

EL ÁMBITO DE APLICACION PERSONAL DE LAS NORMAS DE DERECHO DEL TRABAJO

por *Alfredo SANCHEZ ALVARADO*
Profesor Universitario de Derecho del Trabajo
(México)

Llevar a cabo una modesta investigación sobre el ámbito de aplicación personal del Derecho del trabajo debe resultar difícil o sencillo, según pretendamos integrar nuestra disciplina, como antaño, con un espíritu conservador, o bien con el carácter dinámico, progresista que en todas las instituciones del Derecho del trabajo se manifiesta.

Efectivamente, el Derecho del trabajo nace como un Derecho industrial, aplicándose sus normas privativamente a los trabajadores manuales de la industria; llámase también legislación industrial; Derecho obrero, justificando que en aquellos ayer resultara limitado su significado, como su campo de aplicación.

Pero en nuestros días resulta equivocado sostener el criterio limitativo que imperó, ya que el Derecho del trabajo ha evolucionado con tanta celeridad que cualquier individuo puede ser sujeto del Derecho del trabajo. En México, todavía Castorena (1) pretende conservar la tónica impresa en los albores de la disciplina, careciendo de seguidores, porque él mismo se ha convencido de que el ámbito se ha extendido de tal forma que resulta atrevido hablar sólo de un Derecho obrero.

El Derecho del trabajo indudablemente posee un campo más amplio, en el cual se aplican sus instituciones; el solo hecho de detenerse en el ámbito personal es bastante para concluir que todo lo imaginado pertenece al pasado. Actualmente pueden ser sujetos del Derecho del trabajo: abogados, ingenieros, médicos, arquitectos, contadores, químicos, economistas, gerentes, directores, administradores, agentes de ventas, empleados, pilotos, jornaleros, artesanos, artistas, toreros, obreros, domésticos, burócratas, etc.

Tratar de precisar el ámbito de aplicación personal del Derecho del trabajo implica determinar quiénes son los sujetos del Derecho del trabajo.

Tradicionalmente se considera como sujeto a uno de los elementos generadores de

(1) J. J. CASTORENA trata de justificar la denominación a la disciplina «Derecho obrero», por su origen histórico, y diciendo que por obreros debemos entender a todo aquel que realiza una obra: *Manual de Derecho obrero*.

la relación jurídica; queremos decir que son imprescindibles el pretensor y el obligado, comúnmente conocidos como sujeto activo y sujeto pasivo, respectivamente.

Son sujetos del Derecho del trabajo todas aquellas personas que concurren en la relación jurídico-laboral, sean prestadores del servicio, o bien como recibidores o beneficiarios del mismo.

En el Derecho mexicano del trabajo encontramos dos tesis referentes a las relaciones jurídico-laborales; a saber: relaciones jurídicas individuales y relaciones jurídicas colectivas.

En la relación jurídica individual concurren los que reciben y los que prestan el servicio en forma directa e inmediata; en cambio, en la relación jurídico-colectiva los sujetos se encargan de la fijación de las bases sobre las cuales prestarán sus servicios los sujetos de la relación jurídico-individual.

En consecuencia, en la relación jurídica individual concurren: a) El que presta el servicio personalmente, identificado casi en forma unánime como «el trabajador»; y b) El que recibe el servicio, al que se conoce como «el patrón»; denominaciones que, de acuerdo con el tradicionalismo jurídico mexicano, han predominado hasta nuestros días. A pesar de ello, y a efecto de atemperar el antagonismo de clases, en la Organización Internacional del Trabajo se les llama empleado y empleador, identificándoles en algunas legislaciones como prestadores de servicios y dadores de servicios respectivamente. Nosotros, utilizando la nomenclatura de la ley Federal del trabajo mexicano, llamaremos «trabajador» al que presta el servicio, y «patrón», al que lo reciba o se beneficie con él.

En la relación jurídico-colectiva siempre, necesariamente, a nombre del grupo de trabajadores que prestan el servicio, participa una Asociación profesional debidamente acreditada ante la autoridad del trabajo, que puede denominarse Sindicato de Trabajadores, Alianza Sindical de Trabajadores, Asociación Sindical de Trabajadores, Liga de Resistencia de Trabajadores, etc.

Por parte del que recibe o se beneficia con el servicio pueden concurrir: a) Una persona física, llamada patrón o empresario. b) Una persona jurídico-colectiva, que puede constituir una Empresa, debidamente registrada; y c) Una Asociación profesional de patronos o empresarios que formen un Sindicato Patronal. Sólo que, insistimos, los sujetos que representan a quienes prestan el servicio y a los que lo reciben se limitarán a fijar las condiciones o bases sobre las cuales laborarán los sujetos del Derecho individual del trabajo.

En el presente opúsculo sólo nos ocuparemos de los sujetos de la relación jurídica individual, a los que seguiremos denominando trabajador y patrón.

Concepto de trabajador

Aceptamos el término genérico «trabajador» como aquel que presta el servicio, debiendo quedar incluidas en el género las especies: obrero, empleado, doméstico, artesano, agente de comercio, jornalero, empleado de confianza, alto empleado de confianza, profesionista, en ciertos casos, etc. Trabajador es la persona que presta servi-

cio a otra, sea material o intelectual; el servicio puede ser obtenido con ánimo de lucro o no, pero necesariamente proporcionará una satisfacción a aquel que lo utiliza.

La doctrina identifica al trabajador de distintas formas:

Ernesto Krotoschin (2) nos señala ciertos caracteres distintivos del trabajador, y son los siguientes: «Trabajador es la persona física que libremente presta a otra un servicio mediante una relación de coordinación y en forma dependiente.» El mismo autor nos dice: «Es trabajador dependiente quien personalmente presta trabajo a otro, llamado patrón, mediante una relación jurídica por la cual el trabajador por su propia voluntad o albedrío de prestar el servicio, concurriendo o discutiendo en un plano de igualdad las condiciones en que preste el servicio...», «... pero el servicio se debe prestar en forma dependiente; es decir, jurídicamente el trabajador o prestador del servicio estará sujeto a las órdenes del patrón o empresario.»

La definición que antecede estimamos que resulta demasiado amplia, con la observación de que se utilizan términos que requieren un conocimiento previo, lo que lleva a confusiones a los que no estamos acostumbrados al manejo de estos tecnicismos.

G. Chacón y E. Pérez Botija (3) nos dicen: «Trabajadores son las personas que libremente, y en virtud de un contrato, prestan a otra con carácter profesional servicios a cambio de un salario, o quienes prestan trabajo dependiente por cuenta ajena.»

El anterior juicio no nos satisface en virtud de que los autores nos obligan a tener conceptos precisos sobre «contrato», «salario», aunado a que por su amplitud es difícil de retener.

L. Barassi (4) nos define al trabajador: «Trabajador es quien pone sus propias energías de trabajo a disposición de otro, sobre la base de un contrato que lo inserta en la organización denominada por el empresario.»

Lo que antecede requiere de una explicación previa sobre ideas que se contienen y la precisión del término «contrato».

A. Ruprecht (5) dice: «Por trabajador debe entenderse a quien coopera en la producción de fines económicos de algún modo interesante al bien social.»

No aceptamos el pensamiento anterior, en virtud de que el mismo tiene un alcance restringido, ya que la práctica nos demuestra que el trabajador no necesariamente coopera en la producción con fines económicos, y en ciertos casos el servicio que se presta resulta intrascendente para la colectividad.

A. Madrid (6) establece: «Sujeto del Derecho laboral es toda persona natural o jurídica, en cuanto a su actividad, encaminada a la producción o fomento de valores económicos.»

Esta concepción no nos satisface porque induce a confusión, dado el alcance de los términos en que se expone y porque sólo cierta actividad del sujeto está encausada a la producción y fomento de valores económicos, como ya lo observamos.

(2) E. KROTOSCHIN: *Tratado práctico de Derecho del trabajo*.

(3) G. BAYÓN CHACÓN y E. PÉREZ BOTIJA: *Manual de Derecho del trabajo*.

(4) L. BARASSI: *Tratado de Derecho del trabajo*.

(5) A. J. RUPRECHT: *Contrato de trabajo*.

(6) A. MADRID: *Derecho laboral español*.

W. Kaskel y H. Dersch (7) sostienen: «Es trabajador quien se halla en una relación de trabajo dependiente de carácter privado voluntariamente contraída con otra persona.»

Tampoco aceptamos este concepto porque los autores utilizan un término equívoco, como es «relación de trabajo dependiente», que indudablemente induce a error, máxime que hasta la fecha los autores aún no se han puesto de acuerdo sobre la relación de trabajo dependiente de carácter privado... No la admitimos porque en el Derecho mexicano «el Estado es patrón», y la relación que se genera entre servidor público y Estado necesariamente es pública.

En México, la ley Federal del trabajo consigna: «Trabajador es toda persona que preste a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo.»

El concepto que antecede se ha criticado, diciéndose que para entender lo que es un trabajador se debe conocer previamente qué es un contrato de trabajo. La crítica nos parece injusta si partimos de la base que se trata de una definición legal que el legislador ha insertado en el ordenamiento positivo para el mejor entendimiento de los alcances, entendimiento y aplicación de la materia; sobre todo cuando se debe partir de que la base, la piedra angular o punto de partida para aplicar el Derecho del trabajo es precisamente el contrato de trabajo, y así es; todas las prestaciones de servicios que queden vinculadas por un contrato de trabajo estarán comprendidas dentro del ámbito del Derecho laboral. Ahora bien: resulta más inteligible para un lego el pensamiento expuesto por el legislador de 1931, el que fácilmente se auxiliará de conceptos que en el propio cuerpo legal se contienen, sin considerar un precepto aislado, prescindiendo de la doctrina, que no en todos los casos resulta lo suficientemente clara.

La noción de trabajador contenida en la ley Federal del trabajo (art. 30) tiene como antecedente a las diversas leyes expedidas por los Estados (8) hasta antes de la federalización, reglamentarias del artículo 123 constitucional, desconociendo las causas por las cuales la mayoría de los autores como J. Jesús Castorena y Mario de la Cueva las pasan por alto (9) cuando constituyen el antecedente más inmediato y directo de nuestras instituciones laborales; así, en el Derecho patrio, encontramos el origen de conceptos, instituciones, etc.

Para mayor claridad consideramos necesario hacer mención de juicios conexos como son: «trabajo», contrato de trabajo», «trabajador».

A) *Código del trabajo del Estado de Yucatán* (10). Contiene un doble conocimiento, que por su trascendencia a continuación transcribimos (11):

«Art. 1.º El contrato es todo convenio por el cual un obrero se obliga a trabajar bajo la autoridad, dirección y vigilancia de un patrono mediante

(7) W. KASKEL y H. DERSCH: *Derecho del trabajo*.

(8) Se conocen hasta cuarenta actos legislativos, dentro de los cuales se cuentan leyes de trabajo muy completas.

(9) Estos autores al referirse a los sujetos del Derecho del trabajo, dejan de invocarlos.

(10) Promulgado en la ciudad de Mérida el 28 de julio de 1917.

(11) La Constitucionalidad de este Código es muy discutible.

una retribución o salario, que se fija en razón del tiempo empleado, de la cantidad o calidad de la obra realizada o de cualesquiera otras bases estipuladas por los contratantes...»

«Art. 4.º Bajo la designación de obreros se comprenden todos los dependientes de comercio, jornaleros, empleados públicos y particulares, domésticos y artesanos, sean maestros, operarios o aprendices, y por último, todos los que están al servicio directo de persona determinada.»

B) *Ley del Trabajo del Estado de Chihuahua* (12). En el último párrafo del artículo 10 se precisaba la concepción de trabajador diciendo:

«... Se entiende por trabajador a todo individuo que como dependiente o subordinado preste sus servicios personales de cualquier naturaleza a cambio de un salario o retribución convenida...» (13).

C) *Ley del Trabajo del Estado de Querétaro* (14). También contiene datos por demás interesantes, diciendo al efecto:

«Art. 2.º Para los efectos de esta ley se entiende por trabajo físico o moral el ejercicio de la actividad humana prestada a alguna personalidad bajo sus órdenes y vigilancia inmediata o mediata a cambio de una retribución en moneda de curso legal mediante el contrato respectivo.»

«Art. 3.º Se titula trabajador a toda persona que presta sus servicios a otra y por la que percibe una retribución pecuniaria, estando a las órdenes y vigilancia inmediata o mediata de la que lo utilice.»

D) *Ley reglamentaria del artículo 123 constitucional del Estado de Hidalgo* (15). Este ordenamiento dispuso en su parte relativa:

«Art. 2.º Para los efectos de esta misma ley, por trabajador se entiende a toda persona que celebra un contrato por el que se obliga a desempeñar una labor material o intelectual mediante una retribución en forma de sueldo o salario...»

E) *Proyecto de ley Federal del trabajo* de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo (16), que contenía conceptos iguales a los que se consignan en nuestro Código laboral vigente:

«Art. 3.º Trabajador es toda persona que preste un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo.»

(12) Promulgada el 5 de julio de 1922.

(13) Este concepto resulta ser de los más claros.

(14) Promulgada el 18 de diciembre de 1923.

(15) Promulgada el 30 de noviembre de 1928.

(16) Presentado por el Ing. PASCUAL ORTIZ RUBIO, presidente constitucional, con fecha 12 de marzo de 1931, que sirvió de base a la ley Federal del trabajo, cuya discusión se inició el 22 de mayo de 1931, en un período extraordinario de sesiones.

«Art. 17. Contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida.»

Con los antecedentes apuntados ya nos encontramos en posibilidad de precisar nuestro concepto sobre trabajador, que concebimos en los siguientes términos:

«Trabajador es toda persona física que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en forma subordinada.»

Explicación a nuestro concepto

1.º Trabajador es el género de todo prestador de servicios, dentro del que pueden quedar comprendidas las especies: obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, profesionista, empleado de confianza, alto empleado de una Empresa, agentes de ventas, artistas, toreros, deportistas profesionales, burócratas, etc.

2.º El que presta el servicio en todo caso debe ser y es una persona física.

3.º La prestación de servicios, indistintamente, puede ser material, intelectual o de ambos géneros, ya que para el Derecho mexicano carece de trascendencia el tipo de labor que se desempeñe, sólo que, dada la amplitud de la legislación laboral mexicana, se aplicará en toda prestación de servicios que se efectúe en condiciones que señalaremos posteriormente.

4.º Debemos entender que no toda prestación de servicios se encuentra regulada por el Derecho del trabajo, sino sólo aquella que reúne ciertas características, o sea aquella prestación de servicios que se realice bajo la subordinación de otra persona, queremos decir que pueden presentarse diversas prestaciones personales de servicios, pero... sólo será aplicable el Estatuto Laboral en el caso de que el servicio se preste en forma subordinada, o expuesto de otra manera, en forma subordinada implica estar a la orden, mando o dominio de otra, o mejor aún, bajo la autoridad de otra persona.

La legislación mexicana de trabajo comprende dentro de su ámbito de aplicación, tanto al trabajador manual como al intelectual, sin discriminación alguna, ya que en la práctica es bastante difícil determinar dónde concluye el trabajo manual y dónde empieza el intelectual; podría decirse que todo trabajo humano requiere tanto de trabajo manual como intelectual.

Concepto de empleado.—En la labor del empleado predomina el esfuerzo intelectual sobre el material. En efecto en algunas legislaciones como la alemana se pretende distinguir la labor de los empleados en relación con el trabajo de los obreros, señalando un Catálogo muy amplio de actividades propias de los empleados y por exclusión las que no se precisan a su favor, se consideran propias de los obreros.

Kaskel y Dersch (17) nos dicen: «Algunas disposiciones hacen diferencia entre empleados y obreros..., pero la legislación alemana no contiene una definición general del concepto de empleado. Sólo algunas leyes fijan el concepto para su propio ámbito

(17) W. KASKEL y H. DERSCH, obra citada.

de validez.» «... se considera como labor del empleado aquel trabajo que exige aplicación de inteligencia que rebasa con mucho el común normal.» También se considera que el empleado está más cerca del empresario, sin estar de acuerdo con este último, porque en una Empresa comercial generalmente laboran empleados en su totalidad y no resulta valedero la proximidad del que presta sus servicios.

En México no existe problema alguno: el «empleado» es una «especie» del género «trabajador», ya que en nuestra legislación no se hace distinción alguna. El artículo 123 constitucional, en su preámbulo y en los párrafos introductorios de los apartados A) y B), que disponen:

«Art. 123. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A) Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo.

B) Entre los poderes de la Unión, los Gobiernos del distrito y de los territorios federales y sus trabajadores.»

Con lo anterior insistimos en nuestro concepto: «Trabajador es toda persona física que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en forma subordinada.» Careciendo de relevancia la distinción entre trabajador y empleado, quedando comprendidos dentro del ámbito personal de aplicación de las normas del Derecho del trabajo cualquier individuo que preste un servicio en forma subordinada, incluyéndose a los servidores públicos.

Obrero.—Tradicionalmente se ha considerado obrero a todo individuo que presta un servicio predominantemente material, en forma subordinada y que por lo general labora en la industria, sin distinción en relación con los demás trabajadores, de acuerdo con el Derecho mexicano.

Jornalero.—Persona que habitualmente realiza labores de tipo material en faenas del campo, al que se paga día por día. El jornalero será una especie dentro del género trabajador cuando preste su servicio bajo la dirección y dependencia de otro; es decir, en forma subordinada.

Empleado.—Especie dentro del género trabajador, que presta un servicio señaladamente intelectual, en forma subordinada; por lo general su actividad la desempeña en oficinas, casas comerciales, etc.

Doméstico.—Es un trabajador de acuerdo con la legislación mexicana, sólo que sujeto a una reglamentación especial, contenida en la propia ley Federal del trabajo, conceptuándosele de la siguiente manera: «Doméstico es el trabajador de uno u otro sexo que desempeñe habitualmente las labores de aseo, asistencia y demás del servicio interior de una casa u otro lugar de residencia o habitación.»

Artesano.—Es la persona que regularmente ejercita un arte u oficio meramente mecánico. El artesano es trabajador cuando su arte u oficio lo desempeña en forma subordinada, señalando como ejemplos: el ebanista, el herrero, el hojalatero, el orfebre, el peletero, etc., que laboran en forma subordinada para un patrón.

Profesionista.—El ejercicio de una profesión liberal es cada día más difícil. El in-

genio del hombre para explotar a sus semejantes se manifiesta inclusive en el profesionista, que resulta explotado, en ocasiones, en forma más humillante que un trabajador no calificado, sea médico, ingeniero, arquitecto, contador, abogado, economista, químico, etc. La socialización de la Medicina y la proliferación de clínicas, hospitales, sanatorios, Compañías constructoras, despachos, bufetes y laboratorios ha sido determinante para la proletarización del profesionista evidente en nuestros días. Cuando el profesionista delega su iniciativa para el desempeño del trabajo en favor de otro, es decir, cuando se subordina, deviene en trabajador y su actividad queda encuadrada dentro del Derecho laboral.

Empleado de confianza.—La labor del empleado de confianza comúnmente está más cerca del empresario o patrón; este tipo de trabajadores generalmente desempeñan labores de dirección, administración, inspección, vigilancia o trabajos personales del patrón, pero sobre su calidad de trabajadores no hay discusión, en virtud de que trabajan bajo la dirección y dependencia de otro.

Alto empleado de una Empresa.—Los funcionarios de una Empresa, sean directores, gerentes, administradores, factores, etc., son otra especie dentro del género trabajadores. Normalmente prestan su servicio en forma subordinada, elemento característico para aplicar el Estatuto Laboral, dado que carecen de iniciativa, dependiendo de los acuerdos del Consejo, Asamblea de socios, etc. Sin desconocer que en ciertos casos el puesto de alto empleado lo desempeña el propietario de la propia Empresa, en cuyo caso no se considerará como trabajador.

Artistas.—Los artistas también se encuentran en la posibilidad de convertirse en trabajadores, sobre todo aquellos que desempeñan papeles principales o secundarios, cuando trabajen en exclusiva para una Compañía o Empresa determinada, a sueldo; en este caso habrán perdido el derecho de seleccionar su papel; es decir, se habrán subordinado.

Toreros.—Los artistas de la fiesta brava se encuentran en la posibilidad de ser trabajadores cuando acepten por contrato torear en exclusiva para una casa o Empresa, quedando a cargo de esta última la confección de carteles, programas, participaciones, selección de encierros, etc. El torero se subordina a quien le contrata en estas condiciones. Por lo que hace a los colaboradores inmediatos o subalternos del matador de toros, picadores, banderilleros y puntilleros, como carecen de iniciativa en todo caso, y están bajo la dirección y dependencia de otro, su prestación de servicios cae dentro del ámbito del Derecho del trabajo.

Deportistas profesionales.—El deporte espectáculo en nuestros días se explota como cualquier otro tipo de diversión, sobre todo en los casos en que se actúa en equipo, como el fútbol, beisbol, basquetbol, frontón, etc., así todos los que participan como profesionales en estos encuentros, están subordinados al Club que los contrata. Los Clubs o Centros incluso se han convertido en Sociedades Anónimas, que les retribuyen de acuerdo con sus facultades, imán de taquilla y demás, imponiéndoles la condición de que actúen en exclusiva para el equipo que les contrata, en estos casos el deportista es un trabajador subordinado al que debe aplicársele el Estatuto Laboral.

Burócratas.—La naturaleza jurídica de la prestación de servicios de los empleados del Estado se discute todavía por los autores. Sin embargo, en México ya se considera

al Estado como patrón, y las bases de la prestación de servicios se encuentran consignadas en el artículo 123 constitucional, apartado B), como garantías sociales, las mismas que han quedado reflejadas en la ley Federal de los trabajadores al servicio del Estado; la prestación subordinada de servicios no se discute en México, dado que son trabajadores.

Lo dicho anteriormente es en apoyo de nuestro concepto: «Trabajador es la persona física que presta un servicio material, intelectual o de ambos géneros en forma subordinada», partiendo siempre, en todo caso, de un criterio eminentemente objetivo, cuando una persona preste un servicio, delegando su iniciativa hacia el que lo recibe, será trabajador, sujeto del Estatuto Laboral. Invocando para el efecto el artículo 123, apartado A).

Concepto de patrón

En los comienzos de las relaciones humanas, patrón tuvo el noble significado de defensor, amparador, etc., habiendo evolucionado en tal forma, que el concepto original de defensa y protección se desnaturalizó, para entenderse, andando el tiempo, como amo y señor, en la esclavitud, primero, y en la servidumbre, después, y no fué sino hasta el Estado liberal-individualista cuando se consideró patrón al burgués, que contrataba los servicios de otro para obtener un beneficio; es decir, cuando se contrataba al que realizaba un trabajo para obtener un lucro o para satisfacer una necesidad.

La ley Federal del trabajo, en el artículo 4.º, primer párrafo, dispone:

«Patrón es toda persona física o moral que emplee el servicio de otra en virtud de un contrato de trabajo.»

La noción de patrón, contenida en el artículo en cuestión, tiene como antecedente diversos ordenamientos legales que reglamentaron el artículo 123 del Código político, considerando como de mayor importancia los siguientes:

Ley del Trabajo del Estado de Michoacán (18), que en su artículo 4.º preceptuaba:

«Se da el nombre de patrono a toda persona física o moral que celebre con otra un contrato de trabajo, verbal o escrito, en el cual se obliga a pagar al trabajador una retribución pecuniaria y siempre que el trabajo deba desempeñarse bajo su dirección o vigilancia, ejercidos por sí o por medio de representante.»

Con la misma línea directriz encontramos el *Código del Trabajo del Estado de Puebla* (19), que estableció:

«Art. 7.º Para los efectos de este Código se entenderá como patrono a la persona, Corporación o Sociedad que contrate para trabajar en su beneficio a otra persona llamada trabajador.»

(18) Promulgada el 10 de septiembre de 1921.

(19) Promulgada el 14 de noviembre de 1921.

Observamos que en este cuerpo legislativo ya se precisa que indistintamente el patrón puede ser una persona física o una persona moral.

El proyecto del primer párrafo del artículo 4.º de la ley Federal del trabajo fué aprobado en sus términos, formando parte de nuestro Derecho positivo, estatuyendo:

«Art. 4.º Patrón es toda persona física o moral que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo.»

El concepto antes invocado se ha criticado bajo el argumento de que se requiere el conocimiento previo de contrato de trabajo para determinar qué es un patrón. No obstante ello, nosotros no somos partícipes de esas observaciones, que resultan infundadas, si partimos de la base de que se trata de una definición legal, expuesta generalmente para legos, puesto que el concepto de contrato se incluye en la propia ley, en el artículo 17, sobre todo si tenemos en cuenta que el contrato de trabajo es la piedra angular o punto de partida de toda la legislación del trabajo; sólo cuando se preste y reciba un servicio en virtud de un contrato de trabajo será aplicable el Estatuto laboral. Es decir, el ámbito de aplicación personal de las normas de Derecho del trabajo se determinará por los sujetos que estén unidos por un contrato de trabajo.

Nuestro concepto

«Patrón es la persona física o jurídico-colectiva (moral) que recibe los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada.»

Al patrón se le identifica como aquel que se beneficia con el servicio, es decir: el sujeto que directa o indirectamente obtiene una ventaja de los servicios que presta el que trabaja en forma subordinada.

Explicación de nuestro concepto

Patrón es el sujeto del Derecho del trabajo que recibe los servicios de otro.

Patrón puede ser una persona física o una persona jurídico-colectiva (moral), puesto que indistintamente puede resultar beneficiada con el servicio prestado por el trabajador, una persona física o una persona moral.

3.º Pero... será condición para que se considere como patrón al que recibe el servicio, en los términos del Derecho del trabajo, que el que lo presta esté subordinado al patrón, o expuesto de otra forma: El que presta los servicios depende jurídicamente del que los recibe, o sea que se encuentra subordinado a su autoridad. Sólo en este caso se configurará al patrón.

Concepto de Empresa.—Todavía hasta nuestros días no se ha expuesto por los au-

tores una idea integral sobre «la Empresa», viéndose como «unidad productora», como organización de diversos factores, en donde se aportan una serie de elementos con objetivos más o menos similares. Así, partiendo de una realidad *de facto*, los juristas se han dado a la tarea de conceputar a la Empresa desde diversos ángulos, sea jurídico, económico, social o político, con el fin de precisar su razón de ser y de existir.

El problema sería aún más complejo si reconocemos que una Empresa puede ser propiedad de una persona física, que responde con todo su patrimonio, incluso el personal, o bien una persona jurídico-colectiva, creada exprofeso, a esto de organizar una explotación, en la que se confunden la persona y la Empresa misma.

En el primer caso encontramos que una persona física aporta su ingenio, industria, capital, relaciones, conocimiento del mercado, capacidad, organización, etc. Conjugando todos estos factores con el factor trabajo con el objeto de producir bienes o servicios, con el fin de obtener beneficios. En el segundo estamos frente a un problema común de nuestros días, o sea la creación o constitución de una Sociedad, para que en un momento determinado, con la inversión de cierto capital, se conjuguen los factores ya apuntados con los mismos objetivos y finalidades.

A medida que las instituciones del trabajo evolucionan se reconoce que el trabajador que labora en una Empresa va adquiriendo una serie de derechos y obligaciones que le ligan directa e indirectamente con la misma y no con la persona o personas que le representan, haciéndose una abstracción de la persona física, señalando como caso concreto la sustitución patronal y la estabilidad en el empleo.

Concepto de Empresa

«Empresa es la unidad económico-jurídica que hace concurrir diversos factores, como son capital, trabajo y demás, con el objeto de producir bienes o servicios a fin de obtener beneficios.»

Lo que nos hace concluir que la Empresa es sujeto del Derecho del trabajo cuando recibe los servicios de otro u otros en forma subordinada, resultando intrascendente para nuestro concepto el que la mayor aportación de capital o la totalidad de éste sea hecha por el Estado, dado que la Empresa existe, y consecuentemente a las relaciones laborales se les aplicará el Estatuto del trabajo, señalando como ejemplos: Aeronaves de México, S. A.; Petróleos Mexicanos, Guanos y Fertilizantes, etc.

Representantes del patrón.—Antes de la aparición de la gran industria y la Empresa, las relaciones entre el prestador y receptor de servicios eran de tipo personal. En efecto, existía un trato directo y estrecho entre el trabajador y el patrón... Pero a medida que se va formando la gran industria y se consolidan las Empresas, las relaciones se despersonalizan en su individualidad.

Así, en México, antes de la federalización de su legislación laboral, se encuentran diversos actos de los Congresos locales, que vinieron a constituir antecedentes al actual texto legal.

En el *Código del trabajo del Estado de Puebla* (20), la fecha de promulgación ya se señala, dispuso:

«Art. 9.º Si por la naturaleza del trabajo convenido el patrono tiene delegados que dirijan grupos o brigadas para la ejecución de él se considerará que los delegados son representantes del patrono en lo relativo a las relaciones con los grupos o brigadas, y en consecuencia, las estipulaciones celebradas por los trabajadores con el delegado organizador, o director, serán obligatorias para el patrono, aun cuando los delegados no tengan por escrito el mandamiento de éste.»

En el último párrafo del artículo 1.º de la *ley del Trabajo del Estado de Chihuahua* (21) se estableció:

«... patrono es todo individuo o asociación de individuos que por sí o por medio de sus representantes utilicen los servicios de uno o más trabajadores...»

Nos llama la atención la forma como denominó la *ley del Trabajo del Estado de Tamaulipas* (22) al ligamen jurídico entre el prestador de servicios y el representante del patrón, diciendo al efecto el artículo 34:

«Art. 34. Se llama subcontrato de trabajo al contrato celebrado por un trabajador y un representante del verdadero patrono responsable.»

Así, casi en forma unánime, en los Códigos y leyes del trabajo expedidos por las Legislaturas locales se hace referencia a los representantes del patrón o delegados al consignar las obligaciones de los trabajadores, estableciendo en términos generales que el trabajador estaba obligado a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrono, sus representantes o delegados, pretendiendo decir con lo anterior que el representante del patrón fué previsto en toda su magnitud.

Lo anterior se justifica ya que el patrón o el empresario se ven en la imposibilidad de tratar directamente a los trabajadores, ante lo numeroso del personal, apareciendo los representantes del patrón, o sea las personas que en nombre del patrón realizan diversos actos con los trabajadores, llámense jefes de personal, gerentes, superintendentes, directores, administradores, capitanes de aeronaves, capitanes de buques, etc. Personas que no requieren de un mando jurídico y que, sin embargo, con sus actos obligan al patrón.

Ahora bien: de la previsión del legislador sobre el alcance de los actos del representante del patrón indudablemente que evitará problemas de orden práctico, puesto

(20) Promulgado en la fecha ya indicada.

(21) Promulgada el 5 de julio de 1922.

(22) Promulgada el 12 de junio de 1925.

que de la mayor precisión de las actividades de aquéllos dependerá la buena marcha de una Empresa.

En el artículo 4.º, segundo párrafo de la ley Federal del trabajo se dice:

«Se considerarán representantes de los patronos, y en tal concepto obligan a éstos en sus relaciones con los demás trabajadores, los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y en general las personas que en nombre de otro ejerzan funciones de dirección o de administración.»

Interpretado el precepto, concluimos: Todo el que ejerza funciones de dirección o administración será representante del patrón, sin importar el nombre con que se le identifique en la práctica; tal parece que la personalidad del patrón se prolonga al través de sus representantes.

El representante del patrón no requiere de un acto previo que le otorgue poder general o especial para actuar en nombre y representación de aquél; simplemente basta el nombramiento del patrón con tal o cual categoría o que el representante actúe con la tolerancia del patrón para que se le conceptúe como tal. El trabajador tiene el deber de acatar las órdenes en cuanto al trabajo contratado, ya provengan del patrón o de alguno de sus representantes, bajo pena de considerar el desacato como una desobediencia, que puede motivar la rescisión del contrato de trabajo.

Así, los artículos 113, frac. I, y el 122, frac. XI, de la ley Federal del trabajo disponen:

«Art. 113. Son obligaciones de los trabajadores:

I. Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrón o su representante, a cuya autoridad estarán sometidos en todo lo concerniente al trabajo...»

«Art. 122. El patrón podrá rescindir la relación de trabajo (23).

XI. Por desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado...»

En congruencia con lo anterior, el trabajador está sometido a la autoridad del representante del patrón, como si fuera el patrón mismo, bajo los apercibimientos ya precisados. Pero al imponer al trabajador la obligación de obedecer en todo lo concerniente al trabajo las órdenes, provengan del patrón o de su representantes, se garantiza al trabajador, en el sentido de que los actos que realiza el representante del patrón obligan al patrón como si él personalmente los hubiere realizado, sin que pudiere pretextarse posteriormente que faltó autorización para que el representante observara tal o cual conducta; en consecuencia, cualquier acto del representante, sea en beneficio o en perjuicio del patrón, se le imputan como si él los realizase.

Intermediario.—Mientras la prestación de servicios estuvo regida por el Derecho

(23) Nos pronunciamos en contra de tal expresión dado que una relación se termina, concluye, disuelve o extingue, pero jamás se *rescinde*, ya que lo único *rescindible* es el contrato.

civil, la intermediación fué otro sistema de explotación del trabajador, ya que sólo podía admitirse el ligamen jurídico entre los contratantes y nunca entre el prestador de servicios y el beneficiario de éstos.

Ello determinó la aparición del intermediario, testaferro o presta nombre, que era el individuo que contrataba directamente a los trabajadores; el intermediario, generalmente insolvente expreso, ostentándose como patrón único de los trabajadores, y todavía más, obtenía un porcentaje del ya mísero salario del trabajador, producto de su intermediación, cuya carga pesaba sobre el obrero, siendo ésta una figura creada por el patrón para eludir su responsabilidad.

En la Carta Magna, en dos disposiciones diferentes: artículo 123, fracciones XIV y XV (hoy apartado A), se fijó, por una parte, la responsabilidad del patrón al sobrevenir un riesgo profesional, aun cuando el trabajador hubiere sido contratado por un intermediario, con el fin de que el patrón, el que se beneficia con el trabajo, tratase de eludir la responsabilidad bajo el pretexto de que personalmente no había celebrado el contrato de trabajo. Al mismo tiempo se consignó que el servicio de colocación sería gratuito, se efectuase por Bolsas del trabajo a cualquier institución oficial o particular.

En las leyes y Códigos del trabajo que entraron en vigor entre los años 1917 a 1928 encontramos disposiciones que son un antecedente inmediato y directo del artículo 5.º de la ley Federal del trabajo del año 1931.

Así, el *Código del trabajo del Estado de Yucatán* (24) estableció en el artículo 3.º:

«La persona que se encarga en nombre de un patrono de buscar y contratar trabajadores, no es más que un simple intermediario o mandatario del primero. En consecuencia, los derechos y obligaciones entre el patrono y los trabajadores serán directos.»

Ley del Trabajo del Estado de Aguascalientes, en su artículo 8.º (25).

«La persona que se encarga en nombre de un patrono de buscar y contratar trabajadores no es más que un simple intermediario del primero. En consecuencia, los derechos y obligaciones entre el patrono y los trabajadores serán directos.»

Ley Reglamentaria del artículo 123, del Estado de Hidalgo, en el artículo 20, estatuyó:

«Los patronos serán responsables de la falta de cumplimiento del contrato de trabajo, aunque éste se celebre por intermediario. Se considera intermediario a la persona que contrate el trabajo, aun cuando sea por su cuenta, pero en beneficio de una Empresa...»

(24) Promulgado el 28 de julio de 1917, insistiendo en que la Constitucionalidad de este Código es muy discutible.

(25) Promulgada el 6 de marzo de 1928.

En la ley Federal del trabajo vigente se precisa el concepto de intermediario, que consideramos claro y preciso.

«Art. 5.º Intermediario es toda persona que contrate los servicios de otras para ejecutar algún trabajo en beneficio de un patrón...»

Con el precepto que antecede se despeja cualquier duda. Serán patrón aquel que se beneficie con los servicios de otro, a pesar de que directamente no intervenga en la contratación y ésta se efectúe por persona determinada o indeterminada, derivando hacia el patrón todas las obligaciones y consecuencias de la ley Laboral o del Contrato, aun en el caso de que entre intermediario y patrón se hubiere celebrado un contrato, por el que el primero releva de cualquier responsabilidad al segundo.

Por ejemplo: El propietario de un terreno celebra un contrato con un ingeniero o arquitecto para que le construya su casa; para cumplir ese contrato, a su vez, el ingeniero contrata albañiles, peones, yeseros, electricistas, pintores, plomeros, etc. Y dentro del propio documento libera de cualquier responsabilidad al dueño del terreno, asumiendo cualquier riesgo. A pesar de lo anterior el ingeniero sólo es un intermediario del propietario, y por ello este último es el patrón, en los términos del artículo que se precisa.

Sin embargo, en la práctica se pueden presentar situaciones diversas, que alcanzó a prever el legislador de 1931 en la segunda parte del propio artículo 5.º

«... No serán considerados como intermediarios, sino como patronos, las Empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios.»

Es decir, no dejó de considerarse la posibilidad de que una Empresa debidamente establecida y con elementos propios contrate los servicios de trabajadores para ejecutar trabajos que en última instancia pudieran beneficiar a un tercero. Pero... en este caso la amenaza de la insolvencia desaparece, o por lo menos se atenúa, ya que se trata de una Empresa establecida, que actúa con elementos propios; elementos que constituyen el patrimonio de aquélla, con los cuales responderá en cualquier momento, lo que hace entrever que el legislador mexicano tuvo la visión suficiente para dejar garantizados a los trabajadores.

Con otro ejemplo, también dentro de la industria de la construcción, acreditamos esto último:

El propietario de un terreno celebra un contrato con la Compañía Ingenieros Civiles Asociados (I. C. A.) o con cualquier otra Empresa constructora, que se encuentra establecida conforme a la Ley.

En este caso I. C. A. actúa con elementos propios para la construcción de la casa. Mediante el contrato I. C. A. se obliga a entregar la casa construída según plano y especificaciones que se contienen en el propio contrato, sin que el propietario del predio pueda tener en este caso responsabilidad alguna con los trabajadores que contrate la

Compañía constructora, como albañiles, peones, yeseros, pintores, plomeros, etc. Dado que el patrón será la Compañía constructora, en virtud de que es una Empresa establecida, que actúa con elementos propios.

CONCLUSIONES

- 1.^o El ámbito de aplicación personal de las normas de Derecho del trabajo debe considerarse como todo aquel en que un trabajador preste servicios a un patrón.
- 2.^o Trabajador es la persona física que presta un servicio material, intelectual o de ambos géneros en forma subordinada.
- 3.^o Se debe considerar que trabajador es el género dentro del que pueden quedar las especies: obrero, jornalero, empleado, doméstico, artesano, profesionista, empleado de confianza, alto empleado de una Empresa, artistas, toreros, capitanes de barcos, capitanes de aeronaves, deportistas profesionales, burócratas, etc., siempre que presten sus servicios en forma subordinada.
- 4.^o Dentro del ámbito de aplicación personal de las normas del Derecho del trabajo deben quedar comprendidos todos aquellos que presten o reciban servicios subordinados.
- 5.^o Patrón es la persona física o jurídico-colectiva que utilice los servicios de otra en forma subordinada.
- 6.^o Los representantes del patrón serán aquellos que realicen actos de dirección o de administración en nombre del patrón.
- 7.^o Los actos que realicen los representantes del patrón obligan a éste como si él personalmente los hubiere realizado.
- 8.^o Intermediario es la persona que contrate los servicios de otras en beneficio de un patrón.
- 9.^o El que se beneficie con los servicios de los trabajadores es el patrón, y será responsable de todas las obligaciones que se deriven del contrato o de la ley para con los prestadores de servicios.
- 10.^o Toda prestación de servicios que se haga en forma subordinada quedará comprendida dentro del ámbito de aplicación personal de las normas del Derecho del trabajo.