabajador se halló desarmado frente a la fuerza de los grandes capitales, en su perjuicio, laboraba jornadas inhumanas y extenuaste por un salario miserable, sin derecho para exigir prestaciones económicas en caso de enfermedad, invalidez o muerte; en tanto que las mujeres y los niños entraron a engrosar la clase trabajadora, en competencia con el hombre adulto y en peores condiciones que éste y también sin protección alguna.

“La lucha obrera por dignificar el trabajo se iba a acentuar a lo largo del siglo XIX. El clamor surgido en todos los países originó diversos movimientos ideológicos que habían de proponer diferentes soluciones, en busca de una justicia que aquellas sociedades negaban a los desheredados.”⁸

En México, durante la antepasada centuria no existió el Derecho del Trabajo. En su primera mitad siguieron aplicándose las reglamentaciones coloniales: las Leyes de Indias, Las Siete Partidas y la Novísima Recopilación, pero la situación de los trabajadores había empeorado como consecuencia de la inestabilidad social, política y económica de esos primeros años de nuestra vida independiente.

Bajo el sistema liberal, que falsamente suponía iguales a poseedores y desposeídos, y por el incremento que alcanzó la industria en los últimos años del siglo XIX, la situación de los asalariados fue cada vez más injusta y así, la explotación y la miseria a la que parecían condenados los condujo, en la primera década del pasado siglo, a los hechos sangrientos de Cananea y Río Blanco.

El 1º de julio de 1906, el Partido Liberal que dirigía Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto, valiente y generoso programa a favor de una legislación del trabajo. En él están señalados los derechos que deberían gozar los obreros y los campesinos para dignificar sus vidas. Pero el Derecho mexicano del Trabajo es

⁸Academia Nacional de Historia y geografía, “Como Nació la ley Federal del Trabajo,” Volumen V, Serie de Divulgación Cultural, México, 1956, p.36.

obra de la Revolución Constitucionalista. Fue el grito de libertad de los hombres explotados en fábricas y talleres, militantes en la Revolución, el que originó las primeras leyes del trabajo.

El 8 de agosto de 1914 se decretó en Aguascalientes la jornada de nueve horas diarias, el descanso semanal y la prohibición de disminuir los salarios.

La figura del salario mínimo se establece con la promulgación de la Constitución General de la República publicada en el Diario Oficial de la Federación del 5 de febrero de 1917, específicamente en el artículo 123, fracción VI bajo el principio de que el salario mínimo deberá ser suficiente "...para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. Se determina, asimismo, en la fracción VIII, que el salario mínimo no podrá ser objeto de embargo, compensación o descuento alguno..."⁹

1.1 LEY CANDIDO AGUILAR

El 19 de octubre de 1914, el general Cándido Aguilar expidió la Ley del Trabajo para el Estado de Veracruz, estableciéndose en ella la jornada máxima de diez horas y salario mínimo de un peso.

Se dicta también una disposición en la misma ley por virtud de la cual se declaraban extinguidas todas las deudas que tuvieran los trabajadores con los patrones.

Contiene a demás un capítulo sobre previsión social, en el que se obligaba a los patrones a indemnizar a sus obreros por accidentes de trabajo.

⁹ Santos Azuela Héctor, Op. Cit. p.59-60

El trabajador tenía derecho a reclamar la totalidad de su salario durante toda su vida. Se obligó a los empresarios a sostener escuelas en beneficio de los trabajadores.

“La justicia obrera se separó de la civil, conociendo de las demandas de los trabajadores contra sus patrones las juntas de administración civil, como se llamaban los tribunales encargados de administrarles justicia, y un año después apareció en esa misma entidad la primera Ley de asociaciones profesionales.”¹⁰

En el año de 1915, en el Estado de Yucatán, se promulgó una Ley de Trabajo, que reconocía y daba protección a algunos de los principales derechos de los trabajadores.

Tales son los antecedentes legislativos y sociales del artículo 123 de la Constitución de 1917.

1.2 CONSTITUCIÓN DE 1917

En el seno del Congreso de Querétaro, al discutirse el proyecto del artículo 5º tuvo lugar uno de los debates más memorables. Entre otros, los diputados Héctor Victoria, obrero yucateco, Heriberto Jara, Froylán C. Manjarréz, Alfonso Cravioto y Luis Fernández Martínez intervinieron, defendiendo la tesis de que se consagrara en el texto constitucional, en contra de lo que afirmaba la doctrina jurídica imperante en el mundo, las bases del derecho de los trabajadores.

De Manjarréz son estas palabras: “...A mí no me importa que esta Constitución esté o no dentro de los moldes que previenen jurisprudencias a mí lo que me importa es que dé las garantías suficientes a los trabajadores...”¹¹.

Alfonso Cravioto expresó: “...El problema de los trabajadores, así de los talleres como de los campos, así de las ciudades como de los surcos, así de los

¹⁰ Dávalos José, “Un Nuevo Artículo 123,” p19.

¹¹ De Buen Nestor, “Derecho del Trabajo;”, México, 2002, Editorial Porrúa, p.320

gallardos obreros como de los modestos campesinos, es uno de los más hondos problemas sociales, políticos y económicos de que se debe ocupar la Constitución porque a libertad de los hombres está en relación con su situación cultural y con su situación económica..."¹², y el diputado Fernández Martínez dijo, con palabras apasionadas: "... los que hemos estado al lado de esos seres que trabajan, de esos seres que gastan sus energías, que gastan su vida, para llevar a su hogar un mendrugo, sin que ese mendrugo alcance siquiera para alimentar a sus hijos; los que hemos visto esos sufrimientos, esas lágrimas, tenemos la obligación imprescindible de venir aquí, ahora que tenemos la oportunidad, a dictar una ley a cristalizar en esa ley todos los anhelos y todas las esperanzas del pueblo mexicano..."¹³. El artículo 123 constitucional señala las bases fundamentales para que las legislaturas de los Estados expidieran leyes del trabajo.

El diputado José Natividad Macías dijo: "...He oído en las diversas iniciativas que se han presentado a las Cámaras, hablar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; he oído hablar de Tribunales de Arbitraje y de arbitadores, que se trata de introducir en el artículo 13. A la verdad y sin animo de ofender a nadie, todo esto es perfectamente absurdo, si no se dicen cuales son las funciones que deben desempeñar esas juntas; por que debo decir que si esas Juntas se establecieron de buena voluntad que tienen sus autores y no llegan a comprender perfectamente el punto sería unos verdaderos tribunales más corrompidos y más dañosos para los trabajadores que los tribunales que había en México; sería la muerte del trabajador y lejos de redimir a esta clase tan importante, vendría a ser un obstáculo para su prosperidad..."¹⁴. después del debate Natividad Macías, junto con Pastor Rouix, Lugo y de los Ríos, formaron la comisión redactora del proyecto nuevo del título sobre el trabajo, que fue aprobado el 23 de enero de 1917 por la comisión revisora del congreso.

¹²Trueba Urbina. "Nuevo Derecho Administrativo Mexicano del Trabajo" Tomo I, México, 1980, Editorial Porrúa, P.36

¹³ **IBIDEM** P.40

¹⁴ Dávalos José, "Un Nuevo Artículo 123," P.43

Y así, al esfuerzo creador de aquellos hombres representativos del movimiento revolucionario, surgió la primera declaración constitucional de derechos sociales de la historia universal.

Los artículos 27, y 123 constitucionales constituyen las más importantes y progresistas realizaciones sociales de la Revolución Mexicana. El artículo 27 contiene el supremo principio de que la tierra debe ser de quien la trabaja; en el artículo 123 la directriz fundamental consiste en impartir la más plena protección al mejor patrimonio del hombre: su trabajo.

1.3 PROYECTO DEL CÓDIGO DE TRABAJO DE EMILIO PORTES GIL

El ascenso a la presidencia, del Lic. Emilio Portes Gil, implica un impulso a la federalización de las leyes laborales del país. En propias palabras del Lic. Emilio Portes Gil:

“Uno de mis primeros actos al tomar posesión de la presidencia provisional de la República, será enviar a las Cámaras de la Unión el proyecto de Ley del Trabajo y del Seguro Obrero.”¹⁵

Para tal efecto, por conducto de la Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo. Se convocara a las partes interesadas, obreros y patrones, a una convención nacional, que deberá efectuarse en la ciudad de México durante la segunda quincena del mes de noviembre del presente año.

En ese entonces, la constitución dejaba a los legisladores de los Estados, la facultad de redactar leyes sobre trabajo según creyeran apropiadas para su respectivo Estado, para poder unificar la legislación obrera y lograr una ley del trabajo con carácter federal, el presidente Portes Gil manda un proyecto de reforma de los artículos constitucionales 73 fracción X y el artículo 123 fracción

¹⁵ Academia Nacional de Historia y geografía, Op. Cit. p.40

XXIX, argumentando la necesidad de unificar una serie de disposiciones legales, que acarrearían perjuicio a las partes y ocasionaban conflictos serios para el país.

Al mismo tiempo, se consideraba que ciertos tipos de industria, tales como la minería, hidrocarburos y transportes, debían estar sujetos a los mismos ordenamientos y legislación, aquí encontramos el primer antecedente de la protección a los chóferes de transporte público que no habían sido considerados, aprobándose la reforma a los artículos el 6 de septiembre de 1929. la cual facultaba al Congreso para legislar en materia del trabajo. Fue un paso muy importante en la federalización de la legislación laboral.

Una vez publicada la reforma constitucional, el Presidente Portes Gil envió al Congreso de la Unión un proyecto de Código Federal del Trabajo, que contenía 639 artículos, más 8 transitorios, "...teniendo por objetivo establecer normas jurídicas que rijan las relaciones entre patrones y trabajadores, reglamentar las condiciones del trabajo, establecer los requisitos a que deben sujetarse los sindicatos obreros y patronales para ejercitar los derechos que la ley les confiere, fijar el procedimiento para la aplicación de la ley y las sanciones aplicables, comprendiendo los derechos sustantivos y procesales del trabajo como las disposiciones relativas a todas las materias de esta nueva rama del derecho..."¹⁶.

Un aspecto interesante del Código del trabajo referido, "...son los organismos encargados de su organización, que eran: los Comités Mixtos de Empresas; Juntas Locales, Federales y Municipales de Conciliación; las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje; la Corte del Trabajo, y el Consejo Nacional del Trabajo..."¹⁷

Así el 15 de noviembre de 1929, se presenta el proyecto del Código Federal del Trabajo, ante una convención obrero patronal con el fin de estudiarlo y comentarlo. La convocatoria provoca una gran expectación.

¹⁶ ST y PS, "Origen y Repercusiones de la primera Ley Federal del Trabajo," Publicación Conmemorativa del Cincuentenario de la primera Ley Federal del Trabajo, México, 1981.

¹⁷ Academia Nacional de Historia y geografía, Op. Cit. p.42

El Código establecía el principio de sindicalización única para evitar el abuso de la huelga, lo cual fue duramente criticado por el movimiento obrero, originando conflictos entre el presidente Portes Gil y éste. Provocando una rotunda negativa en la aprobación del proyecto del Código del Trabajo, al sentir el movimiento obrero que se atacaban sus intereses y los derechos de los trabajadores no eran suficientes, para protegerlos de las injusticias patronales.

1.4 PROYECTO DE LA SECRETARIA DE INDUSTRIA COMERCIO Y TRABAJO

Finalmente, al término de las secciones convocadas por el Presidente Portes Gil, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo nombró una comisión mixta de obreros y patrones, encargada de formular el proyecto definitivo del código del trabajo y enviarlo al Congreso de la Unión.

El Proyecto de la Ley del Trabajo de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo consigna en su estatuto las aspiraciones legítimas de los trabajadores y las garantías de los patrones, fijando definitivamente y justamente los derechos de ambas partes.

Para el benéfico desarrollo de la economía nacional, constituyendo la cristalización de los principios revolucionarios y el sacrificio de las clases trabajadoras, afirmando definitivamente las conquistas obreras. Fijando por lo tanto las bases sociales y económicas de las industrias y la producción general, mejorando su capacidad adquisitiva.

“La comisión finalizó sus labores en el mes de julio de 1930, al aproximarse el cambio de gobierno, quedó sin aprobarse, siguiendo vivo el desconcierto que

existía por falta de una ley definitiva. No obstante este proyecto serviría como antecedente para la Ley del Trabajo de 1931¹⁸

1.5 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

Entre 1917 y 1931, en este último año entró en vigor la primera Ley Federal del Trabajo, el sistema de comisiones especiales previsto por el Constituyente funcionó de manera precaria y anárquica, ya que la expedición de leyes de trabajo locales por cada Estado de la federación, dentro del marco establecido por la Constitución, se desarrolló con múltiples limitaciones, dando lugar, en 1929, a las reformas constitucionales en las que se sustentaría la nueva legislación laboral federal.

No obstante, la propia Ley Federal del Trabajo expedida en 1931 y las reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 11 de octubre de 1933, reforzarían la idea de un sistema de fijación de los salarios mínimos constituido por comisiones especiales integradas en cada municipio.

Aun cuando la federalización de la legislación laboral coadyuvó, en general, al gradual mejoramiento del cumplimiento de las normas laborales, "...también pudieron apreciarse múltiples deficiencias en el sistema de fijación de los salarios mínimos, derivadas principalmente de que la división municipal, producto de diversos fenómenos históricos y accidentes geográficos..."¹⁹, no guardaba relación alguna con las características del desarrollo económico regional ni con otros fenómenos económicos de alcance nacional, por lo que no podía servir de fundamento para la determinación de los salarios mínimos en condiciones adecuadas.

¹⁸ **IBIDEM p.43.**

¹⁹ ST y PS, Op. Cit. P.20

"El sistema constituyó un mecanismo efectivo para facilitar el conocimiento, por parte de los factores de la producción y del gobierno, de los problemas relacionados con la actividad económica y con el nivel de vida de los trabajadores, a la vez que constituyó un marco adecuado para la discusión entre los sectores."²⁰

1.6 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

La elaboración de la nueva Ley del Trabajo configuró un proceso democrático de estudio y de preparación de una ley social, desde el punto de partida del artículo 123 constitucional, para el desenvolvimiento de los principios de justicia social, que han apoyado el progreso económico nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores; la armonía de sus principios e instituciones, su regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios, la fijación de normas para el trabajo de mujeres y los menores, la consideración de algunos trabajos especiales, como la actividad ferroviaria o el trabajo de marinos y la condición de los chóferes de auto transporte público, la afirmación de las libertades de coalición, sindical y de huelga, la declaración de la obligatoriedad de la negociación y contratación colectivas, "...la organización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la creación de un derecho procesal autónomo, hicieron posible que el trabajo principiara a ocupar el rango que le corresponde en el fenómeno de la producción, previendo con ello beneficios superiores a los previstos por el legislador de 1931..."²¹

La nueva Ley del Trabajo consagra como norma general de interpretación la realización de las finalidades del derecho del trabajo, **que son la justicia social, la idea de igualdad, libertad y dignidad de los trabajadores y el propósito de asegurar a los hombres que presten sus servicios un nivel**

²⁰ Academia Nacional de Historia y geografía, Op. Cit. P.45

²¹ De la Cueva Mario, Op. Cit. p.60

decoroso de vida, además, un principio universalmente conocido: en caso de duda debe prevalecer la interpretación más favorable para el trabajador.”

“La nueva Ley del Trabajo se adecua a la realidad económica y social de la sociedad mexicana, al fin de hacer honor a su idea, de que el derecho del trabajo es un estatuto dinámico, en cambio permanente y siempre inconcluso.”²²

Ya no es solamente un estatuto regulador de las relaciones entre el trabajador y el patrón, sino que penetra en la economía nacional para facilitar a los trabajadores y a sus familias la adquisición de los artículos de consumo necesarios, para vivir mejor.

La nueva justicia social, requiere que todos los hombres tengan las mismas oportunidades para trabajar. y garantizarles la oportunidad de conseguir un empleo para que a través de él pueda satisfacer sus necesidades económicas e intelectuales, que deben ser satisfechas a través de la labor conjunta de gobernantes y gobernados, de trabajadores y de patronos y de los miembros del país.

²² Borrell Navarro Miguel, “Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo,” México, 1994, Editorial Sista, p. 672

CAPITULO II

EL DERECHO AL TRABAJO

2.1 EL DERECHO AL TRABAJO Y LA EVOLUCIÓN EN EL CONCEPTO JURÍDICO.

El derecho al trabajo puede entenderse como: un derecho de cada persona a tener un empleo, en México, es un compromiso nacional, la eficacia plena del derecho al trabajo es, un conjunto de esfuerzos orientados hacia un fin común, la creación de empleos y la organización social para el trabajo.

La definición que ofrece nuestro orden jurídico del derecho al trabajo: "...es el derecho a exigir , conforme a la ley que, se promuevan la creación de empleos y la organización social para el trabajo ..."²³

El derecho del trabajo es solamente un regulador de la vinculación jurídica, entre el débil y el poderoso. Cuando el hombre tiene la perspectiva de tener un trabajo, empieza la protección del derecho del trabajo.

El derecho al trabajo es un conjunto de normas que protegen y tutelan al trabajador en el ejercicio de su empleo.

La mayoría de los órdenes jurídicos que consagran el derecho al trabajo en sus constituciones, suelen suponer que el Estado se preocupará por crear fuentes de empleo, destinando tantos recursos como le sea posible.

Por ello el primer párrafo del artículo 123 constitucional, se señale después de declarar que: **toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente**

²³ Sierra Rojas Andrés. "Historia de las Ideas e Instituciones Políticas". Segunda edición. México 1992. Editorial porrua. p. 93

útil, que al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo.

En un principio los nuevos derechos sociales de los artículos 27 y del artículo 123 constitucionales eran medidas protectoras y, siguiendo de alguna manera el método que se había empleado en los derechos humanos, se los destinó también a fijar límites.

La diferencia entre los nuevos derechos y las garantías tradicionales se encuentran, en el hecho de que los primeros no alcanzaban a toda la población y protegían sólo a algunos sectores.

Las Naciones Unidas definen "...empleo pleno como una situación en la cual el desempleo no exceda de las concesiones mínimas que deben hacerse a los factores estacionales y a la fricción social..."²⁴

William Beveridge ofrece una fórmula aparentemente simple y que consiste "...en tener siempre más trabajos vacantes que hombres desempleados..."²⁵

keynes, concibe al empleo pleno: "...como el nivel más bajo al que se pueda llevar el desempleo aumentando la demanda agregada, mas sin dar origen a un aumento inadecuado en el nivel de precios..."²⁶

El derecho al trabajo puede ejercerse directamente, promoviendo juicios de anticonstitucionalidad ante las leyes que se opongan a los fines descritos y, también, indirectamente, creando a través de los representantes electos al Poder Legislativo leyes generales que orienten el proceso económico hacia una situación de pleno empleo.

El derecho del trabajo es solamente un regulador de la vinculación jurídica, entre el débil y el poderoso. Cuando el hombre tiene la perspectiva de tener un trabajo, empieza la protección del derecho del trabajo. El derecho al trabajo es un

²⁴ Derecho Sindical de la OTI, Normas y Procedimientos, Oficina Internacional del Trabajo en Ginebra, 1993, p. 105

²⁵ Meléndez León Gorge, "La Unificación del Sistema de Justicia Laboral", México, 2000. Editorial porrua. p.203

²⁶ IBEDEM, p.234

derecho a la existencia. El derecho del trabajo es un conjunto de normas que protegen y tutelan al trabajador en el ejercicio de su empleo.

El Derecho Laboral, Tiende a conseguir el equilibrio y la justicia social. Considera al trabajo como un derecho y como un deber, y sobre todo repudia la idea de considerarlo como un artículo de comercio porque exige respeto para la dignidad de quien lo presta y sus correspondientes libertades. Señala que todo trabajo debe asegurar la vida, la salud y un nivel decoroso para el trabajador y su familia. "...Es un derecho para los hombres y no para las cosas..."²⁷

Todo humano tiene derecho a vivir, tiene derecho a trabajar y frente a éste existe un deber de la sociedad para dar a ese ser humano los medios, cauces o canales que le permitan desempeñar un trabajo.

El derecho al trabajo no puede entenderse como derecho a un empleo, ni tampoco como un derecho de todo desempleado a encontrar ocupación se debe entender, como el favorecer una situación en la que le sea sencillo hallar trabajo a la mayoría de la población o, como el reconocimiento de que la sociedad y su gobierno deben esforzarse porque tal condición sea un hecho.

DEL CONCEPTO JURÍDICO.

No es nueva la idea de que la sociedad, puede imponerle a sus miembros la noción de que trabajar es un deber. Platón sugería que se **desterrara a los vagos e indolentes**, este concepto sobrevive en las leyes actuales que castigan a quien no realice un trabajo, como ocurre en algunos países socialistas, o como es en México, que todo ciudadano disponga de un modo honesto de vivir.

De alguna manera, es necesario, lograr que el orden jurídico internacional, y los sistemas nacionales de derecho positivo, consagren tanto el propósito de pleno empleo, como el derecho al trabajo, o lo que es muy semejante, el derecho

²⁷ De la Cueva Mario. Op. Cit. p. 50

de todo desempleado a conseguir un trabajo y a obtener, mientras tanto, ayuda de la sociedad.

A este propósito respondió, primero, el Artículo 55 de la Carta de las Naciones Unidas, firmada en junio de 1945, y después el artículo 23 de la **Declaración Universal de Derechos Humanos** de, 1948. "...El primero obligaba a los Estados signatarios a tomar medidas adecuadas para asegurarle a sus pueblos, entre otras cosas, trabajo permanente para todos. Y el segundo declaraba que toda persona tiene derecho al trabajo..."²⁸

El principio no deja lugar a dudas que nuestro país es signatario de la Declaración Universal de Derechos Humanos proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 1 de diciembre de 1948, forma parte de nuestro derecho vigente de la ley suprema de toda la Unión, que expresa la fracción 1° del artículo 23 de dicha Declaración al decir: "...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..."²⁹

El Artículo 133 de nuestra Carta Magna señala que, además de la Constitución y de las leyes que expida el Congreso y emanen de ella, "...todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la ley suprema de toda la Unión..."³⁰

Los tratados internacionales, de los cuales nuestro país es parte contratante, se descubren que además de garantizar el derecho al trabajo, México se ha comprometido también a tomar medidas para promover trabajo permanente para todos (artículos 55 y 56 de la Carta de las Naciones Unidas) y desde 1948, al firmar la Carta de la Organización de Estados Americanos, reconoció en conformidad con el inciso b) del artículo 29 de la misma, que "...El trabajo es un derecho y un deber social; no será considerado como un artículo de comercio; reclama respeto para la libertad de asociación y la dignidad de quien lo presta y ha

²⁸ Derecho Sindical de la OTI, Op. Cit. p.108

²⁹ Dávalos José. Op. Cit. p. 79

³⁰ Derecho Sindical de la OTI, Op. Cit. p. 110

de efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso, tanto en los años de trabajo, como en la vejez o cuando cualquier circunstancia prive al hombre de la posibilidad de trabajar...³¹

Las reformas a la Carta de la Organización de Estados Americanos en 1967 en Buenos Aires, aceptadas también por nuestro país, no afectaron en gran medida el principio. El inciso b) del ahora artículo 43 lo repite casi a la letra, añadiendo tan sólo que las condiciones en que se preste el trabajo han de incluir un régimen de salarios justos.

Sin embargo el artículo 31 de la misma Carta, señala: " ... que los Estados signatarios convienen en dedicar sus máximos esfuerzos, al logro de algunas metas, y el inciso 9) precisa que, entre ellas, se cuenta el lograr salarios justos, oportunidades de empleo y condiciones de trabajo aceptables para todos..."³²

El artículo 3°. de la Ley Federal del Trabajo de 1970 reiteró en su mayor parte el sentido en uno de los principios de la Carta de la Organización de Estados Americanos, que dice: "... El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia..."³³

Nuestro derecho ofrece algunas disposiciones que, complementan el principio de que el trabajo es un deber. El Artículo, 34 de la Constitución señala que para ser ciudadano mexicano, además de contar con 18 años, es necesario **tener un modo honesto de vivir**, lo que no excluye al estudio y a las labores hogareñas, pero comprende también al trabajo.

Complementario, del trabajo como deber, el Código Penal en su artículo 255 en vigor en el Distrito Federal y aplicable en materia federal y cuyas disposiciones repiten los Códigos de los estados con ligeras variantes. La disposición citada dispone: "... aplicarle de dos a cinco años de prisión a quienes

³¹ IDEM p.112

³² IDEM

³³ Trueba Urbina Alberto, El Artículo 123", México, 1970, Editorial porrua, p. 100.

no se dediquen a un trabajo honesto, sin causa justificada y tengan malos antecedentes, entre los que incluye el ser identificado como delincuente habitual, explotador de mujeres, traficante en drogas de uso ilícito o ebrio consuetudinario..."³⁴ Quizá sea necesario advertir que nuestra jurisprudencia ha aclarado que basta con la realización de un trabajo eventual para que el tipo penal no se cumpla.

En cuanto el derecho al trabajo, no se encuentra en el orden vigente nacional disposiciones complementarias a menos, que se acuda al derecho internacional.

Al concluir el mes de agosto de 1978, nuestro país reconocía jurídicamente:

1. El derecho social al trabajo;
2. El deber social de trabajar, y
3. Como obligación del Estado: a) Promover trabajo permanente para todos, y b) Esforzarse para que haya ocupación productiva y bien remunerada para los trabajadores total o parcialmente desocupados y ocupaciones más productivas para el trabajador subempleado.

El primero de estos principios se desprende tanto del artículo 3° de la nueva Ley Federal del Trabajo, como del artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

El segundo encuentra también su origen en el artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo, parcialmente complementado tanto por el artículo 34, Fracción II de la Constitución, como en el artículo 255 del Código Penal en vigor.

" La obligación estatal de promover el empleo pleno, como suele designarse ahora una situación en la que haya trabajo permanente para todos, se desprende de los artículos 55 y 56 de la Carta de las Naciones Unidas y, el lograr que los desempleados y subempleados encuentren ocupación productiva."³⁵

³⁴ Santos Azuela Héctor. Op. Cit. p. 53

³⁵ Derecho Sindical de la OTI. Op. Cit. p. 99

Jurídicamente estos principios forman parte del sistema de derecho vigente en el país.

Podemos señalar como tres causas de prosperidad: al orden público, al orden político y al orden jurídico.

El orden público supone realizar los siguientes valores: la paz social, la tranquilidad pública, la salubridad social y la economía política. La economía por su cuenta coordina y organiza el trabajo, garantizando, convertirlo en productivo con la tendencia de que todos tengan una labor, fomentar las actividades que alimenten o que ayuden a fomentar la economía nacional.

La economía dirigida al bien común es una causa material de prosperidad. Concurren a la formación de este valor del orden público, el capital y el trabajo. El necesario equilibrio entre el capital y el trabajo constituye un deber del Estado, a fin. de perfeccionar una eficaz economía política que garantice la subsistencia de todos.

Kelsen define el orden jurídico como: "...un sistema coactivo, sancionador. Castiga el incumplimiento de la conducta que califica de obligatoria o la realización de la que prohíbe, más hay veces que no basta con el mero incumplimiento de la obligación para que el Estado aplique la sanción, sino que exige, además, que un sujeto manifieste su voluntad de que esto ocurra y el castigo sea aplicado. Este sujeto es el derechohabiente y tiene un derecho sólo porque la ley hace depender de su voluntad la aplicación de la sanción que está vinculada al incumplimiento de una obligación o a la realización de una conducta prohibida."³⁶

El orden político establece la necesidad de crear normas de justicia distributiva, una moderación en las cargas y un reparto equitativo de los beneficios de todos los participantes del Estado; una forma de participación proporcional a los talentos; en igualdad de circunstancias; las bases para elegir a sus gobernantes mediante el sufragio; para garantizar la solución de los problemas sociales.

³⁶ García Abellan. "Introducción al Derecho Sindical". España. 1970. Editorial Aguilar. p. 83

El orden jurídico se identifica con la necesidad de consagrar las libertades jurídicas, los sistemas de seguridad general, la garantía de la propiedad y de sus correspondientes modalidades; los principios de igualdad; las bases de la justicia en todos sus aspectos y sobre todo las formas de equidad. para el establecimiento de los principios de libertad, de propiedad y de justicia social.

Hoy la justicia de los hombres no es simplemente conmutativa, es, además, justicia social, que: "... constituye la necesidad de atribuirle al Estado una importante tarea humanística: la obligación de ejercer una eficacia en el manejo de la naturaleza, de los recursos humanos y de las condiciones de vida de los pueblos, para lograr su desarrollo material y su elevación espiritual; en suma, un gobierno para todos dentro del cual se dé la oportunidad al hombre para trabajar."³⁷

El Estado, puede fomentar la creación de fuentes de trabajo, donde la iniciativa privada resulte insuficiente, pues la idea social del derecho al trabajo debe cristalizarse con la creación de oportunidades.

El derecho del trabajo, en su origen era un derecho exclusivamente proteccionista, ha ido poco a poco cambiando de rumbo y ya no es un derecho destinado a proteger a los más débiles como un derecho dedicado al servicio de la comunidad entera, por ejemplo, el interés creciente de problemas colectivos, entre los que destacan el empleo pleno, la más justa distribución de la riqueza y de los productos del trabajo, y la atención a los riesgos y accidentes laborales.

Hoy, en día, se reconoce que hay dificultades prácticas para extenderlo a aquellos trabajadores, como los ejidatarios, campesinos, y los chóferes de taxis y microbuses que no están sujetos a un contrato de trabajo, pero se admite que sería justo hacerlo.

Estos motivos justifican el derecho al trabajo. Si con los derechos laborales, se han consagrando apenas lo necesario para garantizarle al trabajador una existencia humana, es justo garantizarle a todos la posibilidad de trabajar. Es lo menos que una sociedad debe hacer por sus miembros.

³⁷ Sierra Rojas Andrés. Op. Cit. p. 98

2.2 LA RELACIÓN DEL TRABAJO COMO INSTITUCIÓN JURÍDICA.

El Derecho del Trabajo, es la norma constructora de los derechos mínimos de los trabajadores frente al empresario, que nació en una Constitución Mexicana por primera vez en el mundo, da a los trabajadores un conjunto de disposiciones que son reconocidas y reglamentadas, precisamente por estar dentro de la Constitución mexicana.

Muchos cambios han habido a partir de entonces con el objeto de perfeccionar el sistema de equilibrio entre el capital y el trabajo. La creación de institutos de previsión social como el del Seguro Social, el del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores, el del Fondo Nacional para el Crédito a los Trabajadores y otros por el estilo, han sido el síntoma de que el país no ha quedado dormido en sus propios y viejos laureles revolucionarios. La revolución mexicana ha continuado su marcha. Durante el sexenio del Presidente Díaz Ordaz, se forma la Comisión Redactora del Proyecto de Ley Federal del Trabajo.

En el curso de la aplicación de la Ley de 1931, se fueron erigiendo grandes entidades obreras que propiciaron la garantía de la asociación profesional, del sindicalismo, del derecho de huelga, y de las consiguientes conquistas para la clase trabajadora, hechas realidad a través de la noción de los contratos-ley, de los grandes contratos colectivos de trabajo de las empresas nacionales y en general de una estructura obrero-patronal representativa del equilibrio auspiciado en la propia Constitución.

Esto, sin embargo, no resolvió ni ha resuelto todavía el problema del derecho al trabajo. Una cosa es el derecho a trabajar y otra los conflictos entre capital y trabajo.

La Ley de 1970 proclama la necesidad de colocar a la justicia social y al equilibrio entre los factores de la producción como los objetivos fundamentales de

esta ciencia del derecho al trabajo, induce al concepto del trabajo no como un derecho sino también como un deber.

No es suficiente que se otorgue protección a los trabajadores, hay que crear más fuentes de trabajo. La legislación laboral de 1970 no pretendió concebir al derecho del trabajo como un instrumento de lucha de clases; intentó asimilarlo como un derecho de equilibrio, que aspira a la justicia social que ha sido definida como **la atribución que tiene el Estado para fomentar y forjar fuentes de trabajo.**

A través de este nuevo concepto, la justicia social enriquece al derecho laboral en sus dos versiones, en la simple que corresponde al hombre, el derecho al trabajo, y en la compleja que corresponde al trabajador, la necesidad de ser protegido a la luz de las ideas de la justicia social.

La idea de la justicia social no es una forma de privilegio sino, al contrario, es una fórmula de equilibrio, que corresponde a todos los miembros de la colectividad mexicana, y una necesidad que tiene que ser satisfecha a través de la labor conjunta de gobernantes y gobernados, de trabajadores y de patronos y de los miembros enteros de todas las formas de ser del país.

Un segundo aspecto de la filosofía del derecho laboral mexicano se encuentra en el artículo 2° de la Ley del Trabajo cuando prescribe el equilibrio en las relaciones entre trabajadores y patronos. Es la pauta para entender que todo equilibrio social, significa necesariamente que a cada cual, se le entregue lo que le corresponde.

El trabajo tiene ciertas características que influyen en su ejercicio, en su realización.

En primer lugar, el trabajo debe ser siempre una operación inteligente, debe ser realizado en forma libre y espontánea de manera tal que cada hombre pueda elegir la clase de trabajo que más le convenga o para el cual más apta sea su

ejecución, considerando le sea respetado su fundamental libertad y su personalidad.

Debe ser asociado con los de los otros hombres puesto que el trabajo aislado, individual o egoísta poco o nada satisface así mismo y a la sociedad.

El trabajo debe ser dividido, y rendir lo más posible, a un mayor rendimiento son mayores las satisfacciones económicas; los productos en lugar de encarecer reducen su precio, y hay más capacidad de consumo.

Debe el trabajo ser organizado y reglamentado puesto que las diversas operaciones o actividades ocupacionales, lejos de servir a una familia, a una empresa, o a una patria, constituyen un rezago difícil de poder superar y son propios del caos y de la indisciplina.

La teoría del derecho ocupacional, como una disciplina planificadora "... de todas las, actividades humanas a cargo del Estado para hacerlo más apto y más provechoso, el trabajo debe producirse en condiciones de unión con el capital, cualquiera que sea el sistema político de gobierno, pues pensamos que si ambos factores resultan esenciales a la producción no, pueden andar divorciados el uno con respecto al otro."³⁸

El trabajo, debe estar protegido por la norma representada en la ley, tanto para alcanzarlo como para realizarlo, a fin de dar protección y tutela consubstancial a todo hombre trabajador.

Los fines perseguidos en materia de empleo están vinculados fuertemente con los grandes objetivos nacionales, al grado de que nuestro desarrollo enormemente del trabajo, ya que es un generador importante de la riqueza pública y, a través de sus retribuciones en salario y prestaciones, se convierte también en factor de distribución, por lo que el desempleo y subempleo son dos aspectos graves de la injusticia social.

³⁸ Fix-Zamudio Héctor. "Constitución y Proceso Civil.". México. 1974. Instituto de Investigaciones jurídicas. UNAM p.66

El empleo productivo y remunerador es la mejor opción institucional para lograr la distribución del ingreso, genera bienestar y es la base para el ejercicio de la justicia social. Generar empleos es un reto importante para la política nacional.

A través de varias décadas, instituciones como la Procuraduría Federal de la Defensa, del Trabajo (1933), y la Ley Federal del Trabajo (1931 y la que la sustituyó en 1970) apoyaron los derechos constitucionales en materia de trabajo, y cumplieron sus funciones adecuadamente, sin embargo, el desarrollo industrial y el acelerado crecimiento de la clase obrera, así como las complejidades propias de un país, que día a día se moderniza, terminan por hacer insuficiente su que hacer actual, pues éstas ya han rebasado a esas instituciones.

Es necesario, crear mecanismos que estimulen la óptima producción, sin dañar los derechos de los trabajadores, o retroceder en los logros que la clase obrera ha logrado. Ya que el avance económico debe ser paralelo al desarrollo democrático y sustentarse en él.

En la tarea de promover mejores niveles de vida para el trabajador y los suyos, han intervenido un sin número de organismos, como son el Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores, el Instituto Mexicano del Seguro Social entre mucho otros, que en todo el territorio nacional han prestado sus servicios que benefician a un gran número de los obreros y en general de trabajadores. Sin embargo, estas instituciones, que en su momento fueron verdaderos mecanismos para ejercitar la justicia social, han venido decayendo, convirtiéndose en poco eficientes.

El derecho al trabajo, consagrado en nuestra Constitución, es considerado como una de las principales aportaciones jurídicas de nuestro país al mundo, que la señalan como la primera Constitución Social.

La Historia de la Humanidad nos confirma que siempre ha existido la lucha por alcanzar la libertad y el respeto a la dignidad del hombre, el Derecho del Trabajo surge bajo este aspecto.

Muchas fueron las causas que condujeron a un régimen de injusticia, que imponían a los trabajadores inhumanas condiciones laborales por salarios

miserables, sin ningún derecho para exigir prestaciones económicas. La lucha obrera, intentó dignificar el trabajo, lo que originó movimientos ideológicos que buscaban una solución a sus clamores.

La solución a los mismos se vinculó a la creación de Sindicatos, que constituyeron, al principio, pequeñas fuerzas de presión, pero que con el tiempo se han convertido en verdaderos bastiones de los trabajadores, "...que en diferentes momentos históricos incurrieron en graves errores, al impulsar huelgas ilegales y en otras veces, sin sentido, es cierto, que el trabajador goza de derechos, también tiene obligaciones, la principal: producir, en la medida en que los sindicatos obstaculicen esta actividad, menor se será el avance económico de nuestro país."³⁹

Por otra parte, también se requiere obtener del trabajador, calidad productiva, está comprobado que la mano de obra mexicana es una de las mejores del mundo, pero también es una de las peor remuneradas; en medida en que los salarios compensen la actividad del trabajador y mejoren su poder adquisitivo.

La Promoción planeada del crecimiento económico, se justifica, en la medida que genere empleo, único medio para que la población tenga acceso a la satisfacción digna de alimentación, educación, salud, vivienda y esparcimiento.

El crecimiento económico de nuestro país está vinculado al desarrollo social; no pueden ser efectivas las estructuras de justicia social derivadas del derecho del trabajo, si no hay trabajo.

³⁹ Costereña Jesús, "Tratado de Derecho Obrero", 2º edición, México, 1980, Editorial Jaris., p. 100

2.3 FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Las fuentes del derecho son las formas de producción o, en su caso, de exteriorización de las normas jurídicas. Se les explica también como el contenido esencial de dichas normas integrado a su tipo de interpretación, valoración y sanción por parte de los organismos judiciales.

Alonso Olea nos explica que: "...debe entenderse la obediencia a las normas en líneas generales, como un sometimiento por convicción de la comunidad a la que se dirigen, y no por mera fuerza, porque de ser este caso, pasaríamos aquí de la obediencia a la norma, a la violencia ejercida contra el débil por el social o institucionalmente poderoso."⁴⁰

"Desde el punto de vista de la función que desempeñan dentro del ordenamiento y con relación al Derecho chileno, Gaete y Figueroa distinguen:

a. Fuentes que concretamente crean derecho; como leyes, decretos, reglamentos, contratos colectivos.

b. Fuentes que contribuyen a aclarar o a suplir un Derecho o una laguna que pueda presentarse: Derecho Natural, analogía, equidad, principios generales del Derecho.

c. Fuente intermedia: La jurisprudencia, cuya misión es más bien dar mayor realce a la aplicación concreta de cada una de las fuentes mencionadas."⁴¹

Frente a la clasificación anterior podemos afirmar que el Derecho nacido de las fuentes clasificadas en el 2º grupo, no puede derogar al que tiene como fuente el primero. Así puede resolverse el problema de la jerarquización de las fuentes en términos generales. "... Pero teniendo en cuenta los principios generales de nuestro Derecho, es posible establecer el siguiente orden de prelación:

⁴⁰ Alonso Olea, Manuel, Derecho del trabajo, Madrid, 1981, Universidad Complutense de Madrid, p. 63.

⁴¹ Despotin Luisa, "La Técnica ene el Derecho del Trabajo", Buenos aires, 1945, Editorial Claridad, p. 50

- a. Código del Trabajo, con sus leyes complementarias;
- b. Decretos y Reglamentos complementarios del Código;
- c. Reglamento Interno de Empresa:
- d. Contrato individual, y
- e. Contrato colectivo .

Razonando con estricta lógica jurídica se llega a la conclusión de que la reglamentación de cada caso concreto se encuentra más detallada a medida que es menor el rango jurídico de la norma laboral, la que cuanto más elevada contiene disposiciones más generales y amplias, que pueden ser desenvueltas, pero no contradichas, por las fuentes que les son jerárquicamente inferiores" ⁴²

a. Fuentes especiales: a) Dictámenes de la dirección General del Trabajo; b) Reglamento interno; c) Convenios Internacionales del Trabajo, y d) contrato colectivo del Trabajo.

Son fuentes de orden interno:

a. Directas: usos, costumbres, leyes, decretos, reglamentos, ordenanzas municipales, edictos de policía, reglamentos de higiene y seguridad:

b. Indirectas: jurisprudencia judicial o administrativa, los contratos colectivos, reglamentos de fábrica o taller, doctrina de los autores, principios generales del Derecho, justicia, social, moral, equidad.

En el orden internacional constituyen fuentes directas los tratados bilaterales o plurilaterales.

"Considerándose fuentes indirectas de orden internacional las recomendaciones o votos que se aprueban en Congresos Oficiales;

A. Pérez Botija , con su filosófica posición frente al Derecho, logra distinguir, según su origen:

⁴² Santos Azuela Héctor, Op. Cit. P. 72

I. Fuentes que se confunden con los propios órganos de legislación o gobierno de los Estados, como leyes y reglamentos.

II. Fuentes extra estatales, como normas de carácter súper nacional en unos casos y de orden subnacional en otros; así, por ejemplo, las Convenciones Internacionales del Trabajo, así también, los estatutos de los Colegios Profesionales, y Corporaciones Obreras.⁴³

A. Según Rouast y Durand, "... en materia de fuentes del Derecho del Trabajo, es preciso distinguir; también según el origen de las normas, las siguientes fuentes:

a. Fuentes internas de origen estatal: Leyes, actos del poder ejecutivo, jurisprudencia;

b. Fuentes internas de carácter privado: El Derecho Profesional, el reglamento interior, la costumbre, y

c. Fuentes de carácter internacional: Tratados bilaterales, Organización de Naciones Unidas. (Consejo Económico y Social).⁴⁴

Para Santos Azuela: "... Son fuentes de producción del derecho del trabajo todas las fuerzas sociales con potencial para crear las normas laborales, y específicamente el Estado y la sociedad. El primero las promulga a través de sus órganos fundamentales:

a) El Poder Legislativo.

b) El Poder Ejecutivo, a través de los reglamentos y decretos.

c) El Poder Judicial, mediante el prestigio de la jurisprudencia.

Dentro del derecho mexicano, solamente el Poder Legislativo federal tiene competencia para legislar en materia de trabajo, de tal suerte que ni los Estados, ni los municipios son fuentes de producción en este campo.

⁴³ Diego, Julián Arturo de, Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social, Buenos Aires, 1997, Editorial Abeledo-Perrot, p. 56

⁴⁴ Cabellas Guillermo." Compendio de Derecho Laboral", Tomo I, México, 1970. Bibliografía Omeba, p 53

En el pensamiento jurídico moderno la jurisdicción se valoriza como fuente del derecho, el juez se ve dotado de un poder de creación fundamentado en la ley, como ocurre por ejemplo en la equidad, donde se transfiere el poder de legislar del Legislativo al Judicial.⁴⁵

En cambio, la sociedad puede crear estas normas jurídicas actuando a través de sus organismos como son los sindicatos. En este sentido, Mascaro Nascimento considera que: "...las organizaciones profesionales como los sindicatos, las federaciones y las confederaciones son fuentes de producción del derecho del trabajo, pues celebran convenciones colectivas de trabajo de las cuales se generan condiciones generales de trabajo que deben ser respetadas en la esfera donde rige la representación profesional de las entidades sindicales signatarias de dichos contratos."⁴⁶

Para la corriente del pluralismo jurídico, además e independientemente del Estado, existen otros grupos sociales como las iglesias o las corporaciones profesionales susceptibles de crear normas jurídicas.

Las fuentes formales del derecho, son los procesos de creación de las normas jurídicas, expresado en otros términos, son sus manifestaciones exteriores o el cuerpo de etapas para su legislación. "... Dentro de la dogmática se explican como los ritos o formas que se adoptan para su promulgación, de tal suerte que integrados como ordenamiento comprensivo del Estado constituyen su derecho positivo."⁴⁷

Como bien indica Ollier: "...los procedimientos de elaboración de las normas aplicables a las relaciones de trabajo varían en cada país, acusando, sin embargo, un soporte coincidente en el marco del derecho comparado, sin que con ello se pierdan sus aspectos peculiares."⁴⁸

Son fuentes del derecho del trabajo,: las disposiciones constitucionales y los tratados internacionales; las leyes ordinarias; los reglamentos; la analogía; los

⁴⁵ Santos Azuela Héctor, op. Cit. p.49

⁴⁶ **IBIDEM**, p.53

⁴⁷ **IBIDEM**, p.55

⁴⁸ Ollier, Pierre D., Le droit du travail, Paris, Armand Colin, 1972, Loc. Cit. Santos Azuela, p. 56

principios generales del derecho que el legislador mexicano desdobra en tres aspectos: los principios generales del derecho en sentido amplio, los principios generales del derecho del trabajo, y los principios generales de este tipo que derivan de la justicia social del artículo 123 de la Constitución; la jurisprudencia y la equidad.

Como fuentes del derecho del trabajo, creación de la sociedad, la dogmática señala al: contrato colectivo de trabajo; reglamento interior de trabajo; derecho estatutario sindical, y a la llamada costumbre laboral.

La ley: es la manifestación de la voluntad estatal, en la labor interna de formación del Derecho del Trabajo, la ley, se encuentra en el primer rango dentro del cuadro de las fuentes del Derecho. Debemos entender por tales, no solo las leyes en sentido formal, de conformidad con el artículo 1º del Código Civil, sino también la serie de Decretos-leyes, dictados en la República durante periodos críticos, leyes igualmente por el contenido y reconocimiento y sanciones. En la mayoría de los casos, contiene los principios más abstractos y las disposiciones más generales de la reglamentación del trabajo.

Los Decretos y Reglamentos complementarios del código. Como la Ley, constituyen fuentes internas de origen estatal forman, una parte del Derecho social. Mediante ellos el Gobierno manifiesta su voluntad social. Si no crean Derecho, permiten la aplicación práctica de los preceptos legales con carácter general. Como fuente jerárquicamente inferior y subordinada no pueden dar lugar a obligaciones y derechos distintos a los impuestos o reconocidos por la Ley Laboral.

Es precisamente en la materia social donde la facultad reglamentaria se presenta con toda amplitud en consideración al complejo carácter de las relaciones laborales, porque las leyes no pueden prever todos los detalles y circunstancias, se las complementa con decretos reglamentarios como parte integrante de la ley correspondiente.

El Reglamento Interno o de taller. Consiste en la verdadera ley del asalariado, mientras presta servicios dentro de la empresa.

El Contrato Individual del trabajo: De conformidad con el artículo 1º del Código del trabajo debe entenderse por contrato de trabajo la convención en que el patrón o empleador y el obrero o empleado se obligan recíprocamente, éstos a ejecutar cualquier labor o servicio material o intelectual, y aquellos a pagar por esta labor o servicio una remuneración determinada

La redacción de los contratos de Trabajo esta a cargo del propio legislador por la necesidad en que se encuentran las partes de respetar estrictamente las disposiciones legales por él dictadas, sin que sea posible interpretarlas como supletorias de las voluntades concurrentes. No cabe duda acerca de que el contrato de Trabajo es fuente del Derecho Laboral.

El contrato Colectivo del trabajo: Como el contrato individual, es también fuente que concreta y directamente crea un Derecho. Se define como aquel que celebra un Sindicato legalmente constituido con un patrón o empleador o con una asociación de patronos o empleadores y que tienen por objeto la estipulación de cláusulas uniformes para el cumplimiento de las mutuas prestaciones. Corresponde a una fuente indirecta concebida por las legislaciones más avanzadas.

Los dictámenes de la Dirección General del Trabajo, tiene por objeto la interpretación del Derecho Social. Un Organismo de la Administración, cuya principal misión consiste en obtener la correcta aplicación de la Ley Laboral y con atribuciones fiscalizadoras, tiene también facultades para señalar el alcance de las disposiciones laborales.

Los dictámenes que ejecutan de oficio o por consulta de interesados tienen el carácter de una verdadera interpretación auténtica del Derecho, del mismo modo que lo haría el propio legislador cuando de modo propio fija sentido a las expresiones de su voluntad, por la vía autoritaria.

Los tratados internacionales son, en consecuencia, otra fuente importante del derecho del trabajo reconocidos de manera expresa, en nuestra Constitución. Se dispone expresamente que los tratados internacionales suscritos por el

Presidente de la República con la ratificación de la Cámara de Senadores, forman parte de la Ley Suprema de la Unión (artículo 133 constitucional).

Renato Scognamiglio: "...considera que son las fuentes supranacionales del derecho del trabajo destinadas a formar el complejo de instituciones y normas jurídicas que rigen la actividad laboral subordinada en el concierto mundial de las naciones. Cabe recordar entonces que al analizar en materia laboral la Convención de San José de Costa Rica..."⁴⁹

Los convenios Internacionales del Trabajo. Se clasifican principalmente en bilaterales y plurilaterales. En principio no obligan sino a los Estados contratantes, siendo para los terceros el principio *res Inter alios acta*. Se acepta, sin embargo, que las normas generales reconocidas en los tratados de la mayoría de los países civilizados forman un Derecho común al que ningún Estado no contratante puede sustraerse moralmente. Las Conferencias Internacionales del Trabajo; han dado nacimiento a los Tratados Colectivos más notorios desde 1919 hasta la fecha. Los órganos creadores de esta fuente están representados por las entidades internacionales del Trabajo; papel preponderante tiene en la actualidad el Consejo Económico y social de las Naciones Unidas.

A juicio de Mascaro Nascimento: "... las comunidades internacionales organizadas como la Comunidad Europea del Carbón y del Acero (CECA) también desarrollan una actividad normativa continua en materia de trabajo y previsión social, expidiendo mandatos que son observados en el ámbito de los Estados que forman parte de ellas."⁵⁰

Por ello , en la actualidad es clara la aparición de un derecho comunitario, con un impacto cada vez mayor sobre los ordenamientos internos de los países. "...por lo que resulta necesario que este derecho haya podido existir, siga existiendo y continúe expandiéndose, ha sido precisa una cierta cesión de soberanía por los Estados miembros de las comunidades."⁵¹

⁴⁹ Derecho Sindical de la OTI, Op. Cit. P.62

⁵⁰ Mascaro Nascimento, Amauri. Op. Cit. p.520

⁵¹ **IBIDEM.**

La jurisprudencia: En Derecho del Trabajo, la jurisprudencia puede emanar tanto de la judicatura especial, como de organismos que semejan a la Inspección del Trabajo tienen funciones tutelares que cumplir.

Su misión es dar mayor realce a la aplicación concreta de las fuentes del derecho; como fuente indirecta, ocupa un lugar destacado entre todas ellas. Los jueces no crean Derecho, únicamente se dedican a la interpretación en los casos concretos que le son sometidos, pero tienen la facultad de aplicar las leyes análogas o los principios generales del Derecho, llenando así una misión supletoria.

A juicio de Alonso Olea: "... tienen innegable carácter normativo las sentencias de los órganos jurisdiccionales en materia de trabajo, los cuales resuelven con suma frecuencia diversos conflictos individuales y colectivos de trabajo. Su función normativa se destaca en especial cuando no existe previamente formulada, una disposición de otra jerarquía o en los casos en los que las normas existentes son tan generales que precisan el ser concretadas para poder superar incongruencias o contradicciones."⁵²

El derecho Natural. Como "...el dictado de la recta razón que hay en nosotros, acerca de aquellas cosas que han de hacerse u omitirse para la conservación de la vida..."⁵³, es evidente que el Derecho Natural preside las decisiones de la magistratura, la cual determina lo que es justo y bueno.

Los usos y costumbres han desempeñado en el Derecho del Trabajo un papel similar al que en otras materias jurídicas en formación. Algunas normas tuvieron su primera manifestación en las prácticas industriales. Ellas fueron impulsadas ciertas veces espontáneamente por los patrones y, otras, por la acción directa y solidaria de los obreros.

En los últimos tiempos, el avance del Derecho, escrito en materia laboral ha hecho perder jerarquía a la costumbre. Justamente en Reglamento de Taller tiene origen en las viejas **costumbres industriales**. Los usos desempeñaron, con todo,

⁵² Alonso Olea, Manuel, op. Cit. p.56

⁵³ Farias Roberto. "Las Instituciones Sociales". Tomo V, España 1995, Editorial Hispano Europea, p.103

en el siglo XIX un papel preponderante en el Derecho del Trabajo. Las normas tradicionalmente observadas, se cristalizaron en los estatutos y reglamentos.

“Los Códigos Civiles clásicos aportaron en suficiente apoyo legal al reconocer valor a las costumbres del lugar en lo concerniente a relaciones entre principales y dependientes.”⁵⁴

La costumbre laboral se considera, para un importante sector de la doctrina, “...como una norma creada e impuesta por el uso social, que se observa con la convicción de su obligatoriedad. Su origen se encuentra al margen de la fuerza del Estado, aunque su carácter técnico de fuente de derecho del trabajo depende, en última instancia, de la voluntad estatal, precisamente.”⁵⁵

La costumbre laboral conjuga así un elemento objetivo, consistente en la práctica reiterada de los hechos, con otro elemento de carácter subjetivo, que es su aceptación expresa por la colectividad, convencida y muy consciente de su plena obligatoriedad.

A diferencia de la ley, la costumbre laboral es resultado espontáneo de la vida social, en sus manifestaciones específicas en el marco empresarial, profesional o grupal-comunitario. Si el derecho legislado es producto técnico de un organismo oficial o poder del Estado, la costumbre surge de manera lenta en el seno y la fuerza consistente de la conciencia social.

El derecho del trabajo se consolida, cuando los derechos y deberes laborales básicos se incorporan a la carta magna, reconociéndose entonces su papel determinante en el orden político legal.

Dentro de este catálogo formal, la ley es toda norma de carácter general y abstracto, de observancia obligatoria, promulgada y puesta en vigor por el Poder Legislativo.

Para algún sector de la doctrina, leyes ordinarias del trabajo son las normas jurídicas elaboradas de acuerdo con las bases sustentadas por las leyes

⁵⁴ Alonso Olea, Manuel, Op. Cit. P.73

⁵⁵ Ferrari Costa. “El Concepto de Subordinación”. Buenos Aires. 1963. Editorial buenos Aires, p. 49

constitucionales. Son el fruto de la competencia conferida al Poder Legislativo para elaborar, dentro de un proceso predeterminado, las directrices generales que en conjunto constituyen el sistema legal de una nación. Conforman, por consiguiente, las normas jurídicas que el Poder Legislativo crea según los principios constitucionales rectores del derecho positivo.

La principal diferencia entre la costumbre y el resto de las normas consiste en su formalización, toda vez que la primera es informal y no escrita. Así, la dogmática distingue entre la costumbre y el derecho negocial (aquel que emana de las contrataciones colectivas), pues este último nace de la actuación articulada de las organizaciones sindicales..

Por lo mismo, la equidad opera, en principio, como técnica para la creación del modelo jurídico que integrará el sistema para la resolución del caso concreto y la falta de la previsión normativa integradora.

2.4 CONTRADICCIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO ENTRE LO ECONOMICO Y LO SOCIAL.

En México, de acuerdo a nuestro régimen jurídico, el trabajo es un derecho y un deber social como lo manifiesta el artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo, e indirectamente el artículo 34 de la Constitución que establece como requisitos de la ciudadanía **haber cumplido 18 años y tener un modo honesto de vivir.**

Aun cuando existen modos honestos de vivir del trabajo, tales como la condición de estudiante de tiempo completo, el trabajo del hogar y otros, para la mayoría de los adultos el medio normal de subsistencia debe ser el trabajo. "...Frente a estas normas, existe una realidad que, nuestro país, presenta características insatisfactorias respecto a la capacidad de sistema económico para

el ejercicio del derecho al trabajo y para el cumplimiento de la obligación respectiva.⁵⁶

Por eso no existe una política de empleo por sí misma, sino objetivos y metas que deben alcanzarse orientando las variables instrumentales en la dirección que permita hacer máxima la creación de empleo.

Además, existen características de orden cualitativo que deben ser satisfechas, pues no se aspira simplemente a cualquier tipo de empleo, sino a que los mexicanos cuenten con trabajos productivos, justamente remunerados y que contribuyan a la realización de las capacidades individuales por el desempeño de las labores, así como a fortalecer la cohesión social coadyuvando al logro de las metas que el país ha impuesto como proyecto histórico nacional.

Por varias décadas, los economistas han orientado sus modelos teóricos y esquemas de política económica, a maximizar el crecimiento económico como objetivo prioritario, y dejando en un segundo término los objetivos de disminuir el desempleo y mejorar la distribución del ingreso; de manera que "...el crecimiento económico ha ocupado una posición exaltada en la jerarquía de metas de la política gubernamental, tanto en los países desarrollados como en los subdesarrollados, tanto en las economías de control central como en las descentralizadas."⁵⁷

De acuerdo a Dobb, "... esto significó en términos políticos la definición de programas económicos puramente objetivos, que soslayaban el espinoso problema de la distribución. Pero aceptar los patrones de distribución del ingreso como constantes, conducía a perpetuar el statu quo, lo que en si suponía un juicio de valor. Los objetivos, al ser planteados en términos de necesidades humanas por la sociedad en conjunto, expresarían de cuáles necesidades se debe preocupar la sociedad, dejando el resto para ser alcanzadas en forma individual, y

⁵⁶ Alonso Olea, Manuel. Op. Cit. p75

⁵⁷ Santos Azuela. Op. Cit. P 209.

en qué forma y grados, y en qué plazos, se pueden satisfacer las necesidades para cada grupo de población."⁵⁸

Así pueden presentarse con más claridad las metas de distribución, empleo y bienestar social,

La economía mexicana tiene un desequilibrio financiero por la falta de la inversión privada. Debido a la inflexibilidad de los ingresos públicos que no han permitido la inversión privada.

La política económica, cuyo pilar fue durante muchos años el instrumental monetario y crediticio, tubo que ser replanteada para asentar las bases de un modelo económico y social más acorde con nuestras estructura social, satisfaciendo el deseo de la población.

El objetivo nacional de justicia económica, de mejoramiento de nivel de vida de las mayorías sin recursos y el rechazo de la sociedad opulenta como paradigma, no son ninguna novedad, han estado presentes en la concepción filosófico-política de México desde los inicios de su lucha por la independencia hasta nuestros días.

La estrategia implica maximizar el consumo total de ingreso, en donde las funciones formen parte de la estructura de un sistema de insumo-producto. "...El sistema se resuelve en función de un conjunto de variables, tales como la demanda de trabajo, requerimientos de capacidad productiva sectorial, importación de insumos necesarios, y de acuerdo a restricciones, tales como recursos financieros de origen interno y externo."⁵⁹

Los problemas de financiamiento de la seguridad social se han agravado cuando se considera la cobertura de grupos sociales con salarios cercanos al nivel de subsistencia.

Ante tales circunstancias se ha propuesto un nuevo esquema para el financiamiento equilibrado del desarrollo económico del país con nuevas opciones

⁵⁸ Despontin Luisa. Op. Cit. P 50

⁵⁹ Hansen Roger D., "La Política del Desarrollo Mexicano", México, 1975, Editorial Siglo XXI, P 52

legales y económicas, que: "...establece a nivel constitucional el derecho al trabajo y de hacer un uso social de la riqueza nacional como bases para la enmienda o adición a la Constitución. Dicha iniciativa propone en términos generales una solución política y jurídica al problema. Se le presenta como una gran tesis obrera."⁶⁰

El problema actual del desempleo, y los bajos niveles de bienestar que observa parte de la población del país requieren para su satisfacción y cumplimiento la elaboración de un plan económico que se sustente en la coordinación voluntaria de los factores de producción en el proceso económico.

El establecimiento de este marco general de congruencia en la administración pública permitiría la coordinación de los objetivos globales con los programas sectoriales y su financiamiento, y a su vez con la actividad económica privada, lo que exige para su mejor funcionamiento el compromiso de mejorar la eficiencia del sector paraestatal y eliminar subsidios que han probado su inoperancia para fomentar el desarrollo económico.

Al respecto es pertinente la propuesta de disposiciones jurídicas adecuadas para regular el uso de instrumentos económicos necesarios para alcanzar los objetivos socialmente deseados en un marco de estabilidad y que, a la vez, proporcionen flexibilidad al plan indicativo.

Las condiciones fundamentales en que se mueve el mundo del trabajo se encuentran profundamente deterioradas y en el panorama nacional sólo se observa: desempleo y subempleo masivos, la caída vertical de los salarios reales y las graves distorsiones en las relaciones laborales.

La economía nacional no ha sido capaz de crear empleos que, aunado a los despidos masivos, la baja en los salarios y la disminución de su poder adquisitivo durante los últimos 20 años, agrava la situación del trabajador.

Frente a este desolador panorama, donde los trabajadores se han llevado la peor parte, el nuevo gobierno democrático deberá emprender acciones

⁶⁰ Costerella Jesús. Op. Cit. P. 75

concertadas entre trabajadores y empresarios para que se alcance la meta de generar la mayor cantidad posible de empleos que requiere la sociedad e iniciar la recuperación de los salarios y su poder adquisitivo.

De esta manera, la determinación del monto de los salarios mínimos nunca ha obedecido a las necesidades del trabajador como jefe de familia, sino que tal determinación se ha realizado en función de las necesidades expresadas por el capital para participar sin riesgos, y sin perjuicio de sus ganancias, en una economía deficitaria, de cuya situación los menos responsables son los trabajadores.

Así, los salarios mínimos, lejos de constituirse en la justa retribución para el trabajador, tan sólo han representado salarios de hambre y miseria, ante el beneplácito y contemplación de un Estado que ha olvidado su función social, pero, más aún, en las últimas décadas, en que la instrumentación de una política de tope salariales y de pactos para la estabilidad y el crecimiento económicos, han generado la pérdida del poder adquisitivo de los salarios de manera alarmante.

En cuanto a la seguridad social, prevista originalmente a cargo del patrón, ante el incumplimiento de parte de éste, se ha modificado paulatinamente hasta no sólo hacer partícipe al trabajador y al Estado en tales obligaciones, sino también orientarla hacia la privatización de los servicios, con grave riesgo de dejarla al margen de la conducción del Estado y de la gestión que éste se encuentra obligado a realizar en favor de los trabajadores

Por otra parte, durante mucho tiempo se ha identificado el valor del trabajo por la riqueza material que resulta de él, o por los logros que se atribuyen a la empresa u organismo, y no por la vida del trabajador que se ha ofrecido y gastado para obtener esos mismos beneficios. No hay salario, ni estimulación, ni divisas, ni artículos de uso personal que puedan *pagar* o restablecer el sudor, el esfuerzo físico o mental que gasta el trabajador. El salario cuando es justo, solo remunera en parte lo que el trabajador deja cada día de su vida en salud, esfuerzo, sacrificio y dedicación. Eso no tiene precio en este mundo. La empresa siempre queda en deuda con la vida que gasta una persona que trabaja en ella. Cuanto más, cuando

el salario y otras prestaciones sociales que lo compensan no son suficientes y no alcanzan ni para un mínimo digno y razonable.

Para la efectiva solución económica al derecho al trabajo, se debe llevar a cabo una reforma política, que permita la representatividad activa de toda la población, en el poder legislativo con representación de las fuerzas productivas del país para lograr un bienestar generalizado y no como en la actualidad que solo algunos conviene.

CAPITULO TRES

LA RELACIÓN DE TRABAJO

3.1 CONCEPTO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

En este capítulo abordaremos el estudio de los elementos fundamentales del derecho del trabajo, su regulación en nuestra legislación.

A juicio de Mascaro Nascimento: "... el régimen moderno de la relación y el contrato de trabajo representan un instrumento invaluable para la preservación del orden social y la integración jurídica de un cuerpo de normas reivindicadoras del trabajo humano, emanadas de la actividad legislativa del Estado o de las sociedades internacionales y los grupos económicos internacionales."⁶¹

La teoría tradicional, cuyas raíces se remontan al derecho romano sostiene que las relaciones jurídicas entre dos personas sólo pueden derivar de un acuerdo de voluntades: en consecuencia, la relación de un trabajador y un patrón debe configurarse como un contrato.

La teoría moderna ha llegado a la conclusión de que la relación de trabajo es una figura distinta del contrato, pues en tanto que en éste la relación tiene por objeto el intercambio de prestaciones, el derecho del trabajo se propone garantizar la vida y la salud del trabajador y asegurarte un nivel decoroso de vida, siendo suficiente para su aplicación el hecho de la prestación del servicio, cualquiera que su el acto que le dé origen.

Mario L. Deveali afirma que: "... desde luego la circunstancia de que el hecho del trabajo queda producir algunos efectos legales, aún en el caso de no existir un contrato de trabajo valido, indica que la prestación del trabajo puede producir por si misma efectos importantes, aunque no tenga origen contractual."⁶²

⁶¹ Nascimento Mascaro Amauri. Op. Cit. p.250

⁶² Deveali L. Mario. "Lineamientos del Derecho del Trabajo", Buenos Aires, 1956, Editorial Argentina, p.565

Para Saving. "...la relación jurídica es una vinculación entre dos o más personas determinadas por una norma jurídica."⁶³

Basta con que se preste el servicio para que nazca la relación laboral; esto quiere decir que puede existir relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario.

Para la corriente privatista clásica: "... es la relación de trabajo es entendida como el vínculo jurídico de naturaleza contractual, que tiene como sujetos al patrón y al trabajador, y como objeto total el trabajo para otro; es decir subordinado, personal continuo y asalariado."⁶⁴

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.

Existen diversas formas para constituir una relación de trabajo; así lo establece el artículo 20 de la Ley:

"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 "

"De dicho concepto se desprenden las siguientes reflexiones:

- a) que la legislación consagra la autonomía de la relación de trabajo;
- b) que considera al contrato como una más de las fuentes de las relaciones laborales que por cierto, no es la única;
- c) así como que el legislador atribuye a la relación y al contrato de trabajo idénticos efectos."⁶⁵

⁶³ IDEM P:561.

⁶⁴ Nascimento Mascaró Amauri. Op. Cit. p. 253

⁶⁵ Dávalos José. "Derecho Individual del Trabajo." P.59

Mario de la Cueva "...describe la relación de trabajo como la situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud del cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y norma de la Declaración de los Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos, contratos-ley y de sus normas supletorias."⁶⁶

El derecho del trabajo no protege los acuerdos de voluntades, sino al 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 este sentido se estima que mediante el contrato de trabajo se establece una relación jurídica entre el trabajador y el patrón con objeto de prestar servicios o realizar obras a cambio del pago de un salario.

La relación de trabajo tiene dos clases de elementos:

Elementos subjetivos:

- a) Trabajador y
- b) Patrón.

Elementos objetivos:

- a) Prestación de un trabajo personal subordinado y
- b) Pago de un salario.

⁶⁶ De la Cueva. Op, cit. p. 185

3.2 SUJETOS DE LA RELACION DEL TRABAJO

A. LOS TRABAJADORES.

En este punto abordaremos el estudio de los elementos fundamentales de la relación de trabajo, y su regulación en nuestra legislación.

Terminología. La palabra trabajador proviene del latín *laboris* (trabajar), *osus* (conjuntamente)

Trabajador es la persona que presta un servicio a otra se le ha denominado de diversas maneras: obrero, operario, asalariado, jornalero, prestador de trabajo, entre otras formas.

El trabajador como sujeto del contrato de trabajo es quien voluntariamente preste sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada patrón o empresario.

El concepto de trabajador es genérico, se atribuye a todas las personas que, con apego a las disposiciones de la Ley, presta un servicio subordinado a otra. La Ley Federal del Trabajo nos ofrece el concepto de trabajador, al señalar en su artículo 8°:

"Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

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."

"Del mismo texto de la Ley se toman los siguientes elementos que son indispensables para que tal prestación de servicios sea regulada en sus disposiciones:

- El trabajador siempre será una persona física.
 - Esa persona física ha de prestar un servicio a otra persona física o moral.
 - La prestación y la naturaleza del servicio.
- a) Personal.
 - b) Subordinada.

Reunidos estos elementos se podrá válidamente presumir la existencia de una relación de trabajo.

1. El trabajador siempre será una persona física.

Esto significa que nunca podrán intervenir en una relación de trabajo, en calidad de trabajadores, las personas jurídicas o morales.

La relación laboral se establece entre quien recibe el beneficio y quien efectúa materialmente el servicio.

2. Esa persona física ha de prestar un servicio a otra persona física o moral.

El servicio del trabajador ha de prestarse a una persona física o moral. Ejemplo: a "El Patito", S.A., que es la empresa donde el trabajador presta sus servicios.

3. La prestación y la naturaleza del servicio.

a) Personal

Este dato consiste en que para poder atribuir la calidad de trabajador a un determinado individuo, es necesario, como condición indispensable, que el servicio sea desempeñado por él mismo, en forma personal y no por conducto de otra persona.⁶⁷

También existe el carácter personal del servicio en casos de que la relación de trabajo se crea **cualquiera que sea el acto que le dé origen** (artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo)

O cuando se contratan los servicios de una persona para realizar un trabajo por una cantidad determinada, y aquella persona a su vez, en base a esa misma cantidad, contrata a un determinado número de auxiliares para que colaboren con ella en la realización del trabajo pactado.

En estos supuestos es aplicable la disposición contenida en el artículo 10 de la Ley, que determina:

"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."

b) Subordinada

La prestación del servicio habrá de efectuarse en forma subordinada. Debe entenderse por subordinación que el trabajo habrá de realizarse bajo las órdenes del patrón **a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo.**

Así lo establece el artículo 134, de la Ley Federal del Trabajo en su fracción III:

⁶⁷ Russomano, Mozart Víctor: "El Empleado y el Empleador". México, 1982, Cárdenas Editor y Distribuidor, p. 139.

"Son obligaciones de los trabajadores:

III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo."

B. Los patrones

Terminología: la palabra patrón proviene del latín *patronus* (defensor, amo, protector)

Patrón es la persona que recibe los servicios del trabajador se le conoce con diversas denominaciones, encontrándose entre otras, las de empleador, patrono, empresario, entre otros.

Juan de Pozzo define al patrón como: "... es aquel que directamente o indirectamente tiene el poder de la disposición de la actividad laboral de quienes trabajan a su servicio."⁶⁸

Se entiende como patrón : "... a aquella parte que, en la relación laboral, recibe la prestación ajena, con fines de lucro, la que contrata al trabajador con fines de lucro, la que contrata al trabajador para que preste servicios; con rigor técnico al acreedor de la obligación de hacer en el contrato de trabajo."⁶⁹

Dentro de la doctrina mexicana Sánchez Alvarado ofrece el concepto de patrón, "...definiéndolo como la persona física o jurídico-colectiva moral recibe de otra, los servicios materiales intelectuales o de ambos géneros, forma subordinada."⁷⁰

⁶⁸ De Pozzo Juan, "Manual Teórico Práctico del Trabajo", Buenos Aires, 1967, Editorial Alfa, p. 155.

⁶⁹ Cabellas Guillermo. Op. Cit. p. 346.

⁷⁰ Dávalos José "Derecho Individual del Trabajo". Op. Cit. p.97.

Por su parte, Néstor de Buen, indica que: "...patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero. que trabaja en su beneficio, mediante retribución."⁷¹

Para Gide: "...se designa con el nombre de patrón o mejor dicho de empresario, a quien disponiendo de un instrumento de producción (tierra-capital) demasiado considerable para poder ponerlo en actividad con su trabajo individual, lo hace productivo mediante el obrero asalariado."⁷²

De lo anterior se deduce que el patrón es quien dirige una actividad realizada por el trabajador, mediante una retribución.

La Ley Federal del Trabajo define al patrón en el artículo 10°, en su primer párrafo, como:

"Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores."

La actual definición ha establecido que la ausencia del contrato de trabajo en nada afecta la existencia y la validez del vínculo laboral.

En todo caso, el contrato de trabajo tan sólo tiene el efecto de fungir como un elemento de prueba de las condiciones de trabajo, más no de la relación laboral.

Del concepto legal se toman los siguientes elementos:

- El patrón puede ser una persona física o moral, para la legislación laboral, la persona moral, puede ser una sociedad civil o mercantil.

- Es quien recibe los servicios del trabajador, y resultan beneficiados por la actividad que desempeña el trabajador.

⁷¹ De Buen Nestor. Op. Cit. p.201

⁷² Cours d'Economie Politique, París, 1909, p. 670. cit, por Cabanellas, ob. Cit. p 511

Si consideramos al patrón como el beneficiario de los servicios, no debe pensarse en una relación utilitaria directa, ni en que el servicio del trabajador tenga como objeto o fin permitir el lucro.

3.3 ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO.

a) CONSENTIMIENTO EN LA RELACIÓN OBRERO-PATRONAL.

Constituye un principio, universalmente aceptado, el que se requiere la manifestación de voluntad, el consentimiento, para que las personas adquieran derechos y obligaciones. Cuando se reúnen dos personas para la compraventa de un automóvil, una exterioriza su deseo de vender y la otra de comprar; se pacta un precio, forma de pago y fecha de entrega. Las personas quedan sujetas a su determinación, a su libre albedrío, a la libre manifestación que han efectuado.

Al estar de acuerdo las dos personas, nace una relación y surgen derechos y obligaciones recíprocas. Uno queda obligado a realizar la labor encomendada y el otro a pagar lo establecido. No podría estimarse que fuera o al margen de esta voluntad, el técnico o profesionalista iniciará su actividad y el otro, que no aceptó previamente las condiciones, pudiera quedar obligado al pago.

El artículo 1262 de nuestro Código Civil define al consentimiento, como:

“concurso de la oferta y de aceptación sobre las cosas y la causa que han de constituir el contrato.”

De acuerdo con este concepto, lo que respecta a la relación obrero-patronal, el consentimiento implicará el concurso de la oferta de trabajo hecha por el empresario y de la aceptación de la materia objeto del contrato, lo que implica la existencia del consentimiento como acuerdo libre de voluntades.

La relación patrón-trabajador, es:

a) Un acto jurídico, resultado de la exteriorización de la voluntad, como requisito de esencia para la existencia de obligaciones.

b) Su objeto está constituido por la obligación de prestar el servicio y la recíproca de pagar un salario.

c) Los sujetos de los que emana la voluntad y que resultan obligados, son el patrón y el trabajador.

d) Se presupone la existencia de una subordinación del trabajador al patrón, por lo que hace a los servicios a prestarse.

Tal parece que la manifestación de voluntad coincidente entre las partes, sin sujeción o condición alguna, resulta suficiente para crear obligaciones y derechos recíprocos.

La relación patrón-trabajador no se agota en un simple acuerdo de voluntades, ésta se refiere a situaciones de trascendencia social y acata, como premisa fundamental, el imperio de la norma jurídica que condiciona y puede sustituir la voluntad de las partes.

“El consentimiento 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 donde constan las condiciones de trabajo (artículo 25) 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 servicios.⁷³

El único supuesto que contempla la Ley en que existe vicio del consentimiento, es el dolo; el patrón puede rescindir la relación laboral sin incurrir en responsabilidad cuando ha sido engañado con respecto a la capacidad, aptitudes o facultades del trabajador, ya sea por éste, o por el sindicato que lo propone. La Ley sanciona tal supuesto con la rescisión y no con la nulidad del contrato de trabajo (artículo 47, fracción I)

B) NATURALEZA DE LOS SERVICIOS

Dentro del contrato individual de trabajo se pueden establecer modalidades lícitamente plazos y condiciones, pero tales disposiciones tienen ciertas limitaciones, que no existe plena libertad del trabajador y del patrón para señalarlas, sólo pueden fijarse si lo permite la naturaleza del trabajo. Esto se puede observar en los siguientes artículos de la ley Federal del Trabajo:

Artículo 35. "La relación de trabajo puede ser por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado"

En materia de trabajo, esta es la relación más típica, ya que desde que se inicia la prestación del servicio los trabajadores adquieren los derechos consignados en la ley.

⁷³ Dávalos José. Op. Cit. P.105

Artículo 36. "El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse como lo exija su naturaleza."

Si el contrato no tiene esta estipulación se considerará celebrado por tiempo indeterminado.

Artículo 37. "El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

I. "Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.

II. "Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y

III. "En los demás casos previstos por esta ley."

Artículo 40. "los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año."

Con estas disposiciones se trata de someter ese tipo de contratos al orden jurídico nacional.

En el artículo 5° constitucional en su párrafo quinto estipula:

"El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa."

El artículo 27 de la Ley Federal de Trabajo dice que hacer cuando no se determinan los servicios que presta el trabajador y a la letra dice:

“Si no hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo genero de los que forman el objeto de la empresa o establecimiento.”

En los contratos se consignan las categorías, cargos y plazas, especificando en que consiste el servicio del trabajador e incluso marcan en detalle el perfil que se debe cubrir.

c) SUBORDINACIÓN

La subordinación es considerada como la cualidad esencial de la relación de trabajo, por lo que en los casos donde la prestación remunerada de un servicio no implica un poder de mando y el deber de obediencia, dentro de los límites legales y contractuales, se puede considerar la inexistencia de la relación laboral.

La subordinación se relaciona al cumplimiento de ciertos lineamientos que afectan a determinada persona por encontrarse en una situación donde resulta obligada.

Para Mario de la Cueva no pretende designar un status del hombre que se somete al patrón, sino una forma de prestarse los servicios: “...aquella que se realiza con sujeción a las normas e instrucciones vigentes en la empresa. Hablamos, en todo caso, de la subordinación técnico-funcional relacionada con la prestación de los servicios, sin que se constriña en forma alguna la dignidad o libertad de los trabajadores.”⁷⁴

La subordinación implica el sometimiento al orden jurídico, normativo de la vida en sociedad, el concepto adquiere su dimensión actual, dignificadora del ser humano. Gracias al orden jurídico se ha limitado el poder del patrón, elevando la

⁷⁴ De la Cueva. Op, cit. p.159

calidad del trabajador e impedido que éste pueda ser objeto de presiones o condiciones injustas, que en otras épocas se vio obligado a admitir. Los lineamientos que el patrón fija para la prestación de servicios, no pueden contrariar las normas de trabajo; para lograr el objeto social de la empresa.

En la ejecución de los contratos de trabajo, la subordinación aparece "...como consecuencia de la facultad que tiene el empleador para encauzar la actividad del trabajador dentro de lo pactado y de acuerdo con sus intereses, mediante la potestad que se reserva, siempre encuadrada dentro de la ley, de dirigir, ordenar y controlar."⁷⁵

En el contrato individual era dónde más se realizaba el abuso de la fuerza patronal, y fue ahí por lógica consecuencia donde comenzó el Estado su intervención, fijando normas coactivas para las condiciones mínimas de trabajo que debían ser respetadas en los contratos individuales de trabajo.

Deberá referirse al trabajo pactado o al quehacer propio, **concerniente** a la relación de trabajo, y será ejercida esta facultad durante la jornada de trabajo.

También puede observarse la subordinación en la limitación de la capacidad de iniciativa en el servicio que se presta, ya que el trabajador, cualquiera que sea su categoría o grado, siempre se encontrará sujeto a ciertas restricciones en lo concerniente a su libertad para tomar decisiones, por sí, en relación al trabajo que desempeña y que son impuestas por o a favor del patrón.

La 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, que obliga al trabajador 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.

⁷⁵ Ferrari. Op. Cit. p.50

La inobservancia de este mandato acarrea una sanción jurídica consignada en la Ley, que es la rescisión de la relación de trabajo, contemplada en la fracción XI del artículo 47, que establece:

“Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

“XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.”

Así, conforme al texto de la Ley, “... la subordinación implica por parte del patrón, o de su representante, la facultad jurídica de mando y, por parte del trabajador, en contrapartida, el deber jurídico de obediencia.”⁷⁶

Lo anterior adquiere particular trascendencia, en virtud de que la legislación únicamente contempla al trabajo desempeñado en forma subordinada, Existe otro tipo de trabajo, el autónomo e independiente, que es el que se realiza en forma libre, sin limitación de ninguna especie, haciéndose uso de los conocimientos, destreza y medios como mejor le parezca a quien lo realiza, trabajo que no contempla la Constitución ni la Ley.

La prestación de servicios tiene un doble aspecto: en un sentido genérico se refiere a la actividad que realiza el ser humano en una empresa o fuera de ella, de esta manera, prestan sus servicios, el médico, el abogado, el contador, el arquitecto, el ingeniero, el no asalariado o el técnico calificado, el operador de máquinas o el trabajador de oficina. En sentido restringido, sólo para los fines de nuestra materia, se limita a la actividad que se lleva a cabo en una empresa lugar donde se prestan servicios por una persona física, en beneficio de otra persona física o moral.

Para que el elemento de distinción exista, deben darse los siguientes aspectos:

⁷⁶ Cavazos Flores Baltasar, “Causales de Despido”, México 1996, editorial Trillas, p.19

La Facultad jurídica del patrón para señalar los lineamientos normativos para la prestación de los servicios, este derecho o poder de control constituye, una función necesaria de dirección y de fiscalización.

Esta facultad obliga a atender los mandamientos legales, el contrato si existe, la costumbre y la habilidad o capacitación del trabajador.

Ramírez Gronda considera que: "...la subordinación jurídica consiste cabalmente en el derecho patronal de dar instrucciones y en la correlativa obligación del trabajador de acatarlas; el patrono dispone y fiscaliza, entonces, como acreedor de una prestación contractual..."⁷⁷ Esta subordinación, además, no está encajada en un ámbito físico o temporal determinado de validez.

Hay muchos actos donde objetivamente se señalan lineamientos si se aborda un automóvil de alquiler, el chofer debe atender el lugar la ruta deseada y hasta la velocidad. El usuario se obliga a pagar lo que resulte; en esta prestación de servicios hay un señalamiento a seguir, pero a nadie se le ocurriría pensar que el pasajero es el patrón y el conductor su trabajador.

La obligación jurídica del trabajador de cumplir con los lineamientos para la prestación de los servicios, de acuerdo con la Ley, las costumbre, su capacidad y habilidad. El trabajador puede no obedecer las órdenes que recibe, cuando atentan contra lo establecido.

Sidaoni escribe: "...A nuestro entender, la subordinación tiene personal, técnica y económica. Cuando el trabajador observa sus órdenes recibidas, el reglamento de la empresa, sobre horas de lugares de pago, de limpieza, etc., y las demás normas de la negociación se subordina personalmente al patrón; cuando realiza el trabajo reglas de ejecución que se le han señalado, está en el caso de subordinación técnica; y cuando estima como fuente de sus ingresos y base del salario que recibe, se subordina económicamente"⁷⁸.

⁷⁷ Alonso García Manuel, Op. Cit. P.150

⁷⁸ Garrido Ramón Allena. "Derecho Individual del Trabajo". México. 1999. Editorial Oxford. p. 170

El trabajador no calificado presenta el caso pleno de estos tres aspectos de la subordinación; el calificado y el técnico están en un grado ínfimo de dirección, pues son ellos quienes dictan las reglas de técnica conforme a las cuales ha de ejecutarse el trabajo, las que, sin embargo, puede alterar el patrón en uso de sus facultades de mando.

Este aspecto económico de la subordinación comprende el elemento que los autores ven en la retribución. Es claro que la dependencia económica no sea otra cosa que el salario, la retribución, la merced, que debe pagar el patrón a su trabajador.

No hay relación de trabajo, en el sentido legal, donde una persona subordina su actividad a los fines de otro sin recibir ningún salario.

No implica que una persona deba ser sujeto de una sola relación de trabajo, sino que pueda laborar para diversas empresas o personas y con cada una de ellas exista subordinación.

Esta característica permite distinguir los servicios de un profesionalista o técnico, cuando son trabajadores independientes. El taxista o chofer de microbús no están limitados a prestar servicios en forma preferente o exclusiva a determinados pasajeros; la idea de abrir un consultorio, taller, oficina, supone la posibilidad de prestar servicios a personas no determinadas por número o calidad.

d) SALARIO

Néstor de Buen indica: "... que es un elemento esencial en la relación de trabajo es la retribución o remuneración que por su trabajo percibe quien lo presta, cabe decir que si el trabajo no es remunerado, no habrá relación regida por el derecho laboral y da como ejemplo de esto a los servicios que son desplegados

por razones puramente altruistas, en que no se percibe pago alguno y que, por tanto, a decir de él mismo, no se encuadra dentro de nuestra legislación."⁷⁹

La opinión del citado autor encuentra su fundamento en la misma Ley, que en el artículo 20, en los dos primeros párrafos, dispone:

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

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

A este respecto Mario de la Cueva sostiene: "...Sabemos que la relación jurídica nace por el hecho de la prestación de trabajo personal subordinado; por lo tanto, para su existencia es suficiente la presencia de un trabajador y un patrono, y el inicio de la prestación de un trabajo, aunque hayan determinado el monto y la forma de pago del salario."⁸⁰

El artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo establece:

"salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo"

La remuneración no constituye un elemento de existencia en la relación laboral trabajador- patrón, ya que su ausencia, no conlleva en forma alguna la inexistencia del vínculo laboral, sino que por el contrario, éste subsiste.

El del salario da lugar a sanciones, incluso de carácter penal en contra del patrón incumplido.

⁷⁹ IDEM. P.17

⁸⁰ Dávalos José. Op. Cit. p.189

El pago del salario es simplemente una consecuencia de la relación de trabajo que se constituye con el servicio personal subordinado de una persona física a otra física o moral.

Aun cuando de conformidad con el artículo 20 el salario es un elemento esencial del contrato y de la relación laboral, en verdad es una consecuencia natural de la prestación del servicio personal y subordinado.

La ley también protege a los trabajadores que su actividad sea considerada por ella como trabajo especial, en el Artículo 181:

"Los trabajos especiales se rigen por las normas de este Título y por las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen."

La razón que tuvo la Ley, fue que para el ejercicio de sus funciones es indispensable que el patrón les delegue cierta cantidad de dinero y facultades especiales para la mejor ejecución de su servicio de aquí que el artículo 134, fracción III, impone la obligación a los trabajadores de obedecer las directrices que dentro del trabajo impongan el patrón o su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.

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 constitucional de que a trabajo igual debe corresponder salario igual, determinación que compete a la junta de Conciliación y Arbitraje.

Estas medidas son adoptadas con el fin de que el patrón no tenga motivos para eludir las obligaciones contraídas con sus trabajadores y las que marca la Ley.

El artículo 100 dispone que:

"El salario se pagará directamente al trabajador" El pago hecho en contravención a ese

mandato no libera de responsabilidad al patrón.
Esta norma es de orden público..

Mario de la Cueva define al salario como: "...la distribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una estancia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia, una existencia decorosa"⁸¹

Las características del salario son:

A. Equivalente al salario mínimo. Conforme al artículo 85, el salario no debe pactarse a una cantidad que sea inferior al mínimo general o profesional. Cuando menos debe ser mínimo, y no determina un máximo.

B. Suficiente: la suficiencia debe ser considerada como una nota esencial de la distribución, como lo dice el artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo en el sentido que el trabajo debe desarrollarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

C. Determinado o Determinable: se deben estipular las bases por las cuales se estipulara el salario. Si el trabajador y el patrón no definen el monto del salario se entenderá como mínimo de acuerdo a la zona geográfica que se encuentre, debe cubrirse periódicamente:

D. Debe pagarse en moneda de curso legal:

El artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo señala que el salario puede ser estipulado por unidad de tiempo, por unidad de obra (a destajo), por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera. También encontramos que el salario puede ser en efectivo y en especie, e incluso se habla de salario integral y extraordinario.

⁸¹ De la Cueva Mario. Op. Cit. p. 297

Por unidad de tiempo. Es común que el trabajador perciba su salario en función del tiempo que dedica al trabajo, o sea, el tiempo en que está a disposición del patrón para prestar sus servicios. El salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Es la forma de pago más generalizada.

Por unidad de obra o a destajo. Destajo se deriva de ajustar, y expresa las condiciones en que se ha de hacer una cosa.

Se determina el salario por unidad de obra, no por el tiempo de producción de las unidades, sino por el número de ellas. Lo que importa es el resultado. La retribución que se pague será tal que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo por lo menos. El salario a destajo debe ser bastante para cubrir el séptimo día.

El pago del salario a destajo suele combinarse con un salario garantía, que asegure a los trabajadores contra las contingencias de producción insuficiente por causas ajenas al propio trabajador.

Por comisión Las comisiones pueden fijarse mediante un porcentaje sobre el precio final de venta o mediante una tarifa fijada por unidad. Por analogía se aplica aquí el segundo párrafo del artículo 85.

A precio alzado el trabajador pone su actividad y se le pagará conforme a la cantidad de trabajo materializado; por analogía se aplica el segundo párrafo del artículo 85.

De cualquier otra manera. La Ley es prodiga en otras formas para determinar el salario: salario por viaje en los buques (artículo 196 de Ley laboral); salario por día, por viaje, por boletos vendidos, por circuito o kilómetros recorridos en el trabajo del auto transporte (artículo 257 de la Ley Federal del Trabajo).

e) ESTABILIDAD EN EL TRABAJO

La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga el carácter de permanente a la relación de trabajo, haciendo depender su disolución por voluntad del trabajador y por voluntad del patrón cuando el trabajador incumpla con lo pactado.

El desempleo y el subempleo, hirientes características de una crisis económica como la que vivimos, que desborda cualquier frontera y aleja posibilidades del imperio de la justicia social, imprimen mayor relieve principio de la estabilidad en el empleo. Para cualquier país que desea una economía sana para poder vivir en paz, uno de sus objetivos primarios garantizar la permanencia de los trabajadores en el empleo.

La estabilidad en el trabajo, dice Mario de la Cueva: "... apareció en nuestro derecho como una de las manifestaciones más cristalinas de la justa social, hondamente en el derecho del trabajo, porque su finalidad inmediata es el vivir hoy y en el mañana inmediato, pero al nacer miró apasionadamente hacia la seguridad social, porque su finalidad es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez. De sus dos finalidades se desprende su esencia: la estabilidad en el trabajo es la certeza del presente y del futuro"⁸²

La estabilidad en el trabajo es un principio creador de un derecho para el trabajador y nunca un deber para él. Conforme al artículo quinto de la Constitución, la estabilidad depende de la voluntad del trabajador.

Por su parte, Néstor de Buen menciona que: "...La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación exija: si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo existiere causa para ello. Si es

⁸² **IBIDEM.** p.219

por tiempo o por obra determinados, tras subsista la materia de trabajo, el trabajador podrá continuar."⁸³

En otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón, por regla general no puede dar por terminada la relación laboral, caprichosamente. En todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta terminación del contrato.

En realidad, al hablar de la estabilidad en el empleo, no se piensa en un derecho de propiedad del trabajador, respecto a su puesto, del cual no podría separarse. Un principio así, daría al traste con la naturaleza de la relación de trabajo.

La estabilidad en el trabajo es un derecho del trabajador para permanecer en el empleo; constituye uno de los principios fundamentales y más importantes del derecho del trabajo. Es un principio de seguridad para el trabajador, quien no padecerá la incertidumbre sobre la duración de la relación laboral de la que es sujeto.

La Ley del trabajo ha establecido que el trabajador que rompa su relación de trabajo sin causa justificada, tiene como sanción la responsabilidad civil (artículo 32 de la Ley laboral); con respecto a los patrones se estipuló una dualidad de sanciones, que podría ejercitar el trabajador ofendido, y son: la reinstalación o la indemnización constitucional (artículo 48 Ley Federal del Trabajo).

El principio de la estabilidad en el empleo no es absoluto, tiene sus excepciones de acuerdo con lo establecido en los artículos 49 y 50 de la Ley Federal del Trabajo, que son derivación de la fracción XXII del artículo 123 constitucional. **La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización.**

⁸³ De Buen Nestor. Op. Cit. P 305

f) RESICIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

Mario de la Cueva al hablar de la disolución de la relación de trabajo dice que: "...La Ley de 1931 dividió las causas Justificadas de disolución de las relaciones individuales de trabajo en causas de rescisión y causas de terminación."⁸⁴

En la Exposición de Motivos del proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, antecedente inmediato de la Ley de 1931, se lee que esas denominaciones no son del todo apropiadas', pero la doctrina y la jurisprudencia las convirtieron en el principio técnico de clasificación de las causas disolventes de las relaciones de trabajo. La ley nueva adoptó los principios y la terminología.

La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por alguno de los sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones.

Aun cuando existen relaciones individuales y colectivas de trabajo, la rescisión sólo opera con respecto a las primeras, en nuestro sistema jurídico no existe disposición legal aplicable a la rescisión de una relación colectiva de trabajo, como es el contrato colectivo.

La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente con sus obligaciones.

La rescisión de la relación de trabajo tiene ciertas características fundamentales como son:

I. Es un acto unilateral; supone la conducta de uno solo de los sujetos de la relación laboral.

II. Es un acto potestativo; en el supuesto de una causa de rescisión de la relación laboral, el sujeto a quien corresponde ese derecho, puede ejercitarlo o no.

⁸⁴ De la Cueva Mario. Op. Cit. p. 241

III. Es un acto formal; se debe dar aviso por escrito de la fecha y causas de la rescisión, pero es una obligación impuesta al patrón y no al trabajador, conforme a lo dispuesto en los tres últimos párrafos del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

La rescisión de la relación de trabajo se contempla en nuestra ley laboral en los artículos 47 y 51. Es necesario que se observen algunos aspectos:

- a) Que exista una causa concretamente establecida en la ley. No puede dejarse ni a la libertad de las partes ni a la contratación, el señalamiento de la causa. Sólo cuando la conducta se tipifique debidamente en la ley, podrá haber rescisión.
- b) Que la causa o motivo de la rescisión sea imputable a alguno de los sujetos de la relación de trabajo.

Esto es, que el trabajador, en el caso del artículo 47, sea el responsable del cese definitivo de la relación de trabajo, sin consecuencias contra el patrón; o bien, que en los términos del artículo 51, sea el patrón, con su conducta, quien configure la causa, sin perjuicio para el trabajador.

Es necesario establecer las características distintivas, para ver en qué caso estamos frente a una rescisión o ante una terminación. Es importante por lo que se refiere a las acciones que puedan ejercitarse ante la Junta y a las indemnizaciones a reclamar. La indemnización es mayor para el caso de la rescisión injustificada y no probada por el patrón.

La rescisión puede ser imputable al trabajador (artículo 47) o al patrón (artículo 51). Cuando el trabajador da lugar a la rescisión, ésta se equipara a un despido.

El contrato individual del trabajo, puede ser objeto de rescisión.

Debe atenderse a la existencia de la causa y su adecuación de la conducta trabajador o del patrón. El despido sólo puede tener lugar cuando el trabajador provoca una de las causales del artículo 47 de la ley laboral.

Eugenio Pérez Botija en un breve estudio, nos refiere que:

“...El Estado Patrimonial correspondería a la que podría llamarse primera época de las relaciones laborales y del despido. Unilateralmente el empresario, como dueño absoluto de la empresa, dispondría sin límite alguno (jus utendi et abutendi) de la contratación y despido del personal. En un segundo momento hay un policía de despido...”⁸⁵

CAUSAS

El artículo 47 establece como causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, las siguientes:

1. Que el patrón sea engañado por el trabajador o por el sindicato que hubiese propuesto o recomendado. El engaño consiste en haber presentado certificados falsos o referencias en las que se atribuye capacidad, aptitudes o facultades de las que carezca. Esta causa, por razón elemental, deja de operar a los treinta días de iniciarse la prestación de servicios, ya que en este tiempo patrón puede conocer si el trabajador está apto para el desempeño del trabajo

2. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento

La conducta del trabajador debe configurarse durante las horas de la jornada. Como excepción se menciona la posibilidad de que el trabajador actúe repeliendo una provocación u obre en defensa propia.

⁸⁵ Cabellas Guillermo. Op. Cit. P 133

3. Que cometa el trabajador, contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos que se han precisado en el apartado anterior, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo. No basta, en consecuencia, que el trabajador cometa algún acto contra un compañero de trabajo; es necesario que altere la disciplina del lugar. El patrón deberá probar que se alteró la disciplina, o las normas para el buen funcionamiento de la empresa o establecimiento para que la causa opere.

4. Que el trabajador cometa, fuera del servicio, en horas que no sean de su jornada, contra el patrón, sus familiares, personal administrativo o directivo, un acto de violencia, amagos, injurias o malos tratos, de manera grave que haga imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

5. Que el trabajador ocasione intencionalmente perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

6. Que el trabajador ocasione perjuicios materiales en los edificios, obra, materia, instrumentos, materia prima y demás objetos relacionados con el trabajo, siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ello sea la única del perjuicio.

En esta causa operan las siguientes circunstancias:

a) Que los daños sean graves, lo que presenta la dificultad de la calificación de la gravedad del daño.

b) Que exista negligencia, lo que arroja la necesidad de la configuración de la culpa. Igualmente habrá que determinar lo que debe entenderse por negligencia, que normalmente se equipara con la falta de cuidado o de atención que en forma normal debe tenerse, para el desempeño de alguna actividad.

c) Que la negligencia sea la única causa del perjuicio; de esto resulta que si el patrón pudo haberlo evitado, tomando las precauciones debidas y oportunas,

la negligencia no será la única causa, por lo que no podrá operar para la rescisión de la relación laboral.

7. Que el trabajador comprometa, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que en él se encuentren.

8. Que el trabajador cometa actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo. Otra causa de una gran amplitud. inmoral es lo que va en contra de la moral. La moral se integra con las normas de conducta íntimas del individuo y pudiera ampliarse al uso o la costumbre. Absurdamente puede considerarse inmoral una conducta que no atienda a las normas elementales de la cortesía.

9. Que el trabajador revele los secretos de fabricación o dé a conocer asuntos de carácter reservado, en perjuicio de la empresa. El patrón deberá acreditar la existencia de un perjuicio; no basta que el trabajador revele datos.

10. Que el trabajador tenga más de tres faltas de asistencia en un periodo de 30 días hábiles sin permiso del patrón o sin causa justificada. Es importante hacer notar que la ley habla de más de tres faltas, no de cuatro; esto quiere decir que en una jornada discontinua, el trabajador puede tener tres faltas y media de asistencia y será suficiente para despedirlo. También debe notarse que la ley habla de un periodo de 30 días, no de un mes. Para computar el término, habrán de contarse los treinta días a partir de la primera falta.

11. Que el trabajador desobedezca al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado. En la práctica se han presentado serios inconvenientes para atender el término trabajo contratado. El cambio de adscripción de un trabajador puede, en muchos casos, estimarse dentro del trabajo contratado.

12. Que el trabajador se niegue a adoptar las medidas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades. Presenta serias

dificultades acreditar la negativa del trabajador; muchas veces dejar de usar objetos puede interpretarse como negativa. Sin embargo, no puede atribuírsele una negativa tácita.

13. Que el trabajador concurra a sus labores bajo un estado de embriaguez o la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo si en este último caso por prescripción médica, porque afecta la necesaria buena disposición para la prestación de los servicios.

15. sentencia ejecutoria que imponga al trabajador una pena de prisión da cumplir con la relación de trabajo. La prisión preventiva suspensión de trabajo, por lo que la sentencia definitiva condenatoria, es rescisión. Ésta es en realidad una causa de terminación; aun cuando el trabajador es culpable, la causa es la imposibilidad de laborar y la culpa no-relación con el trabajo.

La última parte del artículo 47 obliga al patrón a entregar al trabajador un escrito en el que consten la causa o causas del despido. Esto es una seguridad jurídica para el trabajador.

El incumplimiento, de la entrega del escrito la trabajador, le da derecho a la indemnización o la reinstalación de su empleo.

Una norma jurídica es por esencia imperativa y, cuando no es acatada, la fuerza pública debe intervenir para aplicar una sanción; por lo tanto, no estamos de acuerdo con quienes estiman que el incumplimiento del patrón de dar aviso al trabajador, era irrelevante y podía quedar impune.

Por reforma de 1979, en vigor a partir del primero de mayo de 1980, este precepto determina que:

“El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de 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. La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.⁸⁶

El artículo 517 fracción I limita el término en el cual el patrón puede rescindir la relación laboral, a un mes contado desde el día siguiente a la fecha en que tenga conocimiento, de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en, que se comprueben los errores cometidos o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible.

Cuando se trate de casos concretos, constituidos normalmente por un solo hecho, en los que el patrón puede conocer de inmediato las circunstancias ésa será la fecha base para la prescripción.

En faltas de asistencia, la causa se empieza a configurar en la primera fecha, no en la última; esto a pesar de que la primera no constituya causa por sí

Una persona que falte los días 1º, 17, 26 y 27, puede ser rescindida mientras tome en cuenta la primera fecha; si ésta queda fuera de los 30 días de faltas se contarán a partir del día 17 y así sucesivamente. La prescripción deberá contarse a partir de la última fecha.

Por su parte Néstor de Buen: "...apunta que lo referente a la disolución del contrato de trabajo, ha encontrado tanto en la doctrina como en la legislación positiva, una terminología no ajustada a la realidad de la figura jurídica que se ha intentado bosquejar."⁸⁷

Se confunden los términos y a veces se contraponen algunos que en realidad podrían ser agrupados dentro de un concepto genérico cual sería el de

⁸⁶ Dávalos José, Op. Cit. P 209

⁸⁷ De Buen Nestor. Op. Cit. p.119

terminación del contrato de trabajo. Se utilizan como opuestos los de extinción, rescisión, disolución, revocación, despido.

Más aún, se intenta contraponer los términos extinción y terminación del contrato de trabajo; y se consideran como independientes, en sus caracteres, los que corresponden a resolución, rescisión o ruptura del contrato laboral

3.4 EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

La relación de trabajo puede cesar definitivamente, por rescisión o terminación. Extinción significa **cese o se acabe del todo una cosa**. Algunos autores prefieren hablar de disolución, que es desunir las cosas que estaban unidas de cualquier modo. En virtud de que la rescisión y la terminación ponen fin definitivamente, acaban con la relación de trabajo.

La terminación puede ser el resultado de una decisión unilateral o de un acuerdo de las partes

La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones, que hace imposible su continuación.

Las causas que determinan el fin de la relación laboral se encuentran establecidas en el artículo 53 de la Ley y son las siguientes :

- I. "El mutuo consentimiento de las partes
- II. "La muerte del trabajador,

III. "La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38.

IV. "La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y

V. "Los casos a que se refiere el artículo 434"

"Las cuatro primeras fracciones de este artículo, se refieren a la terminación del contrato o relaciones individuales de trabajo, la fracción V a la terminación de un contrato o relaciones colectivas de trabajo, que también traen consigo la terminación de las relaciones individuales del trabajo."⁸⁸

El artículo 434 se refiere a la terminación de las relaciones colectivas de trabajo que se puede dar por:

I. "La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;

II. "La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación:

III. "El agotamiento objeto de una industria extractiva:

IV. "Los casos del artículo 38; y

V. "El concurso o la quiebra legalmente declarado, si lo autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos"

Es necesario establecer las características distintivas, para ver en qué caso estamos frente a una rescisión, se origina por una falta grave a las obligaciones y condiciones de trabajo o ante una terminación, la cual se da por mutuo acuerdo de las partes o causas de fuerza mayor.

⁸⁸ De la Cueva Mario, Op. Cit. P.53

Es importante por lo que se refiere a las acciones que puedan ejercitarse ante la Junta y a las indemnizaciones a reclamar. La indemnización es mayor para el caso de la rescisión injustificada y no probada por el patrón.

CAPITULO IV

EL TRABAJO EN TAXIS Y OTROS TRANSPORTES PÚBLICOS

4.1 CONCEPTO DE TRABAJO EN TAXIS Y OTROS TRANSPORTES PÚBLICOS.

La sobrepoblación en las zonas urbanas y la necesidad del hombre para trasladarse de un sitio a otro, dio lugar a la aparición de los taxis y microbuses, que día a día transportan a la gente por rutas, que las líneas del metro no abarcan. En este capítulo nos adentraremos al concepto general del trabajo en taxis y microbuses.

La palabra taxi es abreviatura de la palabra taxímetro, que proviene de los vocablos griegos taxis (tasa) y metron (medir), que significa instrumento para medir la tarifa convenida.

Taxista: "...es el conductor de un coche de alquiler provisto de un taxímetro que marca automáticamente la distancia recorrida y la cantidad devengada."⁸⁹

La sociedad define al taxista como una persona que presta sus servicios a bordo de un auto, para llevar a la gente a un lugar determinado, a cambio de un pago

Para el Servicio Público de automóviles de alquiler el taxista: "...es la persona que maneja un vehículo destinado a la transportación de personas, sin itinerario fijo y con tarifa por viaje a los que sujetarán los prestadores de servicio."⁹⁰

En la actualidad existen dos grupos de taxistas, el primero de ellos, el automóvil que manejan es de su propiedad, teniendo la elección de trabajar sin ruta

⁸⁹ Enciclopedia, lumina, tomo 11, México 1999.

⁹⁰ Cantón Meller Miguel, "Los Trabajos Especiales en la Ley Federal Mexicana", México 1977, Editorial Cardenas,.

fija o con una ruta determinada como es el caso de los sitios de taxis autorizados en aeropuertos y terminales de autobuses.

El segundo grupo no son dueños del automóvil y lo común es que el chofer trabaje sin ruta fija y lo cobrado al público usuario, garantice un ingreso fijo al propietario, siendo por cuenta del trabajador el mantenimiento de la unidad.

Los reglamento de transito de diferentes Estados Mexicanos coinciden en la clasificación de los tipos de taxis:

a) **“TAXI LIBRE.-** Son los vehículos automotores equipados para el transporte de personas con capacidad hasta cinco pasajeros, controlado para su cobro por banderazo de inicio y kilómetro recorrido.

b) **TAXI SIN ITINERARIO FIJO.-** Son los vehículos autorizados para prestar el servicio de viajes especiales con autorización para la ocupación temporal de la vía pública en donde el público usuario podrá acudir a contratar sus servicios, así como también aquellos que presten el servicio de transporte controlado por taxímetro y que cobran por banderazo de inicio, distancia o tiempo recorrido.

En esta clasificación se encuentran la mayoría de los vehículos, que el dueño da a trabajar a otra persona.

c) **TAXI CON ITINERARIO FIJO.-** Son los vehículos de alquiler con capacidad de hasta 5 pasajeros, con itinerario definido.

d) **TAXÍMETRO.-** Accesorio instalado en los vehículos de transporte público de pasajeros sin itinerario fijo denominados taxi libre cuya función principal es la de establecer el costo por distancia tiempo”⁹¹

⁹¹ Reglamentos de tránsito del Distrito Federal, del Estado de México, del Estado de Campeche, Tamaulipas, Baja California Sur y Zacatecas.

Los operadores de microbuses están en condiciones muy similares a los taxistas, cuando la unidad no es de su propiedad se ven obligados a, pagar una cantidad de dinero diaria al propietario de la unidad, pagar, los gastos de mantenimiento de la unidad (gasolina, refacciones, si tienen un accidente de tránsito, pagar los imperfectos resultantes de ello).

El chofer de microbús es la persona encargada de manejar un vehículo destinado a la transportación de personas, de un lugar a otro, con una ruta, un horario y una tarifa determinada

“Con forme a los diferentes Reglamentos de Tránsito de los Estados Mexicanos agrupan de la siguiente forma el transporte colectivo.

a) **TRANSPORTE COLECTIVO.**- Urbano o Suburbano: los destinados al traslado masivo de personas, que operan sujetos a itinerario, horario y tarifa fija. Este servicio se presta en unidades microbús, minibús, autobús con capacidad de origen de fabrica para pasajeros y otras modalidades de mayor capacidad que requieran de su propia infraestructura y equipamiento para su funcionamiento. Las cuales se dividen en:

a. **TRANSPORTE MASIVO.**- Modalidad de transporte publico que se caracteriza por desplazar grandes volúmenes de usuarios en pocas unidades de transporte.

b. **TRANSPORTE ESCOLAR.**- El destinado al transporte de estudiantes de instituciones educativas, que operarán con el itinerario y horario que satisfaga las necesidades particulares de la institución educativa; el costo del servicio será acordado entre estas y el prestador del servicio, este servicio se presta en autobuses, minibuses y microbuses de distinta capacidad, diseñados de origen especialmente para tal fin.

c. **TRANSPORTE DE PERSONAL.**- Los destinados al transporte de

trabajadores de las empresas o industrias en que laboran. Siendo materia del contrato, entre la empresa y el prestador, las condiciones del mismo.

d. **TRANSPORTE TURÍSTICO.**- Los destinados al transporte de pasajeros solamente a lugares de interés turístico, arqueológico, arquitectónico, panorámico o artístico, mediante la renta por horas o días del vehículo y conductor, no estando sujeto a horario y tarifa fija, este servicio se presta en autobuses de distintas capacidades, acondicionados especialmente para brindar comodidad a los pasajeros.⁹²

Los chóferes de transporte de personal, escolar y turístico, tienen un salario determinado que es pagado por el dueño del vehículo, no pagan la manutención del vehículo, ni entregan una cuota diaria y los patrones son solidariamente responsables de los accidentes de tránsito que puedan ocurrir.

A diferencia de estos, los chóferes de taxis como de microbús, que manejan vehículos que no son de su propiedad, se compromete a responder por cualquier daño al vehículo; así como la entrega de una cantidad de dinero diariamente, que en términos populares es **la cuenta** que el trabajador da al propietario o permisionario, acepta el horario impuesto por el propietario del vehículo para recibir y devolver la unidad; y que los gastos de mantenimiento, por infracciones a las disposiciones de tránsito y la gasolina corren por su cuenta,

Por ello se produce un fenómeno de monopolio que obligaba a los chóferes a aceptar condiciones que los excluyan de los beneficios de la relación laboral.

Los taxista y los chóferes de microbús hoy en día se encuentran protegidos por él título sexto La ley Federal del Trabajo, dedicado a los trabajos especiales.

⁹² **IBIDEM**

4.2 TRABAJO DE AUTOTRANSPORTE

El derecho del trabajo tiende a considerar por separado determinadas actividades para las que crea un estatuto especial, el trabajo en auto transporte esta considerado dentro de este estatuto especial.

“El derecho especial del trabajo, se adapta a las circunstancias particulares de determinados trabajadores sin desviación de la tendencia general del Derecho del Trabajo”.⁹³

De acuerdo a Barassi: “...el Derecho especial se refiere a una determinada categoría de personas y sus normas son particulares, si bien no contrastan con el Derecho común.”⁹⁴

Para Demófilo de Buen: “... constituyen Derecho especial las normas reguladoras de aspectos determinados de esas ramas brotadas del tronco común.”⁹⁵

Los derechos especiales son una modificación de las reglas relativas a la duración, suspensión, rescisión y terminación de las relaciones de trabajo y establecen regímenes diferentes de condiciones de trabajo, respecto a jornadas, salario, derechos y obligaciones de patrones y trabajadores. En ocasiones se establecen condiciones superiores a las generales

En el derecho mexicano del trabajo el legislador en la ley de 1970, consagra a los Trabajos Especiales en el Título Sexto de la Ley prevaleciendo el principio de que debe aplicarse la norma más favorable al trabajador.

La ley protege integralmente a los trabajadores del auto transportes, “...no es un acto expansivo del derecho del trabajo, debido a que el artículo 123 constitucional considera que todo aquel que presta un servicio a otro es un

⁹³ De Buen Nestor.Op. Cit p 309

⁹⁴ Gallart Folch Alejandro. “Derecho Español del Trabajo”. España. 1955. Editorial Labor. P. 70

⁹⁵ De Buen Nestor.Op. Cit p309

trabajador y goza de la protección del precepto constitucional y de sus leyes reglamentarias...⁹⁶

Los trabajadores del auto transporte fueron excluidos; de los beneficios de la ley laboral de 1931, "... porque se consideraba que la relación que establecían con el dueño del vehículo era de naturaleza civil, de simple arrendamiento, el trabajador se comprometía a someter cualquier conflicto que se suscitara, ante los tribunales civiles y no ante la Junta de Conciliación y Arbitraje..."⁹⁷

La Corte, a este propósito, llegó a establecer jurisprudencia cuyos términos, resultado de la interpretación formal de la relación, eran los siguientes:

"Si el chofer de un automóvil de alquiler usa el vehículo libremente durante cierto número de horas cada día en el servicio público de transporte de pasajeros, a cambio de una renta convenida con el dueño, quedando a favor de aquél las utilidades obtenidas al prestar el servicio, las relaciones existentes entre las partes con tal motivo no pueden considerarse de trabajo sino de arrendamiento, toda vez que para que existiera contrato de trabajo sería preciso que el chofer prestara sus servicios al dueño bajo la dirección y dependencia de éste a cambio de un salario, cosa que no sucede en este caso, ya que, por lo contrario, es el chofer quien paga por el uso del vehículo" (Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965, p. 60).⁹⁸

En el caso de los taxistas la Corte se fundaba en el hecho de que los propietarios de los vehículos se limitaban a percibir una cantidad fija por tiempo de trabajo, (lo que suele denominarse la cuenta).

La relación de trabajo de los auto transportistas es de carácter especial, reglamentada en el Capítulo VI, en los artículos 256 a 264 de la Ley Federal del Trabajo.

Los sujetos protagonistas de la relación de trabajo están estipulados en el primer párrafo del artículo 256:

"Las relaciones entre los chóferes, conductores, operadores, cobradores y demás trabajadores que prestan servicios a bordo de un auto transporte de servicio público, de pasajeros, de carga o mixtos, foráneos o urbanos, tales como

⁹⁶ Trueba Urbina Alberto, Op. Cit. p.138.

⁹⁷ Dávalos José, "Tópicos Laborales" México ,2001, Editorial. Porrúa, p.234.

⁹⁸ **IBIDEM**,

autobuses, camiones, camionetas o automóviles, y los propietarios o permisionarios de los vehículos, son relaciones de trabajo y quedan sujetos a las disposiciones de este capítulo.

“La estipulación que en cualquier forma desvirtué lo dispuesto en el párrafo anterior, no procede ningún efecto legal ni impiden el ejercicio de los derechos que derivan de los servicios prestados.”

El chofer asume el carácter de trabajador y el permisionario de patrón.

Los problemas vinculados al salario son los de mayor importancia en el trabajo de auto transporte. Podemos clasificar las problemática salarial de estos trabajadores en la forma siguiente:

a. Determinación del salario.

Se encuentra estipulado en el artículo 257 que a la letra dice:

“ El salario se fijará por día, por viaje, por boletos vendidos o por circuito o kilómetro recorridos y consistirá en una cantidad fija, 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.

b) Salarios en los días de descanso en el caso de los auto transportistas el legislador, plantea la solución en los términos del artículo 258 de la ley:

Para determinar el salario de los días de descanso se aumentará el que perciban por el trabajo realizado en la semana, con un dieciséis sesenta y seis por ciento

Y como dichos dispositivos no establecen los lineamientos a los cuales debe sujetarse el patrón para pagar al trabajador los días de descanso semanal y los festivos laborados, por que el salario, para esta clase de trabajos es por porcentaje, viajes, boletos vendidos o kilometraje recorrido, no se puede remunerar al trabajador en la forma ordinaria como se hace con aquellos que desarrollen sus actividades en un mismo sitio y que pueden iniciar y terminar su jornada con regularidad, SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO NOVENO CIRCUITO Amparo directo 57/95. José Concepción Sánchez Sustaita y Valente de la Cruz Meza. 5 de abril de, 1995. Unanimidad de votos. Ponente Lucio Antonio Castillo González. Secretario: Arturo Ortegón Garza.

c) Salarios en vacaciones e indemnizaciones.-Partiendo del supuesto que el salario se fije en forma variable, se señala que las vacaciones y las indemnizaciones se pagarán aplicando la regla del artículo. 89 en su párrafo segundo que a la letra dice,:

"se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho y si en ese lapso hubiese: habido un aumento del salario, se considerará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento."

Salarios en tiempo extra. El Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito ha establecido jurisprudencia en el sentido de que, de

acuerdo a lo previsto en el artículo. 257, en el trabajo especial de auto transporte no rige el tiempo extraordinario.

La citada jurisprudencia se define en los siguientes términos:

AUTOTRANSPORTE, TRABAJO DEL NO RIGE EL TIEMPO EXTRAORDINARIO PARA ÉL-
Una correcta interpretación del artículo 257 de la Ley Federal del Trabajo, lleva a establecer que, para el trabajo especial del auto-transporte, no rige el tiempo extraordinario, entendido éste como aquel que excede a la jornada máxima legal, en virtud de que, de acuerdo al dispositivo legal en cita, el servicio no se contrata con sujeción a una jornada, sino por día, por viaje, por boletos vendidos, por circuito o kilómetros recorridos, y sólo en el caso de que el viaje se prolongue por causas no imputables al trabajador, tendrá derecho a un aumento proporcional en su salario. SÉPTIMA EPOCA, volumen 45 pág.52. Amparo directo 913/72 Norma Eugenia Rojas Martínez. 5 votos, 29 de septiembre de 1996. ponente: Leopoldo Solís Hernández.

Siguiendo la costumbre reiteradamente observada en la ley, se establece tanto un catálogo de prohibiciones y de obligaciones.

Las prohibiciones a los trabajadores de autortransportes se encuentran establecidas En el artículo. 261 el cual expresa:

“Queda prohibido a los trabajadores:

I. El uso de bebidas alcohólicas durante la prestación del servicio y en las doce horas anteriores a su iniciación;

II. Usar narcóticos o drogas enervantes dentro o fuera de sus horas de trabajo, sin prescripción médica antes de iniciar el servicio, el trabajador deberá poner el hecho en el conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico y;

III. Recibir carga o pasaje fuera de los lugares señalados por la empresa para esos fines.”

El artículo. 262 establecen las siguientes obligaciones para los trabajadores de auto transporte:

“Los trabajadores tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Tratar al pasaje con cortesía y esmero y a la carga con precaución;

II. Someterse a los exámenes médicos periódicos que prevengan las leyes y demás normas de trabajo;

III. Cuidar el buen funcionamiento de los vehículos e informar al patrón de cualquier desperfecto que observen;

IV. Hacer durante el viaje las reparaciones de emergencia que permitan sus conocimientos, la herramienta y las refacciones de que dispongan. Si no es posible hacer las reparaciones, pero el vehículo puede continuar circulando, conducirlo hasta el poblado más próximo o hasta el lugar señalado para su reparación; y

V. Observar los reglamentos de tránsito y las indicaciones técnicas que dicten las autoridades o el patrón."

Aquí se ponen de manifiesto intereses de terceros (pasajeros y propietarios del vehículo o de la carga) que, en algún momento, pueden ser preferentes.

"El legislador consideró prudente establecer una serie de obligaciones especiales a cargo de los patrones, para frenar los constantes abusos de los que eran víctimas los trabajadores por parte de los patrones..."⁹⁹ que están contempladas en el artículo 263, que a la letra dice:

"Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. En los transportes foráneos pagar los gastos de hospedaje y alimentación de los trabajadores, cuando se prolongue o retarde el viaje por causa que no sea imputable a éstos;

II. Hacer las reparaciones para garantizar el buen funcionamiento del vehículo y la seguridad de los trabajadores usuarios y público en general;

⁹⁹IBIDEM. P.236

III. Dotar a los vehículos de la herramienta y refacciones indispensables para las reparaciones de emergencia; y

IV. Observar las disposiciones de los Reglamentos de Tránsito sobre condiciones de funcionamiento y seguridad de los vehículos.”

“Las anteriores disposiciones de los Reglamentos, al mismo tiempo que entrañan obligación para los concesionarios, permisionarios o propietarios de los vehículos, crean derechos a favor de los trabajadores y garantías para los usuarios.”¹⁰⁰

En el caso de los auto transportes de servicio público, las causas especiales de rescisión tienen su fundamento en las disposiciones generales del artículo. 47,. dos son los motivos particulares de rescisión. Que se encuentran estipuladas en el artículo 264 que dice:

Son causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo:

I. la negativa a efectuar el viaje contratado o su interrupción sin causa justificada. Será considerada en todo caso causa justificada la circunstancia que el vehículo no reúna las condiciones de seguridad indispensables para garantizar la vida de los trabajadores , de usuarios y del público en general:

II. La disminución importante y reiterada del volumen de ingresos, salvo que ocurran circunstancias justificadas

Las nuevas causales de despido originan conflictos en la práctica de las relaciones entre los trabajadores de auto transportes y los propietarios, concesionarios o permisionarios de los vehículos. “...La fracción I, es ventajosa para el trabajador en el sentido de que desde el punto de vista subjetivo de él, en razón de sus conocimientos especiales puede determinar si el vehículo presta seguridad para los usuarios, para el propio trabajador y para el público en general.

¹⁰⁰ Trueba Urbina. Op. Cit. p234

Respecto a la fracción II será fuente de controversia, quedando, a cargo del patrón . comprobar la importancia de la disminución o reiteración del volumen de ingresos, y al trabajador, en su caso, las circunstancias justificativas.”¹⁰¹

4.3 ANÁLISIS DEL ARTICULO 256 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En el punto anterior nos referimos a la regulación del trabajo de auto transporte, tocamos los artículos que regulan este trabajo, en este punto solo no evocaremos al análisis del artículo 256 de la ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

“Las relaciones entre los chóferes, conductores, operadores, cobradores y demás trabajadores que prestan servicios a bordo de un auto transporte de servicio público, de pasajeros, de carga o mixtos, foráneos o urbanos, tales como autobuses, camiones, camionetas o automóviles, y los propietarios o permisionarios de los vehículos, son relaciones de trabajo y quedan sujetos a las disposiciones de este capítulo.

“La estipulación que en cualquier forma desvirtué lo dispuesto en el párrafo anterior, no procede ningún efecto legal ni impiden el ejercicio de los derechos que derivan de los servicios prestados.”

CHOFERES DE ALQUILER, NATURALEZA JURIDICA DE LAS RELACIONES ENTRE LOS PROPIETARIOS Y LOS. Las relaciones entre los chóferes, conductores y demás trabajadores que presten servicios en auto transportes de servicio publico, son relaciones de trabajo, y por lo tanto, cualquier estipulación en contrario es nula; ha quedado insubsistente por estar referido a la ley anterior, que no contenía disposición similar a la vigente. Tribunal Colegiado en materia de trabajo del Primer Circuito. amparo directo 1070/75. . Heriberto Dimas Gómez. 20 de abril de 1976. unanimidad de votos. ponente: Jorge Enrique Mota Aguirre. Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, volumen. 88, 6a. parte, p. 31.

¹⁰¹ IDEM p.235

Los taxistas y operadores de microbuses se encuentran protegidos por el artículo 256 de la actual Ley Federal del Trabajo, de acuerdo con él:

“entre los chóferes y los propietarios o permisionarios de los vehículos, son relaciones de trabajo y quedan sujetos a las disposiciones de este capítulo”.

En nuestra opinión, realmente existe una relación laboral entre el taxista y el propietario del vehículo, ya que no entraña necesariamente la existencia de una relación laboral, para que surja ese vínculo contractual es necesaria la subordinación jurídica, “dirección y dependencia,” es decir que exista del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte del que presta el servicio.

Con mucha frecuencia los taxistas y operadores de microbuses, quedan excluidos de los preceptos laborales, por que aparecen en un supuesto contrato de arrendamiento civil, esta situación ambigua, se apoya en un concepto estrecho de subordinación, debido a la vieja tesis que decía cuando una persona prestaba servicios a dos o más patrones, automáticamente desaparecía la relación de trabajo, tal situación excluye la posibilidad de que se produjera el requisito de **dependencia** característico del contrato de trabajo.

Como lo expresan las siguientes jurisprudencias:

CHOFERES DE ALQUILER, NATURALEZA JURIDICA DE LAS RELACIONES ENTRE LOS PROPIETARIOS Y LOS.

“Si el chofer de un automóvil de alquiler usa el vehículo libremente durante un cierto número de horas al día en el servicio público en el transporte de pasajeros, a cambio de una renta convenida con el dueño del mismo y quedan en su favor las utilidades existentes, entre ellos con tal motivo no puede haber vínculo de trabajo sino de arrendamiento, toda vez que para que exista contrato de trabajo sería preciso que el chofer prestara sus servicios al dueño bajo su dirección y dependencia a cambio de un salario, cosa que no sucede en el caso, sino que, por el contrario, es el chofer quien paga por el uso del vehículo”.

Amparo Directo 6121/59 28/11/1963 Unanimidad 5 votos.

Folio: 18237 Jurisprudencia y Tesis Aisladas - 6a Época AUTOMOVILES DE ALQUILER, RULETEROS. Contrato laboral inexistente. si los dos actores venían trabajando anteriormente en

el mismo automóvil con el hermano de la demandada, también pagando una cantidad fijada o "cuenta" por determinado tiempo de alquiler, se explica lógicamente que la junta llegara a la conclusión de que los actores no eran verdaderos asalariados de la demandada, sino arrendatarios del vehículo que trabajaban en turnos, motivo por el cual se produjo la absolución que contiene el laudo. amparo directo 3468/59. Luis Trejo Galván, 22 de octubre de 1959. 5 votos. ponente: Arturo Martínez Adame. Semanario Judicial de la Federación, sexta Época, volumen xxviii, 5a. parte, p. 13.

Folio: 18238 Jurisprudencia y Tesis Aisladas - 6a época AUTOMOVILES DE ALQUILER RULETEROS. INEXISTENCIA DE CONTRATO DE TRABAJO. la relación obrero-patronal, resulta acreditada cuando sé esta en presencia de una persona que se obliga a prestar un servicio mediante retribución, y de otra que lo recibe, bajo su dirección y dependencia; estas circunstancias que caracterizan al contrato de trabajo no se advierten cuando un chofer trabaja en un vehículo de alquiler, propiedad de otra persona determinada, si resulta un hecho no controvertido, que se desprende de la confusión del actor, que el demandado entregaba un vehículo de alquiler al chofer para que lo trabajara y que de las ganancias obtenidas se quedara con un porcentaje convenido entre el chofer y el dueño del automóvil. no es prueba de la existencia de un contrato laboral el solo hecho de que el obrero trabaje utilizando un vehículo propiedad de determinada persona, ya que el carácter de propietario de un bien no determina el de patrón. amparo directo 5220/57. Antonio Duarte., 3 de diciembre de 1958. unanimidad de 4 votos. ponente: Ángel González de la Vega. Semanario Judicial de la Federación, Sexta Época, volumen XVIII , 5a. parte, p. 9.

Folio: 18236 Jurisprudencia y Tesis Aisladas - 6a época AUTOMOVILES DE ALQUILER, EL ACTOR NO PUDO SER TRABAJADOR de la demandada si fue demostrado por esta su carácter de arrendatario del vehículo de alquiler que manejo aquel. Amparo Directo 3818/58. José Pacheco Pérez. 2 de julio de 1959. unanimidad de 4 votos. ponente: Ángel Carvajal. Semanario Judicial de la Federación Sexta Época, volumen xxv, 5a. parte, p. 30.

Folio: 23742 Jurisprudencia y Tesis Aisladas - 7a época AUTOMOVILES DE ALQUILER , CONTRATO LABORAL INEXISTENTE. si el actor no tenía un salario fijo precisado de antemano, ni prestaba un servicio personal al demandado, ni trabajaba bajo su dirección y dependencia, sino que el demandado le arrendaba el carro diariamente y por una cantidad fija para que el actor prestase con él sus servicios al público y una vez pagado el arrendamiento obtuviera para sí el excedente de lo producido durante el día, no puede estimarse el existente, como un contrato de trabajo sino que en el caso se trata de un contrato de arrendamiento del vehículo destinado a "ruletero". en estas condiciones, no son laboralmente procedentes ninguna de las acciones que el actor ejerció y, por lo tanto, la responsable estaba en la obligación constitucional y legal de absolver al demandado, puesto que la ley federal del trabajo solo tiene aplicación, de acuerdo con él artículo 123 constitucional, cuando exista un contrato de trabajo. amparo directo 6648/57. Antonio Aguilar López 16 de octubre de 1959. unanimidad de 4 votos. ponente: Ángel González de la Vega Semanario Judicial de la Federación, Sexta Época , volumen XXVIII, 5a. parte, p. 12.

Folio: 12159 Jurisprudencia y Tesis Aisladas - 5a Época, CUANDO NO SON TRABAJADORES. NEGADA LA RELACION DE TRABAJO POR LOS DEMANDADOS, Corresponía a los chóferes actores demostrar su existencia; y si estos no probaron tal relación contractual, y además, uno de los demandados acreditó fehacientemente que el contrato que lo ligo a los actores fue de naturaleza civil, pues se trataba de un contrato de arrendamiento del vehículo ya que no había dirección técnica ni salario, y los actores pagaban un precio por dicho arrendamiento y compraban directamente el combustible que requería el funcionamiento del vehículo en tales condiciones, la junta responsable obró legalmente al dictar un laudo absolutorio. amparo directo en materia de trabajo 2001/84. Santillán Carlos 6 de mayo de 1955, unanimidad de 5 votos. Seminario Judicial de la Federación Quinta Época tomo cxxiv, p. 627.

El propietario del vehículo, no es el patrón del chofer, por que solo es la persona que le facilita la herramienta para trabajar de acuerdo con el siguiente criterio:

Folio: 3245 Jurisprudencia y Tesis Aisladas - 5a Época , EL ALQUILER DE CARROS, PARA EXPLOTARLOS, NO ES CONTRATO DE TRABAJO. si los testigos dijeron que el demandado había proporcionado un carro para que el actor lo explotara por su cuenta, entregando al propietario del vehículo setenta y cinco por ciento de las utilidades, es claro que esto no acredita necesariamente la existencia de un contrato de trabajo. amparo directo en materia de trabajo 1142/45, Astorga Enrique, 29 de junio de 1945, unanimidad de 5 votos. Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época, Tomo XXXIV, p. 2790. |

Folio: 3241 Jurisprudencia y Tesis Aisladas - 5a Época DE RULETEO. INEXISTENCIA DE CONTRATO DE TRABAJO. si en autos se encuentra probado que el actor manejaba un carro propiedad del demandado; que dicho Vehículo tenía instalado un taxímetro que al entregar diariamente el vehículo no se checaban las dejadas que había hecho, porque era convencional la entrega del dinero que se reunía en el trabajo durante el día que no se fijaba al actor cantidad mínima para su entrega y que cuando el carro no trabajaba el actor no recibía ninguna cantidad del demandado, es de concluirse que dicho actor no recibía salario alguno de la parte demandada a cambio de los servicios prestados a la misma, elemento esencial del contrato de trabajo, y por consiguiente resulta inconcuso que ante estas circunstancias, se esta en presencia de un contrato de arrendamiento. amparo directo 4423/56. Rodolfo Hernández Luna. 9 de mayo de 1957. 5 votos. ponente: Agapito Pozo. Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época, tomo CXXXII, P. 279.

Estimamos que las tesis anteriores estipulan que no existe la relación entre el trabajador (taxista) y el propietario del vehículo, puesto que convierte al trabajador en arrendatario del automóvil, pagándole al propietario una cantidad fija diariamente por el uso.

Como hemos visto, la relación que hay entre el chofer y el propietario del vehículo es de arrendamiento, a razón de que el propietario alquila al chofer, una herramienta de trabajo, más no está bajo el mandato del propietario, quien no le paga por usar el carro es todo lo contrario.

Es interesante destacar que la relación de trabajo surge cuando una persona aborda el vehículo de alquiler, por el simple hecho de que existe un poder jurídico de mando por parte de pasajero correlativo a un deber de obediencia por parte del chofer que presta el servicio.

Se trata entonces de un trabajo subordinado o dependiente y, en este caso, se establece una relación entre el empleador, que paga y da las órdenes, y el trabajador, el cual es un subordinado, que ejecuta y obedece, a cambio de una remuneración.

Por lo anterior, los chóferes de taxis y microbús son trabajadores, debido a que la relación laboral se da en el momento, en que sus unidades son abordadas por el público usuario, quien ordena y genera el salario del chofer cuando le paga por sus servicios.

Durante mucho tiempo ha prevalecido una definición abstracta y rígida del Derecho del Trabajo como un Derecho que regula las relaciones individuales y colectivas entre dos partes consideradas como iguales y simétricas.

Esta definición, desprecia el contenido particular de estas relaciones, que son relaciones de desigualdad. y demasiado estáticas, por que no se toma en cuenta el dinamismo interno de dichas relaciones

El Derecho del Trabajo no puede ignorar a los trabajadores y a las profundas transformaciones operadas en su conducta en función de las modificaciones de la vida económica.

Por ello se debe, reconsiderar las relaciones entre los permisionarios o concesionarios y los chóferes de taxis y microbuses para que formen parte del ordenamiento jurídico; de este modo, adquieran un nuevo contenido y regulación.

Sin correr el riesgo de olvidar alguna situación o no abarcar todas las actividades, dejando inconclusa la solución al problema, como ha sucedido con los salarios mínimos profesionales, que ni son todos los que están ni están todos los que son.

Hasta ahora los pactos colectivos han hecho lo propio a fin de fijar las condiciones específicas de trabajo que se demandan, dada la naturaleza del servicio que se presta, en cuanto a circunstancias de tiempo, modo, lugar y sistemas de trabajo. Por ejemplo, el trabajo de plataformas en Petróleos

Mexicanos que acumulan sus descansos y en algunos casos los pagos se hacen directamente a sus familias.

Es frecuente que al hacer una reclamación los chóferes de taxis y microbuses al dueño del vehículo no surta efectos, por existir una especie de arrendamiento respecto a la herramienta de trabajo (vehículo) y la inexistencia del vínculo de trabajo,

Para defenderlos de tales injusticias, el legislador los incluyo en la Ley Federal del Trabajo, bajo el rubro de trabajadores del auto transporte pero no se encuentran debidamente protegidos, ya que la simple aplicación de la ley no es suficiente, dada la forma especial en que se presta este servicio.

CAPITULO V PROPUESTAS DE REFORMAS AL ARTÍCULO 256 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

5.1 TEXTO ACTUAL.

Antes de la Ley Federal del Trabajo de 1970, se discutió si los servicios que prestaban los trabajadores de los auto transportes debían regirse por las disposiciones del Código Civil o, si por el contrario, debían estar protegidos por la Ley Federal del Trabajo.

La realidad social hizo que la Suprema Corte de Justicia de la Nación tomara el rumbo acertado en 1936, mediante una sabia ejecutoria: "...el automóvil es una máquina destinada a una actividad productiva, para la que se necesita emplear una unidad humana, que es el trabajo".¹⁰²

La Ley de 1970 incorporó al Título de los Trabajos Especiales, el de los auto transportes. El artículo 256 de la ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

"Las relaciones entre los chóferes, conductores, operadores, cobradores y demás trabajadores que prestan servicios a bordo de un auto transporte de servicio público, de pasajeros, de carga o mixtos, foráneos o urbanos, tales como autobuses, camiones, camionetas o automóviles, y los propietarios o permisionarios de los vehículos, son relaciones de trabajo y quedan sujetos a las disposiciones de este capítulo.

"La estipulación que en cualquier forma desvirtué lo dispuesto en el párrafo anterior, no procede ningún efecto legal ni impiden el ejercicio de los derechos que derivan de los servicios prestados."

Este precepto concede la protección del estatuto laboral para los trabajadores de los auto transportes, sin ninguna distinción: en el transporte

¹⁰² Dávalos José, "Tópicos Laborales" p.350

federal de pasajeros y de carga, es decir, el trabajo que se realiza en las, carreteras, en el transporte urbano, de pasajeros (en taxis y microbuses) y de carga .

“Para muchos trabajadores del volante todo pasa en una infinita monotonía, y ninguna mejoría en su modo de vivir. Son personas que muchas veces no se les respetan los derechos que les corresponden.”¹⁰³

Con mucha frecuencia la relación del taxista con el permisionario del vehículo aparecen en como un contrato de arrendamiento civil, si el taxista somete cualquier conflicto, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. Se da cuenta que no está protegido por la Ley Federal del Trabajo

Sin embargo, a pesar de la importancia que ha adquirido esta industria en el ámbito laboral, encontramos lagunas que nos exige reformar parte del Capítulo VI del Título Sexto que se refiere a trabajos especiales de la Ley Federal del Trabajo.

Así encontramos que en los artículos 256, no definen quien es la persona que asume la responsabilidad de empleador ante los trabajadores, marcando en forma indistinta esta relación con el propietario de la unidad de transporte o el concesionario o permisionario, sin considerar que los propietarios no siempre mantienen una relación mercantil con el permisionario, lo que permite a éste en ocasiones deslindarse de su responsabilidad y adjudicarla al propietario de la unidad dejando al trabajador en situación difícil ante un proceso más complejo de definición de responsabilidades.

5.2 PROPUESTA DE REFORMA.

La transición mexicana y el cambio en el andamiaje político y jurídico que conlleva, ponen ante nuestros ojos la necesidad imperiosa de transformar el universo laboral. El ejercicio de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores reclama una revisión profunda de las normas del trabajo vigentes con

¹⁰³ Dávalos José, “derecho Individual del Trabajo” Op. Cit. p. 240

el objeto de hacerlas compatibles con la creciente competencia e integración económica mundial.

Deben ir aparejados con una acción legislativa que ponga término al régimen laboral prevaleciente para la verdadera modernización de las relaciones laborales.

Por ello proponemos la siguiente reforma del artículo 256 de la Ley Federal del Trabajo:

“Artículo 256. Las relaciones entre los chóferes, conductores, operadores, cobradores y demás trabajadores que presten servicios a bordo de auto transportes de servicio público, de pasajeros, de carga o mixtos, foráneos o urbanos, tales como autobuses, camiones, camionetas o automóviles y los propietarios o permisionarios de los vehículos, **con el que exista subordinación son relaciones de trabajo** y quedan sujetas a las disposiciones de este capítulo.

“La relación de trabajo se establecerá entre el trabajador y el patrón, en el entendido que el patrón será aquél con el que el trabajador tenga una relación de subordinación pudiendo ser éste el propietario o en su caso el concesionario o permisionario del vehículo.

“La estipulación que en cualquier forma desvirtúe lo dispuesto en el párrafo anterior, no produce ningún efecto legal ni impide el ejercicio de los derechos que deriven de los servicios prestados.”

No obstante, para ser exitoso, este cambio en el modelo laboral debe sustentarse en la equidad y la justicia social para los trabajadores.

La transformación que proponemos es con el fin de democratizar y fortalecer las relaciones de trabajo de los trabajadores, los chóferes de taxis y microbús, definiendo la subordinación del trabajador como base para reforzar los derechos y obligaciones de trabajadores y empleadores y su relación con los usuarios y otras autoridades.

Nuestra propuesta reconoce que las condiciones en que se da esta relación han cambiado sensiblemente en los últimos 30 años, desde que fue promulgada la Ley Federal de Trabajo en vigor.

La propuesta de reforma al artículo 256 de la Ley Federal del Trabajo que presentamos se inspira, en lo mejor del derecho social mexicano, "...cuyos principales tratadistas han concebido el derecho del trabajo como el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones laborales..."¹⁰⁴

Ello explica por qué nuestra propuesta conserva el carácter tutelar de la ley en favor del trabajador y los principios que le dan sustento.

La reforma busca atender los intereses fundamentales de los trabajadores Sin un cambio de las actuales reglas del juego en el escenario laboral, los intereses de los trabajadores quedarán excluidos a la hora de tomar decisiones fundamentales que pueden afectarlos en el ámbito internacional, nacional, regional, sectorial o local como hasta hoy ha ocurrido.

La propuesta, trata de impulsar una transformación sustancial en el modelo de las relaciones laborales, de los chóferes de taxis y microbuses considerando tres puntos principales :

En primer lugar, el alcance real de la protección de los intereses de los chóferes de taxis y microbuses ya no dependa de una relación de trabajo simulada o arrendamiento de vehículo automotriz, sino de la vigencia del principio de legalidad, de la plena ciudadanía de los trabajadores y de la justa retribución de un salario real para que los trabajadores de taxis y microbuses gocen de las atribuciones políticas, jurídicas y técnicas adecuadas al desempeño de sus funciones en la resolución de conflictos de intereses contrapuestos, como es la esencia del capital y el trabajo.

¹⁰⁴ Cantón Moller Miguel. Op. Cit p. 69

En segundo término, la necesidad de adaptar una evolución en las condiciones de trabajo, ofreciendo todas las oportunidades de un empleo digno y a los cambios de los mercados sin afectar los derechos fundamentales de los trabajadores, como la estabilidad en el empleo, y garantizando un reparto justo de sacrificios y beneficios.

Finalmente, perseguimos configurar un modelo incluyente de relaciones laborales, de los chóferes de taxis y microbuses, sobre la base del respeto a los derechos de los trabajadores; la promoción bilateral de la modernización productiva y el reparto justo de sus resultados por medio de una justa repartición del dinero obtenido por el trabajador durante el día ; así como el goce pleno, garantizar su estabilidad laboral y la ampliación de los derechos

Para que los chóferes tengan una forma de protegerse, al poder demandar sin ningún temor laboralmente, se deben establecer de Sociedades Anónimas por ruta, para asegurar un salario a los chóferes y con ello surja la relación laboral.

La reforma laboral que proponemos corresponde a la profunda transformación en la que se halla inmersa nuestra sociedad para ser compatible con el desarrollo económico y la justicia social.

Para suprimir las limitaciones que hoy tienen los chóferes de auto transporte, en particular los chóferes de taxis y microbuses, creando un modelo que considere el reconocimiento de derechos

En virtud del ejercicio cabal de los derechos individuales, la obtención de un salario remunerador, la reducción de la jornada de trabajo, el acceso a condiciones laborales que garanticen la integridad de los trabajadores, y la estabilidad en el empleo.

El trabajo es un derecho humano universal y un deber social inalienable, intransferible e irrenunciable. No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades, dignidad de quien lo presta así como el reconocimiento a la diferencia

entre hombres y mujeres y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico digno para el o la trabajadora y sus dependientes.

La iniciativa pretende un salario suficiente para cubrir las necesidades básicas de los chóferes y sus familias y la estabilidad en el empleo, principio característico de la legislación mexicana.

Para ejemplificar la magnitud del fenómeno y lo vulnerable para los chóferes de taxis y microbuses, conviene señalar que, si por alguna circunstancia el chofer no puede ir por el vehículo un día, cuando se presenta al día siguiente de su falta, el permisionario del vehículo no permite al chofer trabajar el vehículo y se lo da a otra persona que le asegure un ingreso diario, por ello la estabilidad del trabajo se menoscaba por las prácticas deshonestas de los permisionarios.

Su inexistencia pondría en tela de juicio el ejercicio de todos los derechos consagrados en la legislación.

Se proponen medidas que tienden a mejorar la situación jurídica del trabajador y brindar solución a preocupaciones que los principales actores del universo laboral han señalado como susceptibles de ser consideradas en la Ley.

Así, se precisa que las responsabilidades patronales corresponden a quienes realmente reciben en forma permanente los servicios del trabajador, independientemente de quienes, de manera formal, aparezcan como patrones o receptores de esos servicios, sin eximir a éstos de su responsabilidad solidaria.

En nuestra propuesta existen varios elementos que configuran, desde las condiciones de trabajo y de vida, una nueva norma para la convivencia civilizada entre los factores de la producción, teniendo por objeto ampliar sus derechos laborales y dar certeza jurídica a su relación de trabajo.

La iniciativa plantea, que el salario se deberá estipular tomando como base el costo de la vida, y de la cantidad generada de dinero diario, estipulándose un porcentaje del 70%, como cuenta para el patrón y del 30% como concepto de

salario, para cubrir las necesidades del chofer y su familia, creando con ello una subordinación entre chofer y el propietario del vehículo.

La razón estriba en que el trabajo realizado por los chóferes de taxis y microbuses no corresponde con las nuevas relaciones económicas y sociales que se han ampliado y desarrollado actualmente, en virtud de que dichas relaciones tienen hoy un grado de complejidad que es necesario considerar en las nuevas disposiciones laborales que garanticen al chofer de taxi o microbús la justa retribución de su trabajo, así como el otorgamiento efectivo de las prestaciones y derechos individuales derivados de la relación laboral.

Por esto proponemos que la relación laboral la defina la existencia de subordinación, para que en el caso de un conflicto laboral el trabajador tenga mayor protección, dado que si existe relación mercantil entre el propietario y el permisionario, la empresa y sus representantes serán los responsables y si no existe esa relación, el concesionario o permisionario tendrá que responder ante los trabajadores.

CONCLUSIONES

1. El trabajo es un derecho humano universal y un deber social, debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico digno para el o la trabajadora y sus dependientes. El trabajo como es, un derecho y un deber social, no puede quedar discriminado, y debe ser objeto de una planificación; sólo así podía garantizarse para la mayor parte de los hombres un derecho al trabajo,

2. El derecho al trabajo no puede entenderse como derecho a un empleo, ni tampoco como un derecho de todo desempleado a encontrar ocupación sino, como el de favorecer una situación en la que le sea sencillo hallar trabajo a la mayoría de la población o, todavía mejor, como el reconocimiento de que la sociedad y su gobierno deben esforzarse porque tal condición sea un hecho por que le otorga al particular la posibilidad jurídica de participar directamente en la creación de nuevas leyes destinadas, en este caso, a promover la creación de empleos y la organización social para el trabajo.

3. En la época actual es necesario que la relación de trabajo, sea capaz de articular nuevas condiciones sociales que permita un crecimiento sostenido con beneficio para todos los trabajadores existiendo para lograrlo varios elementos que configuran, desde las condiciones de trabajo y de vida, una nueva norma para la convivencia entre los factores de la producción

4. El trabajo, debe estar protegido por la norma representada en la ley, tanto para alcanzarlo como para realizarlo, a fin de dar protección y tutela consubstancial a todo hombre-trabajador. Por otra parte no pueden alterarse, en perjuicio de los trabajadores.

5. La realidad de los hechos es que los trabajos especiales deben de operar sólo como excepción a las condiciones generales de trabajo, no debe pensarse que el Derecho especial constituye un régimen jurídico privilegiado. Por el contrario, la tendencia es sustraer a determinadas categorías de sujetos a las reglas generales, a veces perjudican al trabajador.

6. Así encontramos que en el artículo 256 no definen quien es la persona que asume la responsabilidad de empleador ante los trabajadores, marcando en forma indistinta esta relación con el propietario de la unidad de transporte o el concesionario o permisionario, lo que permite a éste en ocasiones deslindarse de su responsabilidad y dejando al trabajador indefenso y con toda la responsabilidad. Por esto proponemos que la relación laboral la defina la existencia de subordinación, para que en el caso de un conflicto laboral el trabajador tenga mayor protección, y el concesionario o permisionario tenga que responder ante el trabajador.

7. La iniciativa respeta escrupulosamente la estabilidad en el empleo, principio característico de la legislación mexicana, se proponen medidas que tienden a mejorar la situación jurídica del trabajador y brindar solución a preocupaciones que los principales actores del universo laboral han señalado como susceptibles de ser consideradas en la Ley.

8. Nuestra preocupación por mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los chóferes de taxi y microbús nos llevó a formular un conjunto de propuestas para establecer una relación laboral que busca mejorar los ingresos económicos para la satisfacción de las necesidades de los chóferes y sus familias.

BIBLIOGRAFÍA.

- Academia Nacional de Historia y geografía, "Como Nació la ley Federal del Trabajo," Volumen V, Serie de Divulgación Cultural, México, 1956
- Alonso García Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Editorial Bosch. Barcelona 1964.
- Alonso Olea, Manuel, Derecho del trabajo, Madrid, Universidad Complutense de Madrid, 1981
- Álvarez del Castillo Enrique. Los Derechos Sociales del pueblo mexicano. Editorial Porrúa. México 1980.
- Borrell Navarro Miguel, "Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo," México, Editorial Sista, 1994,
- Borrajo Dacru. Estudios jurídicos de prevención social. Editorial Aguilar. España 1975
- Briceño Ruiz Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla. México 1996.
- Burgoa Horjel. Garantías Individuales. Editorial porrúa. México.
- Cabellas Guillermo. Compendio de derecho laboral. Bibliografía Omeba. Tomo I. 1970.
- Carmerlinck y Lión. Derecho del Trabajo. Editorial Aguilar, España. 1972.
- Costeña Jesús. Tratado de Derecho obrero. Editorial Jaris. Segunda Edición. México 1980.
- Cue Gánovas Agustín; "Historia Social y Económica de México. 1521-1854", 3° edición. Editorial Trillas, México, 1976,

- Dávalos José, "Derecho Individual del Trabajo", Editorial porrúa, México, 2000,
- Dávalos José; "Un nuevo artículo 123", 3° edición, Editorial porrúa, México, 1999
- De Buen Nestor. Derecho del Trabajo. Editorial porrúa. México 2002.
- De la Cueva Mario. Derecho mexicano del Trabajo. Editorial porrúa. Tomo I. México .1960
- De Pozzo Juan, "Manual Teórico Práctico del Trabajo", Buenos Aires, Editorial Alfa, 1967, p. 155.
- Derecho Sindical de la OTI, Normas y Procedimientos, Oficina Internacional del Trabajo en Ginebra, 1993,
- Despontin Luisa. La técnica en el Derecho del trabajo. Editorial claridad. Buenos Aires. 1945.
- Deveali Mario L."El Derecho del Trabajo," Tomo I Buenos Aires, Editorial Astrea, 1983,
- Farias Roberto. Las Instituciones Sociales. Tomo V. Editorial Hispano europea. España 1995.
- Ferrari Costa. El concepto de subordinación. Editorial buenos Aires. 1963.
- Fix-Zamudio Héctor. Constitución y proceso civil. Instituto de investigaciones jurídicas. UNAM. México. 1974.
- Gallart Folch Alejandro. Derecho Español del Trabajo. Editorial labor. España. 1955.
- García Abellan. Introducción al derecho sindical. Editorial Aguilar. España. 1970.
- García Maynes Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Editorial porrúa. México 2002.

- Garrido Ramón Allena. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Oxford. México. 1999.
- Henoch Aguiar. Hechos y actos jurídicos, editorial abeledo. España.1952.
- Hernando Herrera. Fundamentos para la historia del pensamiento económico, editorial Lamus. México 1996.
- Meléndez León Gorge, "La Unificación del Sistema de Justicia Laboral", México, Editorial porrúa, 2000.
- Palacios Alfredo. El nuevo derecho. Tercera edición. Editorial claridad. Buenos Aires 1970.
- Santos Azuela Héctor; "Derecho del Trabajo", Editorial McGraw Hill, México, 1999
- Sierra Rojas Andrés. Historia de las ideas e instituciones políticas. Segunda edición. Editorial porrúa. México 1992.
- Trueba Urbina Alberto, El Artículo 123", México, Editorial Porrúa, 1970,
- Trueba Urbina. "Nuevo Derecho Administrativo Mexicano del Trabajo" Tomo I, México; Editorial Porrúa, 1980,

LEGISLACIÓN

- “Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”. Editorial Porrúa, México 2003
- “Ley Federal del Trabajo”, Editorial, Porrúa, México 2003
- “Ley Federal del Trabajo Comentada”, Editorial Esfinge, México 2002.
- “Reglamento de Tránsito del Estado de Baja California ”, México 2003.
- “Reglamento de Tránsito del Estado de Chiapas” México 2003.
- “Reglamento de Tránsito del Distrito Federal” México 2003.
- “Reglamento de Tránsito del Estado de Durango” México 2003.
- “Reglamento de Tránsito del Estado de México” México 2003.
- “Reglamento de Tránsito del Estado de Zacatecas” México 2003.