

cej
109

UNAM

FACULTAD DE DERECHO

**La Intervención del Estado en las Relaciones
Laborales y sus Consecuencias Jurídicas y
Sociales**

T E S I S

Que para obtener el título de :
LICENCIADO EN DERECHO

p r e s e n t a :
MARIO CANTORAL TELLAECHÉ

México, D. F.

1979

11798

11798



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

LA INTERVENCION DEL ESTADO EN LAS RELACIONES LABORALES- Y SUS CONSECUENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES.

CAPITULO PRIMERO. -

- 1.- Antecedentes Históricos, de la Relación de Trabajo.
- 2.- Teorías Contractualistas sobre la relación individual del Trabajo:
 - a).- Teoría de la Compra-venta.
 - b).- Teoría del arrendamiento.
 - c).- Teoría de la Sociedad.
 - d).- Teoría del Mandato.

CAPITULO SEGUNDO. -

RELACION INDIVIDUAL Y CONTRATO DE TRABAJO.

- 1.- Antecedentes.
- 2.- Teorías Relacionistas.
- 3.- Contrato de Trabajo.
- 4.- Diferencias entre contrato y relación de trabajo.
- 5.- Elementos de la relación individual del trabajo, que contiene el Artículo 20 de la Ley Federal de 1970.

CAPITULO TERCERO. -

APARENTE DECADENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO.

- 1.- Causas.
- 2.- Intervención Estatal en las Relaciones Individuales de Trabajo.

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFIA.

CAPITULO PRIMERO.

- 1.- Antecedentes Históricos de la Relación de Trabajo.
- 2.- Teorías Contractualistas sobre la relación individual del Trabajo:
 - a).- Teoría de la Compra-venta.
 - b).- Teoría del Arrendamiento.
 - c).- Teoría de la Sociedad.
 - d).- Teoría del Mandato.

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA RELACION DE TRABAJO.

Un gran número de autores han tratado de encuadrar la rela
ción individual del trabajo dentro de los contratos de derecho privado
así lo han equiparado a un contrato de compraventa, de arrendamiento,
de sociedad o de un mandato.

Afortunadamente las teorías civilistas que tratan de asimilar
relación individual a un contrato civil han sido superadas en la actual
idad, de manera que se estudiaran brevemente dichas teorías sólo
por método y ubicación del problema que nos ocupa.

Dentro de las teorías civilistas "encontramos su explicación en
razones históricas, dado el carácter servil del trabajo hasta fines
del siglo XVIII, y que el hecho de que las cosas de esclavos se
hicieron en forma de venta o alquiler, paso como una reminiscencia
a los Códigos Modernos". (1)

En cita que hace el profesor Deveall del Dr. Mario de la Cueva,
recuerda que "en Roma en un principio, sólo se servía el señor
de sus esclavos, y de otras personas más tarde, cuando las necesi-
dades lo impusieron, -fenómeno que se produce en los principios de la

Roma Republicana- acudieron los hombres libres al mercado público- para ofrecer sus servicios dando lugar a que se formara una situa-- ción análoga a la del arrendamiento de esclavos ajenos.

"Nacieron así las locatio-conductio operis y la locatio-conductio- operarum, probablemente aquella antes que ésta. Estos contratos, de la misma manera que la esclavitud, establecían una relación personal entre la persona, LOCATOR, que se obligaba a prestar sus servicios a otra, CONDUCTOR, y que en esa virtud se subordinaba a la volun- tad de éste".

"Poco a poco se fué dejando sentir la necesidad de establecer - una diferencia entre las dos formas de subordinación. En la locatio - conductio operarum quería el conductor el servicio mismo; en la loca- tio-conductio operis, su resultado; siendo claro que en esta última -- forma la relación de subordinación desaparecía casi, sobre todo cuan- do el que prestaba el servicio lo hacía en su taller y ayudado por -- otras personas, respecto de las cuales era, a su vez CONDUCTOR.

Se produjo entonces la distinción entre lo que posteriormente -- se llamó arrendamiento de servicios y arrendamiento de obra. El -- criterio para diferenciarlos no quedó perfectamente definido sino has-

ta la época imperial y fueron dos las diferencias principales que se apuntaron: La primera y más antigua, que recuerda aún la relación personal que dió origen a estos contratos, correspondió según Moli- tor, a la escuela Bizantina y se fundaba en la relación creada entre arrendador y arrendatario, según existiera o no la obligación de - obediencia. En la locatio-conductio operarum estaba obligado el locator a obedecer al conductor. En cambio en la locatio-conductio operis, una vez fijada la naturaleza de la obra o producir, quedaba el locator en libertad para desarrollarla, lo que fácilmente se comprende si se tiene en cuenta que lo que se prometía era la obra. La segunda diferencia, predominante en las Institutas de Justiniano, consistió en que, en la locatio-conductio operarum, el objeto del arrendamiento era el trabajo mismo, en tanto que en la locatio-conductio operis, lo que era la obra producida".

"Como lo destacamos más adelante, en el Derecho Romano, el mandatum se distinguía de los Contratos anteriores en que era gratui- to, y de la locatio-conductio operis también en que no establecía entre mandante y mandatario relación alguna de obediencia, su distin- ción, dado que el mandato en el Derecho Romano no se refería exclusivamente, a la ejecución de los actos jurídicos, era más difícil respecto de la locatio-conductio operarum, sobre todo en los tiempos en

que se admitió el mandato remunerado. La diferencia sin embargo, - subsistió y se fundaba en la naturaleza de los servicios, pues el --- arrendamiento sólo podría referirse a profesiones no liberales y a - trabajos de baja categoría". (2)

"Recien en la época moderna, por efecto de la organización -- industrial y mercantil, se produce el fenómeno de la concentración - de los trabajadores bajo la dependencia de las grandes empresas, con las cuales no tienen otra vinculación fuera del hecho de prestar su ac tividad laboral a favor de las mismas. La relación laboral se despo- ja así de todo elemento extraño: del elemento personal, de suprema- cía política o de vinculación familiar, presentándose como una rela- ción de carácter meramente económico". (3)

El primer intento de los juristas vemos que movió hacia otras- figuras jurídicas tradicionales, tan pronto como advirtieron la inope- rancia de la locación de servicios para disciplinar las nuevas relacio- nes de trabajo, que surgían de la organización industrial moderna.

Así aparecieron diversas corrientes, tratando de adecuar jurfdi- camente la relación de trabajo, a un contrato de compraventa, a anall- zar primeramente la relación de trabajo considerada como un acto - de compraventa, e inmediatamente se expondrá la crítica correspon--

diente, la que nos demuestra que afortunadamente las teorías de origen civilistas han sido superadas totalmente, en virtud del carácter Social del Derecho del Trabajo Moderno.

TEORIAS CONTRACTUALISTAS SOBRE LA RELACION INDIVIDUAL DEL TRABAJO

TEORIA DE LA COMPRAVENTA.

Entre los principales sostenedores de la teoría de la compraventa, tenemos al maestro Italiano Francisco Carnelutti, quién para establecerla comparó el contrato de trabajo con el de ministración de energía eléctrica. (Studi Sulle Energie como oggetto di energia elettrica). Comienza criticando la teoría sobre el consumo de energía eléctrica; argumentando que el "Contrato de Suministro de Energía" no era de arrendamiento, porque el objeto del contrato no consistía en la fuente de energía, sino en la energía misma, y esta no puede ser objeto de alquiler, porque el arrendatario no puede devolver la casa arrendada, pues la energía se consume. La energía eléctrica en consecuencia solamente puede ser objeto de un contrato de compra venta. "En forma análoga, sostuvo que el hombre no puede ser objeto de contrato (como persona física) y si solamente su fuerza de trabajo, es decir su energía, y esta energía se separa del trabajador y no vuelve a él, puede ser objeto de compraventa, tal como la energía eléctrica, pues como esta, es una cosa. Responder que el trabajador -dice- conserva su fuerza de trabajo y que solo concede el goce, es confundir la energía

con su fuente ; lo que queda al trabajador es la fuente de energía, es decir, su cuerpo mismo, la energía, sin embargo, sale de él y no vuelve más". (4)

En las críticas que se le hicieron, respecto de las obligaciones que genera el contrato de compraventa (dar), y la relación de trabajo (hacer), explicó: "El dar consta de dos elementos: la prestación y su objetivo, lo mismo ocurre en el hacer, sólo que, por defecto en el análisis, de ordinario se confunden, absolviéndose, el objeto de la prestación. El vendedor cuando da, se apresta a hacer, pues deja que la cosa sea tomada por el comprador; de la misma manera, el trabajador, cuando hace, se dispone a dejar que su energía sea utilizada por el patrón. Aún aquí, una es la prestación y otro su objetivo, y si este (el objeto) no es el hombre, no puede sino ser una cosa, no debiendo perderse de vista que la energía humana sólo puede ser objeto de contrato en cuanto se objetiviza exteriorizándose al separarse del cuerpo humano. Y no se diga que por su origen humano no puede ser vista como una cosa, porque cosas son los cabellos que se venden a un peluquero o los esqueletos que se colocan en un museo". (5)

Es claro que resalta la capacidad jurídica del autor, italiano, sin embargo la explicación que da sobre la diferencia sobre la clase

de obligación que resultan, es demasiado rebuscada, a más que, des de ningún punto de vista puede considerarse a la energía humana, como una cosa, significando esto una degradación del trabajo, dado el sentido social de que está revestido, siendo además como afirma atinadamente el Dr. Mario de la Cueva "el Derecho del Trabajador" es un m^ínimo de garantías, no para proteger cosas sino personas. (6)

En cuanto a la asimilación que hace con los huesos, no resulta muy feliz dicho ejemplo dado que, como señala LOTMAR, autor citado por Mario Deveali, el objeto de la obligación operaria es su energía antes de que se preste y antes de que se exteriorice, pudiendo en consecuencia suceder que esta energía se pierda antes de exteriorizarse.

Cabe agregar que, lo que el obrero contrata es su trabajo, concepto distinto al de la energía que despliega y el trabajo no es sólo empleo de energía, sino aplicación de esta energía con inteligencia, concientemente. A veces no hay empleo de energía alguno, si no simplemente un acto de presencia, disposiciones del tiempo del trabajador por el patrono, como ocurren en los contratos de coristas, mo delos, suplentes, etc., mientras que en otras ocasiones, como durante las vacaciones, el descanso semanal, la paralización en el trabajo,

la suspensión de la obligación de prestar servicios por falta de pago de salario señalan, que el contrato de trabajo necesariamente lleva implícita una remuneración, sin la coorrelativa prestación de servicios o despliegue de energía situación que no se produce en el suministro de energía eléctrica.

Asimismo, en la ventana existe, una cosa material, susceptible de apreciación por las partes, quienes pueden determinar a priori, su valor, mientras que en el contrato de trabajo, el justo precio no se puede determinar sino a posteriori, o sea, cuando el producto del trabajo, la utilidad incorporada a las cosas, tiene un valor de cotización en el mercado.

En los tiempos actuales se considera que el trabajo no constituye una mercancía, dignificándosele debidamente y reconociéndosele en él una comunidad de esfuerzos tendientes a la producción. "Por ello la concepción exacta y digna del trabajo impone desechar la tesis de una mercancía que tiene un precio, porque se trata de un valor donde se complementan intereses muy diversos de la vida actual, El trabajo constituye la actividad esencial del hombre, no solamente considerada físicamente, sino también intelectual y moralmente; en substancia es el hombre mismo en una de sus más altas manifestaciones de su vida". (7)

TEORIA DEL ARRENDAMIENTO.

Sus principales sostenedores son los juristas Planiol, Ruggiero, Barrasi, entre otros.

Tiene su origen en el Derecho Romano, siendo recogida por el Código Napoleón, en sus Artículos 1780 y 1781, relativos al "Arrendamiento de Domésticos y Obreros".

Marcel Planiol, principal representante de esta Teoría comienza a elaborarla, criticando la denominación del Contrato de Trabajo, advirtiendo que le es más técnico y de un valor científico denominarlo "Arrendamiento de Trabajo", por considerar que éste contrato constituye en el fondo un arrendamiento; según lo demuestra el siguiente análisis: "la cosa arrendada es la fuerza del trabajo, que reside en cada persona y que puede ser utilizada por otra como la de una máquina o un caballo; dicha fuerza puede ser dada en arrendamiento y es precisamente lo que ocurre cuando la remuneración del trabajo por medio del salario, es proporcional al tiempo, de la misma manera que pasa en el arrendamiento de cosas". (8)

Para objetar la anterior tesis baste lo siguiente: a). - La actividad es inseparable del hombre que la realiza, en cuyo caso, no es posible arrendar dicha actividad sin que necesariamente quede afectada la persona física, lo que nos lleva al absurdo de estimar al hombre como cosa. b). - El arrendamiento encierra el uso y disfrute de - - -

lo arrendado, el que se separa necesariamente del arrendador, para quedar en posesión del arrendamiento. Pero el trabajo, permanece -- unido íntimamente a la persona que lo desempeña y lo único que se separa es el resultado o efecto del trabajo. c).- La prestación del arrendador, es siempre una parte de su patrimonio, en tanto que en el contrato de trabajo no se promete sino fuerza personal, esto es, nada que pertenezca al patrimonio. El Trabajador promete una actividad lo que no es nunca el objeto de la prestación del arrendador; -- puede arrendarse una cosa, u objeto material, pero no puede arrendarse un hecho, una actividad que constituye la vida activa del hombre. d).- En el arrendamiento, la propiedad de lo arrendado no se transfiere, en tanto que en el contrato de trabajo los productos o resultados de la actividad del trabajador, pasan a ser propiedad del -- empresario. f).- La obligación del arrendador sería de dar el trabajo y no de las de hacer; entonces esa obligación podría ser exigida -- por la vía coactiva, lo cual iría en contra de la libertad individual". (9) g).- finalmente cabe agregar otra diferencia notoria que señala el Dr. Mario de la Cueva que consiste en la concesión del uso o goce de una cosa que no se destruye con ellos, y que debe ser devuelta al terminar el arrendamiento; ahora bien, esta devolución no es posible en el contrato de trabajo, pues la fuerza del trabajo desarrollada se consume en el acto mismo de la prestación del servicio.

TEORIA DE LA SOCIEDAD.

A continuación analizaremos el contrato de sociedad a quien diversos autores han querido equiparar a la relación de trabajo.

Según explican, "La Relación de Trabajo tiene su origen en una sociedad, integrada por el patrono y sus trabajadores, poniendo en común su industria, su trabajo y sus bienes, siempre con el ánimo de lucro, recibiendo el trabajador por ser la parte débil de ésta sociedad, anticipos, los cuales deben entenderse como los salarios, para poder sobrevivir, anticipos que deben considerarse como la parte correspondiente del trabajador en la sociedad." (10)

Entre los principales sostenedores de esta Teoría se encuentran los tratadistas Chatelain, Lorin y Velarde, quienes la explican así: - "Los integrantes de esta Sociedad aportan una su industria, su espíritu de iniciativa, el conocimiento de la clientela, su talento organizador, su actividad intelectual y también su capital; en tanto que la otra aporta sus fuerzas, su habilidad profesional, en suma su trabajo y, dividen los beneficios, que serán propiedad de ambos y cuyo valor se distribuirá a prorrata en relación con la parte de cada uno en la producción". (11)

La anterior postura puede criticarse en el sentido de que las partes en el contrato de trabajo, no se obligan a una prestación para obtener utilidades apreciables en dinero, ni esa la dividen entre ellas ya que en la práctica los patrones no cumplen siquiera con la parte que legalmente les corresponde a los trabajadores, recurriendo a -- toda clase de recursos legales y no muy legales; menos aún dividir las por igual, que es como sucederfa si se tratase de una relación de socios.

Por otra parte el patrón, parte integrante de la sociedad, participa de los riesgos o pérdidas necesariamente, mientras que el trabajador, fija de antemano, la suma que debe percibir por su participación, renunciando previamente a una participación mayor a su salario. Además si en un contrato de esta naturaleza se estipulara ese tipo de cláusula serfa nula por disposición expresa de la Ley, ya -- que sólo una de las partes de esta relación patrón-responderfa de las pérdidas, no así la otra parte integrante de este contrato, -trabajador- quien recibirfa sólo los beneficios que obtuviera en su determinado ejercicio la sociedad.

Cabe citar aquí la crítica que elabora a este Teoría Alarcón y Horcas: "Nada tenemos que argumentar contra esta bella teoría; así-

debiera estar organizada la sociedad, pero no lo está. Las relaciones contractuales entre los representantes del capital y del trabajo - se inspiran en móviles egoístas; ambos grupos pretenden el máximo de utilidad a cambio de un mínimo de riesgo, y la idea de asociación requiere, como base esencial de su existencia, la equitativa distribución de los beneficios y de la responsabilidad entre sus miembros; - no puede haber sociedad sin la presencia de todos los que la constituyen, de un estado espiritual denominado "animus societatis". El obrero que lucha por la participación en los beneficios, rechaza rotundamente toda participación en las pérdidas; de igual manera, el patrono repele todo sistema remunerativo del trabajo que no sea el "salario". (12)

A la anterior crítica diré que no es exacto que el obrero que luche por la participación en los beneficios de un centro de trabajo - especialmente el de una sociedad, rechaze las pérdidas que reporte dicha sociedad, sino que tiene que soportar la falta de participación en las utilidades, por la mala administración, o la falsedad en las declaraciones de utilidades, por parte de la empresa.

La participación en las utilidades de la empresa concedida a los trabajadores de la sociedad por remuneración total o parcial de la obra de los mismos, jurídicamente no atribuye por sí sola a ellos la calidad de socios.

TEORIA DEL MANDATO.

El Derecho Romano asemejaba el mandato con el arrendamiento de servicios cuando el primero era retribuido, Esta confusión parece posible, porque las tres figuras tradicionales (locación de servicios, locación de obra y mandato) integran para algunos el moderno contrato de trabajo.

Esto se debe a que se considera al trabajador como un representante del patrón, a lo cual se puede sumar la responsabilidad del mismo, de sus dependientes y trabajadores por sus tareas.

Señala Guillermo Cabanellas que en la exposición de motivos del Código Civil Mexicano de 1870, "se afirmaba la semejanza de la prestación de servicios personales con el mandato, porque en ambos mandante y trabajador se busca su aptitud personal aún cuando en uno sea más intelectual, pero en ambos supone una cualidad moral; porque nadie puede emplear un servicio, sin emplear su libre consentimiento, poniendo en ejercicio las facultades peculiares del hombre. Por estas razones, la comisión no sólo separa el contrato de obras del arrendamiento, sino que, considerándolo como cualquier otro pacto, lo colocó después del mandato, por los muchos puntos de seme-

janza que con el tiene". (13)

Se dice que en ocasiones el trabajador representa al patrón en sus relaciones con terceros, siendo aquí la diferencia con el mandato, en que en éste último la representación resulta esencial, mientras que en aquél es accidental.

En el mandato, la razón de dependencia es propia de las instrucciones recibidas, en tanto que en el contrato laboral nace como condición necesaria de contrato y salario que percibe principalmente, amén de que el mandatario realiza actos jurídicos y no prestaciones de orden material; además en el mandato no hay jornada laboral establecida; en el contrato laboral, la jornada es reglamentada legalmente.

Otra diferencia notoria, es que siendo de naturaleza del mandato, que el mandatario conserve su independencia, su libertad de acción en el modo de conducirse respecto al negocio encomendado por el mandante; en tanto que en el contrato de trabajo hay cierta subordinación de una parte a la otra.

A mi parecer en la Nueva Ley Laboral, existen ciertas clases de trabajadores, a quienes ampara dicha Ley, que pueden ejercer --

funciones de cierta independencia con respecto al patrón, incluso el-
de tomar decisiones apremiantes como lo podría hacer un mandatario
en momentos graves, lo que no lo colocaría en el contrato de mandato
por ese supuesto.

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

- 1.- Pérez Botija: El Contrato de Trabajo Madrid 1954, pág. 17.
- 2.- Deveali L. Mario: Derecho del Trabajo, pág. 205.
- 3.- Ibidem. pág. 206.
- 4.- Juan D. Ramfrez Gronda: Tratado de Derecho del Trabajo. Dirigido por Mario L. Deveali. pág. 415.
- 5.- Deveali Mario L. Ob. cit. pág. 415.
- 6.- De la Cueva Mario: Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I pág. 453. Editorial Porrúa, México, 1964.
- 7.- Cabanellas Guillermo: Contrato de Trabajo, Vol I. págs. 90, 92 y 93 Bibliográfica Omeba. B. Aires. 1964.
- 8.- De la Cueva Mario ob. cit. pág. 417.
- 9.- Alonso García Manuel: Curso del Derecho de Trabajo, 2a. Editorial Ariel, Barcelona 1967, Tomo II, pág. 42.
- 10.- Deveali L. Mario ob. cit. pág 416.
- 11.- Cabanellas Guillermo ob cit. Tomo I, pág 94 y 96.
- 12.- Ramfrez Gronda: Tratado del Derecho del Trabajo, dirigida por M. L. Deveali. pág. 416.
- 13.- Cabanellas Guillermo: ob. cit. pág. 101.

CAPITULO SEGUNDO.

RELACION INDIVIDUAL Y CONTRATO DE TRABAJO.

- 1.- Antecedentes.
- 2.- Teorías Relacionistas.
- 3.- Contrato de Trabajo.
- 4.- Diferencias entre contrato y relación de trabajo.
- 5.- Elementos de la relación individual del trabajo-
que contiene el Artículo 20 de la Ley Federal-
de 1970.

RELACION INDIVIDUAL Y CONTRATO DE TRABAJO.

ANTECEDENTES.

La llamada teoría de la relación individual de trabajo fué iniciada por la doctrina alemana; "a Lotmar se le adjudica el mérito de haberla esbozado, antes que cualquier otro, dentro del marco contractual. La teoría evolucionó hasta comprender en ella no ya las actuaciones derivadas del vínculo existente entre empresarios y trabajadores, sino las consecuencias de aquellas actuaciones cuando salen del vínculo contractual, como son las que se refieren a seguridad e higiene en el trabajo, las cuales se han de cumplir aún cuando se declare que el contrato de trabajo es nulo". (1)

Posteriormente se ha visto que el término relación de trabajo se viene utilizando para regular situaciones extracontractuales, como es la simple prestación del trabajo, más que a la contratación del trabajador mismo.

La relación laboral, implica la desaparición de la autonomía -- de la voluntad, dada la imposibilidad actual en las grandes empresas de un contrato directo entre trabajador y patrono para discutir las --

condiciones del contrato, por lo que surge así una reglamentación -- impuesta unilateralmente por el empresario, a la cual debe adherirse el trabajador.

La teoría de la relación del trabajo haya su justificación, en -- la solución de la prestación de servicios personales que no ha tenido su origen en un acuerdo contractual; en la solución que deriva de los contratos nulos, en los cuales ha habido una efectiva prestación de -- servicios personales y; finalmente establecer los efectos de cualquier prestación de servicios.

El que nuestro Derecho haya aceptado la teoría de la relación -- de trabajo, no implica una controversia terminológica, y tampoco significa un simple problema de clasificación de una figura jurídica, -- sino que importa a la naturaleza misma del Derecho del Trabajo, a su fundamento, a su finalidad. Así pues, nuestro Derecho se aleja -- de la concepción privatística del Derecho del Trabajo dejando el negocio de Derecho Privado que esta sometido a las reglas patrimoniales del Derecho Civil, hoy en día, la teoría de la relación destaca que -- el derecho del trabajo regula las relaciones obrero-patronales consiguendo que el hombre que trabaja tenga una existencia digna de ser vivida.

Notamos que la Teoría de la Relación de Trabajo, que acepta - explícitamente nuestra Ley Laboral, existía ya en algunas legislaciones de los Estados, reglamentando el Art. 123 de la Constitución de 1917, publicadas con anterioridad a la Ley Federal del Trabajo de 1931, sin tener conocimiento de la Teoría de la Relación de Trabajo - que se iniciaba en Alemania y Francia, en donde se anotó desde entonces que el objeto del Derecho del Trabajo es regular la relación - de Trabajo y no tanto el contrato.

Así nos encontramos con la Ley de Trabajo de Oaxaca, del 21 - de marzo de 1926, en donde se estableció lo siguiente:

"ART.- 1o.- La presente Ley reglamenta las relaciones que -- deben existir entre el trabajador y el capital, tomando como bases - las prevenciones definidas en el Art. 123 de la Constitución General".

"ART.- 2o.- La persona que se obliga a desempeñar una labor material o intelectual, mediante una retribución, en beneficio de otra, se llama trabajador.

"La persona física o moral que recibe esos servicios se llama - patrono".

"ART. - 3o. - Las estipulaciones concertadas entre el patrón y el trabajador reciben, en su conjunto, la denominación de contrato de trabajo". (2)

El Art. 10. - Establecía: "La falta de contrato escrito no perjudica los Derechos que al trabajador le concede la presente Ley.

También tenemos que la Ley del Trabajo del Estado de Jalisco del 3 de agosto de 1923, la cual establecía en su Artículo primero -- que: "Es objeto de la presente Ley la Reglamentación de las relaciones entre trabajadores y patronos", en el mismo sentido que la Ley del Estado mencionado, la Ley Oaxaqueña define al trabajador y al patrono. La Ley del Trabajo del Estado de Colima de 10 de octubre de 1925, estaba redactada idénticamente a la del Estado de Jalisco. Sin embargo con lo anterior no se requiere decir que dichas legislaciones hayan sido los antecedentes tomados en cuenta por la Ley Federal de 1970 sino que únicamente hacemos notar que dichas legislaciones tomaban como base la efectiva prestación de servicios, sin importar si ésta tuvo su origen en un acuerdo de voluntades -contrato-, y la visión mayor que en este aspecto tuvieron sobre la Ley Federal del Trabajo de 1931.

En nuestro Derecho positivo encontramos la consagración de la-

Teoría de la Relación de Trabajo, a partir de la reforma hecha al artículo 123 de la Constitución General de la República, a propuesta del presidente Adolfo López Mateos, publicada en el Diario Oficial de la Federación de 6 de Diciembre de 1960, adición que incorporó a dicho precepto constitucional, el apartado B, relativo a la prestación de servicios al Estado; extendiendo de esta forma, los beneficios de la Ley Laboral, al trabajador Burocrático. Anteriormente a la creación del mencionado apartado "B" las relaciones del Estado con sus trabajadores, eran reguladas por el Derecho Administrativo, siendo sus tratadistas, quienes se encargaron de señalar las características de la función pública y de los nexos que unían al servidor público y al gobierno, afirmando que eran muy diferentes a los del obrero con el empresario, ya que en el caso del empresario, este persigue un fin lucrativo en la actividad económica desarrollada, en tanto que el Gobierno tiene a su cargo los servicios públicos, y para ello organiza toda la maquinaria administrativa, en la que el papel principal lo desempeña el empleado público. Concluyendo en que, no existía un contrato sino una especie de enrolamiento por medio de un nombramiento o asignación.

Dándose cuenta de la utilidad que representaba la teo

ría de la relación del trabajo, nuestro Derecho la adoptó, ya que facilitaba la incorporación del más importante sector laboral, y de este modo el Derecho Administrativo dejó de regular dichas relaciones. Así tenemos que en Diciembre de 1963, se expide la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado " B " del artículo 123 Constitucional, no usa la figura del contrato, sino que, habla de una relación de trabajo que tiene como origen un nombramiento expedido, o por figurar en las listas de raya de los trabajadores al servicio estatal.

Hubo un proyecto de la Ley Federal del Trabajo en 1964, a iniciativa del presidente Adolfo López Mateos, por considerar necesaria una reforma que pusiera acorde nuestra legislación con la jurisprudencia y la doctrina, que ya tenían una concepción más moderna sobre el Derecho del Trabajo.

No obstante que el proyecto no se mandó al Congreso de la Unión para su aprobación, bastantes de sus ideas fueron tomadas en cuenta en la elaboración de la Ley Federal de 1970, si tomamos en consideración que fue la misma comisión redactora la que elaboró los dos proyectos.

En el proyecto mencionado, el párrafo sobre el cual

se estructuró el Derecho del Trabajo en su aspecto individual fue la Teoría de la relación individual, explicándolo así la exposición de motivos.

" La comisión aceptó la Teoría de la Relación de Trabajo y colocó esta idea en la base del proyecto, pues es la única que explica satisfactoriamente la totalidad de los fenómenos de trabajo y es, así mismo, la única que armoniza plenamente con las ideas y principios generales que sirven de fundamento al proyecto; la doctrina de la relación de trabajo consiste, esencialmente, en la idea de que la prestación del servicio personal crea, por sí mismo, un vínculo jurídico y determina automáticamente la aplicación de las normas de trabajo. La relación de trabajo, según se explica en el párrafo anterior adquiere un carácter objetivo, que la independiza del acto que le dió origen y de la voluntad subjetiva del patrono y aún del mismo trabajador.

Las ideas expuestas explican el contenido del artículo 20 del proyecto de 1964, que dice :

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

La doctrina se ha planteado una segunda cuestión ¿ la relación de trabajo tiene siempre por origen un acuerdo de voluntades,

de tal manera que pueda emplearse el término "contrato" para explicarla o, por el contrario, es independiente de su origen, siendo suficiente el hecho mismo de la prestación de un servicio para que se le aplique las normas del Derecho del Trabajo ? Largamente controvertida la cuestión, las legislaciones más recientes y una parte cada vez más considerable de la doctrina se inclinan insistentemente por la segunda solución : Es indudable que en multitud de ocasiones hay un acuerdo real de voluntades entre el trabajador y el patrono antes de que se inicie la prestación del servicio, pero en la inmensa mayoría de los casos, ese acuerdo de voluntades, o queda reducido a la adhesión del trabajador a las condiciones de prestación de servicios que rigen en la empresa o establecimiento, o es substituido por un simple enrolamiento o enganche originado en la facultad de que disfruta el sindicato titular del contrato colectivo para, fundado en la cláusula de exclusión, designar a los trabajadores que deben cubrir las vacantes o puestos de nueva creación, sin tomar en consideración la voluntad del empresario. Por otra parte la relación de trabajo vive independientemente del posible acuerdo de voluntades que le dió origen : en efecto, los trabajadores, por el hecho mismo de la prestación del servicio, adquieren un derecho al ascenso, del que no pueden ser privados y que depende simplemente del transcurso del tiempo,

además, las condiciones de prestación de los servicios, salarios, jornadas y otras prestaciones, se modifican continuamente por las leyes y contratos colectivos, sin que en esa modificación intervenga la voluntad del trabajador y del patrono. La Relación del Trabajo puede tener orígenes diversos; un acuerdo de voluntades del trabajador y del patrono, el simple ingreso del trabajador a la empresa, mediante adhesión al estatuto objetivo de la misma, 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 - ley y de sus normas supletorias, el ingreso del trabajador a la misma por aplicación de las cláusulas de exclusión, etc. La comisión no creyó necesario hacer alguna enumeración de todas estas posibles circunstancias, pues cualquiera que le dé origen a la relación, ésta tiene según lo expuesto, vida propia e independiente del acto que le dió origen. . ."

Estos antecedentes son muy interesantes si tomamos en cuenta que la comisión redactora de ese proyecto, redactó la Ley Federal del Trabajo de 1970, pues explican los motivos para incorporar la Teoría de la Relación Laboral dentro de nuestro derecho positivo.

En 1967 se organizó una comisión para elaborar un nuevo proyecto de Ley Laboral, integrado por el Lic. Salomón González Blanco el Dr. Mario de la Cueva, y los licenciados María Cristina

Salmorán de Tamayo, Ramiro Lozano y Alfonso López Aparicio que nes considerando los intereses de los trabajadores y patrones, a través de largas discusiones, elaboraron una iniciativa presidencial de nueva Ley Federal de Trabajo el 12 de diciembre de 1968, la que aprobada por la XLVII Legislatura en el período ordinario de sesiones correspondientes a 1969, publicándose en el Diario Oficial el primero de abril de 1970, entrando en vigor el día primero de mayo del mismo año.

En la exposición de motivos vigente, se distingue entre la posición contractualista, que es la tradicional y la teoría moderna de la relación de trabajo, indicando que el objeto de esta última figura, es una institución que propende a garantizar la vida y salud del trabajador, tendiendo a asegurarle un nivel decoroso de vida, siendo suficiente para su aplicación el hecho de la prestación del servicio, cualquiera que sea el acto que le dió origen. Concluyendo dicha exposición:

" No corresponde a la ley decidir controversias doctrinales, por lo que se consideró conveniente tomar como base la idea de la relación del trabajo, que se define como la prestación de un servicio personal subordinado, mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le dió origen, pero se adoptó también la idea de contrato, como uno de los actos, en ocasiones indispensables que pue

den dar nacimiento a la relación de trabajo".

De tal exposición de motivos, es fácil la comprensión del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo vigente, que define el concepto de la relación de trabajo, a diferencia del proyecto antes mencionado, que sólo daba el concepto de contrato de trabajo.

En conclusión, la tesis de la relación de trabajo, no debe entenderse como excluyente, por sí misma, de la idea contractual significa solamente que la relación puede derivar de un acto jurídico distinto, pero no, que no derive, en ningún caso, de un negocio jurídico.

TEORIAS RELACIONISTAS

La problemática que existe en torno a la relación de trabajo consiste en la negociación de la contractualidad de la misma, "por considerar que existe un predominio al elemento personal del contrato de trabajo, una concepción mediante la cual se toma en cuenta la necesidad de considerar dos situaciones que deben desdoblarse, el

contrato de trabajo de naturaleza patrimonial y la relación de trabajo que produce obligaciones puramente personales entre las partes". (3)

Así, la doctrina se divide en teorías contractualistas y teorías-anticontractualistas. Para resolver determinadas situaciones que podrían ser consideradas como no contractuales en ciertos casos y en ciertos aspectos, se ha recurrido a una teoría -la de la relación de trabajo- que, incluso niega el acuerdo de voluntades entre las partes, desconociendo así su origen contractual, llegando a considerar que - por el simple hecho de que un trabajador ingrese (pise) a una empresa, se coloque dentro del supuesto de esta teoría, para que las relaciones que emanen de dicho supuesto sean reguladas por la Ley o -- por convenios normativos de carácter colectivo.

Acepciones del término relación. - La palabra relación significa "un vínculo de obligación dimanante de un contrato de trabajo; así -- considerada entonces una relación obligacional, y una condición de -- ejecución, siendo el contrato de trabajo el que fundamenta la relación del trabajo y apoya sus efectos".

Con arreglo a esta primera acepción, de carácter meramente - civilista, el contrato de trabajo es la causa que fundamenta la obligación de prestación de trabajo. En consecuencia existe una necesaria -

y absoluta unión entre el contrato de trabajo y la relación de trabajo. Pudiendo decirse que siendo el contrato de trabajo la causa, la relación de trabajo es el efecto.

Una segunda acepción, del término relación de trabajo, se manifiesta en un sentido distinto: "Se entiende por relación de trabajo --- toda relación obligatoria laboral indistintamente, tanto si procede o se origina de un contrato de trabajo, o de un especial fundamento -- jurídico: Ley, disposición o reglamento oficial, etc. con arreglo a este segundo concepto la relación de trabajo puede nacer del contrato, cuando es necesario la existencia de éste para el nacimiento de aquélla. Esta segunda acepción no tiene un valor fundamental para la elaboración y construcción de la Teoría de la Relación de Trabajo, porque entre la actuación supuesto de ejecución y su fundamento jurídico no existe una relación especial, como en la primera concepción se mantiene en esta segunda, la existencia del contrato de trabajo como causa generadora de la relación de trabajo, aún cuando se admitan también otras causas productoras de tal relación".

Una tercera significación del término relación de trabajo deja al descubierto, el problema central en la doctrina de la relación de trabajo:

"Se entiende en esta concepción por relación de trabajo una relación de ocupación o empleo en la que la situación se determina y origina por el trabajo hecho, independientemente de que el trabajo esté condicionado a la obligación de prestarlo. Como consecuencia de esta concepción, la relación de trabajo, en cuanto disgregaba el contrato --- como causa y la relación como efecto, hubo de plantear el problema de qué efectos jurídicos habfan de originarse por el contrato de trabajo y de cuales habfa de dotarse a la relación de ocupación. Dados los términos expresos y exclusivos de esta concepción de ocupación cuanto más quedarfa el otro desprovisto de efectos. El contrato de trabajo y la relación de ocupación constituyen dos elementos contradictorios o encontrados en la teoría de la relación de trabajo".

Y sigue diciendo Martín Blanco, en su obra, citada por Cabanellas en su contrato de trabajo: "Tal concepto de la relación de trabajo de hecho, da al posterior desarrollo de la doctrina del contrato de trabajo una dirección diferente, Se llega, como consecuencia a un cuarto concepto de la relación de trabajo en el que se comprende la totalidad de relaciones que median entre el empresario y todos los que dan su trabajo que, a juicio de Siebert, carece de interés fundar la teoría de la relación de trabajo para con ello dar solución al problema que derivarfa de un contrato de trabajo nulo es desviar con exceso aquélla hacia una finalidad distinta de la sostenida. Se estima, de tal forma,

que un contrato nulo no podría surtir ningún efecto; y ello acarrearía, en consecuencia, la imposibilidad jurídica de que el trabajador, cuando, ya hubiere trabajado de hecho, recibiera su salario por afirmarse de tal manera que la nulidad importaría la consagración del trabajo gratuito, aunque ejecutado con finalidad material. Por la teoría del enriquecimiento indebido, el trabajador podría obtener la retribución del esfuerzo cumplido, sin necesidad de recurrir a la de la relación del trabajo". (4)

Guillermo Cabanellas por su parte acepta el término de relación de trabajo en dos de sus acepciones: a).- La restringida, para designar una efectiva prestación de trabajo, en todos los casos exista contrato de trabajo o no, sea éste nulo o impuesto, comprendiendo la asunción por parte del trabajador a su empleo o de la realización efectiva de su actividad; b).- amplia, para designar la sucesión de servicios prestados por un mismo trabajador a una empresa, con prescindencia de los diversos cambios y modalidades producidas por la alteración de aquél.

Las teorías anticontractualistas se basan sobre el predominio de las disposiciones legales sobre las condiciones del trabajo. Se caracterizan por dos modalidades principales: La que ve en el contrato de trabajo exclusivamente, una relación de admisión de inserción-

en la empresa; la que hace surgir la relación de trabajo, del simple hecho de la inserción del trabajador en una empresa dada, independientemente de la intervención de un contrato.

La separación o división entre el aspecto contractual o sea, la condición subjetiva y la relación de trabajo -condición objetiva dentro del trabajo-, ha dado origen a que se niegue el fenómeno de la contractualidad entre las relaciones obrero patronales dado que la función creadora de la voluntad se nulifica por estar determinadas ya - las condiciones por la Ley, toda vez que el obrero, al ingresar al trabajo se encuentra con un ordenamiento jurídico, que no tiene caracteres de figura contractual, pues constituye un complejo de normas preestablecidas desde otra fuente potestativa que regula la organización de la empresa industrial, así de este modo los trabajadores sólo tienen que aceptar o realizar el trabajo.

Se llega así por esta teoría a la frase de Morfn, citado por Cabanellas: "La decadencia de la soberanía del Contrato lleva en su postrera consecuencia, a negarle carácter contractual al vínculo laboral, fundándose para ello en dos razones: a).- La circunstancia de estar predeterminado por la Ley y por otras fuentes normativas el contenido de la relación laboral; b).- Su actual modo de constitución.

Es necesario que la mayoría de los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los empresarios deriven de fuentes independientes y superiores a su voluntad, verificándose además su incorporación de hecho a la empresa de acuerdo con normas preestablecidas, en la que no participa la libre voluntad; configura así la admisión del trabajador en el empleo, un acto de adhesión, bien de éste o del empresario". (5)

La doctrina coincide en negar a la relación de trabajo carácter contractual; el vínculo se produce en el momento en que se da cierta situación de hecho -colocarse el trabajador en actitud de obrar- que engendra la relación de trabajo, quedando sus derechos y obligaciones prefijados en un régimen legal, con independencia de su voluntad, -- excluyendo toda fuente contractual en las relaciones jurídicas derivadas del trabajo.

Otra teoría anticontractualista a la que podríamos catalogar -- como naturalista, niega el carácter contractual a la relación de trabajo, atendiendo a los elementos propios que deben reunir los contratos de carácter civil, argumentando que "en dichos contratos como regla general, existe un acuerdo de voluntades, acuerdo, que -- una de sus aspiraciones, es la felicidad, mediante la acumulación de --

trabajo, debiéndose entender esto último como capital, pero de una manera u de otra (necesidad-aspiración), el trabajo siempre es necesario, siendo un principio de derecho natural, consecuentemente la relación de trabajo participa de éste principio, ajeno a la libre determinación, de la libertad, imponiéndose a ésta." (6)

La anterior tesis puede ser criticada en varios sentidos: Es -- evidente que el autor español no se ubica convenientemente en el problema, pues, si bien es cierto que el trabajo es una necesidad natural, no por esto debe considerarse que el hombre no pueda manifestar su voluntad para la realización de tal o cual trabajo, además de que la voluntad a que jurídicamente se refiere el problema que nos ocupa es la que manifiestan efectivamente las partes de la relación de trabajo, la que inclusive puede estar viciada y esto ya está dentro del terreno jurídico pues está produciendo consecuencias que el derecho reconoce.

Por otro lado el derecho laboral protege al trabajador y su trabajo, para que no por su necesidad sea explotado, esto es, que aún cuando el trabajo sea personal y necesario, no significa que el acto jurídico en virtud del cual uno se compromete sea de índole coactiva.

Otras corrientes señalan que la relación de trabajo se forma --

liza en el existente "contrato de trabajo", como lo llama el autor español Alfonso Madrid, explicando que la naturaleza del trabajo es una carga necesaria impuesta al hombre por la naturaleza la que --- indefectiblemente en un estado primitivo, ha de atender la necesidad-apremiante de su nutrición. Es un principio, pues, de derecho natural indeclinable, como indeclinable es la relación paterno filial, pues todo hombre ha de ser hijo necesariamente, como necesariamente también ha de trabajar. Si un estado posterior de civilización releva a muchos de trabajar con evolución del principio natural, que se convierte en racional, ello no quiere decir que la necesidad no existe; - y se cumple, lo que pasa es que alguien trabajará por quien no lo haga, pues si nadie trabajara para sostenerse en un período primitivo y para sostenerse (principio natural) y sostener (principio racional) en un período de civilización, indudable es que el trabajo es necesario y si la prestación del servicio es obligada en términos generales ¿como puede desnaturalizarse su esencia hablando de "contrato" y -- dando el carácter de tal a lo que es una función o actuación necesaria por imperativos biológicos?. Si necesario es el padre como creador del hijo y protector suyo durante su infancia, necesario es también que a partir de ésta, después de su emancipación, atienda por sí mismo a sus ineludibles necesidades; necesario es que trabaje.

Considera el trabajo como una necesidad para el logro de sus -

aspiraciones. En cuanto a lo primero supone al hombre en un estado primitivo o de necesidad, que es lo mismo; en cuanto a lo segundo - supone al hombre en un estado de civilización o dominación, ya que como relación jurídica, por la celebración del contrato de trabajo, - "Por ello, el contrato de trabajo se puede entender también como el acuerdo de voluntad que crea y configura la relación de trabajo. Contrariamente, la teoría de la incorporación, que es la representada - por Nikisck, reconoce como acto decisivo el empleo del trabajador - en la empresa o en el hogar, lo que representa también, ciertamente, un acuerdo de voluntad entre el empleador y el trabajador, acuerdo que, sin embargo, no es un contrato o negocio jurídico, ya que - no implica la aparición de consecuencias jurídicas determinadas sino que lleva a una situación de hecho. Contrato de trabajo por si mismo según Nikisck, no da lugar a una relación de trabajo sino que se trata de un simple contrato jurídico obligacional que fuerza al empleador; pero de él no se deriva, sin embargo, acciones para exigir la prestación del trabajo, el pago del salario, la ocupación efectiva, la fidelidad, la protección, etc, sino que su incumplimiento solamente - de lugar a la indemnización por daños". (7)

A mi parecer estas afirmaciones no son del todo exactas, ya - que sin importar el origen de la relación de trabajo, esto es, que --

ésta nazca a virtud de la incorporación o de un acuerdo entre empleador y empleado, desde luego que sí produce consecuencias jurídicas, toda vez que de antemano una persona que trabaja para otra, la mayoría de las veces persigue una remuneración y el que lo recibe pretende obtener un lucro o un beneficio por la prestación, lo que desde luego implica que se produzcan obligaciones y derechos, que la Ley reconoce, otorgando acciones al trabajador y al patrono para hacerlas efectivas y no precisamente por la vía civil.

Como vemos nuestra disciplina jurídica no estuvo al margen de la corriente contractualista de origen netamente civilista, toda vez que quiso encuadrar en la figura contractual el fenómeno laboral, lo cual se debió quizás a -como afirma León Duguit- que "la mayoría de los jurisconsultos, dominados por la concepción tradicional, en lugar de ver en todos estos actos que no conoce el derecho civilista, formas jurídicas nuevas, en lugares de analizarlas como tales, han querido, a toda costa comprenderlas en el viejo cuadro estrecho del contrato". (8)

Como ya vimos en un principio, se quiso equiparar a la relación de trabajo a los diversos tipos de contratos conocidos, visto el

fracaso, se dijo que era un contrato "sui géneris", lo que se debió - a que en el contrato de trabajo, la libertad se ha reducido notablemente, hasta el grado de desconocer su naturaleza jurídica, inclusive a lo largo de la historia - como ya vimos - el origen de la prestación de servicios no fue un contrato discutido libremente por las partes, ni en un plano de igualdad, pues en un principio lo vimos configurado como un vínculo esclavista o familiar luego, mas tarde, como una relación por adscripción de la tierra o, en la época gremial -- como un verdadero contrato de adhesión al régimen ya establecido -- por los estatutos de los gremios.

En nuestra materia tomo auge el contractualismo, en la época liberal e individualista del siglo pasado, lo cual es explicable porque en aquella época, nuestra disciplina no se había separado del Derecho Civil, baste señalar que por la influencia romano-francesa la figura que se adoptó fué la de locación o arrendamiento de servicios.

El Contrato de Trabajo como Institución Jurídica de Derecho Social, pretendiendo alejarla de la influencia jurídica privada y considerándola como principio y fin del Derecho Individual del Trabajo, no satisfizo a los juristas que supieron desentrañar la verdadera naturaleza de nuestra disciplina, elaborando una nueva postura, propia de -

nuestra rama, nos referimos a la teoría de la relación de trabajo. - Al respecto el Dr. Mario de la Cueva señala: "El nacimiento del --- Derecho del Trabajo debe referirse al momento en el cual el orden-jurídico y el Estado reconocen que el régimen del contrato de trabajo, como un contrato de Derecho Civil y señaladamente como una de las formas del contrato de arrendamiento es Injusto". (9)

CONTRATO DE TRABAJO.

No es uniforme la institución a través de la cual se ha venido-prestando el trabajo en los distintos estadios históricos, evolucionando al extremo de que se ha desfigurado totalmente hasta llegar a la actual relación jurídica de las partes en el llamado contrato de trabajo.

Esa actividad humana se inicia históricamente por medio del -- "vínculo de la Gens; pasa por la esclavitud; por el vínculo de obligaciones de arrendamiento; por las relaciones reales en el orden del - trabajo del medioevo; toma la forma del vínculo interno cuasifamiliar de la artesanía y al desaparecer el régimen gremial, y como consecuencia de la concepción liberal individualista, se encierra en la --- estrecha fórmula del contrato de trabajo". (10)

El contrato de trabajo "no figuró en los Códigos Civiles del -- siglo XIX, los que se limitaron a legislar sobre la locación de servicios. La denominación del contrato de trabajo la utilizaron los economistas antes de su incorporación a la terminología jurídica. En Francia apareció por primera vez en la Ley del 18 de Julio de 1901, que, al referirse a los obreros o empleados llamados al servicio militar, dispuso que su "contrato de trabajo" no se disolvería por esta causa." (11)

Actualmente las doctrinas legislativas positivas consagran este tipo de contrato que partió de la clásica de la locación de servicios para llegar al contrato individual del trabajo, y de ahí al contrato -- colectivo.

El contrato de trabajo es objeto de leyes especiales o está contenido en los códigos de trabajo a los que sirve de fundamento, Excepcionalmente se mantiene dentro del Código Civil, como ocurre con el peruano del 14 de noviembre de 1936.

En cita que hace el Prof. Guillermo Cabanellas en su obra el Derecho del Trabajo y sus Contratos del Tratadista Charles Gide, -- señala que en tiempos en que se aceptaba ya el nombre de contrato --

de trabajo, expresó su opinión en contrario. "Los jurisconsultos dicen que el contrato de trabajo es, hoy en día, el nombre más corriente; no obstante el trabajo no es objeto del contrato y no se designa un contrato por su objeto: No se dice el contrato de tierra, ni el contrato de casa, ni el contrato de dinero, Distínguese las especies de -- contratos por los estados de Derecho que crean; Aquí el estado o condición de asalariado. ¿Porqué no habría de decirse contrato de asalariado como se dice contrato de matrimonio? y el propio Gide responde: Probablemente porque la palabra no es muy bien vista hoy en día, aún por aquellos que la declaran definitiva". (12)

A nuestro juicio creemos que la dominación de contrato de trabajo es la más técnica porque designa un acuerdo de voluntades, que sirven para crear efectos jurídicos entre el trabajador y la empresa de tal manera que no vemos que nada se oponga a que sigamos denominándolo contrato de trabajo, además de que el término contrato de trabajo es el más usual, jurídicamente hablando, porque comprende a las partes que intervienen en su ejecución, es decir, al trabajador -- y a la empresa o patrón, aún cuando luego haya de precisarse en que sentido o clase de trabajo deba referirse prevalentemente, Todavía -- más y en forma de crítica, diremos que la denominación propuesta -- por el autor citado en el párrafo anterior, toma como base el salario, para tratar de cambiar el término clásico de contrato de tra-----

bajo, siendo que éste no es un requisito indispensable, ya que no es necesario que esa remuneración se pague, sino, que basta con que el trabajador devengue dicho salario.

Existe una tendencia doctrinal que sostiene la desaparición --- del contrato de trabajo, término que debe ser substituido por el de relación de trabajo, teniendo en cuenta el auténtico concepto renovador que repugna toda idea contractual respecto al trabajo humano, -- por tener el vicio de su contextura individualista en el derecho civil, por su frialdad y sometimiento a la condición de cosa o mercancía susceptible de contratación.

Se considera que el fundamento unitario e inmediato de todo el derecho y deber de la parte lo constituye la relación personal y, -- "por lo tanto, el objeto y el fundamento de la relación jurídica; la prestación contractual carece de valor, el contrato de trabajo en el momento actual carece de valor y resulta insuficiente, obligando al legislador a desviaciones interpretativas, alterando los principales -- principios del derecho social". (13)

Uno de los fundamentos de las teorías que sostienen la desapa_ rición del contrato, es el que consiste en afirmar que algunas legis_

laciones admiten expresamente la configuración de una normal relación de trabajo contra la voluntad de una de las partes, específicamente la del patrón, surgiendo en dichas legislaciones la interrogante: ¿Contrato de Trabajo o Relación de Trabajo?

Dice el tratadista M. Deveali que dicha Interrogante surgió con motivo de que "algunas disposiciones legales mexicanas e Italianas, - concretamente en México la llamada cláusula de exclusión, en virtud de la cual, las empresas que tengan celebrado contrato de trabajo - colectivo, sólo deberán de utilizar al personal que pertenece a los - sindicatos y propuesto a la empresa por los mismos.

En realidad no existe como se puso en claro anteriormente oposición entre ambas figuras jurídicas, es más pueden coexistir reduciendo a cada una a sus justos límites, tal y como ocurre en nuestro actual Derecho Laboral al establecer en su párrafo tercero del Art. 20 de la Ley Federal del Trabajo, la equiparación de la relación del trabajo al contrato de Trabajo, lo cual hace la Ley para la protección del Trabajador que ha prestado efectivamente sus servicios, sin importar si existe un contrato de trabajo o si éste está efectuado en nulidad.

Nuestra Legislación no restringe la libertad de la voluntad, ---

siempre y cuando en caso de contratación, que presupone el ejercicio de la libre voluntad, contenga o resulte de dicha contratación -- perjuicio al trabajador o vaya en contra de la Ley Federal del Trabajo.

A mayor abundamiento transcribiremos el artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo, con el comentario correspondiente del Dr. Trueba Urbina:

"ART. 31. - Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conforme a las normas de trabajo, a la buena fé y a la equidad.

COMENTARIO. - "La teoría de este artículo confirma nuestro comentario al art. 20, ya que claramente expresa que la relación de trabajo es originada generalmente por un pacto o sea un contrato".

De lo expuesto resulta que el contrato de trabajo es la institución jurídica de mayor importancia en los tiempos modernos, pues abarca y regula todas las actividades humanas de producción y distribución de las riquezas, y de otro lado. asocia el trabajo y el capital en un plano de colaboración mutua para la obtención de fines eco

nómicos o determinados. De este contrato depende, además, la subsistencia de la proporción más numerosa de la humanidad: Los trabajadores, que no disponen para vivir de otra fuente de intereses que el salario que perciben a cambio de su trabajo, por cuya razón de dicho salario tiene un carácter esencialmente alimenticio y diferente en --- cuanto a su naturaleza de cualquier otro género de ingreso o rentas.

Al Contrato de Trabajo, por otro lado, se refieren en último análisis, todas las cuestiones relacionadas con la producción: Jornada de labor, salario y sueldo y formas de pago, régimen de descansos y vacaciones, despido e indemnizaciones, participación en las utilidades, primas de antigüedad, suspensión de labores, solución de conflictos, etc., que interesan ya directamente a la colectividad entera.

DIFERENCIA ENTRE RELACION Y CONTRATO DE TRABAJO.

Para algunos tratadistas existen diferencias notables entre el Contrato de Trabajo y la Relación de Trabajo.

Se entendió por relación, que para Krotoschin considera mejor llamarle situación, término que a nuestro juicio no es muy técnico en virtud de que por tradición así se le ha llamado por la Doctrina-

por ser la relación, el vínculo propiamente jurídico que une al trabajador con la empresa y no la situación a quienes las partes les conceden efectos jurídicos. Además en nuestro Derecho Positivo, específicamente la Ley Federal del Trabajo tiene un capítulo especial denominado de las Relaciones Individuales del Trabajo, aquella que derivaba del contrato, ya que el Contrato de Trabajo engendra también una relación por el carácter continuado o periódico de la ejecución, por parte del trabajador y empresa, que dura cierto tiempo mientras se desarrollan las obligaciones mutuas en sus múltiples facetas de cumplimiento, siendo en consecuencia, la relación el efecto del contrato y éste la fuente, agotándose la última en la ejecución continuada de las obligaciones nacidas del contrato. Todo depende del concepto que se tenga del Contrato de Trabajo para comprender también -- el carácter de esta Relación de Trabajo.

Si el contrato de Trabajo perteneciera exclusivamente al Derecho de las obligaciones, la relación tiene carácter obligacional, dando lugar a que en el tiempo no coincidan, como es, que el Contrato se haga con un plazo suspensivo, de manera que la relación obligatoria, sólo se establece a partir de un momento posterior caso que es posible jurídicamente, pero que en la práctica no puede ya que celebrado el contrato de trabajo se da como efecto la relación de trabajo.

Entre nosotros el Dr. Mario de la Cueva opina en el mismo sentido y señala que en materia civil el artículo 1794 requiere para la existencia de un contrato el consentimiento y el objeto que puede ser materia del contrato, perfeccionándose con el mero consentimiento de las partes y, desde ese instante, se encuentran obligadas al cumplimiento de lo pactado. El perfeccionamiento del contrato determina a su vez, la aplicación integral del Derecho Civil a la relación jurídica creada, y en caso de incumplimiento, existe, de inmediato, la posibilidad de solicitar la ejecución forzosa, esto es por el sólo hecho del perfeccionamiento del contrato, quedan fijadas las obligaciones de las partes, sin que sea necesario ningún hecho posterior para la existencia de las obligaciones de las partes.

No obstante lo anterior, ocurre en la Relación de Trabajo, que los efectos fundamentales del Derecho del Trabajo principian únicamente a producirse a partir del instante en que el trabajador inicia la prestación del servicio, de manera que los efectos jurídicos que derivan del Derecho del Trabajo se producen, no por el simple acuerdo de voluntades entre el trabajador y el patrono, sino cuando el obrero cumple, efectivamente, su obligación de prestar un servicio".

(15)

Dicho en otros términos se parte del supuesto fundamental de -

la prestación del servicio y es, en razón de ella, que se impone al patrono cargas y obligaciones.

Existe pues una diferencia de fondo entre la relación de trabajo y los contratos de derecho civil: En éstos la producción de los efectos jurídicos y la aplicación del Derecho, solamente depende del acuerdo de voluntades, en tanto que en la Relación de Trabajo es necesario el cumplimiento mismo de la obligación; de lo cual se deduce que en el Derecho Civil el contrato no está ligado a su cumplimiento, por lo tanto la Relación de Trabajo no queda completa si no es a través de su ejecución, por lo que sería más justo denominar el Contrato de Trabajo "contrato-realidad".

De lo anterior resulta que debe distinguirse, conceptualmente, la relación efectiva de trabajo y específicamente la relación de trabajo sin contrato, del Contrato de Trabajo, la cuestión adquiere especialmente importancia cuando el Contrato de Trabajo es nulo.

En nuestro Derecho las disposiciones del Código Civil sobre negocios jurídicos no se aplican sin variaciones a las Relaciones de Trabajo. Lo anterior es evidente dado el carácter proteccionista de la Ley Federal del Trabajo (principio protectorio del Derecho Social) que tales relaciones deben mantenerse en lo posible, y que si ello no fuere posible totalmente, por lo menos debe considerarse que el tra-

bajo ya prestado dá lugar al pago de la remuneración conforme a -- los principios que rigen para un contrato válido, y no desde el punto de vista del enriquecimiento sin causa, vfu que propone el tratadista Juan D. Pozzo, mencionado con anterioridad, ya que en el --- campo del orden interno y de la Organización Social de la empresa -- sólo puede importar la relación efectiva del trabajo y no el del contrato.

Ahora bien, la incorporación a la empresa no es necesaria para que la relación de Trabajo nazca, sino que el Contrato de Trabajo en sí ya es una base suficiente y, por otro lado, necesaria para todos los casos en que la Ley (o las partes) evidentemente no se conforma con la relación efectiva.

En el mismo sentido opina el tratadista Roberto Pérez Patrón - al decir que las relaciones de trabajo nacen generalmente del Contrato de Trabajo, "porque no pocas veces ellas emergen y tienen vida - sin necesidad del acto jurídico de la incorporación del obrero en la comunidad económica de la empresa, lo que establece relaciones jurídicas personales, basadas en deberes de lealtad, subordinación y disciplina, y relaciones jurídico-patronales expresadas en la remuneración a cambio del trabajo.

En muchos casos, el mandato imperativo de la Ley, los convenios colectivos obligatorios, sustituyen la manifestación interna de la voluntad de las partes, siendo que en muchas ocasiones la validez del contrato no es siempre condición necesaria para la aplicación del Derecho Laboral, aplicándose incluso a las relaciones extracontractuales por vía de autoridad del Estado". (16)

Por otro lado, si se consideran los fines sociales que persigue el Derecho del Trabajo, se advertirá que el bien jurídico protegido por él es, no tanto el contrato que origina la Relación de Trabajo, como la relación misma laboral, y más todavía, el hombre que trabaja, su integridad física y su personalidad moral en la más alta función que le es dable cumplir mediante el trabajo productivo y útil.

El profesor Deveali encuentra diferencias entre el contrato de trabajo y la relación de trabajo en términos semejantes a los del Dr. Mario de la Cueva:

a).- La mayoría de las normas que constituyen el Derecho del Trabajo se refieren, más que al contrato considerado como negocio jurídico y a su estipulación, a la ejecución que se da al mismo por medio de la prestación de trabajo; y la aplicabilidad y los efectos de aquella dependen, más que del tenor de las cláusulas contractuales, -

de las modalidades concretas de dicha prestación;

b).- Tales normas al menos en algunos casos, no sólo prescin-
den de las cláusulas contractuales, sino que parecen prescindir tam-
bién de la existencia y validez de un contrato de trabajo, y por lo -
tanto resultan aplicables aún en el caso de que se considere nulo. -
Esto sucede, por ejemplo, en cuanto al derecho a la justa retribución
y a las Leyes que se refieren al trabajo de mujeres y menores.(17).

En nuestro medio el Dr. Alberto Trueba Urbina, opina que la -
relación de trabajo es un término que no se opone al contrato de tra-
bajo sino que lo complementa, ya que precisamente la Relación de -
Trabajo generalmente es originada por un Contrato de Trabajo, ya -
sea expreso o tácito, cualquiera que sea la prestación de servicios.

Efectivamente aún cuando entre ambas Instituciones existan di-
ferencias notables, como se ha expuesto, es evidente que la Ley La-
boral protege el hecho del trabajo, ya sea que se origine por un ---
convenio individual o colectivo o por el simple hecho de la prestación
de un servicio, actos a los que el derecho de trabajo reconoce efec-
tos jurídicos, dándole protección al trabajo desempeñado, sin importar
su origen.

Desde luego no consideramos que el simple cambio operado en la Ley, del título segundo, del Contrato de Trabajo por el de la Relación individual del Trabajo, traiga consigo un cambio notorio en la práctica, ya que la Ley de 1931 en su Art. 31 imputa la falta del contrato al patrón y que para demostrar la relación de trabajo el trabajador, con el simple hecho de probar la prestación de sus servicios en un centro de trabajo era suficiente, para quedar acogido a los -- beneficios que a los de su clase confería dicha Ley, demostrándolo -- así las siguientes tesis dictadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

CONTRATO DE TRABAJO.

PRESUNCION DE SU EXISTENCIA.- La existencia del Contrato de Trabajo se presume entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe y a falta de estipulaciones expresas, la prestación de servicios se entenderá regida por la Ley Federal del Trabajo y por las normas que le son supletorias". (18)

Quinta Epoca: Tomo XLII, pág. 2733 R. 112/34, García Tranquillino. - Unanimidad de 4 votos.
 Tomo XLII, pág. 609 R. 6528/34, Pliego Vicente R. 5 V.
 Tomo XLVI, pág. 2237 R. 2652/33, Garcilasco José. 5 V.
 Tomo XLVI, pág. 5592 R. 113/34, García Cipriano Unanimidad de 4 votos.
 Tomo XLIX. pág. 1704 A.D. 3768/46. Hernández Vicente. Unanimidad 4 votos.

En tésis relacionada: TRABAJO, PRESUNCION DE LA EXISTEN--
CIA DEL CONTRATO DE. Si bien el Art. 31 de la Ley Federal del -
Trabajo expresa que será imputable al patrono, la falta de contrato -
escrito, para el efecto de que el trabajador no pierda los derechos -
que la Ley le concede, deben tenderse en cuanto que la Imputabilidad
a que se refiere esta disposición legal es que la falta de contrato es
crito no puede ser motivo para que el patrón niegue la existencia del
vínculo contractual, atenta la disposición del Art. 18 de la Ley Fed-
eral del Trabajo, que se refiere a la presunción legal de la existen--
cia del Contrato de Trabajo, entre quien presta un servicio personal
y quien lo recibe; más el trabajador reclamante debe aducir las prue-
bas necesarias para demostrar las condiciones que afirma existían -
en el contrato de hecho" (19) Quinta Epoca; Tomo XLIX, pág. 971 -
Barrios Valeriano.

Abundando, lo anterior demuestra que las Relaciones de Trabajo
vinculan al trabajador y al patrón, derivando generalmente de un Con-
trato de Trabajo y comprenden, en consecuencia, tanto a las relacio-
nes contractuales como la reglamentación legal del contrato, dictada-
en protección del asalariado.

Decimos que esas relaciones nacen generalmente del Contrato -

de Trabajo porque no pocas veces ellas emergen y tiene vida sin necesidad del acto jurídico denominado contrato ya que por el sólo hecho de la incorporación del obrero en la comunidad económica de la empresa, se establecen relaciones jurídico personales basadas en los deberes de lealtad, dependencia y disciplina, expresadas en la remuneración a cambio del trabajo. Cabe hacer notar que la mayoría de las legislaciones en materia de trabajo, admiten que el contrato se presume siempre existente entre quien de trabajo y quien lo presta y puede inferirse de la conducta de las partes, así nuestro Art. 21 dice: "Se presume la existencia del Contrato y de la Relación de Trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

Al efecto el Dr. Alberto Trueba Urbina señala que es la relación de trabajo la figura típica del Contrato de Trabajo que se deriva del Art. 123 Constitucional, pues la prestación del trabajo o servicio puede ser en la fábrica, en el taller, en el establecimiento comercial, en la oficina, etc., y comprende no sólo al obrero, sino al trabajador en general, en el mandato, en las profesiones liberales, en las artesanías, en toda ocupación en que una persona le presta un servicio a otro". (20)

ELEMENTOS DE LA RELACION LABORAL INDIVIDUAL.

Los elementos de la relación laboral individual los encontramos dentro de la propia definición que nos da el artículo 20 de la Ley Federal del trabajo:

ARTICULO 20. - Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

Del artículo transcrito encontramos como primer elemento común tanto a la relación de trabajo, como al contrato de trabajo, un trabajo personal subordinado, esto es, la dependencia es decir, que no admite sustitución o representación de ninguna naturaleza, salvo las -

aclaraciones y excepciones que mencionaremos más adelante.

Efectivamente, al poner a disposición del patrón su fuerza de trabajo, debe consecuentemente, ejecutarlo en persona, ya que de -- las características del contrato de trabajo, encontramos que en la -- mayoría de los casos, atiende a la persona a quien se encomienda -- determinado trabajo en razón de sus aptitudes, cualidades, etc. Ahora bien puede pactarse lo contrario por las partes, es decir, que el trabajo a desarrollar por una persona admita sustitución o representación temporal o definitiva, en cuanto a la conclusión de un trabajo.

Es de las consecuencias más importantes que la prestación sea de carácter personal, y ha de prestarse indistintamente por quien tiene el deber de hacerlo. No es prestación sustituible, se trata de -- una obligación personalísima, no puede delegarse ni transmitirse sino es con el consentimiento del empresario o patrono.

Por otro lado, afirma el Profesor Krotoschin, "el trabajador -- no está obligado a mandar a un sustituto, en los casos en que éste -- está impedido de cumplir personalmente (por enfermedad, etc).

Y sigue diciendo: "En ciertas situaciones se permite al trabajador servirse de auxiliares para el cumplimiento, sobre todo cuando --

el volumen del trabajo lo exige o justifica. La posición del auxiliar es distinta: Puede tratarse de familiares que complementan los servicios prestados por el trabajador o en el trabajo a domicilio, también de ayudantes extraños a la familia; en estos casos no se establece, por lo común una relación laboral entre estas personas auxiliares y el patrono. Por regla general, no se establecerá ninguna relación de orden laboral en cuanto a los miembros de la familia". (21)

Respecto a esto último afirmado por el Profesor Krotoschin no estamos de acuerdo, en virtud de que efectivamente existe una relación laboral entre los miembros de la familia del trabajador y el patrono, ya que el trabajo lo exige o justifica. Al efecto nuestra Ley Federal del Trabajo regula a los trabajadores en la industria familiar (Art. 351), considerando como tales los cónyuges, sus ascendientes, descendientes y pupillos, por lo que, en consecuencia, los auxiliares extraños a la familia, que presten sus servicios en la industria familiar que no sean los anteriormente mencionados, también guardan una relación directa con el patrono.

Luego dice el autor citado: "Respecto de los ayudantes extraños a ésta, puede ser que el trabajador principal actúe como representan-

te del patrono, en virtud de un poder otorgado expresa o tácitamente, o bien que contrato al auxiliar por su propia cuenta, sin conocimiento del patrono, o de todos modos sin consentimiento de éste. En el primer caso, el ayudante entra en una relación directa con el patrono, en el segundo no entra ni en relación directa ni inmediata (máxime cuando el trabajo no se realiza en la empresa patronal, sino en la vivienda del trabajador principal)." (22)

Por otro lado la prestación de un trabajo personal subordinado a que se refiere el artículo que se comenta, sólo puede prestarlo -- una persona física, Una persona jurídica no puede prestar trabajo en el sentido específico en que éste concepto interesa al derecho del trabajo, sino que sólo podría comprometerse a hacer cumplir ciertos -- trabajos por otras personas físicas, sin que importe el vínculo en -- que éstas personas se hallan con la persona jurídica. Igualmente podemos afirmar que no interesa la clase de prestación de servicios -- que desarrolle el trabajador, esto es, que puede tratarse de un trabajo manual o intelectual; ni tampoco interesa para que surta efectos la prestación de servicios, que ésta sea productiva desde el punto -- de vista económico. Por regla general, el trabajo debe servir a los fines que persigue el que recibe la prestación, y para el trabajador, el motivo consiste en la satisfacción de sus necesidades, claro está--

que para este principio general, existen ciertas excepciones, como es la persona que presta sus servicios para practicar o perfeccionar sus conocimientos o adquirir fama, más que para ganar lo necesario para su subsistencia.

El Dr. Mario de la Cueva aclara el problema sobre si las personas jurídicas pueden ser sujetos de la relación laboral, claro está como trabajador; "se ha discutido alguna vez, en el Derecho Mexicano, la condición de trabajadores que celebran el contrato llamado de equipo, hoy borrado de nuestra legislación, se sostuvo algún tiempo, cuando tal cosa ocurría, el sindicato era realmente, un trabajador, lo cual, a su vez, significaría que también puede ser trabajador de una persona jurídica; creemos, sin embargo, que aún en éste tipo de relaciones, los verdaderos trabajadores son los miembros del sindicato, pues éste, respecto de aquéllos, desempeña las funciones de un contratista o de un intermediario, se ha discutido también si una sociedad, constituida para prestar servicios por conducto de sus socios, puede adquirir la categoría de trabajador, pero se decide, generalmente, que la sociedad puede únicamente ser intermediario o contratista; cabe decir también representante, la solución es distinta en el Derecho Civil para aquéllos contratos que, como el mandato, tiene semejanza con la relación de trabajo; el problema ha

sido estudiado por la doctrina, de manera especial, a propósito de - si una sociedad puede ser gerente o mandatario de otra, sosteniéndose en términos generales, la afirmativa; esta diferencia se explica fácilmente, teniendo en cuenta la naturaleza del mandato, definido en el artículo 2546 del Código Civil, como el Contrato en virtud del cual, el mandatario se obliga a ejecutar, por cuenta del mandante, los actos jurídicos que éste le encargue y precisamente la finalidad de las personas jurídicas es la realización de actos jurídicos".

(23)

Encontramos como segundo elemento de la relación individual, - el término subordinación o dependencia.

Juan Menéndez Pidal señala tres clases de subordinación:

"JURIDICA. - Por medio de la cual el empresario puede ejercitar ciertas facultades para dar ordenes en el trabajo, así como facultades disciplinarias en el mismo; "

"ECONOMICA. - En el sentido de que la empresa es el lugar - donde el trabajador satisface sus necesidades percibiendo su salario;"

"TECNICA. - Por medio de ella el trabajador ha de obedecer las

órdenes que se le den en la ejecución de su trabajo".

Y sigue diciendo: "Sin embargo, esta subordinación no es de -- forma absoluta sino racional, por lo que los poderes de la empresa pueden tener ciertas limitaciones y, concretamente, en cuanto a la -- subordinación técnica, siempre el trabajador podrá tener iniciativas -- en la manera de ejecutar su tarea; y sobre todo en las profesiones -- liberales y artísticas, la dependencia técnica es muy relativa." (24)

Otras doctrinas, como señala el Dr. Mario de la Cueva, señalan como elemento característico de la relación individual de trabajo que el servicio se preste en beneficio de otro y criticando dichas -- doctrinas dice: "Que este elemento es común a distintas situaciones: -- El socio presta servicio, el cual, si bien se ejerce en su provecho, -- redunda, en su mayor proporción, en beneficio de la sociedad y de -- sus coasociados, otro tanto ocurre con el mandatario, o con la per-- sona que presta un servicio profesional, como el comisionista o como el portador en los contratos de transporte". (25)

Podríamos agregar que, aún cuando el servicio prestado no beneficie a otro no pierde su carácter de relación laboral.

Analizando el mismo tema el Dr. Mario de la Cueva sigue la Teo

ría contemporánea, la que acepta como elemento primordial de la relación de trabajo la subordinación: El Derecho del Trabajo nació de la necesidad de defender al hombre frente al capital, o bien, nació de la necesidad de defender a la clase trabajadora frente a la clase patronal, La razón de esta defensa radica en la distinta posición de las clases sociales, pues una de ellas, la clase trabajadora, se ve forzada a poner su fuerza de trabajo a disposición de la otra, En el fenómeno de la producción intervienen dos factores, el capital y el trabajo y éste se ve obligado a subordinarse a aquél, por esto es -- que la relación de trabajo se refiere al trabajo subordinado.

Manuel Alonso Olea, señala que el elemento subordinación es - estrictamente jurídico derivado del contrato de trabajo "y como parte o modalización de la obligación de trabajo asumida por el trabajador (si el trabajador está además subordinado técnica y/o económicamente al empresario en cuestión distinta; puede estarlo o no estarlo; no creo que estos temas sean jurídicos). Es en este sentido en el que - puede hablarse del trabajo prestado en virtud del contrato de trabajo como trabajo subordinado".

Y sigue diciendo: "Por otro lado, la subordinación en el contrato de trabajo varía enormemente de unos contratos a otros, tanto en

su intensidad como en sus clases; en ocasiones la subordinación se manifiesta por el sometimiento a una serie muy frecuente de ordenes que emanan personalmente del empresario o de sus representantes - (los trabajos de tipo secretarial son típicos al respecto: posiblemente no hay más trabajo estrictamente subordinado que el de los llamados secretarios particulares, aunque la proximidad a la fuente de las ordenes y el contacto con éstas, rodee el trabajo de un prestigio que quizá lo haga más soportable): en otras por el sometimiento continuo a un plan objetivo previamente trazado, en el que el trabajador más parece obedecer a la máquina que a una persona (los trabajos de instalación o montaje en cadena son característicos), Pero en otros tipos de trabajo la subordinación consiste en el sometimiento a unas ordenes muy generales que apenas hacen sino definir el tipo de trabajo - que se refiere del trabajador, dejando el poder de dirección reducido a su pura esencia (el trabajo a domicilio; en determinados casos - el de los agentes de comercio, en otro plano, el trabajo de investigación; todos ellos son buenos ejemplos, aunque por razones distintas); es en estos últimos casos donde la subordinación no es mayor, y -- puede perfectamente ser menor que en una ejecución de obra y de ahí que no haya términos hábiles para distinguir ésta del contrato de trabajo si es la subordinación el elemento que quiere tomarse como distintivo. (26)

La doctrina no es uniforme al tratar el problema respecto al carácter que debe particularizar la subordinación, pues mientras algunos autores dan preponderancia a la faz económica, otras en cambio lo dan al aspecto jurídico y no al técnico o jerárquico.

Subordinación Económica. - Es la que proviene de la desigualdad social y de la división de clases, atendiendo a que son trabajadores económicamente débiles, que viven principalmente del producto de su trabajo, considerándose digna de protección la persona que obtiene - por este medio su principal medio de subsistencia, prestando regular y enteramente su actividad en beneficio ajeno, encontrándose supeditados económicamente a la retribución que les dé el patrono a cambio de su trabajo, queriéndose ver con esto la esencia de la subordinación.

Señala Demoraes, autor citado por Cabanellas que: "Con exageración, marcando ciertos matices y acentuando la nota de la potestad patronal, expresa: No hay duda de que, dentro de su establecimiento, el patrono es soberano en sus ordenes de servicio, Y es por una razón muy simple: en el régimen capitalista, en el cual vivimos, es el patrono el propietario de sus negocios, y por eso se le juzga señor - de los cielos y de la tierra. Todo lo que se quisiera decir o escri-

bir a más de eso sería simples disquisiciones sin fundamentos; en el derecho de propiedad reside todo el poder jerárquico y disciplinario". (27)

Uniéndonos a la crítica que hace el autor Cabanellas dice: - "Pero ocurre que también en los regímenes socialistas, en los que ha sido abolido nominalmente el capitalismo, existe una organización la boral dentro de la cual hay quienes mandan y quienes obedecen; y - en ellos los trabajadores se encuentran subordinados a los que tienen, por los puestos que ocupan dentro de la organización, facultades de dirección. (28)

Esta postura ha sido abandonada como criterio esencial, de la subordinación, lo cual se debe a que a pesar de que se encuentra frecuentemente, no acompaña necesariamente a la relación de trabajo confirmándolo así el criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia en diversas ejecutorias: Amparo directo 2072/63. Comercial Fuentes, en la que señala " no es necesario la dependencia económica absoluta para que exista la relación obrero-patronal".

Es pues la dependencia económica un nexo circunstancial y - desprovisto de contenido jurídico, que existe en las relaciones laborales.

Imponiéndose como una realidad no constituyendo un elemento esencial de la subordinación.

Muy objetivo se nos hace el ejemplo del autor seguido en éste tema, sobre el propietario de un "auto de alquiler y el chofer que coopera a la explotación, pueden encontrarse en igual situación económica; pues sería difícil determinar quién depende de quién en orden a la cuantía de ingreso; siendo necesario en este caso la concurrencia de otro elemento para distinguir la subordinación: Quién da órdenes, quién presta obediencia, quién depende del otro en la ejecución del trabajo.

La doctrina mexicana, en un principio sostuvo "que los términos dirección y dependencia eran dos conceptos distintos: La dirección debía referirse a la subordinación técnica, por cuanto el trabajador está obligado a seguir los lineamientos que señale el patrono para la ejecución del trabajo, en tanto la dependencia expresaba la subordinación económica del trabajador al patrono. Esta doctrina fue sustentada por el Departamento Autónomo del Trabajo, antecesor de la actual Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en las siguientes consultas". (29)

"Al Sr. Leopoldo T. Sánchez, 16 de noviembre de 1933: La ju-

jurisprudencia ha establecido que la principal característica del Contrato de Trabajo es la dependencia económica en que se encuentra el -- trabajador respecto de su patrono, de modo que para resolver si un profesionalista es un trabajador en los términos legales, es necesario determinar antes si la cantidad que percibe como salario constituye -- la única o siquiera la principal fuente de sus ingresos, en cuyo caso la decisión sería afirmativa". "A la confederación de Cámaras de Comercio de los Estados Unidos Mexicanos, oficio 9-1114, de 1935:... - Los elementos esenciales del contrato de trabajo son: Que el que preste el servicio bajo la dirección y dependencia del que lo recibe y que éste lo retribuye convenientemente; debiendo entenderse por dirección la de carácter técnico o la de mero detalle, y por dependencia de -- orden económico que se establece permanentemente entre el servidor y la persona servida". (30)

En las consultas transcritas al Departamento del Trabajo, toma como base la reenumeración que percibe el trabajador, solamente, -- pudiéndose llegar a la conclusión de que una persona que preste sus servicios a varios patronos, no se encuentra en relaciones de trabajo. Actualmente la Cuarta Sala de la Suprema Corte ha reconocido -- esa posibilidad en varias ejecutorias:

La de 15 de octubre de 1945, toca 8852/ 45, Medina Eligio: -

"Es errónea la interpretación respecto del vocablo dependencia, contenido en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, si se le da el significado de económica, porque el dicho artículo 17, dice: Contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual, una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal, mediante una retribución convenida; es claro que la palabra dependencia, como está en el Art. 17, sin precederla el vocablo económica, quiere decir subordinación del obrero al patrono y no que el obrero, con el salario que perciba, depende económicamente del patrono. La cuestión de economía en el contrato de trabajo -- tiene relación con la tercera característica del contrato, o sea, con la retribución convenida, Para que haya contrato de trabajo, según -- define el Art. 17 citado, se necesita que concurren tres condiciones: Dirección, Dependencia (Subordinación) y Retribución, y si falta alguna de estas condiciones, no es contrato de trabajo."

Subordinación Técnica.- Es aquella que resulte de las necesidades de organización de la empresa o de la posesión de ciertos conocimientos; el trabajador obedece las ordenes que le da el patrón en la ejecución de su trabajo, que le señala el modo y la forma de realizarlo. Esta subordinación no se presenta en forma absoluta sino racional, puesto que, por lo general, el trabajador tiene iniciativa en la

manera de ejecutar su tarea, por lo que la dirección técnica varía - en su intensidad, siendo en algunos casos muy leve; tampoco dicha - dirección técnica podemos tomarla como elemento esencial, porque - en algunas relaciones de trabajo llega a faltar, tal es el caso de --- ciertas relaciones laborales de profesionistas, o bien, de personal - técnico o altamente calificado.

A esta subordinación de carácter técnico se refería el término utilizado por el legislador en el Art. 17 de la Ley Laboral de 1931, - dirección. Al respecto el Autor Cabanellas señala: "Los términos di- rección y dependencia constituyen términos diferentes, pero no anta- gónicos. Dirigir es conducir a determinado fin, aconsejar, enseñan- za con lo que se encamina uno a lo mejor; depender es sinónimo de- subordinación, reconocimiento de mayor poder o autoridad, sujeción - a la orden, mando o dominio de otro. De esa forma, el legislador - mexicano a nuestro juicio, con acierto distingue el estado de subor- dinación de la potestad de dirigir. La dirección en ese sentido, pre- senta carácter técnico, en tanto que la dependencia o subordinación - ofrece índole jurídica".

No obstante nuestro legislador optó en sustituir los términos - Dirección y Dependencia por el de subordinación en su artículo 20 de ---

nuestra Ley Federal del Trabajo, sustitución que más adelante comentaremos.

El Dr. Mario de la Cueva, confirma nuestra posición al concluir que "los desarrollos que anteceden podrían llevar a la conclusión de que sería suficiente emplear el término dirección, para caracterizar el elemento que nos falta en la relación de trabajo. Pero tampoco este término, literalmente entendido, sirve para individualizar la relación de trabajo, porque dirección existe en mayor o menor extensión en todo servicio que se presta en beneficio de otro, así como también en el fenómeno de la interdependencia económica y porque, además, la dirección que existe en una empresa va de un máximo, obreros no calificados, a un mínimo técnico. A medida que el trabajo se intelectualiza, el elemento dirección va desapareciendo, de manera que por las razones expuestas, no es apto para caracterizar la relación de trabajo. Lo cual no quiere decir que no tenga cierta influencia y que no exista dirección del patrono sobre los trabajadores a su servicio". (31)

En la realidad observamos que en la actividad de un médico o de un ingeniero, empleados en una empresa puede existir una dirección (subordinación técnica), absoluta en su trabajo, los reconocimiento

tos y dictámenes del facultativo no tienen porque estar supeditados a lo que la empresa ordene; para efectuar su diagnóstico requerirá los análisis previos, radiográficas, etc., que estime pertinentes. Lo mismo el ingeniero que ha de hacer un proyecto o cuidar de la ejecución de un plano, habrá de disponer en su trabajo con la independencia necesaria, para que incluso pueda asumir responsabilidad profesional.

La actividad desarrollada por ambos profesionistas debe ser libre desde el punto de vista material, no obstante, esto su actividad forma una relación de trabajo en condición de subordinación, en cuanto que ambos están empleados en la empresa y deben realizar las tareas que se les asignen. Como vemos pues, la subordinación técnica tampoco es el elemento que caracteriza a la relación de trabajo ya que puede coexistir cierta libertad en la ejecución de su trabajo, sin necesidad de la vigilancia directa de su patrono o sus representantes.

Subordinación Jurídica. - Borda, autor citado por Cabanellas, -- afirma que "la única noción precisa es la subordinación jurídica; por que corresponde a un derecho y a una obligación: El Derecho del Patrono a dirigir a su empleado y la obligación de éste a obedecerlo".

Efectivamente es la postura aceptada en la actualidad por la doctrina, ya que precisamente corresponde a una situación jurídica proveniente de haber sido establecida por la Ley y en el contrato como de recho y obligación.

Por su parte Ramirez Gronda señala que "La subordinación jurídica consiste, cabalmente, en el Derecho Patronal de dar instrucciones y en la correlativa obligación del trabajador de acatarlas; el patrono dispone y fiscaliza, entonces, como creador de una prestación contractual. Esta subordinación, además, no está encajada en un ámbito físico o temporal determinado de validez. Ella consiste para el dador del empleo, en algunos casos, en dar ordenes; en otros, en la sola posibilidad de darlas o de hacerlas cesar, y siempre en la posibilidad de sustituir su voluntad a la del trabajador, cuando lo creyere conveniente. (33)

Al respecto nos parece muy interesante la teoría expuesta por Barassi:

a).- "La relación de subordinación crea un estado jurídico y no sólo de hecho, pues así como existe un status subjectionis frente al poder del Estado así también el trabajador que entra a prestar sus -

servicios en una empresa se encuentra, respecto de ella, en un estado jurídico de subordinación. No podría ser un simple poder de hecho, pues entonces, quedaría fuera de todo control jurídico y no existirían, ni la facultad jurídica de mandar, ni el deber jurídico de obedecer. Que no es un simple poder de hecho, deriva además, de que la relación de trabajo toma su origen en un acto jurídico".

b).- "La razón de este estado jurídico de subordinación debe buscarse en el hecho de que el trabajador pone a disposición del patrono su fuerza de trabajo. Si pues el patrono puede disponer de esa fuerza del trabajo, necesario es que se establezca la relación de subordinación.

c).- "El estado jurídico de subordinación no es un conjunto de derechos del patrono sobre el trabajador, sino el presupuesto para la existencia, dentro de la empresa, de una serie de relaciones jurídicas que se resumen en la facultad del patrono de imponer su propia voluntad y en la obligación del trabajador de sujetar a ella su voluntad, o en otros términos, en un derecho de mando y en un correlativo deber de obediencia".

d).- "La facultad de mandar y el deber de obedecer están deli-

mitados por la finalidad que persigue la relación de subordinación, - lo que produce una doble consecuencia pues, por una parte, no puede extender el patrono su facultad de mando más allá del campo de trabajo y de los límites que se hubieren marcado en el contrato, y por otra parte, que la facultad del patrono sólo se ejerza durante las horas de trabajo. Independientemente de estos límites debe hacerse notar que la relación de subordinación no se presenta siempre con la misma intensidad y que, por tanto sólo puede darse un criterio general, subordinar a las instrucciones o líneas directrices marcadas -- por el empresario para el desarrollo del trabajo en la negociación, -- principio que supone un máximo de subordinación en el trabajador -- manual, pero que permite cierta autonomía técnica en el profesionalista y en el trabajador intelectual.

Aclara el autor que "es éste un punto delicado que ha hecho -- creer que el elemento subordinado no era fundamental en la relación de trabajo más ésta dificultad sólo se refiere a casos de frontera; -- así, por ejemplo, en el caso de los altos empleados, como directores generales, etc., se ha querido ver una relación jurídica de servicio, pero como trabajo autónomo; sin embargo, aún respecto de estos trabajadores existe la subordinación, bien que limitada, siendo de notar que el director general es uno de los elementos de que se vale

el empresario para los fines a que pretende destinar la organización del trabajo y del capital.

e). - "Finalmente, el contrato de trabajo individualizado por el elemento subordinado, crea relaciones preponderantemente patrimoniales, pero también personales, ya que la fuerza del trabajo, objeto del contrato, no puede separarse de la persona del trabajador y de ahí - que esta última circunstancia separa al contrato de trabajo del arrendamiento de cosas". (34)

Es necesario considerar que no es lo mismo la naturaleza de la subordinación y el motivo determinante de la misma. Las razones que generan la subordinación del trabajador al patrono pueden ser de diversa naturaleza (orden económico o técnico), nos llevan a considerar a la subordinación como una derivación del contrato o de la Ley.

Quien no está subordinado no es, según la Ley; la doctrina, y en ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia, trabajador como es el caso del A.D. 3339/64, Marcelo de la Cueva y Foucade:

"Para que exista relación laboral, no es necesario que quien preste sus servicios dedique todo su tiempo al patrono ni que depen-

da económicamente de él. El verdadero criterio es el concepto de subordinación jurídica establecida en todo momento en posibilidad de disponer de la fuerza del trabajo, según convenga a sus propios fines. - Así pues, no se requiere la utilización efectiva de la energía y de la fuerza del trabajo correlativo a éste poder jurídico es el deber de obediencia del trabajador a las ordenes del patrono. La posibilidad de mando presente un doble aspecto, jurídico y real, En cuanto al primero, el patrono está siempre en aptitud de imponer su voluntad al trabajador y él está obligado a obedecer acomodando su actividad a esa voluntad. En cuanto al segundo, debe tomarse en cuenta que, precisamente porque los conocimientos del patrono no son universales existe la necesidad de confiar numerosas fases del trabajo a la iniciativa propia del trabajo, siendo más amplia, ésta necesidad cuando se trata de un técnico, de tal manera que la dirección del patrono puede ir de un máximo a un mínimo, Por consiguiente, para determinar si existe relación de trabajo debe atenderse menos a la dirección real que a la posibilidad jurídica, que esa dirección se actualice a través de la voluntad patronal".

Quien contrata la prestación de sus servicios se somete a una dependencia necesaria en la ejecución de su trabajo. Mientras la dependencia técnica no aparece sino en ciertos casos, la jurídica está -

impuesta siempre que exista un contrato de trabajo, pues constituye un elemento indispensable del mismo. Los altos empleados no se encuentran sometidos a dependencia técnica; pues regulan generalmente, la de los demás. Existen trabajadores que tampoco están supeditados a una dependencia económica, y sin embargo, hay dependencia jurídica y contractual; entonces aún cuando no se de la subordinación económica y la técnica, existe contrato, por la razón de ser la misma condición sine cuanon de dicha relación.

Sin embargo, hay tratadistas que niegan que el elemento de la relación laboral, la subordinación, sea el elemento diferenciador.

Al efecto, son interesante las ideas sostenidas por Somare: - "El criterio de la subordinación, a nuestro entender, es vituperable desde el punto de vista ético, puesto que nos parece un resabio de regímenes jurídicos de antaño, ya superados, según los cuales el -- trabajador y la energía del trabajador eran objeto del poder jurídico del empleador constituido mediante el contrato".

Luego sigue diciendo... "No puede hablarse de subordinación jurídica en una sociedad que pregona y vive la exaltación de las virtudes humanas, que consagra y destaca la dignidad del hombre que tra-

baja, colaborando incluso por razones de solidaridad, en la gestión de las empresas, teniendo en conjunto al bienestar colectivo. Los -- hombres y los grupos que ellos constituyen colaboran, pues, en el -- esfuerzo común, para consolidar el bienestar general, y de tal manera, al par que ejercitan un derecho, cumplen con una obligación.

Como el Derecho Social se nutre y vive de las realidades, de -- bemos tender en todo momento a ser realistas y mejorarnos con ellas

(35)

El Maestro Alberto Trueba Urbina, refiriéndose al término subordinación, comentando el Artículo 80. de la Ley Federal del Trabajo nos dice: Que nuestro legislador adoptó la teoría de los tratadistas extranjeros "que sostienen que el Derecho del Trabajo es el Derecho de los trabajadores subordinados o dependientes por una parte; y por la otra, prohija la teoría civilista del trabajo que consigna en el Artículo 2578 del Código Civil de 1870, que a la letra dice:

"El jornalero está obligado a prestar el trabajo para que se -- ajustó, según las ordenes y dirección de la persona que recibe el servicio; si no lo hiciere así, podrá ser despedido antes que el día ter-

mine, pagándosele el tiempo vencido".

Por consiguiente -sigue diciendo- el precepto civil de que se trata es contrario al Artículo 123 de la Constitución toda vez que --- este precepto rige no sólo para los trabajadores subordinados, sino para los trabajadores en general, de donde resulta que se restringe la protección del Derecho del Trabajo a todos los que prestan un servicio personal a otro, utilizando el concepto burgués de subordinación que no es característica del contrato de trabajo; además no hay que perder de vista que el contrato de trabajo en el Artículo 123 no es un contrato de carácter civil, sino de carácter social. Por ello en el Congreso Constituyente se determinó con precisión que el contrato de trabajo que se consigna en su texto es un contrato de trabajo evolucionado, por lo que no tiene ninguna relación con los viejos contratos -jornaleros del Derecho Civil ni con la locación de servicio. Las relaciones Laborales entre el patrón y el trabajador se rige en su función social por el Artículo 123, que comprende no sólo a dichos trabajadores "subordinados", sino a los trabajadores en general, de donde resulta una clara restricción del texto constitucional por seguir la doctrina de los tratadistas extranjeros. (36)

Podemos decir que dado que el Derecho del Trabajo en la épo-

ca actual ofrece un matiz de internacionalización de sus principios al contrario de lo que sucede con el Derecho privado y público, que conservan en gran parte un carácter nacional; podemos decir que tal vez sea el Derecho Mercantil, en alguna de sus instituciones, «quella parte del Derecho Privado, que también puede presentar aspectos internacionales -letras de cambio, pagarés, cheques, etc. - Pues bien el problema del trabajo es Internacional; su técnica, sus procedimientos son semejantes en todas partes; la subordinación ofrece los mínimos carácteres. "Podrán encontrarse matrices distintos en la solución de las relaciones de trabajo, pero los principios en que se fundan las soluciones, son universales. De allí el éxito de las conferencias Internacionales de trabajo, y el establecimiento de órganos permanentes que -- valen por el desarrollo del Derecho del Trabajo, con la colaboración de todas las naciones se encuentran representadas por los distintos -- sectores de la actividad laboral y que han producido un tipo de normación común". (37)

Por otro lado cabe afirmar que no obstante la interpretación -- estimológica del término subordinación (sub: bajo y ordinare: ordenar) que sugiere la idea de inferioridad jerárquica, dicho término ha sido aceptado por unanimidad por la doctrina y la jurisprudencia, y debe ser entendido como dice Gierke, "que una persona está sometida a --

la voluntad de otra, no a través de una sumisión psicológica, de una vinculación social, de una obediencia personal ciega, al puro capricho subjetivo del que manda, sino que es una sumisión funcional, por virtud de la cual se unifican o coordinan actividades diversas. (38)

LA EXCLUSIVIDAD.

Aunque nuestra Ley Laboral, específicamente el artículo 20 no hace mención al elemento de la exclusividad en la relación laboral, - algunos autores lo señalan como otro más.

Señala Cabanellas que la exclusividad "constituye una presunción favorable a la existencia del contrato de trabajo; pero no integra un elemento indispensable para que se dé tal convenio. La tendencia de la legislación laboral hispanoamericana consiste precisamente en que la exclusividad sea efectiva, con la sola prestación de servicios a -- una empresa, en virtud de un único contrato de trabajo. La legisla-- ción de trabajo se basa en la nota de exclusividad al desarrollar sus principales aspectos; todo lo relativo al salario, despido, enfermedades profesionales, accidentes de trabajo, paro obrero, etc., revela-- en las situaciones económicas derivadas, y en los derechos que sur-- gen, la presunción de que el trabajador cuenta con un sólo contrato - de trabajo. (39)

"La exclusividad, como nota distinta del contrato de trabajo, lleva a estimar que todo trabajador debe tener un empleo de su actividad; limitado a un sólo vínculo jurídico contractual de índole laboral; ésto es, que cada trabajador no puede contratar sus servicios con más de un patrono simultaneamente. Esa regla general sufre en la práctica diversas excepciones, que no la destruyen, pero la modifican, se basa tal regla en la realidad laboral contemporánea, la que demuestra, en todos los países, que los trabajadores asalariados (empleados u obreros) no poseen, en principio, más que una sólo ocupación remunerada; dicho de otro modo: Prestan toda su actividad profesional para uno sólo y único empleo. La Organización Industrial y Comercial, las jornadas de trabajo y muchas otras circunstancias de orden económico y social determinan aquél hecho de evidencia notoria". (40)

En nuestro medio es posible que un trabajador puede prestar sus servicios a dos patronos, caso que se ve frecuentemente en los profesionistas, como con los contadores, que pueden llevar sucesivamente varias empresas, sin surgir oposición, aparentemente al menos, debiendo en estos casos de cumplir con las obligaciones que impone al trabajador la Ley en su Art. 134 especialmente en sus fracciones IV, XIII.

Al respecto señala Mario de la Cueva que la "doctrina del antiguo departamento del trabajo lleva a la conclusión de que la persona que presta servicios a varios patrones, no se encuentra en relaciones de trabajo; y que en efecto, en la primera de las consultas — que citamos se sostiene que, para decidir si un profesionalista es sujeto de una relación de trabajo, es preciso establecer si el salario que percibe es la única o principal fuente de ingresos, solución errónea, pues ocurre frecuentemente que un profesionalista preste servicios a — dos empresas y reciba, de cada una, remuneraciones semejantes; — con el criterio del viejo departamento del trabajo, habría que concluir que ninguna de ellas entró en relación de trabajo. La posibilidad de que una persona preste sus servicios al mismo tiempo a varias empresas ha sido reconocida por la Cuarta Sala en numerosas ejecutorias. (41)

En sentido opuesto opina el tratadista Luigi de Litala, quien al plantear la cuestión de si quien dedica sólo una parte de la propia — actividad profesional a un negocio debe considerarse empleado, asegura que no: "La Ley, con su definición, ha excluido que pueda hablarse de varias actividades profesionales de un mismo individuo, y de pluralidad simultánea de relaciones de empleo. (42)

Y sigue explicando: "La Ley emplea el verbo asumir, cuyo significado determina la idea de aquel que inviste de funciones de un modo general, totalitario, y no quien confía sólo encargos que no absorben la actividad del trabajador. La Ley dice: "Asumir al servicio", expresión con la cual viene a reforzarse el concepto de la continuidad de la prestación de obra, en el sentido de quien está "al servicio" se encuentra obligado a dar, sin limitación, su obra al dador de trabajo la Ley específica: "Asumir la actividad profesional". ¿Que actividad profesional? ¿Una mitad, un tercio, un décimo de la actividad profesional? No. "la actividad profesional" -dice la Ley- esto es, toda la actividad profesional, o la actividad profesional cuando menos predominante. (43)

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

- 1.- Cabanellas Guillermo: ob. cit. pág. 114. Vol. I.
- 2.- Legislación del Trabajo en los Estados Unidos Mexicanos, Talleres-Gráficos de la Nación, México. 1928.
- 3.- Pozzo, Juan: Tratado de Derecho del Trabajo, Edlar Editores, -- Buenos Aires, 1948, tomo I pág. 524 y sigs.
- 4.- Cabanellas Guillermo ob. cit. pág. 117.
- 5.- Cabanellas Guillermo ob. cit. pág. 120.
- 6.- Madrid Alfonso, Derecho Laboral Español. pág. 225, edit, victoriano Suárez, Madrid 1936.
- 7.- Hueck Alfredo y Nipperdey H. Compendio de Derecho de Trabajo. pág. 84. Edit. Revista de Derecho Privado Madrid 1963.
- 8.- Duguit León: Las transformaciones generales del Derecho Privado desde el Código de Napoleón Trad. Carlos G. Posada, Edit. Príncipe, Madrid 1912, pág. 117.
- 9.- De la Cueva Mario: ob cit. tomo I, pág. 266.
- 10.- Hernalnz. Márquez: Doctrina y Legislación Social Vol. II. pág. - 113.
- 11.- Antokoletz Daniel: Derecho del Trabajo y Previsión Social. T. I- pág. 238. Edit. Guillermo Krafft. B. Aires. 1941.
- 12.- Cabanellas Guillermo: El Derecho del Trabajo y sus contratos, - pág. 259. Edit. Mundo Atlántico. B. Aires. 1945.
- 13.- Deveall L. Mario Lineamientos de Derecho del Trabajo, 2a. Edición Tipográfica Edit. Argentina, Buenos Aires. 1956. pág. 243.
- 14.- Krotoschin. ob. cit. pág. 590.
- 15.- M. L. Deveall. ob. cit. pág. 349.
- 16.- Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965. Semanario Judicial de-

- la Federación pág. 45.
- 17.- IDEM pág. 46.
- 18.- Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho del Trabajo, pág. 279, -
Edit. Porrúa. México 1970.
- 19.- Ernesto Krotoschin. Tratado práctico del Derecho del Trabajo.-
T. I. pág. 196. edit. de Palma B.A. 1947.
- 20.- Ernesto Krotoschin. ob. citada. pág. 196.
- 21.- Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo, pág. 416. -
Editorial Porrúa, S.A. México. 1969.
- 22.- Juan Menéndez Pidal. Derecho Social español. pág. 227. Edit. -
Revista de Derecho Privado Madrid. 1952.
- 23.- Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I. pág. 481
- 24.- Manuel Alonso Olea. Introducción al Derecho Del Trabajo, Edit.
Revista de Derecho Privado, Madrid. 1953 pág. 141.
- 25.- Guillermo Cabanellas. ob. citada. pág. 252.
- 26.- idem.
- 27.- M. de la Cueva ob. citada pág. 483.
- 28.- M. de la Cueva. ob. citada pág. 487.
- 29.- M. de la Cueva. ob. citada pág. 487.
- 30.- G. Cabanellas. ob. citada pag. 255.
- 31.- Ramírez Gronda. El Contrato de Trabajo Edit. la Ley Buenos -
Aires 1945 pág. 188.
- 32.- M. de la Cueva. ob. cit. pág. 492.
- 33.- De la Cueva Mario ob. cit. pág. 4.
- 34.- Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho del Trabajo, pág. 269.-
Edit. Porrúa. S.A. México 1970.

- 35.- Juan D. Pozzo, ob. cit. pág. 54.
- 36.- Eugenio Pérez Botija. Derecho del Trabajo, pág. 112. Edit. Revista de Derecho Privado. Madrid .947.
- 37.- Cabanellas Guillermo ob. cit. pág. 289.
- 38.- Guillermo Cabanellas, pág. 290. ob. cit. pág. 290.
- 39.- Mario de la Cueva. pág. 485. ob. cit. pág. 485.
- 40.- Luigi de Litala, pág. 24. el Contrato de Trabajo 2a. Edic. López y Etchegayen. S. R. L. B. Aires 1946.
- 41.- idem. pág. 24.
- 42.- Mario de la Cueva: Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I pág. 455. y siguientes.
- 43.- Roberto Pérez Patón. Derecho Social y Legislación del Trabajo.- pág. 338. Edit. A. R. A. Y. U. B. A. 1954.

CAPITULO TERCERO.

APARENTE DECADENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO.

1. - Causas.

2. - Intervención Estatal en las Relaciones Individuales de Trabajo.

APARENTE DECADENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO CAUSAS

Estamos de acuerdo que dentro de las relaciones humanas, la manera mas normal de su desarrollo son a través de sus hechos jurídicos, llámeseles convenios o contratos; pero, sin embargo existen tendencias que pretenden ver en el contrato una figura jurídica extinguida. Argumentan que siendo la base para la celebración de los contratos la libre manifestación de la voluntad de las partes contratantes ésta se encuentra hasta cierto punto restringida por la Ley y el Estado.

Particularmente nuestra Ley Federal del Trabajo sustituyó en su capítulo respectivo, el término de el "contrato de trabajo" por el de la "relación individual del trabajo", lo que hace pensar también en su posible reelegación a segundo término.

Por estas razones principalmente la teoría institucional que no reconoce la existencia del contrato de trabajo, no fija la base de las relaciones laborales en un acuerdo de voluntades, que sólo afecta el encuadramiento en un ordenamiento particular; mientras que el contenido y la validez del contrato de trabajo se haya en un plano rigurosa

mente superior al de la voluntad de las partes.

Sin embargo no puede estimarse que el contrato de trabajo esté en decadencia por el hecho de que la voluntad se encuentra no restringida, sino regulada por la Ley y por el Estado, ya que sino fuera -- de este modo, las relaciones obrero-patronales no podrían ser duraderas y permanentes, toda vez que las mismas se establecen a base de lealtad y confianza recíprocas, que une a todos los colaboradores de la empresa en una comunidad de intereses y fines, sintiéndose todos ellos solidarios en una obra común de intereses nacional y colectivo. Con lo que resulta que la solidaridad en la realización de la -- obra en común constituye sólo uno de los efectos de toda relación de trabajo, como lo es de todo contrato laboral.

Todo lo anterior se explica a que "basta que se produzca el hecho de que una persona preste sus servicios personales a otra, para que el funcionamiento de la Ley y su aplicación sean automáticos. -- Ello ocurre principalmente, por la elasticidad que se concede al concepto de contrato en materia Laboral, tanto en su fijación por las -- Leyes como en su desarrollo en la jurisprudencia; cabe afirmar que -- baste el hecho de que un obrero realice algún trabajo a un patrono -- para que este contrato exista. Una situación de hecho, la prestación-

de servicios realizada por una persona en beneficio de otra, resulta suficiente para que se originen obligaciones sin importar que éstas -- provengan de un contrato, de actos materiales o de situaciones de -- hecho. (1)

Tanto la doctrina como la legislación nos demuestra que la --- aparente decadencia del contrato de trabajo, es sólo eso, una apariencia, ya que nuestra Ley de Trabajo concede los mismos efectos a -- ambas formas jurídicas, al establecer para las mismas la obligación de su remuneración, pero claro está, que los servicios han de ser-- de tal naturaleza que constituyan el posible objeto de un contrato de -- trabajo, ya que no sería posible considerar, como relación de trabajo el servicio prestado en forma autónoma, que no reúne las circunstancias en que se funda el concepto jurídico de la relación laboral -- como son la continuidad en el cumplimiento de las prestaciones, ni -- el concepto que distingue el contrato de trabajo de los demás contratos de naturaleza civil, la subordinación.

En efecto, el tratadista español Pérez Botija, señala como ex-- cepción al beneficio que les otorga la Ley Laboral a las personas -- que presten un servicio bajo "un contrato por el cual una persona se había comprometido a reparar un motor propiedad de otra, mediante-

cierto precio. El extremeño determina acertadamente que en tal caso no constaba que el propietario del motor se dedicara a la industria de reparación ni que el trabajo reparador prestado pueda por sí mismo originar aquella. (2)

Otros ejemplos nos los proporciona el autor Krotoschin: " El changador que nos lleva la valija a la estación; el jardinero que nos arregla el jardín; el masajista, la lavandera, la cocinera, etc. que nos prestan servicios únicos; -cierta duración, o dicho mejor, la repetición o continuidad de las prestaciones es, por así decirlo, el elemento causal, el que, precisamente, lleva a la dependencia personal. Cuando estos servicios se replten jurídicamente (cada vez o cada semana) es posible que se configure una relación de trabajo, si el porque de la relación es decir su causa, fue para ambas partes precisamente la periodicidad de las prestaciones. (3)

Efectivamente, en los ejemplos anotados, la prestación importa una sola ejecución, agotándose su razón de ser con ésta. Cuando la ejecución es única e instantánea, por regla general, no se llega a desarrollar aquella relación de dependencia personal. Por otra parte la incorporación del trabajador al control de trabajo, significa normalmente que el trabajador se compromete, no sólo a una prestación

sino a prestaciones sucesivas, continuadas o al menos periódicas habiéndose previsto la relación para cierto tiempo.

Nuestra legislación, concretamente la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, dice: "No corresponde a la Ley decidir las controversias doctrinales, por lo que se consideró conveniente tomar como base la idea de la relación de trabajo, que se define como la prestación de un servicio personal subordinado, mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le da origen, pero se adoptó también la idea de contrato como uno de los actos, en ocasiones indispensables que pueden dar nacimiento a la relación de trabajo."

Decíamos al iniciar el presente capítulo que hay hechos que indican la decadencia del contrato de trabajo, como es la intervención del Estado en la celebración de los contratos, materia en donde por su naturaleza priva la autonomía de los contratantes, pues bien, esa intervención, hace pensar en la relegación del contrato en materia la boral, Sin embargo no debemos olvidar que dicha intervención tiene fines sociales y económicos, fines que están muy por encima del interés individual, con lo que justifica plenamente su intervención el Estado moderno, ya que como dice acertadamente Luigi de Litala que

dada la naturaleza del objeto del contrato de trabajo "no puede ser abandonado del todo a la regulación de la voluntad contractual. El la do social y económico y el interés general muchas veces imponen límites a la voluntad de las partes, en el sentido de que cuando los particulares contratan en materia de trabajo, deben someterse a la observancia de aquellas normas que han sido sancionadas por el legislador como - inderogables." (4)

INTERVENCION ESTATAL EN LAS RELACIONES DE TRABAJO

Debido al carácter esencial y primario que tiene el salario casi podríamos decir que alimenticio, del que depende la parte más numerosa de la población nacional: los trabajadores, el Estado moderno trata a través de sus leyes de regular la Institución Jurídica de mayor importancia: La relación de trabajo que abarca todas las actividades de producción y distribución de riquezas, asociando el capital al trabajo en un plano de coordinación y colaboración mutua, determinando así a través de dicha figura, la jornada de labor, salario, descansos, vacaciones, participación en las utilidades, etc. Factores que interesan directamente a una colectividad, razón por la cual se ha hecho necesario como ya antes dijimos, la intervención del Estado.

Al efecto señala Pérez Paton "La actividad tutelar del Estado

se manifiesta, en este caso en la protección legal del trabajador --- frente a la prepotencia patronal durante y después del convenio del -- trabajo. Ello se funda en el hecho de que representando el trabajador la parte más débil, por su indefensión y angustia económica que lo - sitúa en un plano de inferioridad, se halla por lo general incapacita- do para discutir con el patrono los términos del contrato en condicio- nes ventajosas para si mismo. (5)

Dado el carácter que priva en la civilización contemporánea de un acentuado sentido social, en la que no importa la negación de la - concepción individualista, se esta haciendo posible el actual desarro- llo económico, debido principalmente a una constante intervención, - del Estado en materia de trabajo, siendo como dice Deveali: "nume- rosos los casos en que el Estado ha intervenido en materia de suel- dos imprimiendo cierto porcentaje de aumentos. Pero, frente a éstos casos, estan otros en sentido contrario. Así, en Estados Unidos, en- cierta oportunidad se fijó un límite a los aumentos de sueldos, que - no se podían superar sin autorización especial. (6)

Deducimos, que no obstante la intervención estatal en beneficio- directo de la clase trabajadora, dado el sentido social de que está -- investido el derecho del trabajo, también protege la economía nacio---

nal, llegando el caso, como sería de que alguna clase de trabajado-- res especializados, cuyo número es notoriamente inferior a la demanda, aprovechara dicha situación para reclamar salarios excesivos, - los cuales indicarían evidentemente sobre el costo de la producción - caso en el cual no vemos que nada se opusiera, para que el Estado- fijara salarios máximos, para proteger la economía nacional y en ul tima instancia al trabajador mismo.

Para J. Pinto Antunes la intervención del Estado en las relacio- nes laborales "sólo se justifica por la protección de un bien superior a los intereses inmediatos de las partes en conflicto: El bien de la - empresa, cuya conservación y prosperidad constituye un bien público.

(7)

Este autor antepone al interés colectivo, el bien de la empresa lo cual es correcto, siempre y cuando no vaya en perjuicio de ese - interés colectivo o de la clase obrera, porque en cuyo caso debe preva lecer el mayor bien jurídico, o sea, el interés colectivo, de aquí- la íntima conexión que existe entre el derecho del trabajo y la política, cuya influencia de ésta última se manifiesta sobre el desarrollo de aquél.

Actualmente observamos que el Estado no sólo ha tomado en --

cuenta que el fin que debe perseguir sea el de obtener la seguridad física y material del obrero, regulando minuciosamente las condiciones de seguridad e higiene en las empresas, o la extensión de la jornada de trabajo, sino que también garantiza la estabilidad en el empleo - últimamente muy discutida por las reformas constitucionales al Art. 123 en 1962 que afectaron las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI del inciso "A", organizando una justicia específica del trabajo, la que se mueve con un procedimiento más ágil y económico y extiende por sí, sus beneficios más allá del trabajo mismo, cuando un régimen de previsión, que vela por la seguridad de aquellos que por distintas situaciones en el desarrollo de sus actividades, pierden su capacidad económica de trabajo o se encuentran desamparados por falta de tareas, o han llegado a una edad en que las fuerzas físicas o intelectuales disminuyen sus facultades.

Vista así la actividad del Estado, aún cuando no abarca todo el problema social, contiene una buena parte del mismo, señalando una nueva etapa en la larga lucha del hombre por su libertad e independencia económica.

Otro aspecto muy importante de la intervención estatal, es la elevación de los principios del derecho del trabajo a "principios políticos que en el siglo pasado, fueron consagrados en las Cartas o

Constituciones de cada Estado.

Conviene subrayar en éste punto, que la Constitución Mexicana de 1917, fué precursora, dentro de las demás Constituciones del mundo; la de Weimer, que también incluyó cuestiones de trabajo dentro de su texto, se expidió dos años después, además de que, las disposiciones legales sobre la materia en otros países Europeos, no tienen el rango de Constitucionales.

Corroborando lo anterior, el tratadista Juan D. Pozzo dice al respecto: "Fué un país americano, México, quién inició el movimiento, al reformar su Constitución de 1917 y legisló sobre la materia en forma amplia, como hicieron luego otras constituciones de países del continente". El sistema mexicano, partió de las esferas gubernativas, como lo hace notar de la Cueva y poca o ninguna intervención tuvieron las clases trabajadoras; de ahí que el autor citado, pueda apreciar que el derecho de trabajo en México, fue obra del Estado en sus orígenes; más tarde, tuvieron importante papel en su desenvolvimiento, las organizaciones sindicales. (8)

Efectivamente los principios fundamentales en materia de trabajo fueron elevados a rango constitucional, pero si bien es cierto que los trabajadores no tuvieron intervención directa en la elaboración del Art. 123 -lógicamente- fueron los que propiciaron la reforma constitucional al triunfo del movimiento revolucionario, iniciado por obreros y campesinos, y encargado al Poder Ejecutivo de la República por decretos del 14 y 19 de septiembre de 1916.

Esto es muy importante, porque vista la trayectoria del derecho

laboral, no existió éste, sino hasta principios del siglo pasado ya que sólo estaba reglamentado el contrato de trabajo en el Código Civil y en el contrato de comercio y las leyes penales sancionan los actos que alteren la paz pública, así sean a título de reivindicaciones del trabajador, como las huelgas, y es hasta nuestra Constitución del 17 cuando el Derecho del Trabajo se eleva a la categoría de derechos sociales, que el orden jurídico asegura a cualquier trabajador que presta un servicio personal a otra.

La intervención estatal en las relaciones de trabajo sujetan las relaciones individuales del trabajo al interés social, pero en mi concepto no la limitan, sino que la reglamentan, teniendo obrero y patrón la libertad de contratar dentro de los límites legales, y así vemos que en materia de salario mínimo, duración de la jornada, trabajo para mujeres y menores entre otros puntos, las partes no tienen libertad para convenir tales extremos y cualquier acuerdo entre ellas, que disminuya o restrinja las disposiciones legales adolece de nulidad.

"Ello es así, porque por un lado el empleador tiene libertad de iniciativa en lo referente a la administración de su empresa, y posee, por regla general, la libertad de establecer el número de los trabajadores, conforme a las exigencias técnicas de su empresa".

Por otra parte, "el trabajador tiene plena libertad de dar sus energías de las que él sólo dispone, que a esta libertad abstracta, de disponer, corresponda prácticamente la misma posibilidad de sustraer de la oferta sus propias energías, todos sabemos que no es cierto, pues el trabajador está ligado a la necesidad de ganar para

su sustento y es precisamente contra esta condición de inferioridad - que se dirigen la protección legislativa y las reglamentaciones inter-sindicales." (9)

Así, pues, vemos que las limitaciones sólo pueden venir de la Ley o del convenio colectivo, dejando al arbitrio de las partes las cláusulas relativas a la situación personal del trabajador, con lo cual la voluntad del trabajador en este caso se manifiesta a través de sus representantes sindicales.

Por lo expuesto en las anteriores líneas podemos afirmar la necesidad de que el Estado moderno siga legislando adecuadamente para la protección de las clases trabajadoras, asegurando su libertad de trabajo y de asociación para la defensa de sus intereses profesionales, reglamentando las condiciones de trabajo, vigilando el cumplimiento de sus disposiciones, creando y fomentando el establecimiento de instituciones de previsión social y demás medidas tendientes a asegurar el bienestar de los trabajadores.

Señala el autor Kasckel, confirmando lo expresado anteriormente: "El trabajador individual necesita contra ello (refiriéndose a las desavenencias y desventajas para los trabajadores que trajo consigo

la evolución del derecho del trabajo moderno), una protección especial de carácter jurídico-social. Esta protección se la confiere en parte el Estado (primer paso: Legislación sobre protección del Trabajador), en parte las asociaciones profesionales de trabajadores (sindicatos), que lleguen a ser factores de una evolución colectiva autónoma del Derecho del Trabajo por encima del trabajador individual. (10)

Efectivamente, la ayuda estatal y la autoayuda colectiva autónoma dominan en la actualidad todo el derecho del trabajo moderno. Anteriormente existía la creencia de que el libre juego de las fuerzas de que el Laissez Faire-Laissez Passer desarrollaba hasta un límite máximo las energías y prestaciones del individuo y el mismo tiempo conducía de por sí a una armonía de la vida económica. De ahí derivaba la exigencia de la mayor libertad posible sin restricción estatal, libertad industrial, libertad contractual y, también libertad en la fijación de salarios y demás circunstancias de trabajo.

Visa así la relación de trabajo, ambas partes se sitúan frente a frente con intereses contrapuestos. El contrato de trabajo se considera así, únicamente, como un mero contrato jurídico obligacional, encaminado al intercambio del trabajo y salario; el empresario busca obtener lo más barato posible "la mercancía" trabajo, la que tan sólo sig

nificaba para él un factor más de la productividad; el obrero por su parte trataba de colocar su fuerza de trabajo lo más caro posible.

Sin embargo este desarrollo económico en los tiempos de la industrialización por la amplia libertad de iniciativa, dió lugar a condiciones sociales muy insatisfactorias, pues la igualdad entre trabajador y patrón al celebrarse el contrato era sólo formal y la libertad en el establecimiento de las condiciones de trabajo existía sólo en teorías, dado que el empresario, propietario de los medios de producción se encontraban en un plano de superioridad sobre el trabajador, quién tenía que someterse en gran parte a las condiciones patronales se quería conseguir empleo, el que le era necesario para vivir, lo que trajo como consecuencia su explotación, con jornadas de trabajo excesivas, salarios ínfimos, protección insuficiente de la salud y contra los accidentes, en especial utilización excesiva de mujeres y niños en las fábricas.

En estas condiciones, decíamos anteriormente, que hubo necesidad de crearse condiciones de protección de carácter jurídico - social, autodefensa colectiva y ayuda estatal.

La autodefensa colectiva de los trabajadores consiste básicamen-

te en la idea de la unión. Mientras que el trabajador se sitúa frente al empleador sólo, como individuo, queda sometido siempre económicamente, por lo que la fuerza de los trabajadores descansa en su -- gran número y como era natural fué por ello que se unieron para -- ayudarse mutuamente y evitar que ellos mismos concurren a ofrecer sus servicios con salarios más bajos, logrando con ésto defender y -- mejorar sus intereses. Esto condujo a la creación de sindicatos, esta -- bleciéndose en consecuencia condiciones en forma colectiva y no individual, en virtud de un contrato celebrado entre una asociación de trabajadores y un patrón o asociación de éstos.

Este es pues, la característica actual: La fuerte acentuación de la idea colectiva creándo de este modo el derecho colectivo del trabajo, donde el trabajador individual, aislado no se enfrentará más, en tal condición, como era común en la época del liberalismo, sino que los trabajadores se encuentran organizados convenientemente incluso -- por encima de la empresa, como asociación profesional, paralelamente los empleadores se unen en asociaciones de patrones.

Sin embargo, como decíamos al iniciar el presente estudio, el pacto colectivo aún con todas sus ventajas, no ha venido a resolver -- el problema de la lucha de clases; ambos grupos se sienten contra--

ríos sociales, lo cual es lamentable, teniendo razón en decir el Dr. - Trueba Urbina que "en el derecho mexicano el contrato colectivo es -- un derecho prominente de lucha de clases y no constituye una tregua -- en la lucha de la clase obrera durante su vigencia. (11)

Por ahora el contrato colectivo es el medio jurídico mediante - el cual se establecen las condiciones de trabajo, reconociéndose como una regulación supraempresarial. Frente a aquél pierde importancia - el pacto singular de condiciones de trabajo en el contrato individual, - en tanto no se trate de derecho especiales para casos particulares, - como lo sería el que se refiere al Art. 395 de la Ley Federal del - Trabajo vigente, el que en su parte relativa dice:

"En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los - trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus - servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión .."

Claramente se ve en el artículo transcrito un derecho especial-

mente establecido para ese trabajador individual para que en razón de su antigüedad se le respeten sus derechos (los cuales incluso pueden ser superiores), así como también su libertad para afiliarse al sindicato contratante, ya que como lo establece el ordenamiento antes citado dicho trabajador individual, no puede ser obligado a convertirse en miembro del sindicato contratante.

La ayuda estatal consiste en la intervención del legislador para evitar graves inconvenientes en contra del trabajador, creando un derecho especial protector en sentido técnico a través de obligaciones jurídicas públicas, -Ley Federal del Trabajo, Ley del Seguro Social- del obrero frente al patrón, "Se creó así un derecho especial para los trabajadores y precisamente, al principio para los obreros industriales, incluyendo a los mineros, En esta labor fue Inglaterra la que tomó la delantera. En Alemania éste camino sólo se abrió paso poco a poco, tomándose en consideración inicialmente en particular la protección de los menores y la prohibición del "truck". Sólo en la última decena del siglo pasado se refuerza ésta legislación protectora sobre todo por la importancia de la disposición complementaria de 1891 a la GEWO "la llamada Ley de protección al obrero. (12)

Efectivamente el Estado se impone además nuevas funciones. Primeramente, debe establecer formas jurídicas adecuadas a las ne-

cesidades tanto de tipo individual como colectivo que vayan surgiendo, creando una regulación del contrato individual y colectivo constantemente, es decir, con la tendencia a que dichas formas jurídicas se estén superando en cuanto a mayores prestaciones, así como, mejores condiciones de trabajo, para lo cual, los trabajadores pueden solicitar su revisión en los términos del artículo 399 de la Ley Federal del Trabajo.

Además el Derecho del Trabajo emanado del Legislativo debe cumplir con los fines que marca el derecho del Trabajo moderno, los cuales al decir del Dr. Mario de la Cueva son tres:

a).- La búsqueda de la igualdad, porque quiere que el patrono o empresario vea en su trabajador una persona humana exactamente igual a ellos y no como simple material de explotación; hay que hacer notar que no se va a partir de una supuesta igualdad, para legislar, sino que se va a legislar para buscar la verdadera igualdad, o sea, para que todos sean tratados, por el Derecho y en la vida real como personas humanas.

b).- La búsqueda de la libertad del hombre, pero no solamente la formal, sino la independencia material, como ya lo hicimos notar,

del hombre y de las cosas, es de llegar a emanciparlo completamente de la explotación del hombre y del castigo de la máquina.

c). - Buscar la dignificación del hombre; que viene a ser una -- consecuencia de las anteriores, ya que sólo es digno el hombre que es libre y es igual a los demás. (13)

Sobre el primer fin que nos señala el Dr. Mario de la Cueva, - podemos hacer el siguiente comentario relacionándolo con la Ley del Trabajo vigente, en los siguientes términos: Respecto a la igualdad - que debe buscar el legislador, creemos que si bien es cierto que en la actual Ley Federal del Trabajo se lograron adelantos en materia - de justicia social, en cambio al establecer la igualdad o paridad dentro del procedimiento laboral entre patrón y trabajador, se rompe el equilibrio, toda vez que, para que el trabajador pueda hacer efectivos los derechos que la Ley que se comenta le asigna, debe ser a través de un procedimiento acorde a los derechos de fondo, ésto es, de carácter proteccionista hacia el trabajador que es la parte más débil - de la relación obrero patronal.

Atinado comentario del maestro Trueba Urbina, que confirma - lo anterior: "...el mantenimiento del orden jurídico implica necesaa-

riamente el cumplimiento de las normas laborales protectoras del trabajador y el mantenimiento del orden económico tiene por objeto suprimir la inequitativa distribución de la riqueza mediante la aplicación de los principios de la Justicia Social, tendiente no sólo a la protección y dignificación, sino a la reivindicación del proletario, - expone categóricamente en el mensaje del Art. 123 Constitucional; sin embargo la teoría jurídica-social de éste precepto no logra aún igualar el pensamiento y la acción y menos la nueva Ley, porque el legislador ordinario, por ignorancia y contrarrevolucionariamente proclamó "el principio de igualdad de las partes en el proceso" que corresponde a la tradición civilista y reaccionaria del siglo pasado; principio tan falso como el de igualdad ante la Ley, estimando a la vez que su tesis "no perjudica a los trabajadores", pues "respeto el principio de paridad procesal". (14)

Para concluir el presente capítulo, señalaremos algunas limitaciones a la libertad contractual que impone el Estado, según el maestro Nestor de Buen L.; como son:

1.- Las moratorias, o sea, aquellas medidas legislativas de alcance general, cuyo objeto es que ciertas obligaciones puedan quedar ilícitamente incumplidas, sin que el deudor incurra en responsabilidad. Esto es una violación al acuerdo de las partes, dejando sin efecto al -

go tan trascendental para la vigencia del contrato como puede ser el momento para cumplir las obligaciones.

2.- El plazo de gracia, que viola el principio de que no pueden modificarse unilateralmente las condiciones contractuales. Así es --- como, el Código Civil actual en su Art. 21, faculta a los jueces, en determinadas circunstancias, para conceder a los obligados un plazo para que cumpla, cuando el incumplimiento resulta de su ignorancia, y siempre que no se afecte directamente el interés público.

3.- La teoría del abuso del derecho, ya que al amparo de dicha noción el Estado puede poner trabas a la conducta de los particulares, fenómeno que también puede operar en los contratos.

4.- La teoría de la imprevisión (cláusula rebus sic stantibus), - que varía el contenido del contrato por una causa imprevista que modifica completamente la situación y condiciones en las cuales se contrató.

5.- El estado de necesidad, que se toma en cuenta por el Estado y casi todo el derecho moderno, constituyendo la causa de la intervención con orientación profesionalista.

6.- La prórroga forzosa de los contratos, que en México a dado lugar a lo que en el argot se ha llamado "congelación de rentas".

(15)

Haciéndo un pequeño comentario a estas excepciones que señala el maestro de Buen lozano, diré que las mismas no confirman de ninguna manera la decadencia u ocaso del contrato de trabajo, sino que, se trata sencillamente de disposiciones que suplen en unos casos la imprevisión de las partes al celebrar un determinado contrato, y en otros, se trata de la intervención del legislativo con fines de protección social, lo que de ningún modo, por esa intervención del Estado se puede considerar que la figura jurídica del contrato se encuentre en decadencia.

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

1. - Cabanellas Guillermo: ob. cit. pág. 133.
2. - Idem. pág. 113
3. - Krotoschin: ob. cit. pág. 105.
4. - Luigi de Litala: El Contrato de Trabajo, pág. 53 Edit. López y - Etchegoyen, S. R. L. Buenos Aires 1946.
5. - Pérez Patón ob. cit. pág. 336.
6. - Deveali L. Mario: Linamientos del Derecho del Trabajo, pág. 33 - 2a. ed. tipográfica edit. Argentina Buenos Aires, 1953.
7. - Idem. pág. 35.
8. - Pozzo Juan D: Derecho del Trabajo, T. I. pág. 55, edit. Ediar Editores, Buenos Aires 1948.
9. - Barassi L. Tratado del Derecho del Trabajo, Tomo II, pág. 125. Edit. Alfa, Buenos Aires, 1953.
10. - Kasckel Walter-Derch: Derecho del Trabajo pág. 13. edit. de palma, Buenos Aires.
11. - Trueba Urbina Alberto: Nueva Ley Federal del Trabajo, comentarios, Edit. Porrúa, México 1970, pág. 159.
12. - Hueck Alfred y Nipperdey H. C. Compendio de Derecho del Trabajo, edit. Revista de Derecho Privado, pág 29 Madrid 1963.
13. - De la Cueva Mario: El Derecho del Trabajo y el Derecho Natural-Revista Jus No. 98, México 1946, pág. 271.
14. - Trueba Urbina Alberto: Comentarios a la Nueva Ley Federal del Trabajo.
15. - De Buen Lozano Nestor: La decadencia del Contrato, pág. 235. - Textos Universitarios, México, 1965.

CONCLUSIONES.

1. - El origen de la Relación de Trabajo históricamente hablando, no lo podemos encontrar en el viejo esquema del Contrato Civil, llámesele compra-venta, arrendamiento, sociedad o mandato en razón de que conforme a los principios de justicia social y del derecho del trabajo moderno y por la dignidad de la persona misma, no podemos considerar el trabajo como una cosa, un objeto, materia de esos contratos de origen netamente civilista, postura que en la actualidad ha sido totalmente superada.

2. - La llamada Relación de Trabajo podemos definirla como la prestación efectiva de servicios de un trabajador a un patrono, que produce por efectos de la Ley obligaciones y derechos recíprocos.

3. - El llamado Contrato de Trabajo podemos definirlo como el acto jurídico, mediante el cual patrón y trabajador convienen en las condiciones, obligaciones y derechos sobre los cuales se va a prestar los servicios, con arreglo a la Ley.

4. - La relación de Trabajo tiene dos aspectos: Primero, una situación meramente de hecho, es decir, la prestación efectiva de servicios, que produce consecuencias jurídicas por ministerio de Ley sin importar si el origen de dicha prestación nace de algún acuerdo de voluntades. Segundo, como consecuencia o efecto del Contrato de Trabajo. Vista en su doble aspecto la Relación de Trabajo, se comprende perfectamente tanto en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, como el Art. 20 de la misma Ley.

5. - La relación de Trabajo como prestación efectiva de servicios no opera cuando exista un Contrato Colectivo de Trabajo, dado que en éste presupone para su existencia el acuerdo de voluntad de las partes contratantes. El elemento volitivo del contrato de Trabajo no es esencial en la Relación de Trabajo.

6. - Con el término relaciones de Trabajo se aplica para denominar a los diversos tipos de labores, ésto es, explica todas las situaciones que rige el derecho de trabajo, tanto los servicios que tienen un origen contractual, como los que no lo tienen, evitando se encubran verdaderas relaciones de trabajo, en otras formas jurídicas, evadiendo así la protección que brinda nuestra disciplina a los trabajadores.

7.- Aún cuando doctrinalmente existan bastantes diferencias -- entre la relación de trabajo y el contrato de trabajo, no así en la -- Ley, que los equipara en cuanto a efectos, podemos concluir que en ambas figuras jurídicas encontramos beneficios para el trabajador, -- en cuanto que por una parte, la relación de trabajo asegura jurídicamente la efectiva prestación de servicios, sin importar su origen, y por otra el contrato de trabajo, aún con las reglamentaciones a que -- está sujeto al celebrarlo, permite la intervención o participación de las voluntades, lo que en consecuencia da oportunidad a las mismas -- de discutir las condiciones de trabajo, las cuales pueden ser iguales -- en todo caso o superar a las establecidas por la Ley, pero nunca -- inferiores.

8.- La relación de trabajo que regula la Ley Federal del Trabajo es más dinámica y sale de los límites de la relación de trabajo -- que la iniciada con Lotmar.

9.- Nuestro Derecho Positivo Laboral, a través de las jurisprudencias y las ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia en materia de trabajo, ha aceptado la teoría de la relación de trabajo.

10.- Existe la presunción en nuestro Derecho Laboral de que -- todas las prestaciones de servicio, son relaciones de trabajo, lo que quien niegue a dichas relaciones tal carácter, deberá demostrar que -- no reúnen los requisitos de una relación de trabajo, lo que se debe -- al principio expansivo del Derecho del Trabajo, que tiene como finalidad regular todo tipo de prestación de servicios, cumpliendo así con -- los principios de justicia social contenidos en el Art. 123 Constitucio -- nal.

11.- Los elementos básicos de toda relación de trabajo reconocidos tanto doctrinal como legalmente son: Prestación efectiva de servicios subordinada y la remuneración por dicha prestación.

12.- Elementos secundarios, podemos afirmar que son los aspectos circunstanciales de la prestación de servicios, como son: Duración de la jornada de trabajo, descansos, etc.

13.- El Contrato de Trabajo como figura jurídica, tiene aún mucho campo de actividad, pues además quedan situaciones de trabajo -- netamente reguladas por el mismo.

14.- La historia y el Derecho comparado nos demuestra que -- fue preciso la intervención, por cierto cada día más creciente por -- parte del Estado, basada en los principios de derecho social para es --

tablecer serias reglamentaciones a la voluntad individual, dando con-
esto sentido social a las cuestiones referentes a la libertad de contra-
tación y de seguridad jurídica.

BIBLIOGRAFIA GENERAL.

1. - Alonso Olea, Manuel: Introducción al Derecho del Trabajo, Edit. Revista de Derecho Privado, Madrid 1963.
2. - Alonso Garcia, Manuel: Curso de Derecho del Trabajo, 2a. Ed. - Ariel Barcelona, 1967.
3. - Antokoletz, Daniel: Derecho del Trabajo y Previsión Social, Edit. Guillermo Krafft, Buenos Aires, 1941.
4. - Barassi Ludovicio: Tratado de Derecho del Trabajo, Trad, Miguel Sussini, Edit. Alfa Buenos Aires, 1953.
5. - Cabanellas, Guillermo: Contrato de Trabajo, Bibliográfica omeba-Buenos Aires, 1964.
6. - Cabanellas, Guillermo: El Derecho del Trabajo y sus Contratos, - Edit. Mundo Atlántico, Buenos Aires, 1945.
7. - Cabanellas, Guillermo: Tratado de Derecho Laboral, Edit. El -- Gráfico Impresores, Buenos Aires, 1949.
8. - De Buen Lozano, Nestor: La decadencia del Contrato, textos universitarios, México, 1965.
9. - De la Cueva Mario: Derecho Mexicano del Trabajo, 10 a. Ed. -- Edit. Porrúa, México, 1967.
10. - Deveali, Mario L. Lineamientos de Derecho del Trabajo, 2a. Ed. Tipográfica Editora Argentina, Buenos Aires, 1956.
11. - Deveali, Mario L. Derecho del Trabajo.
12. - Duguit, León Las Transformaciones generales del Derecho Privado desde el Código de Napoleón Trad. Carlos G Posada, Edit Principe--Madrid 1912.
13. - Hernáinz Marquez, Miguel: Doctrina y Legislación Social.
14. - Hueck, Alfred-Nipperdey H.C. Compendio de Derecho del Trabajo, Trad. Rodríguez Piñero-Enrique de la Villa, Edit. Revista de Derecho Privado, Madrid, 1963.

- 15.- Kasckel Walter-Dersch. Derecho del Trabajo Edit. Depalme, Buenos Aires.
- 16.- Krotoschin. Ernesto: Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, - Edit. de Palma. Buenos Aires, 1955.
- 17.- Litala, Luigi de: El Contrato de Trabajo, Trad. Sentis Melendo, Edit. López Etchegoyen, Buenos Aires, 1946.
- 18.- Mañrid, Alfonso: Derecho Laboral Español, Edit. Victoriano Suárez, Madrid 1936.
- 19.- Menendez Pidal Juan: Derecho Social Español. Edit. Revista de - Derecho Privado, Madrid, 1952.
- 20.- Pérez Botija. Eugenio. El Contrato de Trabajo, Madrid, 1954, -- Talleres Tipográficos de Escelier S.L.
- 21.- Pérez Patón. Roberto Derecho Social y Legislación del Trabajo, - 2a. Edit. A.R.A.Y.U. Buenos Aires, 1954.
- 22.- Pozzo Juan: Derecho del Trabajo, Ediar Editores, Buenos Aires,- 1948.
- 23.- Ramírez Gronda Juan: Tratado del Derecho del Trabajo, dirigido por Mario L. Deveali, Edit. la Ley Buenos Aires, 1966.
- 24.- Ramírez Gronda, Juan el Contrato de Trabajo, Edit. La Ley -- Buenos Aires, 1945.
- 25.- Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo Edit. Porrúa México, 1970.
- 26.- Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo; Legislación del- Trabajo en los Estados Unidos Mexicanos, Talleres Gráficos de- la Nación, México, 1928.
- 27.- Trueba Urbina Alberto Trueba Barrera J. Ley Federal del Traba- jo 1970. Edit. Porrúa, México, 1970.
- 28.- Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, de los Fallos Pro- nunciados en los años de 1917 a 1965 por la Suprema Corte de Justi- cia de la Nación, Quinta parte Cuarta Sala. Imprenta Murugia, Mé- xico 1965.