

LA RELACIÓN DE TRABAJO

José DÁVALOS *

SUMARIO: 1. *El servicio subordinado.* 2. *Los trabajadores de confianza.* 3. *El trabajo de temporada y eventual.* 4. *Médicos residentes.* 5. *El ayudante del panadero.* 6. *El ejercicio de la prostitución.* 7. *El trabajo de los menores de 14 años.* 8. *El trabajo de los taxistas.* 9. *Los comisionistas.* 10. *El gerente de una empresa, accionista de la misma negociación.* 11. *Padre e hijo.* 12. *Los trabajadores al servicio de un sindicato.* 13. *El trabajo del campanero de un templo.* 14. *El trabajo de los reos.* 15. *Los pasantes de una carrera profesional.* 16. *El bolero y su cliente.* 17. *El trabajo con violencia de por medio.* 18. *La Universidad de hoy y de mañana. Conclusiones.*

Con gran entusiasmo me adhiero al merecido homenaje que el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México está organizando para rendir tributo a un brillante jurista y a un universitario en toda la extensión de la palabra, el maestro Jorge Barrera Graf.

Por las innumerables aportaciones que el maestro Barrera Graf ha hecho a la ciencia jurídica y por su gran calidad de catedrático formador de generaciones y generaciones de abogados, esta colección de estudios de derecho en su honor no es sino un pequeño reconocimiento para quien como él ha escalado la cumbre del conocimiento jurídico y de la alta calidad humana.

1. *El servicio subordinado*

Uno de los aspectos fundamentales dentro del derecho del trabajo es, sin duda alguna, la relación de trabajo.

La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo,

* Profesor de derecho del trabajo en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México.

integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias.¹

El derecho del trabajo no protege acuerdos de voluntades, protege al trabajo mismo. En el derecho del trabajo no se busca regular un intercambio de prestaciones, sino asegurar la salud, la vida y el disfrute de una existencia decorosa, para quienes ponen su fuerza de trabajo al servicio de otro.

El artículo 20 de la Ley federal del trabajo establece que la relación de trabajo se configura, independientemente del acto que le dé origen y uno de esos actos puede ser un contrato, un acuerdo verbal o tácito, aunque no necesariamente.

La presencia de una relación de trabajo hace presumible la existencia de un acuerdo de voluntades (artículo 20 párrafo último); en cambio, el hecho de que exista un contrato de trabajo no supone necesariamente la relación laboral. Puede existir un contrato y nunca prestarse el servicio subordinado.

Existen cinco elementos básicos de la relación de trabajo.

I. *El trabajador*. El artículo 8º de la Ley lo define como "la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

Como se observa, el trabajador sólo puede ser una persona física, de tal manera que una persona moral nunca podrá intervenir en la relación laboral en calidad de trabajador.

La protección del derecho del trabajo sólo se concibe si va dirigida a una persona física. La definición que el legislador de 1970 dio sobre el trabajador en el artículo 8º de la Ley, dejó sin ningún sustento la posición que consideraba que también una asociación o un sindicato podían ser considerados trabajadores cuando celebraban el llamado "contrato de equipo".

II. *El patrón*. El artículo 10 de la Ley lo define como "la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Del precepto citado se desprende, por una parte, que puede considerarse como patrón lo mismo una persona física que una persona moral y, por otra parte, la reiteración de la idea de que lo importante es la prestación objetiva del servicio.

¹ Cueva, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del Trabajo*, 9a. ed. México, Editorial Porrúa, 1984, t. I. p. 187.

III. *La prestación de un servicio.* Este es el concepto básico; luego está la pregunta sobre quién lo presta. En otros casos puede ser una máquina o una bestia; en la relación de trabajo es una persona física, hombre o mujer. Después viene otros cuestionamientos que van delimitando los conceptos. Se trata de uno de los elementos esenciales de la relación de trabajo.

IV. *El servicio ha de ser en forma personal.* Esto significa que para poder atribuir la calidad de trabajador a un sujeto, es necesario que el servicio lo desempeñe él mismo, y no por conducto de otra persona; es decir el servicio ha de ser personalísimo.

V. *El servicio ha de prestarse en forma subordinada.* El término subordinación ha sido criticado por diversos autores por considerarlo "resabio civilista":

El concepto de subordinación se considera como un resabio de aquella vieja autoridad que tenían los patronos sobre los trabajadores, recuerda el contrato de trabajo del derecho civil y las *locatios* donde el patrón era el amo, en tanto que el trabajador un esclavo, un subordinado... La obligación que tiene el trabajador de prestar un servicio eficiente, no entraña subordinación sino simplemente el cumplimiento de un deber.²

De acuerdo con el contexto de la ley, la subordinación implica por parte del patrón, una facultad jurídica de mando y por parte del trabajador, un deber jurídico de obediencia.

La autoridad del patrón en la relación de trabajo, deberá referirse al trabajo pactado o corresponder a la relación laboral, y deberá ejercerse durante la jornada de trabajo.

Otro ángulo de observación de la subordinación consiste en la limitación a la capacidad de iniciativa en el servicio que se presta; el trabajador, cualquiera que sea su categoría, siempre se encontrará sujeto a diversas restricciones en lo concerniente a su libertad para tomar determinaciones en cuanto al trabajo. "Cuando una persona presta un servicio delegando su iniciativa hacia el que lo recibe, será trabajador, sujeto al estatuto laboral".³

Néstor de Buen, apegándose al texto del artículo 20, indica que un elemento esencial en la relación de trabajo es la retribución o remun-

² Truba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge, *Ley federal del trabajo de 1970*, 53a. ed. México, Editorial Porrúa, 1985, p. 27.

³ Sánchez Alvarado, Alfredo, *Instituciones de derecho mexicano del trabajo*, México, 1967, t. I. v. I., pp. 297 y 298.

neración que por su trabajo percibe quien lo presta: "... cabe decir que si el trabajo no es remunerado, no habrá relación regida por el laboral";⁴ pone como ejemplo aquellos servicios que son realizados por razones puramente altruistas, en los que no se percibe pago alguno y por tanto no se encuadran dentro de la legislación del trabajo.

En nuestra opinión, la remuneración no constituye un elemento de existencia en la relación laboral, su ausencia, o sea la falta de pago, no conlleva en forma alguna la inexistencia del vínculo de trabajo; éste subsiste. En todo caso, el no pago del salario da lugar a la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador y la indemnización correspondiente, a sanciones administrativas y a sanciones de carácter penal (artículos 51, V, y 1004).

El pago del salario, no obstante su importancia material, al grado de que para muchos trabajadores es el objetivo primordial, jurídicamente constituye una consecuencia de la relación de trabajo y no un elemento esencial.

Valga la pena señalar algunos casos característicos en los que puede aparecer o no el fenómeno jurídico denominado relación de trabajo. Los recojo de conversaciones frecuentes con los alumnos de la Facultad de Derecho.

2. *Los trabajadores de confianza*

La condición de trabajador de confianza constituye una categoría de excepción, que encuentra su justificación en razón de la naturaleza de las funciones que se desempeñan.

A pesar de que la declaratoria de derechos sociales no alude a esta categoría de trabajadores, no existe ninguna transgresión a la Constitución por el hecho de que la Ley federal del trabajo los incluya. Finalmente son trabajadores que, salvo las modalidades derivadas de la naturaleza de sus funciones, deben gozar de los mismos derechos que los trabajadores que no poseen la característica de ser de confianza. Su regulación en la Ley como trabajo especial hace que se rijan por las normas del capítulo respectivo y por las generales de la Ley en cuanto no las contraríen.

Las prohibiciones que se imponen al trabajador de confianza, como son: no formar parte de los sindicatos de los trabajadores de base, no ser considerado para los recuentos en caso de huelga y no poder ser

⁴ Buen Lozano, Néstor de, *Derecho del trabajo*, 5a. ed., México, Editorial Porrúa, 1984, t. I, p. 16.

representante de los trabajadores en los organismos tripartitos a que se refiere la Ley (artículo 183), son prohibiciones que se explican a partir de la naturaleza de las funciones que se desempeñan.

Asimismo, al trabajador de confianza se le impone una causal especial de rescisión consistente en la existencia de "un motivo razonable de pérdida de la confianza" (artículo 185), que ha sido acremente criticada por la doctrina en razón de su subjetividad. "Esta disposición coloca al empleado de confianza en la calidad de esclavo, porque la pérdida de la confianza como hecho subjetivo del patrón, complementada con indicios *ad hoc*, dará margen a que se rescinda con facilidad su contrato de trabajo. . ." ⁵

Pese a estas limitaciones, el trabajador de confianza, como trabajador que es, tiene derecho a gozar de beneficios como jornada máxima, salario mínimo, descansos semanales y obligatorios, vacaciones, primadominical, prima vacacional, etc.

En cambio, la situación de los trabajadores de confianza en el servicio público, es sumamente precaria; la misma Constitución en la fracción XIV del apartado "B" del artículo 123, prácticamente les niega la condición de trabajadores; tan sólo les garantiza el disfrute de las medidas de protección al salario y los beneficios de la seguridad social. El artículo 8º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, excluye a los trabajadores de confianza del régimen de dicho ordenamiento.

3. *El trabajo de temporada y eventual*

Por lo que hace a la duración de las relaciones laborales, el trabajo de planta o por tiempo indeterminado constituye la regla general. Así se desprende del artículo 35 de la Ley que dispone: "Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado."

El trabajo de planta es aquel que constituye la actividad normal o necesaria y permanente de la empresa o establecimiento. El trabajo de planta no necesariamente se ha de prestar día tras día, sino de manera uniforme y en periodos de tiempo fijos, de ahí sus dos especies: trabajos de planta continuos o permanentes y de planta de temporada o cíclicos.

⁵ Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge, *op. cit.*, pp. 115 y 116.

El trabajo de temporada es una necesidad permanente en ciertas empresas. En actividades como la zafra en los ingenios, constituye la forma normal, única e irremplazable del trabajo.

El trabajador de temporada goza de estabilidad en el trabajo. Ésta se manifiesta en el derecho que tiene a presentarse a trabajar en cada época del año en que se da el trabajo cíclico. Si el patrón se niega a recibirlo, esto constituye un despido injustificado.

El trabajo eventual es aquel que no reúne los requisitos para ser considerado trabajo de planta, de tiempo determinado, obra determinada o para inversión de un capital determinado. Es decir, es el trabajo que cumple actividades ocasionales.

Un ejemplo de trabajo eventual es el de un técnico altamente especializado cuyos servicios se ocupan para reparar una máquina de la empresa. Una vez cumplida su misión, no se sabe si volverán a ser requeridos sus servicios alguna otra vez.

Las modalidades bajo las cuales se presenta el trabajo, en función de su duración, no constituyen ningún impedimento para que se configure la relación de trabajo.

4. Médicos residentes

El trabajo de los médicos residentes es aquel que prestan los profesionales de la medicina con título legalmente expedido, dentro de un establecimiento hospitalario, con la finalidad de cubrir la residencia necesaria para obtener un certificado de especialización.

Originalmente se negaba la presencia de la relación de trabajo en este servicio; se consideraba a la residencia como una actividad puramente académica. Con la reforma publicada en el *Diario Oficial de la Federación* de 30 de diciembre de 1977, que adicionó al título sexto de la Ley Federal del trabajo (Trabajos especiales), el capítulo XIV, denominado "Trabajo de médicos residentes en periodo de adiestramiento", se aceptó el carácter dual, académico-laboral, de las residencias médicas, admitiéndose la existencia de la relación de trabajo.

Asimismo puede señalarse que este trabajo, que se presta mientras se realizan estudios y prácticas de posgrado respecto de una disciplina de la salud, no es antagónico con la idea de la relación de trabajo, especialmente después de la reforma que elevó a rango constitucional el derecho a la capacitación y al adiestramiento.

Conforme al artículo 353-F de la Ley, la relación laboral de los médicos residentes será por tiempo determinado, no menor de un año ni mayor del tiempo necesario para cumplir con la residencia, y

aun cuando subsista la materia del trabajo una vez vencido el término, la relación no se prorrogará; este aparente alejamiento del principio de la estabilidad del trabajador en el empleo, "más que una oposición es una adaptación de las normas a las peculiaridades de un trabajo determinado".⁶

No obstante las críticas que puedan hacerse a la regulación especial del trabajo de los médicos residentes, lo cierto es que con la reforma se puso fuera de discusión, de una vez por todas, la existencia de una relación de trabajo, y dotó a estos trabajadores de una plataforma jurídica desde donde pueden imponer el respeto a sus condiciones de trabajo y luchar por mejorarlas.

5. *El ayudante del panadero*

En este caso concreto, y en muchos otros, es sumamente frecuente que se dé una relación laboral principal entre un patrón y un trabajador y que éste a su vez, a fin de cumplir eficientemente con el trabajo encomendado, utilice los servicios de uno o varios ayudantes.

A este respecto el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, en el segundo párrafo, dispone: "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."

En el caso que nos ocupa, el dueño de la panadería quedaría vinculado como patrón con todos y cada uno de los ayudantes que ocupe el panadero, conforme a lo convenido o a la costumbre.

6. *El ejercicio de la prostitución*

En principio, dicha actividad parece cubrir todos los requisitos que constituyen una relación de trabajo.

En la búsqueda del conocimiento, en algún momento hicimos esta reflexión: La Constitución de la República establece en el artículo 5º: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o *trabajo*, que le acomode, siendo lícitos". Mario de la Cueva señala, en sentido contrario, que lo ilícito es toda actividad humana contraria a las leyes o a las buenas costumbres. Si bien es cierto que la prostitución no contraviene normas de orden público, y penalmente no está sancionada, también lo es que conforme a la idiosincrasia mexicana, esta práctica ataca a las buenas costumbres de

⁶ Cueva, Mario de la, *op. cit.*, p. 589.

la sociedad, y en consecuencia, si se trata de una actividad ilícita y, por tanto, no permitida por la Constitución del país.

Sin embargo, la razón orientadora tal vez la encontremos en el preámbulo del artículo 123 de la Constitución que consagra el derecho al trabajo en los siguientes términos: "Toda persona tiene derecho al *trabajo digno y socialmente útil*. . .".

A la dignidad se le entiende como el decoro de una persona, el respeto del individuo, como vivencia propia y como consideración de todos lo demás, Estado y particulares. Conforme a la idiosincrasia del pueblo mexicano y aun del pueblo latinoamericano, que para este efecto es muy similar, la prostitución es una actividad que ofende a la dignidad de la persona humana, al individuo, portador de valores trascendentes. El hecho de que a cambio de dinero se ofrezca un acto tan íntimamente personal, independientemente de las causas que conduzcan a hacerlo, entraña una lesión a la dignidad de la mujer o del hombre.

Como observamos, en este contexto no es posible que se den los supuestos constitucionales ni legales de la relación de trabajo. Es decir, la prostitución, en sí misma, es una actividad que hierde en lo más profundo a la dignidad de la persona humana.

Sentados estos principios, ¿qué decir sobre si es o no, la prostitución, una actividad "socialmente útil", como señala a renglón seguido el artículo 123 Constitucional? o ¿sobre algunos aspectos coincidentes con la relación laboral? Si alguna razón tiene el derecho precisamente es enraizar, robustecer y proteger el respeto a la persona humana, hombre o mujer. De ahí el peso de las primeras palabras-razones del precepto del trabajo en la Constitución: "Toda persona tiene derecho al *trabajo digno*. . .".

Todo esto quiere decir que en el punto que nos ocupa no se da la relación de trabajo, y como consecuencia tampoco la protección del estatuto laboral. Sin embargo, la prostitución puede ser objeto de otras ramas jurídicas y disciplinas científicas, médicas, etcétera. Se trata de un fenómeno humano que de ningún modo puede ser ajeno.

7. *El trabajo de los menores de 14 años*

Existen en el país, en el campo y en la ciudad, alrededor de dos millones de trabajadores entre los 14 y 16 años de edad; y un millón y medio de menores de 14 años. El trabajo de los primeros está permitido por la Constitución y la Ley federal del trabajo; el de los segundos, lo prohíben expresamente dichos ordenamientos.

Las graves injusticias de que son objeto los menores trabajadores entre los 14 y 16 años, se agudizan en el caso de los menores de 14 años.

Se ha llegado al absurdo de pretender negar la condición de trabajadores a los menores de 14 años que prestan servicios personales y subordinados. La base para esto es la falsa interpretación en el sentido de que si la Constitución y la Ley prohíben el trabajo de los menores de esa edad, luego entonces no puede reconocérseles la categoría de trabajadores y por tanto no existe una relación de trabajo.

Efectivamente dichos ordenamientos contienen prohibiciones contundentes, pero la realidad es muy diferente. Si se ocupa a estos menores, como sucede en la vida cotidiana, necesariamente se producen consecuencias jurídico-laborales.

Así, a pesar de la prohibición constitucional, lo evidente es que existe un trabajador, un patrón y una relación de trabajo, y en tal virtud, debe aplicarse la legislación laboral. El estatuto del trabajo, más que la manifestación de voluntades, protege el trabajo del hombre; éste es su objeto, su esencia.

Dentro de este sector de trabajadores se presenta el caso de los "cerillos". Se trata de un numeroso grupo de menores que envuelven la mercancía en las tiendas de autoservicio; se les niega la calidad de trabajadores argumentando que se hallan al servicio de los clientes y no del centro comercial.

Se les sujeta a una jornada de trabajo; su trabajo lo organiza y lo supervisa un empleado de la empresa, representante del patrón en los términos del artículo 11 de la Ley; son sancionados incluso con suspensiones en el trabajo; y visten la indumentaria que les proporciona la empresa. Sin embargo se les desconoce la calidad de trabajadores. Esta es la razón de los anuncios vistosos que lucen las tiendas de autoservicio: ¡Los "cerillos" no son trabajadores, gratifíquelos!

La incapacidad por edad, de que se habla en el derecho civil, en esta materia no tiene vigencia. En todo caso el trabajo de los menores recibe una protección especial para tratar de garantizar el desarrollo cabal de los hombres, desarrollo físico y espiritual. Tan capaces son que es evidente su esfuerzo, el trabajo que prestan.

8. *El trabajo de los taxistas*

Durante mucho tiempo la situación laboral de los ruleteros, en particular, y de autotransportistas del servicio público, en general, fue de total incertidumbre.

En el caso de los taxistas, los permisionarios lograron hacer prevalecer al derecho civil bajo la forma de contratos de arrendamiento de cosa mueble, en virtud de los cuales, a cambio de una renta diaria, se otorgaba el uso del vehículo por cierto número de horas.⁷

Como una manifestación de la fuerza expansiva del derecho del trabajo, el legislador de 1970 dispuso expresamente en el artículo 256 de la Ley que las relaciones entre los autotransportistas del servicio público "y los propietarios o permisionarios de los vehículos, son relaciones de trabajo. . .".

Agrega el artículo 256 en el segundo párrafo: "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."

Se ha pretendido negar la existencia de la relación de trabajo argumentando que no se da una auténtica subordinación, que el chofer puede usar el automóvil para prestar el servicio o para fines personales y que no recibe ningún género de instrucciones para el uso del vehículo.

Lo cierto es que el elemento subordinación "se manifiesta en la prestación de un servicio público dentro de un horario fijo y de conformidad con las normas del Reglamento de tránsito y las instrucciones complementarias del patrono".⁸

Como toda relación de trabajo, la de los taxistas tiene como consecuencia el pago de un salario, pero en este tipo de trabajo adquiere la modalidad de ser la cantidad que exceda de un ingreso determinado, sin que en ningún caso pueda ser inferior al mínimo (artículo 257, primer párrafo).

El hecho de que en el trabajo de los taxistas subsistan las jornadas extenuantes y los salarios ínfimos, ya no es un problema de la Ley, es culpa de los patrones y pudiera ser también de los propios trabajadores que no han sabido o no han querido defender sus derechos.

⁷ CHOFERES DE AUTOMÓVILES DE ALQUILER, NATURALEZA JURÍDICA DE LAS RELACIONES ENTRE LOS PROPIETARIOS Y LOS. 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 al *Semanario Judicial de la Federación*, 1975, 5a. parte, 4a. Sala, tesis 60, p. 71.

⁸ Cueva, Mario de la, *op. cit.*, p. 495.

9. *Los comisionistas*

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 285 determina: "Los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores de la empresa o empresas a las que presten sus servicios, cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas".

Al introducir en el artículo 285 el término "y otros semejantes" la Ley está previendo que pueden darse relaciones laborales disfrazadas de contratos mercantiles y mediante dicha disposición se pretende destruir esos subterfugios. Tal es el caso de los vendedores de puerta en puerta.

En este trabajo especial opera el salario a comisión, que puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, o dos o las tres de dichas primas (artículo 286).

Las modalidades que adquiere el salario en este trabajo especial, o los intentos de dar a este servicio una naturaleza mercantil, no logran desvirtuar la existencia de una relación de trabajo si se dan los elementos de ésta.

Cuando el trabajo de un comisionista cumpla los requisitos de ser subordinado, personal y de carácter permanente, se considerará como una relación laboral; si por el contrario se trata de actos que sólo accidentalmente se desarrollan, con una duración limitada y referidos a actos de comercio, será una comisión mercantil.⁹

⁹ COMISIÓN MERCANTIL Y CONTRATO DE TRABAJO. La comisión mercantil, de acuerdo con la definición legal que se infiere del artículo 273 del Código de Comercio, es el mandato aplicado a actos concretos de comercio: de este concepto pueden obtenerse la siguientes características esenciales: a) que el cumplimiento del contrato se manifiesta por un acto o una serie de actos que sólo accidentalmente crean dependencia entre el comitente y el comisionista; b) que su duración está limitada al tiempo necesario para la ejecución de esos actos; y, c) que los actos realizados por el comisionista deben ser precisamente actos de comercio. Por su parte, el artículo 17 de la Ley Federal del trabajo anterior a la vigente, define al contrato individual de trabajo como aquél en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida, de lo cual se deducen como características individualizantes de este tipo de contratos: a) la prestación de un servicio personal; b) el pago de una contraprestación o remuneración por ese servicio; y, c) que el servicio se preste bajo la dirección o dependencia del patrón, es decir, que exista subordinación del trabajador a aquél, elemento este último que la doctrina ha precisado como la facultad del patrón para usar de la fuerza del trabajo del obrero como mejor convenga a los fines de la empresa. De lo hasta aquí dicho puede destacarse que

10. *El gerente de una empresa, accionista de la misma negociación*

Resulta comprensible que los mismos accionistas de una sociedad sean quienes integren el cuerpo directivo de una empresa.

Ante esta situación pudiera pensarse que los accionistas que se integran al personal de la empresa no lo harían al amparo de una relación de trabajo; lo cierto es que esta dualidad de actividades no se interfieren entre sí.

Cuando la Ley federal del trabajo define en el artículo 8º al trabajador comprende a todos los prestadores de servicios subordinados, sin reparar en categorías.

El gerente, accionista-trabajador, está regulado por dos estatutos, por la legislación mercantil en su condición de accionista, pero también por el estatuto laboral, en su estatus de trabajador. Si esto puede decirse de un directivo de la empresa, trabajador de confianza, lo mismo puede afirmarse cuando se trata de un trabajador de base.

11. *Padre e hijo*

El hecho de que exista un parentesco, sin importar el tipo, línea o grado, entre quien presta un servicio y quien lo recibe, es perfectamente compatible por la presencia de una relación de trabajo.

En una negociación en donde el hijo presta un servicio personal subordinado a su padre, se cumple con todos los atributos para considerarlos, trabajador y patrón respectivamente, y la relación que entre ellos se establece es de carácter laboral.

entre el contrato de comisión mercantil y el de trabajo no hay una absoluta semejanza, toda vez que tienen notas que concurren en uno y otro, ya que en ambos hay la prestación de un servicio o la realización de un trabajo que debe ser remunerado —salvo pacto en contrario en el caso del de comisión, atento lo dispuesto por el artículo 304 del Código Mercantil y realizado conforme a las instrucciones del patrón y del comitente, respectivamente, según se infiere de los artículos 17, 113, fracción I y 122, fracción XI, de la citada Ley Laboral y 286 del mencionado Código Mercantil. A diferencia del contrato de comisión, en el que el comisionista sólo realiza actos concretos de comercio y tiene una duración limitada al tiempo necesario para su ejecución, el trabajador debe realizar el servicio contratado —que accidentalmente pudiera traducirse en la ejecución de actos de comercio— bajo la dirección y dependencia del patrón, siendo la relación entre las partes en el contrato de trabajo permanente por regla general, es decir, su duración es indefinida. Ejecutoria: *Boletín* núm. 18, junio 1975, p. 96. Tercer T.C. en Materia Administrativa del Primer Circuito A.D.573/74. Manuel Garmendia Irastorza, 25 de julio de 1975. U.

Cuando la relación entre el padre y el hijo se da dentro del marco de la industria familiar, que es aquella en la cual trabajan exclusivamente los cónyuges, sus ascendientes, descendientes y pupilos, la situación es distinta.

En este último caso, pasa a segundo término establecer si se configura o no la relación de trabajo; el artículo 352 de la Ley federal del trabajo determina: "No se aplican a los talleres familiares las disposiciones de esta Ley, con excepción de las normas relativas a higiene y seguridad."

Este precepto encuentra su razón de ser en el supuesto de que las relaciones familiares se dan en un marco de afectividad, muy distante de la posición antagónica tradicional de trabajador-patrón.

Algunos autores, en cambio, sostienen: "El precepto propicia la explotación en el seno del hogar, con el bálsamo de la higiene y la seguridad sociales."¹⁰

12. *Los trabajadores al servicio de un sindicato*

Los sindicatos, a efecto de despachar los asuntos propios de su función, ocupan los servicios de una plantilla de personal. Esto sucede en sindicatos de empresas particulares en sindicatos burocráticos.

A este tipo de trabajadores, excepcionalmente, se les concede el mismo trato que a los trabajadores afiliados al sindicato para el cual trabajan; la mayoría de las veces se les trata desigualmente, llegando al caso extremo de que ni siquiera se les tiene por trabajadores.

La presencia de la relación de trabajo en el caso de quienes prestan sus servicios a un sindicato, está fuera de toda duda. Nos permitimos comentarlo porque resulta irónico que en los sindicatos, donde día con día se pugna por establecer el respeto de los derechos de los trabajadores agremiados y por obtener su mejoría, esa persona moral convertido en patrón, en los términos del artículo 10 de la Ley federal del trabajo, niegue los más elementales derechos a los trabajadores que le sirven.

Conviene aclarar que aquellas personas que laboran para un sindicato burocrático, no adquieren el carácter de servidores públicos, toda vez que la tarea en la que participan no es una función pública. Por esto el marco jurídico-laboral aplicable a estos trabajadores, es el apartado "A" del artículo 123 constitucional y su ley reglamentaria.

¹⁰ Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge, *op. cit.*, p. 166.

13. *El trabajo del campanero de un templo*

El párrafo quinto del artículo 130 constitucional establece: "La ley no reconoce personalidad alguna a las agrupaciones religiosas denominadas iglesias."

Se pudiera pensar que el mandato constitucional desbarata la figura del patrón, destruyendo de paso la existencia de la relación de trabajo.

Lo cierto es que sí se configura una relación de trabajo. El vínculo laboral queda establecido entre el campanero y el ministro del culto que ocupe sus servicios.

De esta manera será al sacerdote del templo a quien el campanero podrá exigir el cumplimiento de todos los derechos que genere la relación de trabajo: y si se diera el cambio de sacerdote en el mismo templo, se estará ante la figura del patrón sustituto.

Dos casos recientes:

Uno, aproximadamente en el año de 1979. El campanero de la catedral de Cuernavaca demandó laboralmente al obispo; exigía su indemnización por haber sido despedido injustificadamente del empleo.

El Papa, en la primera quincena de febrero, recibió un emplazamiento de huelga, por aumentos salariales, de parte de la Asociación de Empleados Laicos del Vaticano, que agrupa a 1 800 trabajadores, entre secretarías, jardineros, mensajeros, etcétera.

Son los reclamos de los trabajadores que exigen respeto a sus derechos. Son los signos de los tiempos nuevos.

14. *El trabajo de los reos*

Existen ciertas garantías que ningún Estado de derecho se atrevería a negar al hombre. Esos derechos, durante su ejercicio, pueden adquirir algunas modalidades, pero nunca ser suprimidos; hacerlo constituiría un atentado contra la dignidad humana. El trabajo es uno de estos derechos.

Este derecho primario se halla constitucionalmente consagrado en el preámbulo del artículo 123, que establece: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil. . ."

Una vez que los sistemas penitenciarios contemporáneos superaron la concepción de que las penas privativas de libertad tenían como finalidad aislar al reo para anular su peligrosidad y para que expiara su crimen, se fueron orientando paulatinamente hacia la readaptación social del delincuente. Los medios de que se valen los sistemas penitenciarios

para lograr esta nueva finalidad son, de acuerdo con el segundo párrafo del artículo 18 constitucional, el trabajo, la capacitación para el trabajo y la educación.

El noble fin terapéutico que se atribuyó al trabajo penitenciario no se cumple en la mayoría de las veces; es de sobra conocido que en muchos centros de readaptación social, el trabajo penitenciario sólo ha servido para que se explote, inmisericordemente a los internos.

La regulación de la materia penitenciaria, por cada estado de la República, ha dado origen a que la normatividad respectiva sea de lo más irregular y deficiente; de todas esas anomalías, entre las cuales se encuentra la regulación del trabajo penitenciario, el reo es quien sufre las consecuencias.

Hay un anhelo de parte de quienes amamos al derecho: es que se respeten las normas fundamentales del trabajo de quienes se hallan privados de la libertad; es un hecho inobjetable la existencia de la relación de trabajo; se hace necesario que las diversas regulaciones respeten esta idea básica; que se brinde a quienes trabajan privados de la libertad todos los beneficios de la protección del trabajo, y que sólo por excepción se les prive de aquellos beneficios que sean incompatibles con su situación.

El párrafo tercero del artículo 5º constitucional, garantiza a quienes prestan trabajo impuesto como pena, los derechos consignados en las fracciones I y II del artículo 123, relativos a la duración máxima de la jornada de trabajo. Vale la pena recordar que la Constitución y la ley, en materia de trabajo, sólo consignan los derechos mínimos.

Es evidente que algunos derechos laborales no pueden coexistir con la situación jurídica de los internos; tal es el caso de los derechos colectivos. Sin embargo, existen otros derechos totalmente compatibles con el hecho de estar reclusos en un centro penitenciario, como son: la jornada máxima de trabajo, el salario mínimo, la protección del salario, el pago del aguinaldo, la capacitación y el adiestramiento, la participación de utilidades cuando se trabaja para particulares, los descansos semanales y obligatorios con goce de salario íntegro, los descansos pre y posnatales, la seguridad social, etcétera.

Debido a las particularidades que reviste el trabajo penitenciario, de existir voluntad política de protegerlo, ameritaría la creación de un capítulo dentro del título de los trabajos especiales en la Ley federal del trabajo. Esta regulación especial preservaría los derechos fundamentales de los trabajadores, compatibles con la naturaleza de la sanción y de la situación de los hombres, personas humanas, privados de la libertad.

15. *Los pasantes de una carrera profesional*

Se trata de miles y miles de estudiantes de las distintas carreras profesionales que prestan sus servicios en algunos despachos, consultorios o empresas, buscando abatir la distancia entre los conocimientos teóricos adquiridos en las aulas y la práctica cotidiana de sus disciplinas respectivas.

Se les paga un salario exiguo y se les niega el reconocimiento de sus derechos laborales con el endeble argumento de que a cambio se les están entregando los "secretos de la profesión".

Pese a que los pasantes, por necesidad, toleran esta situación, debemos recordar que los derechos de los trabajadores son irrenunciables; por tanto, sin importar la condición de *capitis-diminutio* a que se hallan sometidos, lo cierto es que se da una relación de trabajo con todos sus elementos:

Hay un trabajador, se da un servicio personal subordinado, y hay un patrón, persona física o moral; existe, por tanto, una relación de trabajo.

La jornada puede ser variada. Recordemos que la ley no determina que la jornada sea o deba ser de ocho horas, sino que la jornada máxima es de ocho horas. Lo anterior por ser frecuente que en este tipo de servicios se laboren de dos a cinco horas diarias, en cuyo caso es posible pactar que se pague una cantidad menor al salario mínimo, siempre que sea proporcional a las horas trabajadas;¹¹ al mismo tiempo el pasante tiene derecho a todas las demás prestaciones establecidas en la Ley.

Legislativamente quedó superado el contrato de aprendizaje con la Ley federal del trabajo de 1970; sin embargo, siguen existiendo, de hecho, en la persona de los pasantes; la condición a la que se les somete los convierte en aprendices modernos; lo que constituye una evidente transgresión al estatuto del trabajo.

¹¹ SALARIO REMUNERADOR. Cuando un trabajador no presta sus servicios por toda la jornada legal respectiva, sino simplemente por unas cuantas horas de ella, debe estimarse correcto el pacto por el cual haya convenido y en que no se le pague el salario total correspondiente a la jornada legal, sino el proporcional a las horas efectivas de trabajo realizado. Quinta Época, t. LIII, p. 2319, A. D., 3000/37; Martínez Tapia Consuelo y Coags., 5 votos, t. LIII, p. 2354, A. D., 2083/37; García Carmen, unanimidad de 4 votos, t. LV, p. 1315, A.D., 7085/37; Sindicato de Vendedores y Vigilantes del Comercio de Mérida, unanimidad de 4 votos, t. LVII, p. 2962, A.D., 1048/38; Editorial Masas, Asociación en Participación, unanimidad de 4 votos, t. LXI, p. 962, A.D., 6827/38; Romero Ontiveros, Alberto, unanimidad de 4 votos.

16. *El bolero y su cliente*

El derecho del trabajo mexicano regula exclusivamente el trabajo subordinado. De modo paralelo se presenta el trabajo autónomo o independiente, en el cual no existe un patrón y las obligaciones correspondientes. Este fenómeno jurídico rebasa el ámbito del derecho del trabajo.

En el caso del lustrador de calzado, trabajador autónomo, no existe una relación laboral, toda vez que, no se configuran los elementos patrón y subordinación.

Un caso similar es el del plomero que acude a reparar un desperfecto en la tubería de una casa, el vendedor de billetes de lotería o de periódicos, los "artistas" de la vía pública, etcétera. Al igual que en el primer caso estamos frente a un trabajo autónomo.

Existe un elemento adicional, que contribuye a desvirtuar la existencia de la relación laboral en los supuestos anteriores. La relación de trabajo, además de los elementos que hemos visto, supone cierta temporalidad, y es evidente que en estos casos se trata de un vínculo fugaz, efímero y circunstancial.

En caso de que alguno de los trabajadores de los ejemplos anteriores sufriera un accidente durante el desempeño de su trabajo, el cliente no tendría obligación de indemnizarlo.

La forma para brindar protección a los trabajadores autónomos, en las distintas contingencias a que están expuestos con motivo de su trabajo, es a través de los sistemas de seguridad social. Ojalá muy pronto la justicia social vuelva su rostro a este sector tan amplio de trabajadores.

17. *El trabajo con violencia de por medio*

La Constitución en el párrafo tercero del artículo 5º señala: "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales... sin su pleno consentimiento..."

A pesar de esta norma, se puede dar el caso extremo de que mediante violencia física o moral se obligue a una persona a prestar sus servicios. Consideramos que en este caso sí se establecería la relación de trabajo y por tanto se generarían consecuencias de derecho. El artículo 20 de la Ley determina: "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..."

Mario de la Cueva da el ejemplo vivamente ilustrativo: un trabajador "... en el supuesto de que se viera obligado a trabajar por tener un arma a la espalda, en el instante en que recupere su libertad, también podrá separarse del trabajo y exigir la indemnización correspondiente. . ." ¹²

Si este problema de la violencia se mira desde el ángulo del patrón, se reitera: las relaciones de trabajo pueden formarse sin y aun en contra de la voluntad de alguna de las partes. El hecho de la prestación del trabajo, "cualquiera que sea el acto que le dé origen", es suficiente para la aplicación del estatuto laboral.

18. *La universidad de hoy y de mañana*

La universidad de hoy vive un momento trascendental de cambio para construir la universidad de mañana. Por lo que es conveniente reflexionar sobre lo que es nuestra casa de estudios y no hay nada mejor que mencionar algunos conceptos sobre la universidad del maestro Jorge Carpizo, que definen el rumbo de la universidad de hoy hacia la universidad de mañana.

La universidad es el espacio por excelencia en donde se discute la ciencia, en donde se abreva la verdad; la universidad es gobierno, armonía y suma de esfuerzos de alumnos, profesores, investigadores y trabajadores; la universidad es reflejo de la mística sólida, profunda y trascendente de sus integrantes; la universidad es lugar donde nace y se acrecienta el pensamiento. Todo esto es la universidad, pero también la universidad es algo más que eso.

La universidad en su carácter de nacional, por estar al servicio de todos los sectores que conforman la nación, es un valioso instrumento para romper para siempre cualquier atadura de dependencia intelectual; la universidad no desprecia la ciencia y la cultura universales sino que las aprovecha, orientándolas a la solución de los problemas internos.

La universidad rompe con privilegios y canonjías, porque la educación que imparte está al alcance de todos; el privilegio en todo caso lo constituye el poder llamarnos universitarios. El egresado de la universidad es privilegiado sólo en cuanto que adquirió en las aulas las herramientas (preparación y proyección social) para colaborar en la transformación de la sociedad mexicana hacia estadios superiores.

¹² Cueva, Mario de la, *op. cit.*, p. 208.

La universidad se identifica con el calificativo de popular en cuanto que constituye un estímulo para la movilización social; hace confluír en el espíritu de los universitarios conciencia y compromiso social con una sólida vertebración académica. La "universidad" populista, es sinónimo de decadencia académica, porque uniforme, pero no en un nivel de excelencia sino en la mediocridad.

La universidad posee funciones específicas, alejarse de ellas es separarse de su compromiso social. Esas funciones que tiene encomendadas sólo pueden cumplirse en un ambiente en donde prevalezca el diálogo de las distintas ideologías; finalmente la cultura es una amalgama de la confrontación de las distintas posiciones; es esta confrontación racional la que hace que la universidad avance.

No debe confundirse dentro de la Universidad la pluralidad ideológica con la militancia política dentro del campus universitario; la primera fortalece a la universidad y la acerca a sus objetivos, la segunda la aniquila.

La verdadera dimensión política de la universidad está en las soluciones que los universitarios aporten frente a los problemas sociales, como resultado de la discusión previa de todas las teorías.

La universidad es el saber y no el poder. Tenemos una universidad crítica que discute y enjuicia para perfeccionar a la sociedad; no queremos una universidad militante que cuestione para, a través de la manipulación, llegar al poder.

El asambleísmo, como herramienta de manipulación por parte de una persona o grupo, es contrario al espíritu que priva entre los universitarios, por ser antidemocrático y antiacadémico.

Les propongo que nuestra acción tenga como base y como meta conseguir la superación y la excelencia académicas. Superación y excelencia académicas para formar buenos profesionales. Superación y excelencia académicas para alcanzar la independencia científica y tecnológica de México. Superación y excelencia académicas para reforzar y recrear nuestra cultura. Superación y excelencia académicas al servicio de México para México y por México.

Esta es la universidad a la que sirve y lleva en su corazón el maestro Jorge Barrera Graf.

CONCLUSIONES

1. La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se establece entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de todos los instrumentos laborales. El derecho del trabajo no protege acuerdos de voluntades, no regula un intercambio de prestaciones, busca, en cambio, asegurar la salud, la vida y el disfrute de una existencia decorosa, a quienes ponen su fuerza de trabajo al servicio de otro.

2. Existen cinco elementos básicos, que en su conjunto dan configuración a la relación de trabajo: *el trabajador*, quien siempre será una persona física; *el patrón*, calidad que puede recaer lo mismo en una persona física que en una persona moral; *la prestación del servicio*, que es el núcleo del concepto; *el carácter personal del servicio*, que significa que el trabajador ha de prestar el servicio por sí mismo y no por conducto de otra persona; y *la subordinación*, que implica la facultad jurídica de mando del patrón, frente al deber jurídico de obediencia del trabajador.

3. Algunos autores consideran a la remuneración como elemento básico de la relación del trabajo; por nuestra parte, consideramos que la retribución no es un elemento esencial de la relación laboral, toda vez que la falta de pago no conlleva en ninguna forma la inexistencia del vínculo de trabajo. En todo caso, la falta de pago del salario da lugar a la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador. El salario constituye jurídicamente una consecuencia de la relación de trabajo y no un elemento esencial de la misma.

4. A pesar de que la Constitución no contempla la categoría de trabajadores de confianza, su inclusión en la ley no constituye ninguna transgresión a la norma suprema, ya que, finalmente, son trabajadores que, salvo las modalidades derivadas de la naturaleza de sus funciones, deben gozar de idénticos derechos que los trabajadores que no poseen el atributo de ser de confianza. Las modalidades que la ley les impone a los trabajadores de confianza son: no poder afiliarse a los sindicatos de los trabajadores de base; no ser considerados en los recuentos en caso de huelga y no poder ser representante de los trabajadores ante los organismos tripartitos que señala la ley (artículo 183). Adicionalmente, pesa sobre los trabajadores de confianza una causal especial de rescisión consistente en la existencia de un motivo razonable de pérdida de la confianza. Por lo que hace a los trabajadores

de confianza en el servicio público baste decir que constitucionalmente la fracción XIV del apartado "B" sólo les garantiza el disfrute de las medidas de protección al salario y los beneficios de la seguridad social, y que el artículo 8º de la Ley federal de los trabajadores al servicio del Estado los excluye de su régimen.

5. El trabajo de planta, que es el que constituye la actividad normal o necesaria y permanente de la empresa o establecimiento, no necesariamente se ha de prestar día tras día, basta con que sea prestado de manera uniforme y en periodos de tiempo fijos, lo que da origen a dos especies: trabajos de planta continuos o permanentes y de planta, de temporada o cíclicos. El trabajo eventual es el que se desarrolla en actividades ocasionales. Las modalidades bajo las cuales se presenta el trabajo, en función de su duración, entre las que se encuentran el trabajo de temporada y el eventual, no constituyen ningún obstáculo para que se configure la relación de trabajo.

6. El trabajo de los médicos residentes es aquel que prestan los profesionales de la medicina con título legalmente expedido, con la finalidad de cubrir la residencia necesaria para obtener un certificado de especialización. Originalmente se consideraba esta actividad como puramente académica; sin embargo, con la reforma publicada en el *Diario Oficial* de 30 de diciembre de 1977, que adicionó al título de los trabajos especiales el capítulo XIV denominado "Trabajo de los médicos residentes en periodo de adiestramiento", se reconoció su carácter dual académico-laboral, poniendo fuera de toda duda la existencia de una relación de trabajo.

7. Es frecuente que un trabajador sujeto de una relación laboral principal, a fin de cumplir con el servicio encomendado, utilice los servicios de uno o varios ayudantes; es el caso de sobra conocido de los ayudantes de los panaderos. Al respecto el segundo párrafo del artículo 10 de la Ley señala: "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". En este caso concreto el dueño de la panadería quedaría vinculado por relaciones de trabajo con todos y cada uno de los ayudantes que ocupe el panadero.

8. En principio, el ejercicio de la prostitución parecería tener todos los elementos de la relación de trabajo. El artículo 5º de la Constitución señala: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o *trabajo*, que le acomode, siendo lícitos"; lo ilícito es toda actividad contraria a las leyes o las buenas costumbres; conforme a la idiosincrasia mexicana, esta práctica ataca las

buenas costumbres, siendo en consecuencia una actividad ilícita. Más aún el preámbulo del artículo 123 de la Constitución dispone: "Toda persona tiene derecho *al trabajo digno* y socialmente útil. . .", y es evidente que la prostitución ofende a la persona humana, portadora de valores trascendentes. Como resultado de lo anterior concluimos que en la prostitución no se da la relación de trabajo y por ende no es aplicable el estatuto laboral.

9. La Constitución y la ley prohíben el trabajo de los menores de 14 años; sin embargo, lo real es que un millón y medio de trabajadores de esta edad se hallan prestando servicios subordinados en la actualidad. Pese a los intentos que se han dado pretendiendo desvirtuar su condición de trabajadores, lo cierto es que si se les ocupa, necesariamente se producen consecuencias jurídico-laborales. Indudablemente que se está en presencia de un trabajador, de un patrón y de una relación de trabajo; el estatuto de trabajo protege al hombre; ese es su objeto, esa su esencia.

10. Durante muchos años se hizo prevalecer el criterio de que el vínculo que se establecía entre los choferes de los automóviles de alquiler y el dueño del vehículo no era de naturaleza laboral, sino civil, bajo la forma de un contrato de arrendamiento de cosa mueble. Como una manifestación más de la fuerza expansiva del derecho del trabajo, se incorporaron a la Ley, como un trabajo especial, las relaciones laborales de los autotransportistas. La existencia de la relación de trabajo quedó fuera de toda duda al establecerse en el artículo 256 de la Ley: "Las relaciones entre los choferes, conductores, operadores, cobradores y demás trabajadores que prestan servicios a bordo de autotransportes. . . y los propietarios o permisionarios de los vehículos, *son relaciones de trabajo. . .*"

11. Frecuentemente en el trabajo de los agentes de comercio, de seguros, vendedores, viajantes, propagandistas e impulsores de ventas y otros semejantes, se encubren verdaderas relaciones laborales, dándoles la forma de un contrato mercantil. Configurándose los elementos de la relación de trabajo, ésta no se desvirtúa ni por las modalidades que el salario adquiere en este tipo de servicio, ni ante la pretensión de darle una naturaleza mercantil al mismo. Se debe tener en cuenta que cuando el trabajo de un comisionista sea subordinado, personal y de carácter permanente, se estará ante una relación laboral; en cambio si se trata de actos que se desarrollan accidentalmente, con una duración limitada y referidos a actos de comercio, se tratará de una comisión mercantil.

12. Tratándose del gerente de una empresa, accionista de la misma negociación, pudiera pensarse que no se integraría a la empresa al amparo de una relación de trabajo; lo cierto es que esta dualidad de actividades no pugnan entre sí. En este caso el gerente, accionista-trabajador, está regulado por dos estatutos, por la legislación mercantil, en su calidad de accionista, pero también por la legislación laboral, en su condición de trabajador.

13. La relación de trabajo es totalmente compatible con el hecho de que exista un parentesco, sin importar el tipo, línea o grado, entre quien presta un servicio y quien lo recibe. Situación distinta sería si la relación laboral entre un padre y su hijo se diera dentro del marco de la industria familiar, que es aquella en la cual trabajan exclusivamente los cónyuges, sus ascendientes, descendientes y pupilos, ya que el artículo 352 de la Ley estipula: "No se aplican a los talleres familiares las disposiciones de esta ley, con excepción de las normas relativas a higiene y seguridad"; disposición que encuentra su fundamento en el hecho de que las relaciones familiares se dan en un marco de afectividad, muy lejano a la tradicional posición antagonica trabajador-patrón.

14. La presencia de la relación de trabajo en el caso de quienes prestan sus servicios a un sindicato, no admite duda; sin embargo, resulta interesante comentarlo porque a esta clase de trabajadores excepcionalmente se les concede el mismo trato que a los trabajadores afiliados al sindicato para el cual trabajan; por el contrario, la mayoría de las veces se les trata desigualmente, llegando al caso extremo de que ni siquiera se les tiene por trabajadores. Por otra parte, las personas que laboran para un sindicato burocrático, no adquieren el carácter de servidores públicos, ya que su tarea no corresponde a una función pública.

15. El párrafo quinto del artículo 130 constitucional que señala: "La ley no reconoce personalidad alguna a las agrupaciones religiosas denominadas iglesias", aparentemente desvirtúa la figura del patrón e imposibilita la configuración de la relación de trabajo, en el caso del campanero de un templo; lo cierto es que sí se da el vínculo laboral, quedando éste establecido entre el campanero y el ministro del culto que ocupa sus servicios.

16. Existen ciertas garantías que ningún Estado de derecho debe negar a sus gobernados aun en situaciones extremas; el trabajo es una de ellas. El trabajo como medio de readaptación social (artículo 18 constitucional), se ha alejado de su noble fin terapéutico y se ha convertido en un medio de explotación de los reos. Es inobjetable la exis-

tencia de la relación laboral en el trabajo penitenciario; el párrafo tercero del artículo 5º constitucional garantiza a quienes presten un trabajo impuesto como pena los derechos relativos a la duración de la jornada máxima de trabajo consignados en las fracciones I y II del artículo 123 constitucional; sin embargo vale la pena recordar que la Constitución y la ley, en materia de trabajo, sólo consignan un mínimo de derechos. Si en verdad existe voluntad política de proteger a este sector de trabajadores, se debería crear para ellos un capítulo dentro de la Ley federal del trabajo a manera de un trabajo especial, en donde se les garantizaría el goce de todos sus derechos laborales y sólo por excepción se privaría o limitaría del goce de aquellos que resultarían incompatibles con el cumplimiento de una pena privativa de libertad.

17. Existen miles y miles de estudiantes que, buscando reducir las distancias entre la teoría y la práctica de sus respectivas disciplinas, prestan sus servicios en calidad de pasantes en algunos despachos, consultorios o empresas. Comúnmente se les niega el reconocimiento de sus derechos laborales con el endeble argumento de que se les están entregando los "secretos de la profesión"; aun cuando los estudiantes por necesidad toleran esta situación, se debe recordar que los derechos laborales son irrenunciables, y en tal virtud se origina una relación laboral. Con la Ley de 1970 quedó superado el contrato de aprendizaje, sin embargo la condición de los pasantes los convierte en aprendices modernos.

18. De manera paralela al trabajo subordinado, se presenta el trabajo autónomo o independiente, en el cual no existe un patrón, y las obligaciones correspondientes; este fenómeno jurídico rebasa el ámbito del derecho del trabajo. En el caso de un lustrador de calzado, no se da la relación de trabajo, pues no se configuran los elementos patrón y subordinación; idéntica situación es la del plomero, el vendedor de billetes de lotería o de periódicos, los "artistas" de la vía pública, etcétera. Ya que además de los elementos que integran la relación de trabajo, se necesita de cierta temporalidad, y es evidente que en los casos citados se trata de un vínculo fugaz, efímero y circunstancial.

19. El párrafo tercero del artículo 5º constitucional señala: "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales... *sin su pleno consentimiento...*" Si transgrediendo la disposición anterior se obliga a una persona mediante violencia física o moral a prestar servicios, consideramos que sí se configuraría una relación de trabajo y se generarían consecuencias jurídico-laborales; de tal suerte que al cesar la

violencia el trabajador, independientemente de las acciones que pudiera tener en otras materias podría exigir la indemnización laboral correspondiente.

BIBLIOGRAFÍA

- BUEN LOZANO, Néstor de, *Derecho del Trabajo*, t. I. Editorial Porrúa, 5a. edición, México, 1984.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar, *35 Lecciones de Derecho Laboral*. Editorial Trillas, 1a. edición, México, 1982.
- CUEVA, Mario de la, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, t. I. Editorial Porrúa, 9a. edición, México, 1984.
- DÁVALOS MORALES, José, *Análisis de la Situación Jurídico Laboral del México Residente*. Conferencia sustentada el sábado 19 de enero de 1985, en el Auditorio del Hospital General "Lic. Adolfo López Mateos", durante el VI Congreso Nacional de Médicos Residentes del ISSSTE.
- — —, *Derecho del Trabajo I*. Editorial Porrúa, 1a. edición, México, 1985.
- — —, *La Prostitución: Problema de Origen Fundamentalmente Social*. Gaceta UNAM, 6 de enero de 1983.
- — —, *Necesidad de Proteger el Trabajo de los Menores*. Deslinde, No. 106, octubre, México, 1978.
- MARQUET GUERRERO, Porfirio. La Relación de Trabajo en el Derecho Mexicano del Trabajo, en: *Libro de Homenaje al Maestro Mario de la Cueva*, UNAM, 1a. edición, México, 1981.
- SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo, *Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo*, t. I. vol. I, México, 1967.
- TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo Derecho del Trabajo*. Editorial Porrúa, 6a. edición, México, 1981.
- — —, y TRUEBA BARRERA, Jorge, *Ley Federal del Trabajo de 1970*. Editorial Porrúa, 53a. edición, México, 1985.

LEGISLACIÓN CONSULTADA

Código Penal para el Distrito Federal
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

Ley Federal del Trabajo

Ley que Establece las Normas Mínimas sobre Readaptación Social de Sentenciados

Reglamento de Reclusorios del Distrito Federal

Reglamento para los Trabajadores no Asalariados del Distrito Federal.