LA EXPANSIÓN DEL DERECHO LABORAL EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Planteamiento del problema

1. El derecho laboral, en sus orígenes, constituye el reflejo de la preocupación del Estado acerca de los problemas que el liberalismo, como fenómeno económico, traía consigo, o sea, la explotación del hombre por el hombre y las consecuencias perniciosas que para la precaria economía de los obreros y para su salud producía tal política económica.

El derecho laboral nace, en consecuencia, de la exigencia, las más de las veces violenta, que una clase oprimida pero con conciencia de su fuerza va planteando a los órganos de poder, con la mira de obtener de éstos una participación activa en la vida económica, que permita al grupo más débil, el de los trabajadores, nivelar sus fuerzas con las de la clase económicamente más poderosa.

La intervención del Estado no se obtiene, sin embargo, como resultado de una dación generosa. Si el Estado es, como bien ha dicho Lenin, un órgano de opresión de una clase sobre otra, es evidente que los requerimientos al Estado liberal burgués para que creara una legislación protectora del interés de los trabajadores no se agotaban en las simples peticiones de auxilio: a ellas se aunaban las exigencias conflictivas que tuvieron en la Comuna de París, en 1848, su primer éxito, al lograr —aun cuando fuera por término exiguo— el control del poder.

No es el caso hacer aquí una historia de las luchas obreras desarrolladas en el siglo xix en Francia, Inglaterra, España y Estados Unidos de Norteamérica, sin olvidar a México. Los alcances de este ensayo no lo exigen. Pero sí es oportuno recordar que nuestra propia historia política comprueba lo antes expuesto: los batallones rojos de la Casa del Obrero Mundial llevaron a los gobiernos revolucionarios, cuyas características burguesas sería difícil objetar, a prometer, a cambio de su ayuda, una legislación adecuada a los intereses de la clase obrera.

El derecho obrero es, pues, un derecho que nace ante la exigencia de los más humildes, de los más explotados. Pero en su desarrollo posterior, cuando los fenómenos económicos se consolidan y las exigencias políticas se amortiguan, su campo de aplicación se extiende, para cubrir en la protección planeada a otras relaciones humanas que ya no tienen como fundamento de ser una motivación conflictiva, sino simplemente unas situaciones jurídicas parecidas a las de aquellos desamparados que pusieron de manifiesto, a costa de tantos sacrificios, la necesidad de ser protegidos.

Quiere decir lo anterior que el derecho laboral, super-estructura de la lucha de clases, no se ha limitado a proteger sólo a los más necesitados. El derecho laboral ha ido más allá. Y en un afán de amparar a todos aquellos que prestan su fuerza de trabajo a cambio de un salario, ha incluido dentro de la clase trabajadora no sólo a los obreros, sino también a los que la doctrina ha llamado, en términos poco felices, trabajadores de cuello alto.

Nuestra legislación vigente, inspirada por los principios revolucionarios de 1917, atendió, sin duda, casi de manera exclusiva, a los obreros y a los campesinos asalariados. No alcanzó a comprender que el fenómeno económico de la explotación humana no se producía solamente frente a los obreros y frente a los peones del campo. Es la posterior evolución del derecho obrero, básicamente en su desarrollo jurisprudencial, la que ha vinculado a las normas protectoras de la legislación especial a aquellas personas que, ligadas a un patrón en relaciones subordinadas, no eran consideradas de manera expresa en el articulado de la Ley.

¿Se ha anticipado, acaso, el derecho a los fenómenos económicos, y ha ido más allá de lo que pedían las masas revolucionarias? No creemos que ése sea el caso. En rigor, la extensión de la protección legal a los trabajadores de condición económica desahogada no es el resultado de una generosa actitud de los tribunales laborales. Por el contrario, es básicamente una consecuencia de aquellos movimientos cuyas exigencias principales quedaron plasmadas en las leyes, pero que continuaron presionando a los órganos de poder, particularmente a través de sus poderosos grupos sindicales, para llevar más allá de la letra de la Ley los principios proteccionistas.

Por otra parte, independientemente de ese factor de presión, parece que no puede ponerse en tela de juicio que los gobiernos de México emanados del movimiento revolucionario de 1917 han mantenido una política de expansión del derecho laboral, como un contrapeso para la excesiva recuperación del poder por las clases económicamente poderosas, aun cuando sus resultados reales no hayan sido tan beneficiosos para la clase trabajadora. Ese espíritu progresista, también hay que decirlo, decae cuando el Estado, dueño de empresas, desvirtúa el derecho de huelga mediante la requisa y destruye las organizaciones sindicales que le son contrarias, manejando sólo en función de su personal interés el registro de los sindicatos y el reconocimiento o desconocimiento de sus cuadros de dirección.

En otras palabras: al Estado le ha resultado conveniente abrir las puertas del derecho laboral para recibir a quienes en un principio no podían ser considerados como merecedores de su protección. El precio que ha pagado por ello el Estado es insignificante. Pero, a cambio de ello, ha podido proclamar el avance de su legislación laboral, que lo presenta como un Estado progresista.

El problema del fraude a la ley

2. En el Estado, como entidad juzgadora y desprovista de intereses personalísimos en ciertas empresas, la balanza de la protección laboral parece inclinada en favor de los trabajadores. Hasta 1962, la Ley Federal del Trabajo fue, sin duda, una legislación inclinada a favorecer a los trabajadores. En presencia de ese fenómeno, la llamada iniciativa privada se vio en la necesidad de buscar soluciones radicales que permitieran mantener el clima que los empresarios consideran necesario para sus fines, y las encontró o creyó encontrarlas en el paternalismo empresarial y la sanción enérgica contra quienes, en defensa de sus intereses o de los de su clase y con apoyo en la legislación laboral, pretendían hacer valer sus legítimos derechos.

¿Cuáles han sido esas soluciones? La respuesta no es simple. Habría que encontrarla en la mayor capacidad económica de los empresarios, que les permite contratar mejores abogados, en la corrupción de quienes, sin preparación alguna, se lanzan a la tarea de defender trabajadores ante los tribunales para medrar a su costa; en la connivencia con autoridades inmorales y, lo que es más grave, en la participación activa en la vida sindical para crear esa vergüenza nacional que es el sindicalismo blanco, tan costoso para los trabajadores como para los propios patrones, en beneficio solamente de una casta despreciable que invoca el honroso título de líder obrero.

Pero de estas soluciones, todas tan contrarias a un concepto sano de las relaciones industriales y, por ende, perniciosas en vía de regreso para los propios empresarios, una de las más socorridas ha sido, sin duda alguna, la del fraude a la ley. En otras palabras: para evitar las responsabilidades establecidas por la Ley a cargo de los patrones que incumplen sus obligaciones legales, los patrones han intentado desvirtuar la naturaleza laboral de ciertas relaciones tratando de tipificarlas como relaciones civiles o mercantiles, fácilmente rescindibles, sin consecuencias gravosas para su economía.

Los ejemplos abundan. A los agentes de comercio, aun hoy en día en que la jurisprudencia y las normas reguladoras de la seguridad social los han catalogado como trabajadores, se les presenta sólo como sujetos de leyes mercantiles; a algunos profesionistas vinculados a las órdenes de las empresas se procura encajarlos en una legislación civil de escaso peligro; a los altos funcionarios de las empresas, con darles el carácter de socios, real o ficticiamente, se intenta privarlos de los beneficios de la legislación laboral.

Por otra parte, se ha echado mano de otras soluciones. La más importante ha sido, sin duda alguna, la de crear patrones artificiales, de tal manera que se diluya la responsabilidad laboral en una serie de sujetos, las más de las veces insolventes, que sirvan de escudo protector a los au-

ténticos patrones. En la industria de la construcción, por mencionar sólo un ejemplo, esta fórmula es socorridísima.

Esto es, sin duda, lo más importante de la problemática laboral de nuestro tiempo: un derecho en expansión, como consecuencia de su propio impulso original; un Estado burgués que maneja los órganos de poder, frente a la clase capitalista y frente a la clase obrera, con hábiles movimientos que le permiten, con pequeñas concesiones más formales que reales a los trabajadores, tener entretenidos a los económicamente más poderosos, para evitar que tomen las riendas del poder; una clase patronal que se defiende, con recursos lícitos e ilícitos, de esas desviaciones del Estado que califica de demagógicas.

¿Qué ha motivado, en estas circunstancias, esa revisión de la legislación laboral? La pregunta podría merecer varias respuestas, si se hacen desde cada una de las facciones interesadas. Pero si se analiza con cuidado el texto de la nueva Ley, se advertirá que es más una revisión técnica que el establecimiento de un régimen nuevo, lo que se ha logrado. Y, en rigor, un poner en normas legales lo que ya formaba parte de una jurisprudencia copiosísima y de la mayor parte de los contratos colectivos de importancia. Y sin negar que constituye un progreso y el reflejo de la expansión del derecho laboral, afirmamos que la Nueva Ley se ha quedado corta. Pudo hacerse mucho más, pero no se hizo, aun cuando justo es reconocer que en el intento de evitar ese fraude a la ley de que hablamos algo se ha logrado.

La política de la nueva ley

3. La Nueva Ley descansa en supuestos semejantes a los de la anterior, en sus lineamientos generales. Mantiene la tesis proteccionista en favor de la clase trabajadora, aun cuando conserva el espíritu y parte de la letra de las reformas de 1963, que introdujeron un factor superior al de las clases en conflicto, al regular, en la forma que se hizo, la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.¹ Sostiene como presupuesto indeclinable el de que la subordinación constituye el elemento constante de la relación laboral, al proclamar en su artículo 20 que "se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal *subordinado* a una persona, mediante el pago de un salario". Sin embargo, va más allá de la cualidad personalísima de la relación al admitir, en su artículo 10, la posibilidad de que el trabajador pueda utilizar, a su vez, los servicios de otros trabajadores.²

¹ Ver nuestro trabajo: *La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, el contrato colectivo de trabajo y el derecho a la huelga*. "Revista de la Facultad de Derecho de México", núm. 53, tomo xiv, enero-marzo de 1964, pp. 1-32.

² Art. 10. "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores."

En relación a los intermediarios, una de las figuras que más inquieta al legislador, establece una serie de reglas, todas ellas inspiradas en el deseo de evitar el fraude a la ley, tendientes a crear una forma de solidaridad pasiva que garantice, con base en consideraciones de solvencia, los intereses de los trabajadores; pero al hacerlo coloca a las relaciones laborales en una situación de incertidumbre cuyas consecuencias no tardarán en ponerse de manifiesto. Nos referiremos en detalle a ese problema en el inciso siguiente.

En cuanto a las nuevas figuras laborales —nuevas, al menos, desde un punto de vista legal— o a las modificaciones introducidas respecto de otras ya anteriormente reguladas, establece la reglamentación especial del trabajo de autotransportes (arts. 256 a 264); la del trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal (arts. 265 al 278); la de los “agentes de comercio y otros semejantes” (arts. 285 al 291); de los “deportistas profesionales” (arts. 292 al 303); de los “trabajadores actores y músicos” (arts. 304 al 310) y la reglamentación del trabajo en “hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos” (arts. 344 al 350).

No cabe duda de que la inclusión de las normas mencionadas, sobre las que después volveremos, refleja la expansión del derecho laboral que invocamos. Esta expansión se hace, evidentemente, en perjuicio de otras disciplinas, especialmente el derecho civil y el derecho mercantil, si bien con una timidez increíble se admite aún, en materia de agentes de comercio, que puedan no ser sujetos al derecho laboral cuando su actividad no sea permanente (art. 285), lo que considera un elemento exótico para caracterizar la relación laboral, como es la duración de la relación, olvidando las reglas generales que permiten que una relación de trabajo se celebre por tiempo indefinido, por obra o por tiempo indeterminado, tal como oportunamente lo menciona el artículo 35.

Por otra parte, y ya lo asentamos antes, esta expansión atiende a sujetos de la relación obrero patronal de rango mayor a los obreros y campesinos, para los que estaba destinado el artículo 123 constitucional, según se recuerda en la Exposición de Motivos de la Iniciativa Presidencial de Nueva Ley Federal del Trabajo.³ Con la excepción, y muy relativa, de los trabajadores de autotransportes y de maniobras, la Nueva Ley atiende a trabajadores de salarios normalmente muy superiores a los mínimos legales y en muchas ocasiones de alto nivel, como son los actores y músicos, deportistas profesionales, trabajadores de hoteles y restaurantes y agentes de comercio, seguros y otros semejantes.

“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.”

³ “La Revolución Mexicana tuvo como una de sus causas fundamentales, la difícil condición por la que atravesaban las clases campesina y trabajadora y su propósito fue, y así quedó consignado en los artículos 27 y 123, asegurar a los integrantes de aquellas dos clases, un nivel de vida compatible con las necesidades y las exigencias de la persona humana.”

Sin embargo, y aquí está el pero que difícilmente podría explicarse por el prurito de regular sólo el trabajo subordinado —o lo que se intenta presentar como tal—, la Nueva Ley olvida reglamentar algo que por mandato constitucional tiene a su cargo: nos referimos al trabajo de los artesanos, expresamente mencionado en el párrafo primero del original artículo 123 y en el inciso A del vigente.⁴

La expansión del derecho laboral resulta evidente en la Nueva Ley. Sin embargo, no satisface. Porque, en rigor, el legislador se ha limitado a dar cauce legal a lo que ya operaba con base en otras fuentes formales del derecho laboral: la jurisprudencia, la costumbre y ese derecho de perpetua dinámica que es la contratación colectiva.

Conviene ahora, en homenaje a la función de información que aquí se persigue, analizar las tres cuestiones implícitas en los planteamientos anteriores: el régimen de los intermediarios y de la solidaridad pasiva de los patrones, las relaciones especiales de trabajo y, por último, el elemento de la subordinación, para sentar, al término de ello, nuestras conclusiones.

El intermediario y la solidaridad pasiva

4. En términos del artículo 5º de la Ley anterior, el intermediario es toda persona que contrate los servicios de otras para ejecutar algún trabajo en beneficio de un patrón. En el mismo precepto se establece la excepción de que no serán considerados como intermediarios, sino como patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios.

De acuerdo con el artículo 12 de la Ley vigente, el intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón, lo que mejora técnicamente el anterior concepto, suprimiendo el elemento de "beneficio", que podría traer confusiones indebidas.

Ahora bien, en el artículo 13 de la Ley vigente, se establecen dos novedades importantes. La primera exige el requisito de solvencia del presunto intermediario que actúa con elementos propios, al establecer que serán "elementos propios suficientes". La segunda consagra una solidaridad pasiva del intermediario con los beneficios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

⁴ "El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo" (Texto original del párrafo preliminar).

"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" (Texto vigente).

En el artículo 14 de la Ley vigente se insiste en señalar que el patrón que contrate trabajadores por conducto de intermediarios será responsable de las obligaciones que derivan de la ley y de los servicios prestados, lo que evidentemente constituye una redundancia técnicamente innecesaria, ya que teniendo el carácter de patrón es obvio que asumen tal responsabilidad, tal como se desprende del artículo 12.

La norma más importante de todas las que se refieren a este problema está contenida, por último, en el artículo 15, en el cual, dejando de lado el concepto de intermediario y considerando únicamente la condición patronal, en el supuesto de que una empresa ejecute obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, si la que presta el servicio no dispone de elementos propios suficientes, la que lo reciba será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas por la primera con sus trabajadores y, además, éstos tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria.

En un primer análisis, salta a la vista lo que hemos afirmado antes. Estamos en presencia de un recurso del legislador frente a la simulación o fraude legal. Mediante la exigencia de la solvencia se pone de manifiesto el desecho del legislador de evitar que las empresas, recurriendo al procedimiento de crear patronos ficticios, eludan sus propias responsabilidades.

No cabe duda de que la medida es correcta, si se parte del supuesto del fraude. Por todos conceptos resulta reprochable la maniobra que estas disposiciones tratan de hacer inconveniente.

Ahora bien: ¿no existe, acaso, una realidad económica de absoluta buena fe, en la que empresas verdaderamente autónomas puedan devenir insolventes, sin que ello sea consecuencia de tales maniobras? ¿Hasta qué punto resulta justo, en esa hipótesis, el que la empresa beneficiaria deba verse afectada por una situación que le es ajena? Por otra parte, mediante la extensión del principio de la igualdad de salario, justamente consignado en la fracción VII del inciso A del artículo 123 constitucional, ¿no se está, acaso, imponiendo a las empresas de escasos recursos una carga económica imposible de soportar, al obligarlas a pagar los mismos salarios que pueda cubrir una empresa poderosa?

Los problemas son abundantes y todos ellos graves. Sin el ánimo de agotar su clasificación, podríamos apuntar los siguientes:

a) ¿Qué debe de entenderse por ejecución de obras o servicios en forma principal?

b) ¿Puede admitirse —y así lo creemos— que una empresa pequeña pueda tener varios clientes principales?

c) Si la situación de insolvencia de la empresa que ejecuta la obra o presta el servicio deriva de otras actividades ajenas al beneficiario, como podría ser, verbigracia, el que otros beneficiarios hayan dejado de cubrir

sus responsabilidades, ¿es justo imputar a quien sí cumple, las consecuencias de los actos de otros?

d) ¿Es legítimo que el principio de la igualdad de salario se extienda más allá del límite tradicional de una sola empresa, para llevarlo a la nivelación entre trabajadores que prestan sus servicios en diferentes empresas? ¿No supondrá esto, en última instancia, una cadena interminable de nivelaciones, determinantes de una incertidumbre pavorosa y, por ende, de situaciones conflictivas constantes, con grave quebranto de las relaciones mercantiles?

e) ¿La exigencia de la solvencia no producirá una intervención injusta en el régimen interno de las empresas que traerá consigo una violación indirecta del principio de autonomía administrativa de cada quien?

f) ¿La responsabilidad solidaria alcanzará sólo a los salarios directos o también a las obligaciones derivadas de despidos y rescisiones?

g) Y, lo que puede ser, en última instancia, más grave: ¿no traerá todo esto consigo una grave retracción en la expansión económica del país, cerrando fuentes de trabajo que no puedan satisfacer permanentemente estos requisitos?

La enumeración de estos problemas no podría agotarse. Son imprevisibles las consecuencias.

Lo cierto es que la medida del legislador es buena en su intención. Particularmente, porque vela por el interés de los trabajadores. Pero la manera indiscriminada en que se presenta, con una regulación totalmente insuficiente e, insistimos, conflictiva, nos hace ser pesimistas en cuanto a sus resultados.

Las relaciones especiales contempladas por la nueva ley

5. Una de las diferencias más notables entre la Ley vigente y la abrogada se encuentra en el hecho de la inclusión, dentro del título vi, que se destina a los "trabajos especiales", de normas reguladoras en formas específica de ciertas relaciones que habían sido consideradas —algunas de ellas, por lo menos— como ajenas a la protección de la ley laboral.

La Nueva Ley trata en forma especial de los trabajadores de autotransportes, de los trabajadores maniobristas de servicio público en zonas de jurisdicción federal, de los agentes de comercio y "otros semejantes", de los deportistas profesionales y de los trabajadores actores y músicos.

De los mencionados, es evidente de que no existía duda alguna acerca de la naturaleza laboral de las actividades de los autotransportistas y de los maniobristas de servicio público en zonas de jurisdicción federal.

Los deportistas profesionales, aun cuando considerados trabajadores, estaban sometidos a reglas absurdas, producto de sistemas contrarios a una debida regulación laboral, y el legislador —consciente de esa situación— vino a poner un coto a esas prácticas indebidas. Lo hizo tratando

de crear un régimen jurídico adecuado a las condiciones particulares de su trabajo, que evitara el tratamiento a que están ahora sometidos. En algunos deportes, especialmente en los deportes de conjunto, ese tratamiento permite transferencias de equipo, aun en contra de la voluntad de los propios interesados. Estos no suelen participar, al menos en forma justa, de las elevadísimas primas que se cubren por esos traspasos. Para nosotros ha constituido ésta una de las medidas más acertadas del legislador, si bien sus efectos son totalmente relativos, en atención al estrecho campo de aplicación de estas normas.

Por lo que hace a los actores y a los músicos, también resultaba indispensable que se regulara específicamente su condición como sujetos del derecho laboral, si bien sometidos a un régimen de excepción adecuado a las condiciones peculiarísimas de la prestación de sus servicios.

Es importante subrayar que tanto en el caso de los deportistas profesionales, como en el de los actores y los músicos, el tratamiento jurídico que se les daba era de derecho privado; que ahora, al incluirlos específicamente en el derecho laboral, la regulación aprobada ha exigido romper —o quizá fuera mejor decir atemperar— el principio constitucional de la igualdad de salario, permitiendo diferencias económicas fundadas en factores eminentemente subjetivos, en trabajos iguales, según se dispone en los artículos 297 y 307 de la Ley vigente.⁵

Quizá el problema más importante, en cuanto a su trascendencia en la economía de muchísimas empresas, se encuentra en la inclusión —como sujetos específicos del derecho laboral— de los agentes de comercio y de seguros, vendedores, viajantes, propagandistas y otros semejantes, a los que se refieren los artículos del 285 al 291 de la Nueva Ley, que integran el capítulo ix del título vi. Por ello, queremos detenernos un poco en el análisis de su situación.

Con relación a los agentes de comercio, había venido siendo una práctica constante de las empresas la de celebrar con ellos, al menos formalmente, contratos de comisión mercantil, a la manera del Código de Comercio, considerando que tal solución resultaba menos “peligrosa” para las empresas y, además, de menor costo directo, por evitar, entre otras cosas, el pago de cuotas de seguridad social.

Independientemente de las intenciones simuladoras que tal conducta suponía, en rigor, el punto era discutible si se seguía un criterio estricto de interpretación jurídica. Por una parte, existía y existe la regulación concreta del Código de Comercio. Por la otra, también se tenía en cuenta la circunstancia de que, por regla general, la actividad de los agentes de comercio difícilmente podía contemplarse como típicamente laboral, en razón de no existir una jornada definida de trabajo, de cierta libertad

⁵ En ambos casos, se señala que no es violatorio del principio de igualdad de salario la disposición que estipule salarios distintos para trabajos iguales, por razón de la categoría de los eventos deportivos o actuaciones artísticas y musicales, o de la distinta categoría de los deportistas, actores o músicos.

de funcionamiento y, sobre todo, de que el control por parte del patrón parecía diluirse en las dificultades de contacto permanente entre el viajero y la empresa, además de otros factores como el de que, en ocasiones, un agente representaba, al mismo tiempo, a diversas casas comerciales.

Por años pudo funcionar, más o menos, el sistema. Pero en la medida en que surgió el abuso patronal, mediante la terminación unilateral de las relaciones con los comisionistas, dictadas con base en el artículo 307 del Código de Comercio,⁶ surgieron igualmente las reclamaciones ante los tribunales de trabajo, y se fue integrando un criterio jurisprudencial contrario a ese sistema defraudador. Se repitieron las condenas en contra de los patrones, con gravísimas consecuencias para su economía.

Ahora bien, al integrarse la jurisprudencia de la Suprema Corte, se ha venido creando una fórmula que heredó la Nueva Ley, cuya razón técnica es bastante discutible, pese a que la razón humana y social le asista en forma abrumadora. Vale la pena analizar más detenidamente este problema.

En términos del artículo 285, la diferencia entre un agente de comercio o de seguros "químicamente puro" y otro que tenga el carácter de trabajador deriva de que el primero sólo realiza operaciones aisladas o no lo hace en forma personal, mientras que el segundo actúa, en todo caso, en una relación permanente y no de subordinación.

De lo anterior resulta que la fórmula seguida, tanto por la jurisprudencia como por los autores de la Ley actual, atiende, para caracterizar a la relación de trabajo, básicamente, a la permanencia de la relación, dejando de lado el elemento subordinación previsto en el artículo 20, y que sirve de elemento definitorio para todo contrato de trabajo.

En realidad, el error descansa en esa actitud tímida que se demuestra profusamente en el nuevo articulado, y que pretende mantener fuera de la legislación laboral a una serie de prestaciones de servicios, a pesar de que los factores de distinción sean tan ineficaces y tan erróneos, desde el punto de vista jurídico, como el de la temporalidad.

En nuestro concepto, la legislación laboral no debe sentirse en conflicto con la legislación comercial, civil o de seguros, al absorber a estos trabajadores, porque no existe, en rigor, conflicto de normas. Las disposiciones del Código de Comercio, verbigracia, seguirán regulando las relaciones comerciales de los agentes, en lo que no se opongan a lo ordenado en el derecho laboral. De la misma manera, las normas reguladoras de los agentes de seguros seguirán siendo aplicables a estos trabajadores, sin perjuicio de su carácter de trabajadores.

⁶ Art. 307: "Quedando siempre a las resultas de las gestiones ya practicadas, el comitente podrá en cualquier tiempo revocar la comisión conferida al comisionista."

"La revocación intimada únicamente al comisionista no puede ser opuesta a terceros contratantes que no la conociesen, salvo al derecho del comitente contra el comisionista."

Creemos, por consiguiente, que en esta materia el legislador se quedó corto. Debió ir un poco más allá y declarar que toda prestación de servicios a cambio de una remuneración es laboral. Las razones técnicas que apoyan este criterio, las exponemos a continuación.

La crisis de la subordinación

6. El derecho laboral, pese a su insuficiente regulación legislativa, es de tal manera dinámico, que ni siquiera el texto de la ley puede detener su impulso, su fuerza expansiva. Quizá donde más se pone de manifiesto esta condición es alrededor del concepto de subordinación.

La Ley anterior, en el artículo 17, intenta señalar las características del contrato individual de trabajo afirmando que existe cuando una persona presta a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida.

Estos factores de dirección y dependencia motivaron una doctrina nacional confusa. En una primera etapa, según apunta De la Cueva,⁷ el Departamento Autónomo del Trabajo sostuvo que se trataba de dos elementos distintos, “debiendo entenderse por dirección la de carácter técnico o la de mero detalle, y por dependencia, la de orden económico que se establece permanentemente entre el servidor y la persona servida”.

Este criterio, apoyado por la Suprema Corte de Justicia, fue objeto de críticas diversas. Particularmente se afirmó que no podía hablarse de dependencia económica, porque admitir tal cosa equivalía a negar la calidad de trabajador de quien sirviera a dos patrones.⁸

En 1944, la Suprema Corte modificó el sentido de su jurisprudencia, y en el amparo directo 1690/43/2^a, Ignacio Reynoso declaró que la dependencia que menciona el artículo 17 no debe entenderse por dependencia económica, y que quiere sólo decir que el trabajador no podrá laborar de acuerdo sólo con su leal saber y entender, “sino por orden y bajo la dependencia de la parte patronal”.⁹

En posteriores ejecutorias, la Suprema Corte abundó en el mismo criterio de que la dependencia no es económica y afirmó que debe entenderse como equivalente a subordinación.

Al analizar De la Cueva el elemento subordinación, sostiene que en la relación de trabajo deben encontrarse, como elementos típicos, la prestación del servicio personal, el pago de una retribución, como contrapartida de la energía de trabajo recibida, y la subordinación de la actividad del trabajador a los fines de la empresa.¹⁰

⁷ *Derecho mexicano del trabajo*, sexta edición, tomo 1, pp. 483 y ss., Edit. Porrúa, S. A., México, 1961.

⁸ De la Cueva, *op. cit.*, p. 485.

⁹ Cit. por De la Cueva, *op. cit.*, p. 486.

¹⁰ *Op. cit.*, p. 494.

En todo sistema capitalista, dice el mismo autor, el empresario ejerce su función mediante un poder jurídico sobre el capital, que consiste en el ejercicio del derecho de propiedad, y otro poder jurídico que ejerce sobre el trabajo, cuya contrapartida es la subordinación en que se encuentra el trabajador.¹¹

Consecuentemente, la idea de dependencia, expresada en el artículo 17 de la Ley vigente, ha evolucionado, para ser entendida como subordinación, o sea, sometimiento personal al poder jurídico del empresario, cuya mejor expresión se encuentra en la fracción 1 del artículo 113 de la Ley anterior de 1931, que señala: "Son obligaciones de los trabajadores . . . Í. Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o su representante, a cuya autoridad estarán sometidos en todo lo concerniente al trabajo."

La subordinación, según perfila De la Cueva, implica la posibilidad de disponer de la fuerza de trabajo de los obreros, como convenga a los fines de la empresa. Es un deber de obediencia correlativo de una facultad de mando.¹² Pero este deber de obedecer no puede entenderse en forma absoluta ya que sólo deben cumplirse las órdenes relacionadas con el trabajo contratado y no otras.

En rigor, el sistema de potestades que tan grato ha sido, en términos generales, para el derecho privado: la potestad marital y la patria potestad, específicamente, no es el que se actualiza en el poder que ejerce el patrón sobre el trabajador, ya que sus límites son precisos y dicho poder sólo alcanza un aspecto de la actividad del sujeto.

La subordinación, en consecuencia, no constituye una condición permanente del trabajador. Tiene límites temporales, espaciales y de conducta, perfilados por la jornada, el lugar de trabajo y las obligaciones concretas del trabajador.

Fuera de estos ámbitos, el trabajador deja de estar subordinado, aun cuando conserve una obligación de respeto, correlativa, a su vez, de una obligación semejante del patrón hacia el propio trabajador.

Para determinar con mayor precisión el concepto de subordinación, hay que atender, además, a su causa. Ésta no puede ser más que económica, y consiste en la contraprestación en dinero que el patrón debe de pagar y a que se refiere la parte final del artículo 17 de la Ley vigente, o sea, la retribución convenida.

Otra nota importante de la subordinación consiste en que no es autónoma. Es decir, no podría entenderse la subordinación como un fin en sí misma. En otras palabras, la relación laboral nace para la realización de determinadas tareas que requieren de la subordinación como campo de cultivo para su adecuado desarrollo. Consecuentemente puede decirse que la subordinación es secundaria y que los elementos primarios de la relación

¹¹ De la Cueva, *op. cit.*, p. 495.

¹² De la Cueva, *op. cit.*, pp. 496 y 497.

laboral, su causa, motivo o fin determinantes, son, por una parte, la prestación del servicio y, por la otra, la remuneración.

Subordinación significa, entonces, la obligación de cumplir la orden recibida y en los términos en que esa orden es dada. Constituye la condición en que se presta el servicio personal, a cambio de una remuneración. Exige que la orden se relacione con el trabajo contratado, satisfaciendo los ámbitos espacial, temporal y de conducta que integran su campo de aplicación.

Establecido lo anterior, podemos ya formular la cuestión que ha motivado, básicamente, este ensayo: ¿Es privativa la subordinación —en el campo de las prestaciones de servicio— del derecho laboral, o puede encontrarse en otras relaciones distintas?

En nuestro concepto, la respuesta es negativa a la primera parte de la pregunta y, consecuentemente, afirmativa respecto de la segunda parte. Es decir, creemos que la subordinación no es exclusiva del derecho laboral y que en toda prestación de servicios hay, por efecto mismo de la prestación, un factor de subordinación.

Vayamos al derecho civil. En el contrato de mandato encontramos el punto de apoyo de nuestra afirmación. El texto del artículo 2562 del Código Civil en vigor en el Distrito Federal, es suficientemente claro al establecer que: “El mandatario, en el desempeño de su encargo, *se sujetará a las instrucciones recibidas del mandante y en ningún caso podrá proceder contra disposiciones expresas.*” La consecuencia del incumplimiento la precisa el artículo 2565 al imponer el mandatario la responsabilidad de pagar los daños y perjuicios que, con su desobediencia, hubiere ocasionado al mandante.

A su vez, el Código de Comercio, al regular la actividad de los comisionistas, en términos iguales a los del Código Civil —y en verdad fue el Código de Comercio el modelo en este caso—, determina en su artículo 286 que: “El comisionista, en el desempeño de su encargo, *se sujetará a las instrucciones recibidas del comitente, y en ningún caso podrá proceder contra disposiciones expresas del mismo.*” Previamente, en el artículo 273 se ha establecido que: “El mandato aplicado a actos de comercio se reputa comisión mercantil.”

En ambos casos, o sea, en el Código de Comercio y en el Código Civil, respecto del mandato, se afirma que el mandatario queda sujeto a las instrucciones recibidas y que no podrá actuar en contra de las disposiciones expresas del mismo. ¿No estamos en presencia, sin duda alguna, de una subordinación? ¿No son, acaso, estas instrucciones, las órdenes del patrón en la relación de trabajo? Y lo que es definitivo: ¿no es esta relación la comisión mercantil la misma que ahora, bajo la denominación genérica de “agentes de comercio”, constituye el objeto de un capítulo de la Nueva Ley?

¿Qué ha ocurrido en definitiva? Simplemente, que los especialistas del derecho laboral han ignorado los claros antecedentes de las relaciones

subordinadas que las demás disciplinas jurídicas ponían a su disposición, y han querido encontrar, en un derecho protector de una clase, un régimen jurídico especial y limitado, caracterizado por esa subordinación que está muy lejos de ser exclusiva del derecho laboral, provocando con ello confusiones terribles en los llamados casos de frontera, cuya paulatina incorporación expresa al derecho laboral da pie para hablar de la expansión de nuestra disciplina.

La realidad —y a ello queríamos llegar— es que la subordinación es una condición secundaria, como ya antes lo señalamos, en toda prestación de servicios remunerados, y que lo importante es, de una vez por todas, reconocer que debe corresponder al derecho laboral, en forma exclusiva, la regulación de toda conducta humana que suponga esa prestación de servicios remunerada.

Constituye un anacronismo el limitar el campo de aplicación del derecho laboral, a los conflictos de obreros y patrones. En su origen, en las luchas que tuvieron lugar en el siglo xix, ese fue el motivo que dio origen al nacimiento del derecho laboral. Pero hoy en día se ha puesto de manifiesto que esa protección debe de ampliarse a toda actividad que implique prestación de servicio y remuneración, independientemente de que el trabajador preste el servicio vinculado físicamente a la fábrica del patrón, en la calle, visitando clientes, o en el propio domicilio del trabajador —no importa que esté lujosamente amueblado— a donde el patrón-cliente dirige sus pasos en demanda de un servicio profesional instantáneo.

Conclusión

7. La Ley vigente, reflejando sin lugar a dudas ese fenómeno expansivo, se ha quedado, sin embargo, a medias. Su espíritu, a través del requisito de la subordinación, es el de excluir de sus normas a los trabajadores autónomos y, entre ellos, a los artesanos, pese a la disposición constitucional en contrario.

Tal actitud, sin embargo, producirá los mismos efectos que trajo consigo la deficiente redacción del artículo 17 de la Ley de 1931. La subordinación será entendida, el día de mañana, en su auténtica extensión, como nota permanente de toda prestación de servicios, y como consecuencia de ello, el derecho laboral alcanzará su verdadera meta: la protección a todo aquel que presta sus servicios a cambio de una remuneración.

Lo que, en definitiva, nos llevará a olvidar, por inútil, este elemento de la subordinación, al que la doctrina ha dado tanta, innecesaria, importancia.

Néstor DE BUEN L.

Profesor de la Facultad de Derecho,
UNAM