

EL TRABAJADOR INDEPENDIENTE Y EL DERECHO QUE TIENE DE SER PROTEGI  
DO POR NUESTRA LEGISLACION LABORAL.

**CAPITULO PRIMERO**

**TRABAJADOR EN GENERAL.**

- 1.- Concepto de Trabajador.
- 2.- Clases de Trabajadores.
- 3.- Concepto de Patrón.

**CAPITULO SEGUNDO**

**CONTRATO Y RELACION DE TRABAJO.**

- 1.- Contrato de Trabajo.
- 2.- Relación de Trabajo.

**CAPITULO TERCERO**

**TRABAJADORES CONSIDERADOS EN LA  
CONSTITUCION POLITICA MEXICANA.**

**CONCLUSIONES  
BIBLIOGRAFIA**



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.

C A P I T U L O    I

TRABAJADOR EN GENERAL

- 1.- Concepto de Trabajador.
- 2.- Clases de Trabajadores.
- 3.- Concepto de Patrón.

## TRABAJADOR EN GENERAL

"Una de las aspiraciones más legítimas de la Revolución Constitucionalista ha sido la de dar satisfacción cumplida a las urgentes necesidades de la clase trabajadora del país, fijando con precisión los derechos que les corresponden...."(1)

En esta forma se manifestó el constituyente creador de la Constitución Mexicana de 1917, y es factible pensar que cuando dicho cuerpo colegiado se refería a la clase trabajadora, no sólo estaba pensando en el trabajador asalariado, sino en todos aquellos que prestan un servicio personal a otra persona o empresa, bien fuera que recibieran una cantidad fija y determinada por concepto de salario, o bien que esta cantidad no fuera percibida como salario, sino en calidad de honorarios.

Desde un punto de vista general, trabajador es una persona que desempeña o realiza un trabajo, entendiendo por trabajo toda actividad técnica o material realizada por un hombre para la obtención de un fin determinado. El artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo vigente dice: "Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio". (2)

(1) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda ed. Ed. Porrúa. México, 1972. pág. 90.

(2) Trueba Urbina, Alberto, Trueba Barrera, Jorge. Nueva Ley Federal del Trabajo. Novena ed. Ed. Porrúa. México, 1976.

Por otro lado, el Diccionario de la Lengua Española da las siguientes definiciones:

"Trabajador, que trabaja, muy aplicado al trabajo, jornalero, obrero.

Trabajo: acción de trabajar, esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza.

Trabajar: ocuparse en cualquier ejercicio, obra o labor, solicitar, procurar con ahínco y eficacia. Aplicarse activamente a hacer algo". (3)

Así pues, se observa que toda persona que realiza una actividad debe ser considerada como trabajador, independientemente de la concepción que nos presenta la Ley Federal del Trabajo, aspecto que examinaremos más adelante.

#### 1.- CONCEPTO DE TRABAJADOR.

En toda relación laboral se encuentran siempre como elementos de existencia la presencia mínima de dos sujetos: trabajador y patrón.

Cuando se habla de trabajador en sentido general, se --

(3) Aristos Diccionario de la Lengua Española Ed. Ramón Sopena. Barcelona.

comprende en este concepto a toda persona que presta un servicio a las órdenes de otra en forma directa o indirecta.

No se hará en el presente estudio distinción entre trabajador, obrero o empleado, porque en la legislación laboral mexicana dicha diferencia no es aceptable. La Ley Federal del Trabajo se refiere únicamente a trabajadores, como una de las partes de la relación de trabajo.

Toda la legislación laboral se encamina a regular jurídicamente al trabajador, el cual ha de considerarse como un ser humano que posee un status económico, político y social propios y que debe distinguirse en forma concreta del patrón.

Ahora bien, al hablar de trabajador se hará referencia a las personas físicas, pues no es posible encontrar a una persona moral como trabajador. Esto excluye, por lo tanto, a las sociedades, a los sindicatos y a todas las demás personas jurídicas colectivas enumeradas en el artículo 25 del Código Civil vigente para el Distrito Federal.

La Ley del Trabajo de 1931 en el artículo 3 decía: "Trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo" (4) Tal definición de trabajador no aclaraba si éste era una-

(4) De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. -- Tercera ed. Ed. Porrúa. México, 1975. pág. 201.

persona física o moral, lo que hacía factible la celebración del contrato de equipo, por medio del cual el trabajador era una persona moral.

Respecto a esta definición el maestro Baltasar Cavazos hace el siguiente comentario: "Dicho precepto a nuestro entender fue superado por el concepto actual de trabajador, ya que en primer lugar contenía una inexactitud y en segundo atentaba contra la dignidad de los propios trabajadores. Era falso porque afirmaba que trabajador era toda persona y las personas pueden ser, jurídicamente hablando, físicas o morales, y el trabajador nunca -- podía ni puede ser una persona moral; siempre tiene que ser una persona física. Atentaba contra la dignidad del trabajador porque establecía que el servicio prestado podía ser material, intelectual o de ambos géneros" y al decir ambos géneros se entendía que el servicio podía ser exclusivamente intelectual o exclusivamente material, lo cual era también inexacto, ya que por más material -- que en apariencia sea un servicio siempre tiene algo de intelectual; sostener lo contrario equivale a comparar al trabajador con una máquina". (5)

Ya la Ley vigente resuelve el problema, pues en el artículo 8 define: "Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado", lo que lleva a afirmar que sólo el ser humano, persona física, puede ser trabaja

(5) Cavazos Flores, Baltazar. Nueva Ley Federal Tematizada. Primera ed. Ed. Jus. México, 1975. pág. 201.

dor y entrar como tal a la relación laboral, quedando así sin posibilidad de existencia jurídica el contrato de equipo. La prestación del servicio debe ser personal. El maestro Jesús Castorena a este respecto dice que "Servicio Personal: con esta expresión significamos el deber que tiene el trabajador de trabajar personalmente, es decir, de no sustituir ese deber con el trabajo de otra persona o por algún procedimiento técnico". (6)

Ahora bien, el precepto de 1931 requería que los servicios prestados al patrón por parte del trabajador se originarían en un contrato de trabajo. Actualmente, con la Ley vigente basta con la prestación del servicio para aplicarse la Ley citada, pues la misma norma establece una presunción de contrato de trabajo como fundamento de cualquier prestación de servicios, lo cual resuelve el problema que suscitaba la ausencia de un contrato escrito.

Por otro lado, la Ley anterior señaló que la prestación de servicios debía realizarse bajo la dirección y dependencia del patrón. La Ley vigente ya no habla de dirección y dependencia, sino que señala el término subordinación. A este respecto citando al tratadista de la Cueva, conviene decir que; "El concepto de trabajo subordinado sirve, no para designar un status del hombre sino exclusivamente para distinguir dos formas de trabajo, la en que el hombre actúa libremente haciendo uso de sus conocimientos-

(6) Castorena J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Cuarta ed. México, 1964. pág. 66

y de los principios científicos y técnicos que juzgue aplicables y la que debe realizarse siguiendo las normas e instrucciones vigentes en la empresa". (7)

## 2.- CLASES DE TRABAJADORES.

El trabajador es un persona que presta un servicio, y aún cuando se enfoque desde diversos puntos de vista sigue siendo único. Ahora bien, dentro del género trabajador se pueden hacer diversas clasificaciones de tipo doctrinal que hacen posible la mejor comprensión del tema. A efecto del mejor desarrollo del presente estudio, se clasificará a los trabajadores en dos grandes grupos, a saber:

a).- Trabajadores Subordinados.- Para poder explicar -- quienes son trabajadores subordinados se hace indispensable saber en qué consiste la subordinación, elemento importante en la relación de trabajo.

El jurista De la Cueva, citando la exposición de motivos de la Ley vigente separa que "El concepto de relación individual de trabajo incluye el término subordinación para distinguir las relaciones regidas por el Derecho del Trabajo de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos. Por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica

(7) De la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. pág. 443.

que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa". (8)

La subordinación, según la mayoría de los autores en materia laboral, es un elemento sine qua non en la relación de trabajo y suelen definirla a través de su doble aspecto; como facultad de mando y como derecho a ser obedecido.

El maestro Baltazar Cavazos señala dos limitaciones a la facultad de mando: a).- debe referirse al trabajo estipulado y, b).- debe ser ejercido durante la jornada de trabajo. (9)

La misma Ley vigente, cuando nos define en el artículo 20 lo que se entiende por relación de trabajo y por contrato individual de trabajo se fundamenta en la prestación de un trabajo personal subordinado.

La subordinación es una relación jurídica que origina un derecho y una obligación, el primero del patrón por el cual dirige y enseña al trabajador para obtener un rendimiento mayor en el trabajo, y la segunda del trabajador para obedecer las órdenes del patrón.

(8) De la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. pág. 202.

(9) Cavazos. Nueva Ley Federal Tematizada. pág. 200.

La Ley anterior hablaba de dirección y dependencia, y debido a que no aclaraba el significado de ninguno de estos términos, los autores tuvieron que especular acerca del mismo; diciendo así que la dirección se refería a la facultad del patrón para ordenar que debía hacerse y cómo debía realizarse el trabajo, y la dependencia tenía un sentido económico, puesto que el trabajador estaba a expensas del patrón por su salario. No obstante, esta forma de resolver la cuestión suscitaba diversos problemas; siendo entre otros el de saber de quien dependía el trabajador cuando tenía diversos patrones.

Resulta importante mencionar un par de ejecutorias que cita el maestro Euquerio Guerrero en su obra, las cuales se encuentran en los siguientes términos:

Ejecutoria 4856/52/2a. de 12 de junio de 1953. Franco - Borja, Jorge Dr. TESIS.- De conformidad con el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, para que la prestación de servicios de Trabajo, para que la prestación de servicios de una persona a otra en cambio de una retribución se considere contrato individual de trabajo, es preciso que tales servicios se presten bajo la dirección y dependencia de la persona que se beneficia con ellos, ya que el hecho de prestar servicios no es elemento exclusivo del contrato de trabajo, sino común a otros como sucede con el socio industrial de la sociedad mercantil, con el mandatario en el mandato, con el comisionista en la comisión, con el portea-

dor en el transporte y con el profesionista en el contrato de prestación de servicios profesionales regulados por los artículos 2606 y 2615 del Código Civil para el Distrito y Territorios Federales. Ahora bien, se ha interpretado que los términos 'dirección y dependencia' son sinónimos y significan subordinación del trabajador al patrón en lo tocante al trabajo contratado, por lo que si no existe una subordinación no se está en presencia de un contrato de trabajo.

Contrato individual de Trabajo. La característica fundamental que distingue al contrato individual de trabajo de otros contratos civiles y mercantiles, en los que también uno de los contratantes presta servicios personales a otros, es la que se refiere a la subordinación o dirección y dependencia, que debe guardar el trabajador respecto de su patrón en el desempeño de sus labores, conforme a la definición contenida en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, ya que mientras en otros contratos uno de los contratantes presta servicios personales a otro, por los cuales recibe una remuneración o compensación sólo en el contrato de trabajo existe esa sujeción de mando permanente que subordina "la actividad del trabajador al imperio del patrón". Directo 4760/1960. Rex Applegate Resuelto el 5 de abril de 1961. 4a. Sala Informe 1961, pág. 15". (10)

Por otro lado, el artículo 134 en su fracción 111 señala  
 (10) Guerrero Euquerio. Derecho del Trabajo. Tercera ed. Ed. Porrúa. México. Pág. 46.

como obligación de los trabajadores "desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad - estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo". Esto -- Contribuye, indudablemente, a quitarle al trabajador la iniciativa y su posibilidad de contribuir con sus propias ideas al desarrollo de la labor que desempeña.

Guerrero dice que "En la práctica se habla de un contrato de trabajo cuando el patrón tiene el derecho de ordenar al trabajador que ejecute ciertas labores según los términos de la contratación y el trabajador, por su parte, está obligado, legalmente, a obedecer las órdenes del jefe". (11)

El artículo 17 de la Ley de 1931 definió el contrato de trabajo diciendo que era "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". Dirección- aquí, designaba una relación técnica dada entre trabajador y pa- trón, que obliga al primero a prestar un trabajo sirviendolas or- denes que recibía, en tanto que dependencia se refería a las re- laciones de índole pecuniaria que se deban entre el que prestaba- el trabajo y el que lo utilizaba, ya que la supervivencia económi- ca del trabajador depende de lo que reciba como salario.

El jurista Castorena a este respecto sostiene en su ---

(11) Guerrero.- Derecho del Trabajo. pág. 47.

obra que "Trabajar bajo la dirección de una persona es sujetar la finalidad del trabajo a la decisión de esa persona. Dependencia es la sujeción del trabajador a las órdenes del patrón, la pérdida de la libertad respecto al trabajo estipulado". (12)

Por último, el maestro Pérez Botija sostiene que "La dependencia significa que una persona está sometida a la voluntad de otra, pero no a través de una sumisión psicológica, de una vinculación social, de una obediencia personal ciega, sino que es -- una sumisión funcional, por virtud de la cual se unifican o coordinan actividades diversas.

Hay unidad de voluntad, pero ello no significa que el encargado de realizar el trabajo participa en la voluntad que le manda realizar, como sucede, por ejemplo, en el caso del socio -- que trabaja en una sociedad.

La subordinación y la dependencia implican por último, -- una potestad de mando. (13)

b).- Trabajadores Autónomos.- El siguiente grupo de trabajadores está formado por todos aquellos que trabajan prestando un servicio a otra persona, pero que no realizan la prestación en forma subordinada.

(12) Castorena, Manual de Derecho Obrero. pág. 67.

(13) Pérez Botija Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo. Ed. Tecnos, S.A., Madrid, 1950. pág. 33.

Es posible la existencia, y de hecho existe, de una relación de trabajo que no se fundamente en la subordinación.

El maestro Trueba manifiesta; "Se intenta restringir - 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 característico del contrato de trabajo.

La norma proteccionista del trabajo es aplicable no sólo al obrero -estricto sensu- sino al jornalero, empleado, doméstico, artesano, técnico, ingeniero, abogado, médico, artista, pe- lotero, etc. El derecho mexicano del trabajo tiene esta extensión que no reconocen otras legislaciones. La generalidad de los tratadistas dicen que el derecho del trabajo es el derecho de los trabajadores dependientes o subordinados que nuestro derecho del trabajo superó desde 1917 al identificarse con el derecho social en el artículo 123, haciéndolo extensivo a los trabajadores autónomos. De aquí se deriva el concepto de clase obrera en el cual quedan comprendidos todos los trabajadores: Del Derecho obrero al derecho de la actividad profesional y aplicable a todos los prestadores de servicios, inclusive a los profesionales de las ciencias y de las artes". (14)

Diversos estudiosos del derecho han sostenido que el derecho del trabajo sólo está orientado a proteger el trabajo subordinado.

(14) Trueba. Nuevo Derecho del Trabajo. pág. 219

dinado, así el maestro De la Cueva, citado por el ilustre Trueba, dice que "todo trabajo está amparado por el artículo quinto de la Constitución, pero no por el 123, pues el precepto se refiere únicamente a una categoría determinada, y precisamente al trabajo subordinado, que es el que necesita una protección especial". (15)- Esta aseveración carece de un fundamento y ya veremos en capítulos posteriores que la Constitución protege a todo trabajador no sólo en su artículo quinto, sino también en el 123.

Equivocadamente, según manifiesta el maestro Trueba, la Corte señaló que: "Prestación de servicios.- cuando no constituye una relación laboral.- La simple prestación de servicios, conforme a una retribución específica, no constituye por si sola una relación de trabajo, en tanto que no existe el vínculo de subordinación denominado en la Ley con los conceptos de dirección y dependencia, según el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo". (16)

La Ley del Trabajo, reglamentaria del artículo 123, debe proteger a todo aquel que presta un servicio a otro, sea que dicha prestación se realice en forma dependiente o independiente.

Como lo expresa el citado maestro Trueba "Son sujetos del derecho del trabajo los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, en general, todo el que preste

(15) Trueba. Nuevo Derecho del Trabajo pág. 229

(16) Trueba. Nuevo Derecho del Trabajo pág. 230

un servicio a otro en el campo de la producción económica o extramuros de ésta, en cualquier actividad, subordinada o autónoma, -- abogados, médicos, ingenieros, técnicos, deportistas, artistas y muchos más..." (17)

Trabajador es el subordinado, pero también lo es el autónomo, y todo aquel que preste un servicio personal, sea en forma subordinada o en forma libre e independiente, debe estar protegido por la Ley Federal del Trabajo.

El médico que presta un servicio en su consultorio, el abogado que atiende en su despacho, el ingeniero que labora en su propia oficina, así como el arquitecto, contador, administrador, etc., son trabajadores autónomos. No están sujetos subordinadamente a ninguna persona y sin embargo, están prestando un servicio personal, están trabajando.

Es posible que algún estudioso del Derecho rebata lo anterior diciendo que dicho género de trabajadores si está sujeto a un tipo especial de subordinación, por cuanto que su actuación profesional está condicionada por la voluntad manifiesta del cliente. Esta observación es aceptable hasta cierto punto. El que trabaja por su propia cuenta va a depender en todo caso de aquella persona (cliente) que le encomienda la realización de un trabajo determinado, pero al encomendarle el trabajo, el cliente sólo va a darle al profesional lineamientos generales acerca de cómo quiere --

(17) Trueba. Nuevo Derecho del Trabajo. pág. 232.

que se realice el trabajo, pero no podrá exigirle que dicho trabajo se realice exactamente como el cliente piensa, pues el aspecto técnico del desarrollo del trabajo encomendado quedará a cargo de la decisión del profesional. El profesional ofrece sus servicios en forma general, y cuando un probable cliente se presenta ante él, sabe que es el profesional que pondrá las bases sobre las que se desarrollará su actuación. V. gr. Los honorarios. Es trabajador el profesional, pero siempre tendrá un margen de liberalidad en cuanto a la forma de desarrollo técnico y material de la labor a él encomendada.

Así el maestro Néstor de Buen establece que "la condición de trabajador podrá depender de dos factores. Conforme al primero resultará del dato objetivo de la existencia de la relación subordinada. En esos casos no importa el espíritu con que el 'trabajador' participe de la relación esto es, más o menos, inclinado a favor de la clase empresarial. Y sólo se tendrá en cuenta la prestación de servicios. En realidad este es el concepto en el que descansa la Ley. De acuerdo con el segundo, la condición de trabajador dependerá sólo de la actividad, sin tener en cuenta la existencia o inexistencia de un patrón determinado." (18)

El Estado debe velar por el bienestar de todos los trabajadores, no sólo de los subordinados, pero actualmente, la Ley del trabajo vigente sólo ha visto una parte de la relación labo-

(18) De Buen, Néstor. Derecho del Trabajo. Primer Tomo. Primera ed. Ed. Porrúa. México, 1974. pág. 438.

ral, y no ha llegado a un análisis de la misma, hecho que le permitiría comprender a los trabajadores autónomos.

Se considera, pues, justa la crítica que hace el maestro Néstor de Buen a la definición de Derecho del Trabajo que da el tratadista De la Cueva, el cual señala que: "El nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital. Objeción, dice el maestro Néstor, ninguna, desde luego, por lo que se refiere a los fines de las normas del trabajo, podría considerarse incompleta en cuanto los conceptos antagónicos "trabajo-capital" -- son válidos solamente para una especie, desde luego la más importante, en las relaciones laborales, pero omite todas aquéllas relaciones que se establecen v.gr. entre quienes ejercen una profesión y sus empleados o en el servicio doméstico, en cuyo caso la relación no es de persona a capital, sino de persona a persona. --

(19)

Cierto es que la lógica conduce a pensar que debido al tipo especial de prestación de servicios que realiza un trabajador autónomo, las normas reguladoras de esta relación no podrán ser uniformemente iguales a las que se establecen en la Ley para los trabajadores subordinados, pero aún a pesar de esto, es factible crear un ordenamiento jurídico que proteja también a estos -- trabajadores.

(19) .- De Buen Néstor. Derecho del Trabajo. pág. 127

### 3.- CONCEPTO DE PATRON.-

En forma muy somera y sólo para completar el estudio de los elementos humanos que intervienen en la relación de trabajo se estudiará la figura del patrón.

El artículo 10 de la Ley vigente dice que: "patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores."

La Ley de 1931 decía que "Patrón es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo".

El maestro De la Cueva atinadamente señala que "No se debe confundir lo que es el patrón, con el representante del patrón, los cuales no son sujetos de las relaciones de trabajo pues su función consiste en representar ante el otro a uno de los sujetos". (20)

El artículo 12 de la Ley vigente establece que "Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra y otras para que presten servicios a un patrón". Dicho texto es el mismo de la Ley de 1931. En ambos se encuentra la figura del intermediario, que si bien existe en función de la figura del patrón, no es lo mismo que éste.

(20) De la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. pág. 159

La intermediación.- dice De la Cueva.- "es la actividad de una persona que entre en contacto con otra y otras para convenir con ellas en que se presenten en la empresa o establecimiento a prestar un trabajo, esto es; el intermediario es un mandatario o gestor de negocios que obra por cuenta de otra persona". (21)

A este respecto el jurista Guerrero hace el siguiente comentario: "La disposición referida a que otros trabajadores que presten servicios por medio de un tercer trabajador se consideran sometidos al mismo patrón, puede parecer alarmante, pero si consideramos la condición que la Ley señala de que tales actos deben realizarse conforme a lo pactado o a la costumbre, desaparece el peligro que pudiera avizorarse y solamente encontramos un deseo de proteger a trabajadores que aparentemente estuvieran desligados del verdadero patrón. (22)

El artículo de referencia se ve completado por los artículos 13 y 14 de la misma Ley vigente, que establecen:

Artículo 13.- "No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.- En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones

(21) De la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. pág. 160

(22) Guerrero. Derecho del Trabajo. pág. 41.

contraídas con los trabajadores".

Artículo 14.- "Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados. Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

1.- Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento; y

11.- Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores".

Por otro lado, el artículo 11 de la Ley en vigor establece que "Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores". Como nos dice De la Cueva, "Este artículo no limita el número de representantes, basta con que dentro de la empresa una persona tenga funciones de dirección y administración para que se le considere como representante del patrón". (23)

(23) De la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo pág. 169.

El mismo De la Cueva explica: " Es lógico asentar, por otra parte, que si el patrón se obliga por los actos de sus representantes, estos actos a su vez obligan al trabajador, el cual, - según el artículo 123 fracción 111 establece que es obligación -- del trabajador desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante". (24)

(24) De la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. pág. 160

C A P I T U L O II

CONTRATO Y RELACION DE TRABAJO.

- 1.- Contrato de Trabajo
- 2.- Relación de Trabajo.

## CONTRATO Y RELACION DE TRABAJO.

La legislación Laboral, siendo de naturaleza eminentemente social y humanista no podía quedar al margen del fin que filosóficamente se propone el Derecho, éste es la protección de la persona humana.

El derecho laboral producto de nuestro tiempo, plasma en sus normas la protección del trabajador no sólo para el presente sino para el futuro también. Pero esta protección debe estar dirigida al beneficio de todo trabajador, no sólo de unos cuantos de ellos. Actualmente una inmensa cantidad de trabajadores no cuentan con protección laboral debido a que no se les conceptúa como trabajadores subordinados.

Ya en el capítulo anterior se expuso la tesis de que un trabajador autónomo también es trabajador y por ende debe estar protegido por la Ley del Trabajo. No obstante, detractores de tal tesis, sostienen que dicha protección no es posible porque no hay una relación de trabajo en que fundamentarla.

En el presente capítulo se demostrará que es un gran error el negar la existencia de una relación entre el trabajador autónomo y aquel que utiliza sus servicios.

El artículo 20 de la Ley dice: "Se entiende por relación

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

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

Por relación de trabajo se entiende la prestación efectiva de servicios de un trabajador a un patrón.

Del párrafo segundo se desprende que contrato de trabajo es el acto jurídico mediante el cual patrón y trabajador convienen en las condiciones sobre las cuales se van a prestar los servicios.

La relación de trabajo no siempre tiene su origen en un contrato individual de trabajo escrito, pero ello no obsta para que no lo tenga en uno tácito. Al respecto, la doctrina laboral nacional y extranjera sobre la relación individual de trabajo está dividida en dos tendencias. La primera sostiene que la base o fuente de la relación individual de trabajo es siempre un contra-

to esto es, un acuerdo de voluntades entre un trabajador y un patrón. Otra doctrina sustenta la tesis de que basta el hecho de la prestación de un servicio personal, independientemente de la fuente que le de origen, para que se aplique la legislación del trabajo.

A efecto de exponer nuestro punto de vista primeramente se analizará todo lo relativo al contrato de trabajo y posteriormente todo lo relativo a la relación individual de trabajo.

#### 1.- CONTRATO DE TRABAJO.

Las definiciones de los autores, con ser múltiples, en esencia coinciden. Lo mismo sucede con aquéllas incorporadas expresamente en las diversas legislaciones.

Se podría partir de las definiciones que la doctrina ha dado al respecto, pero se considera preferible recurrir al texto de la Ley, ya que este, por lo demás responde a las exigencias doctrinales, interpretando adecuadamente algunas de sus expresiones.

He aquí, pues, el contenido del artículo 20 de la Ley - en lo conducente, que dice: "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 servicio personal-subordinado, mediante el pago de un salario."

Aquí se presentan dos aspectos de gran importancia: primero el elemento prestación de un trabajo personal subordinado y segundo, "el pago de un salario". Estos dos elementos hacen suponer desde luego la existencia de un acuerdo de voluntades previos a la realización o prestación del servicio, pues un sujeto -salvo- casos excepcionales- no va a prestar un trabajo personal subordinado si no tiene voluntad para ello, en tanto que otro sujeto (patrón) no va a dar prestación alguna por concepto de salario si no hay también una voluntad condicionante para realizar tal hecho, independientemente de la posibilidad de que una vez expuesta su voluntad, pudiera con posterioridad arrepentirse una de las partes y tuviera la otra que entablarle juicio ante el órgano del Estado correspondiente.

Cabe, asimismo, hacer una crítica al precepto, ya que - al hablar de "trabajo personal" utiliza el término subordinación, lo que limita la celebración del contrato individual de trabajo - sólo a aquéllos que prestan un servicio subordinado, nulificando toda posibilidad de la existencia de un contrato de trabajo entre un trabajador autónomo y su eventual patrón.

Ahora bien, diversos tratadistas han intentado determinar la naturaleza jurídica del contrato de trabajo, y así se ha dicho:

1).- El contrato de trabajo es una compraventa. La cosa

es la energía humana, el salario su precio. El trabajador vende su energía. A esta tesis el maestro Castorena objeta lo siguiente: a) el que adquiere tiene la libre disposición de lo que compra, pero el trabajador puede dejar de trabajar en el momento en que quiera, b) la energía humana es inaceptable en el momento de producirse se consume, no puede ser objeto de apropiación, de posesión ni de transmisión. El patrón ni se apropia ni se posesiona del trabajo, lo que el patrón aprovecha son los resultados de la energía, no la energía misma". (1)

Para De la Cueva, la tesis tiene el grave defecto de descansar en una concepción audaz: "Que la energía humana es una cosa, susceptible de convertirse en el objeto de un contrato, y ello significa la degradación del trabajo". (2)

2).- El contrato de trabajo es arrendamiento de energía humana, (no del hombre). El mismo Castorena nos explica que el alquiler de los animales, que se celebra para aprovechar su energía, se elige como ejemplo para apoyar esta tesis, y el mismo objeta: "no puede rentarse lo que no se puede usar. La energía no puede usarla nadie, dispone de ella quien la produce. La energía en el momento de producirla se extingue, se consume, luego no puede alquilarse ya que es de la naturaleza del contrato la transmisión del uso, no de la cosa". (3) Asimismo, el maestro Lotmar, citado-

(1) Castorena. Manual de Derecho Obrero. pág. 68

(2) De Buen, Néstor. Derecho del Trabajo. pág. 514.

(3) Castorena. Manual de Derecho Obrero. pág. 69.

por Néstor de Buen, nos dice que: "el trabajo no puede separarse de quien lo presta, mientras que en el arrendamiento, la cosa --- arrendada pasa a poder del arrendatario y además la prestación -- del arrendador o vendedor 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". (4)

3).- El contrato de trabajo es mandato. Se piensa que el trabajo es en el mandato el fin del acto jurídico. Critica esta tesis el tratadista Castorena, quien dice que: "No es así, de ninguna manera. El fin del mandato es la representación; el trabajo, aunque necesario para realizar los fines de la representación sirve sólo de medio. Es más, en la relación de trabajo no hay representación. Puede haberla en determinados casos, pero como un fenómeno accesorio, cuando sin ella no pueda realizarse la prestación del servicio". (5)

4).- El contrato de trabajo es una sociedad. El trabajo es la aportación del obrero, su participación en el resultado es el salario. La participación del trabajador en las utilidades nos aproxima a esta proposición.

A este respecto, Castorena observa que "en la relación de trabajo, el obrero obtiene una remuneración derivada de su ac-

(4) De Buen, Néstor. Derecho del Trabajo. pág. 513

(5) Castorena. Manual de Derecho Obrero. Pág. 69

tividad, sin que le importe el resultado desde el punto de vista de su utilidad, lo que confirma y quiere decir que no realiza ninguna aportación, el empresario lo toma a su servicio y es el salario que le paga uno de los gastos necesarios del negocio; esto significa que la relación carece de lucro. No hay pues, la intención de ser socio. Puede la Ley obligar a la participación de las utilidades; con ese mandato no se cambia la intención de las partes ni se varía la naturaleza de la relación de trabajo". (6)

Mario de la Cueva apunta, a propósito de esta tesis, -- las siguientes críticas: a) constituye, solamente, una explicación económica del fenómeno de la producción, b) entre el contrato de trabajo y el de sociedad, existen importantes diferencias, en el primero hay un cambio de prestaciones y un trabajo subordinado, en tanto que en el segundo hay un trabajo en común, c) el contrato de trabajo supone una relación de acreedor a deudor entre el patrono y los trabajadores, mientras que en el contrato de sociedad, las relaciones existen entre la sociedad y cada uno de los socios". (7)

Así, se puede sostener la tesis de que el contrato de trabajo es una figura autónoma que debe ser considerada en sí misma, sin tener que utilizar otras formas de relación como referencia para establecer comparaciones entre ellas.

(6) Castorena. Manual de Derecho Obrero. pág. 69

(7) De Buen, Néstor. Derecho del Trabajo. pág. 514.

Ahora bien, hasta como elemento de hecho la prestación del servicio, siempre que ese servicio sea de carácter personal - para que la calificación de la relación jurídica existente entre el que presta y el que recibe se presuma como el contrato de trabajo.

En estos términos se encuentra el artículo 21 de la Ley, que dice: "Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe."

Aquí fundamenta De la Cueva su siguiente comentario "Se presume la existencia del contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe. A falta de estipulaciones expresas de este contrato, la prestación de servicio se entenderá regida por esta Ley y por las normas que le son supletorias.

El efecto de la presunción fue hacer producir consecuencias jurídicas al hecho puro de la prestación de un servicio personal, las que consistieron en la creación de una presunción juris Tantum en favor del trabajador". (8)

La presunción consignada así por la Ley se ve reforzada por el artículo 26 de la misma Ley que establece: "La falta de contrato escrito no priva al trabajador de los derechos que derivan de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues -

(8) De la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. pág. 191

# TESIS DONADA POR

39 D. G. B. - UNAM

se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

El maestro Castorena señala que: El contrato se prueba por medio del documento en que se hizo constar. Si se omite la formalidad o es verbal, el contrato se prueba por los medios ordinarios de prueba". (9)

Requisitos de existencia y de validez. Castorena señala que: "Dentro de la concepción de la relación de trabajo resulta impropio plantear el problema de los requisitos de existencia y de validez" (10) No obstante, y difiriendo de la opinión de tan ilustre jurista, es conveniente hacer un rápido análisis respecto a tales requisitos, y así se tiene que de acuerdo con el derecho común, las condiciones requeridas para la existencia del contrato son: 1).-Capacidad de los contratantes, 2).- Consentimiento de las partes y, 3).- Objeto que pueda ser materia del contrato. Analizando estas condiciones, resulta que:

Capacidad de los contratantes.- El patrono debe tener la capacidad del derecho común para contratar, la contratación del trabajador es un simple aspecto del desarrollo general de sus negocios. Por tanto, si es mayor de edad y no está inhabilitado tiene capacidad plena para concluir contratos de trabajo. Si es menor estuviere sujeto a restricciones en su capacidad, sólo podría celebrarlos mediante su representante legal.

(9) Castorena. Manual de Derecho Obrero. pág. 75.

(10) Castorena. Manual de Derecho Obrero. pág. 71.

El trabajador, en cuanto a su capacidad, está amparado por ciertas disposiciones especiales que la amplían, ampliación basada en la necesidad de facilitarle un contrato indispensable para su existencia. Así, el menor goza de una especie de emancipación precoz a partir de los 14 años y de una aparente mayoría, restringida, desde los 16 años, para los efectos de la contratación del trabajo.

Respecto a la mujer en materia de trabajo, es capaz plenamente, la legislación mexicana así lo considera, sin necesidad de la autorización de quien ejerza la Patria Potestad en caso de ser mayor de 16 años siendo soltera, o bien del marido en caso de ser casada; en otras palabras la mujer necesita la autorización de quien ejerza la Patria Potestad o quien la represente legalmente solamente cuando sea mayor de 14 años y menor de 16, no por el hecho de ser mujer sino porque la Legislación del trabajo así lo considera para todos los trabajadores, hombres y mujeres de esa edad; por cuanto a la mujer casada nuestra legislación no incapacita a la mujer, y opiniones como la del jurista De la Cueva consideran a este respecto que la legislación mexicana concede bastante beligerancia, y que necesariamente esa libertad deberá estar constreñida en cada caso a las circunstancias personales, económicas y morales en la familia en particular, ya que por encima de todo principio de capacidad a la mujer, está el principio rector de la familia, de su unidad como célula fundamental de la sociedad.

Consentimiento de las parte.- Una vez que se ha cumplido con el requisito de capacidad de las partes, debe cumplirse con los otros dos que al principio se señalaron, y así por lo que respecta al primero se observa que "se exige -dice Guerrero-, una declaración de voluntad, pero a este respecto se distingue entre una declaración tácita o expresa, lo cual resulta perfectamente acorde con las disposiciones de nuestra Ley del Trabajo, ya que, como lo hemos hecho notar, de acuerdo con el artículo 16 la falta de contrato escrito es imputable al patrón, o sea que aún requiriéndose esta formalidad por la Ley, su ausencia en forma alguna significa un vicio en el consentimiento de las partes". (11)

Si bien es cierto que la Ley definió al contrato de trabajo con base en el consentimiento la falta aparente del mismo no invalida aquéllas prestaciones de servicio personal subordinado, más aún, las convalida por el hecho de presumir que el consentimiento fue dado. Esto es lógico si se piensa que entre el trabajador y su patrón hay un acuerdo de voluntades para que uno preste un servicio y el otro lo dirija y le pague una retribución.

"El acuerdo de voluntades sirve para obligar -dice De la Cueva- a que se preste el trabajo, pero es la prestación efectiva de éste lo que determina la aplicación imperativa del estatuto laboral". (12)

(11) Guerrero, Buquerio. Relaciones Laborales. Primera ed. Ed. Porrúa. México, 1971. pág. 31

(12) De la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. pág. 184

Vicios del consentimiento.- La teoría de los vicios del consentimiento es aplicable a los contratos de trabajo y presenta modalidades que vale la pena señalar. Aunque su importancia práctica no es considerable, porque como se puede observar, las partes más que buscar la anulación del contrato prefieren desprenderse rápidamente de él por cualquier otro medio; no deja de haber casos de interés, en contratos por tiempo determinado o para una obra determinada como los que suelen celebrarse respecto de técnicos especializados, pues en ellos la ruptura injustificada daría lugar a una reclamación por daños y perjuicios.

a).- Error.- es causa de nulidad del contrato el error sobre elementos esenciales, puede ocurrir respecto del objeto (naturaleza y cantidad del trabajo o la retribución), pero como se trata de una convención intuitu personae respecto del trabajador (y excepcionalmente respecto del patrono), la hipótesis principal del error recaerá sobre la persona del trabajador. El error sobre la persona produce la nulidad del contrato, porque las aptitudes o la calidad de la persona con la cual se entiende contratar es lo que motiva la celebración del contrato.

Puede ser que el error verse sobre la identidad de la persona, al cambiarse una por otra, lo que en algunos casos acarreará una alteración de la idoneidad profesional.

b).- dolo.- También el dolo, según la regla general del derecho común, constituye causa de nulidad, cuando versa sobre lo

principal del contrato. El dolo puede ser frecuente en la contratación de trabajo, e invocarlo puede tener interés cuando se hayan pactado ciertas modalidades. Por parte del patrono, habrá dolo cuando v. gr. para obtener el consentimiento del trabajador le presente cifras falsas de sus asuntos o negocios, para inducir al trabajador a creer en una remuneración incierta por concepto de participación de utilidades; por parte del trabajador cuando para conseguir el empleo o colaboración suministra falsas credenciales acerca de su habilidad o competencia profesional. La Ley menciona expresamente el dolo "engaño" en la celebración del contrato como "causa de rescisión" por parte patronal (artículo 51 - fracción 1) o por parte del trabajador (artículo 47 fracción 1) y limita su ejercicio a un término de 30 días después de iniciada la prestación de servicios.

c).- violencia.- Es la coacción que se ejerce sobre una persona para obtener su consentimiento en la celebración de un acto jurídico. La violencia puede ser física o moral, en la formación de los contratos puede existir una y otra, o ambas.

Desde luego es necesario aclarar que se está hablando de personas normales y entonces el error, el dolo y la violencia, -- van en función de la normalidad del individuo, puesto que existirán personas que por su ignorancia, por su incapacidad o bien, por su fácil impresionabilidad sean susceptibles de ser sujetos pasivos de los vicios del consentimiento, es pues necesario estudiar-

cada caso concreto y nunca hablar a través de fórmulas generales.

**Formalidad.**- El legislador ha tratado de simplificar al mínimo las formalidades, cierto es que existen algunos requisitos que deben satisfacerse, pero no como esencia sino como una forma-probatoria, permitiéndole a las partes contratantes demostrar cu les fueron las obligaciones que recíprocamente contrajeron.

Por ello es que la misma Ley exige que el contrato se celebre por escrito cuando no hay contratos colectivos aplicables. Del contrato individual de trabajo deberán hacerse dos tantos por lo menos, para que cada uno de los contratantes posea su propia copia.

En el documento que haga constar el contrato, deberán cubrirse todos los datos que la Ley exige en su artículo 25, a sa ber:

1.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrono.

11.- Si la relación de trabajo es por obra y tiempo determinado o por tiempo indeterminado.

111.- El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible.

IV.- El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo.

V.- La duración de la jornada.

VI.- La forma y el monto del salario,

VII.- El día y el lugar del pago del salario; y

VIII.- Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y al patrón.

El mismo Euquerio Guerrero dice que "la lógica debe imperar tanto al redactar la definición de las labores como al interpretarlas, considerando que todos los cambios normales con los sistemas de trabajo, que no afecten la esencia del mismo, deben de estimarse incluidos en la definición de labores. La energía de trabajo es la que contrata el patrón". (13)

"Debe haber concordancia -dice Guerrero- entre lo declarado y lo requerido, pero dicha concordancia debe tener modalidades especiales en el derecho laboral, pues como lo observa Pérez-Botija, si hay acuerdo en el contenido básico del contrato, no importan las discrepancias que no afecten la esencia del mismo". (14)

(13) Guerrero. Derecho del Trabajo. pág. 77 .

(14) Guerrero. Relaciones Laborales. pág. 32.

La falta de formalidad, según Castorena "no es obstáculo para deducir las acciones derivadas del contrato. Pueden intentarse sin satisfacerla previamente. (15)

Ahora bien, el mismo Castorena dice que las excepciones a la formalidad son cuatro: "Trabajo de campo, trabajo doméstico, labores temporales o accidentales cuya ejecución no exceda de 60 días y, ejecución de obra determinada cuyo valor no sea mayor de \$100.00 y cuyo término para concluirla no pase de los mismos 60 días.

El que la falta de formalidad sea imputable al patrón, quiere decir que no se podrá sancionar al trabajador por haber violado el precepto que ordena formularlo de esa manera. En cambio la sanción recae sobre el patrón y consiste en la aplicación de una multa de \$5.00 hasta \$100.00.... la sustantiva; la procesal es presumir *juris Tantum* las afirmaciones que haga el trabajador respecto a las condiciones del trabajo" (16)

Esta presunción es *Juris Tantum*, es decir, admite prueba en contrario, en oposición a las *Jure et de Jure*, que no la admiten.

Basta con que se produzca una prestación de servicios personales de un sujeto a otro, para que la aplicación de la Ley-

(15) Castorena. Manual de Derecho Obrero. pág. 73.

(16) Castorena. Manual de Derecho Obrero. pág. 75.

al caso concreto opera de inmediato.

Una situación de hecho, la prestación de servicios realizada por una persona en beneficio de otra, resulta bastante para que surjan obligaciones, independientemente de que no haya un contrato escrito en que fundamentar la relación, pues como dice Cabanellas "Si el legislador se inclina a favor de la presunción del contrato se debe principalmente al hecho de que, como norma, los servicios laborales no pueden concebirse con carácter gratuito, aspecto al que ha de agregarse el hecho frecuente de intentar las partes eludir la existencia del vínculo contractual con objeto de eliminar las posibles cargas legales". (17)

Objeto que pueda ser materia del contrato. Objeto lícito.- El artículo 8 del Código Civil para el Distrito Federal establece que los actos ejecutados contra el tenor de las leyes prohibitivas o de interés público serán nulos, excepto en los casos en que la Ley ordene lo contrario". (18)

El maestro Castorena dice "El trabajo en sí, siempre es lícito, sin embargo puede ser utilizado como medio para cometer un delito. Aún en este caso la finalidad delictuosa no le ocasiona daño al trabajador si es ajeno a ella, es decir, si ignora que su trabajo se utiliza para cometer un delito. Si el trabajador, en

(17) Cabanellas, Guillermo. Contrato de Trabajo. parte General. - Primer Vol. Primera ed. Ed. Bibliográfica Omeba. Buenos Aires. 1963. pág. 134

(18) Código Civil para el Distrito Federal. Trigésima novena ed. - Ed. Porrúa. México. 1975

cambio, la conoce o es autor material o intelectual o cómplice o encubridor del hecho ilícito, la nulidad operará y las partes tendrán derecho a exigir el cumplimiento o pago de las obligaciones previstas en el pacto, en la proporción que señala el artículo -- 1895 del Código Civil para el Distrito Federal que dice: 'Lo que se hubiere entregado para la realización de un fin que sea ilícito o contrario a las buenas costumbres, no quedará en poder del que lo recibió. El cincuenta por ciento se destinará a la Beneficencia Pública y el otro cincuenta por ciento tiene derecho a recuperarlo al que lo entregó". (19)

El tratadista Guerrero dice "Por un principio general de derecho, el fin del contrato de trabajo, como de toda clase de contratos, debe ser lícito para que surta sus efectos. En otros términos, el trabajo o servicio que se requiere de algún individuo debe ser para una actividad permitida por la Ley, de lo contrario, el contrato carece de valor y no puede exigirse su cumplimiento". (20)

Condiciones nulas.- La fracción XXV11 del inciso A del artículo 123 constitucional estipula una serie de circunstancias que el legislador ha considerado como condiciones nulas y que no obligan a los contratantes, aunque se expresen en el contrato.

(19) Castorena. Manual de Derecho Obrero. pág. 75.

(20) Guerrero. Derecho del Trabajo. pág. 52.

Fracción XXV11.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato.

a).- Las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b).- Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c).- Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d).- Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, - taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

e).- Las que entrañen obligación directa o indirecta para adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f).- Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

g).- las que constituyen renuncia, hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tengan derecho por accidente de tra-

bajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedírsela de la obra;

h).- Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado en favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

Caracteres del contrato.- A fin de completar la exposición anterior sobre las generalidades de los contratos, vamos a citar la clasificación que ofrece el maestro Guerrero acerca de los caracteres del contrato.:

"Se afirma que este contrato es:

a).- Sinagmático.- con esto entendemos que da lugar a obligaciones recíprocas.

b).- De tracto sucesivo o ejecución continuada.- porque el contrato se va realizando día a día durante todo el tiempo de su vigencia.

c).- De adhesión.- no en el sentido anticuado que se le daba a esta característica, cuando el trabajador simplemente se sometía a las normas fijadas por el patrón. en la actualidad podemos establecer esta característica referida a las dos partes. Tanto el trabajador como el patrón se adhieren a las normas conveni-

das con anterioridad lo que se advierte con mayor claridad en --  
aquellas empresas que tienen celebrado un contrato colectivo de -  
trabajo.

d).- De naturaleza personal.- refiriéndonos a que la --  
obligación de lealtad que corresponde al trabajador y la de previ  
sión que corresponde al patrón, precisan el carácter personal del  
contrato de trabajo.

e).- Oneroso.- porque la prestación de servicios se ha-  
ce a cambio del pago de una remuneración.

f).- Consensual.- lo que quiere decir que se perfeccio  
na por la simple voluntad de las partes". (21)

## 2.- RELACION DE TRABAJO.

En general la palabra relación indica la unión entre -  
una cosa y otra, o el vínculo que une a dos o más personas. Rela-  
ción de trabajo significa la conexión que existe entre quien pres  
ta un servicio y quien recibe el servicio prestado.

El concepto relación de trabajo es importante, pues re-  
presenta la expresión concreta del fin perseguido por las partes-  
al formular su manifestación de voluntad, sujeto y objeto del con

trato de trabajo requirieren una relación que sea el lazo de unión entre uno y otro para así movilizar los sujetos y ponerlos en acción.

"La relación de trabajo- dice De la Cueva- es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud del cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios Internacionales, de los Contratos Colectivos y Contratos Ley y de sus normas supletorias". (22)

Hueck dio cuatro acepciones del término "relación de trabajo", a saber:

a).- Relación de trabajo significa un vínculo de obligación dimanante de un contrato de trabajo. La relación de trabajo viene así a designarse como una relación obligacional, y un estado o condición de ejecución: El contrato de trabajo es entonces, a través del sentido de perfección del vínculo, el que fundamenta la relación de trabajo y apoya sus efectos.

b).- Con arreglo a una segunda acepción, se entiende --

(22) De la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. pág.187

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, etcétera.

c).- En un tercer concepto, se entiende por relación de trabajo una relación de ocupación o empleo en la que la situación se determina y origina por el trabajo de hecho, independientemente de que exista o no una obligación de prestar trabajo.

d).- Por un cuarto concepto de relación de trabajo, se comprende la totalidad de relaciones que median entre el empresario y todos los que le dan su trabajo". (23)

Señala Pérez Botija que por relación de trabajo debemos entender "la relación que se produce entre la empresa y los trabajadores; y está constituida por un conjunto de vínculos personales y patrimoniales que ligan entre sí a aquéllos reconociéndoseles derechos o imponiéndoseles deberes de carácter moral y económico". (24)

Mario de la Cueva define la relación de trabajo como -- conjunto de derechos y obligaciones que derivan, para trabajadores y patronos, del simple hecho de la prestación del servicio". (25)

(23) Cabanellas. Contrato de Trabajo. pag. 115

(24) Pérez Botija, Eugenio. Nuevas Doctrinas sobre el Contrato de Trabajo. Madrid. 1942. pag. 6

(25) De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Porrúa México. 1949. pag. 6

Castorena la define así: "La relación de trabajo es la suma de vínculos jurídicos que se crean entre quien presta servicios, personal y permanentemente bajo la dependencia de una persona y esta misma persona". (26)

Ahora bien, con lo expuesto hasta este momento puede tenerse una clara idea acerca de lo que es la relación de trabajo, pero no se ha determinado el problema básico, que es señalar en que momento surge dicha relación de trabajo y si requiere para su nacimiento de la existencia de un contrato de trabajo previo, o puede nacer sin éste.

Ya al examinar lo relativo al contrato individual de trabajo se había visto que existen dos corrientes principales: La de los contractualistas y la de los anticontractualistas. Los primeros afirman que cualquier prestación laboral, para iniciarse requiere un acuerdo de voluntades, aún cuando éstas no se manifiesten y se consideren tácitas; debido a ello sostienen que cuando un trabajador acuerda con el patrón laborar a las órdenes de éste, ambos han realizado un acuerdo de voluntades que obliga, jurídicamente a los dos sujetos mencionados, apareciendo así los efectos jurídicos que son consecuencia de ese contrato. Los anticontractualistas sostienen que si bien es cierto que la relación de trabajo se contempla primero dentro del campo de los contratos, posteriormente abandona dicho campo para abrigar aspectos fuera del-

(26) Castorena, Manual de Derecho Obrero. pág. 63.

vínculo contractual, pues se refieren a las obligaciones que nacen de las reglamentaciones impuestas por el patrono.

Respecto a estas doctrinas, la Ley Federal del Trabajo ha pretendido incluir los dos conceptos en el artículo 20 formando así una corriente nueva al decir:

Artículo 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".

A este respecto, el jurista Guerrero afirma que "la relación no sustituye al contrato de trabajo, sino que lo complementa la manera innecesaria, pues ya en el artículo 18 de la Ley derogada se disponía que existía presunción de contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe" (27)

(27) Guerrero. Derecho del Trabajo. pág. 32

Este comentario no ha perdido vigencia acorde con el artículo 21 de la Ley vigente que mantiene la presunción consignada en el artículo 18 de la Ley de 1931, a la fecha derogada.

El maestro Trueba, comentando el artículo mencionado nos dice: "La Ley define primero la relación que en todo caso siempre provendrá del contrato individual de trabajo, ya sea expreso o tácito, pues la incorporación del trabajador en la empresa requiere el consentimiento del patrón, ya que las relaciones laborales no se originan por acto de magia, toda vez que el propio precepto reconoce que una y otra producen los mismos efectos jurídicos.

El mismo Trueba agrega: Por lo que se refiere al concepto de subordinación que se relaciona con el artículo 8 de la propia Ley, volvemos a repetir que nuestra Legislación siguió del criterio de tratadistas extranjeros, para quienes el Derecho del Trabajo es el derecho de los trabajadores subordinados o dependientes en tanto que el derecho mexicano del trabajo tiene una amplitud mayor. El derecho del trabajo es aplicable no sólo en el caso de los trabajadores 'subordinados' sino a los trabajadores en general, y por lo mismo comprende toda relación de trabajo 'subordinada o no subordinada', a trabajadores autónomos y en general, a todo prestador de servicios, hasta aquéllos que trabajan por cuenta propia". (28)

(28) Trueba Urbina. Nuevo Derecho del Trabajo. pág. 278.

El maestro Cavazos, comentando el citado artículo 20 establece que "Este precepto no distingue en realidad la relación de trabajo del contrato de trabajo, pues en ambos casos se establecen como elemento de definición el servicio personal subordinado y el pago de un salario.

Sin embargo, la relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar un servicio y, en cambio, el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades.

En la práctica se puede dar el caso de que existe un contrato de trabajo sin relación, pero la existencia de la relación de trabajo hace que se presuma la existencia de un contrato de trabajo, ya que entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe se presume la vinculación laboral y la falta de contrato escrito es imputable al patrón. (29)

Por otro lado, el maestro De la Cueva sostiene que una vez iniciado el servicio, se desprende del acto que le dio origen y adquiere una vida independiente. Agrega que siempre tendrán vigencia los acuerdos o cláusulas que benefician al trabajador otorgándole prestaciones mayores que las legales, pero que en todo caso la vida de la relación siempre tendrá su fundamento en la Ley.

(29) Cavazos. Nueva Ley Federal Tomatizada. pág. 212.

"Hoy podemos decir -dice De la Cueva- que la relación de trabajo es una realidad viva, que consiste en el hecho real de la prestación de un trabajo personal subordinado. Si el derecho del trabajo es una adecuación constante de las normas generales a la necesidad de la clase trabajadora, la relación de trabajo lo es a la necesidad concreta de cada trabajador. (30)

Numerosos tratadistas coinciden en negar a la relación de trabajo carácter contractual, y sostienen que el vínculo nace en el momento en que de hecho se da la prestación del servicio y durará hasta en tanto esa prestación no deja de realizarse. El trabajador, al prestar el servicio, es el que hace que nazca la relación laboral. Se les olvida a dichos juristas que toda relación laboral ha de hallar su fundamento en un contrato de trabajo previo, sea este tácito o expreso.

El mismo De la Cueva -citado por Cabanellas- señala: -- "Es preciso distinguir entre el contrato, acuerdo de voluntades, y la relación de trabajo, condiciones en que efectivamente se presta el servicio, siendo de notar que, para la existencia de esta última, sólo es indispensable la voluntad del trabajador y que, consiguientemente, la concurrencia de la voluntad del patrono no es necesaria para la formación de la relación, lo que a su vez trae consigo que lo fundamental sea la relación y no el acuerdo de voluntades, puesto que es aquélla la que determina, en todo ca  
(30) De la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. pág. 195.

so, la aplicación del derecho del trabajo". (31)

Se difiere de tan ilustre tratadista, pues la relación-laboral se integra precisamente por el acuerdo contractual que la precede, puesto que en nuestro derecho mexicano no es posible la existencia de un contrato en donde sólo concurra la voluntad de una de las partes y falte la voluntad de la otra, y tampoco es posible hallar una relación en donde sólo se manifieste el trabajo de una de las partes y falte el consentimiento de la otra para obligarse con la primera en la debida correspondencia.

Pretenden los seguidores de la doctrina de la relación-de trabajo que en el momento en que el obrero comienza a laborar es cuando surgen los derechos y obligaciones para el patrón y para el mismo trabajador, siendo intrascendente que hubieren celebrado contrato de trabajo o no. No obstante, independientemente de las limitaciones al principio de la autonomía de la voluntad, ambas partes continúan teniendo obligación de expresar su consentimiento de vincularse en una relación de trabajo.

Más claro parece el pensamiento del maestro Trueba al afirmar que "En realidad la relación es un término que no opone al contrato, sino que lo complementa, ya que precisamente aquélla es originada generalmente por un contrato, ya sea expresa o tácito, que genera la prestación de servicios y consiguientemente la -  
(31) Cabanellas, Contrato de Trabajo. pág. 126.

obligación de pagar salarios y cumplir con todas las normas de carácter social. En todo contrato o relación laboral se aplica forzosamente el derecho subjetivo social, consignado en la legislación del trabajo, así como el derecho autónomo que se establezca en el contrato y que se supone es superior a la Ley en prestaciones favorables al trabajador. (32)

Cabanellas afirma que "Siendo el de trabajo un contrato consensual, es evidente que la relación jurídica se iniciará tan pronto como el concierto de voluntades se produzca, por la manifestación del consentimiento; mientras que la relación de trabajo surgirá cuando el trabajador comience la prestación de su actividad profesional bajo la dirección del patrono o empresario. La relación de hecho que integra la de trabajo no puede concebirse, normalmente, sin una relación jurídica, cuyo origen es el contrato laboral. Como bien se ha afirmado, contrato y relación de trabajo no constituyen términos antitéticos, sino concordantes y hasta en algún aspecto, coincidentes". (33)

Así se considera que las relaciones de trabajo surgen no tanto a virtud de la prestación del servicio como un hecho aislado, sino a virtud de la prestación del servicio cuyo fundamento en todo caso será un contrato de trabajo, independientemente de la forma en que éste último se manifieste, e incluso aún sin di-

(32) Trucba Urbina. Nuevo Derecho del Trabajo. pág. 278.

(33) Cabanellas, Contrato de Trabajo. pág. 130.

cha manifestación.

Es conveniente citar una descripción que hace el jurista De la Cueva de lo que es la relación de trabajo, y nos dice -- que es "La situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo personal subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud del cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, de los Contratos Colectivos, Contratos Ley y de sus normas supletorias.

De la descripción anterior se derivan los siguientes -- puntos fundamentales:

a).- El hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado.

b).- La prestación de trabajo, por el hecho de su iniciación, se desprende del acto o causa que le dio origen y provoca, por sí misma, la realización de los efectos que derivan de -- las normas de trabajo, esto es, deviene una fuerza productora de beneficios para el trabajador.

c).- La prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del Derecho del Trabajo, porque se trata de un -

estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no dependen de la voluntad del trabajador y del patrono. sino. exclusivamente. de la prestación del trabajo.

d).- La prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad, a la que se le da el nombre de relación de trabajo.

e).- La prestación del trabajo proviene inmediatamente de un acto de voluntad del trabajador, pero los efectos que se producen provienen, fundamentalmente de la Ley y de los contratos colectivos. .

f).- El acuerdo de voluntades no es requisito inevitable para la formación de la relación.

g).- El acuerdo de voluntades no podrá ser rector de la vida de la relación, porque esa función la cumplen "Un estatuto, la Ley y los contratos colectivos, entre otros ordenamientos", lo que significa que la relación adquiere una vida propia que se transforma por principios que le son propios.

h).- Eventualmente, y tal como se señala en la Exposición de motivos de la Nueva Ley, la relación laboral puede nacer de un contrato.

i).- El convenio celebrado, cualquiera que sea la naturaleza de la relación pactada 'no es óbice para que el trabajador sostenga que la realidad de su prestación configura un trabajo su subordinado por lo que, si originalmente se quiso, aceptando que -- hubo buena fé, formar una prestación de servicios libres, dependientes del Código Civil, si la realidad es otra, debe ésta imponerse, porque el derecho del trabajo....no protege los acuerdos de voluntades como tales, sino la energía del trabajo del hombre'

(34)

Conviene hacer una crítica respecto a algunos de estos puntos:

a).- Toda prestación de trabajo debe tener -y tiene-, acorde con la presunción del artículo 21 de la Ley vigente, su fundamento en un contrato de trabajo. Así, en última instancia, el hecho constitutivo de toda relación es un contrato de trabajo y no la mera prestación de un servicio. Además, no sólo el trabajo subordinado integra la relación de trabajo, ya se explicó con anterioridad que también puede estar integrada por un trabajo autónomo.

b).- Nuestra Ley fundamenta en un contrato de trabajo toda relación, y no puede dicha relación sustraerse del acto que le dio origen, pues se quedaría sin un fundamento legal para hacer cumplir a las partes con lo pactado.

(34) De Buen, Néstor. Derecho del Trabajo. pág. 516.

c).- No es exactamente la prestación del trabajo lo -- que crea una situación jurídica nueva, es el contrato de trabajo -cuya consecuencia es la prestación del servicio- lo que crea una nueva situación jurídica, puesto que no podemos hallar en caso alguno una prestación de trabajo que no tenga su fundamento en un - contrato de trabajo.

d).- Todo contrato de trabajo requiere como elemento de existencia el acuerdo de voluntades para su realización, y si dicho acuerdo no existe, no puede darse el contrato de trabajo, ni tampoco ninguna de las consecuencias que devienen del mismo, v.gr. la relación de trabajo.

e).- No es que eventualmente la relación laboral nazca de un contrato, lo que ocurre es que en la práctica, eventualmente la celebración de ese contrato se hace en forma expresa, cumpliendo todo lo que la Ley exige al respecto, pero ello no obsta para que aún siendo tácito dicho contrato exista.

Resumiendo, se puede decir que es válido hablar de la - existencia de un contrato de trabajo así como también es válido - hacer referencia a la relación de trabajo, pues ambos términos no son contradictorios, antes bien, en la mayoría de los casos coinciden. Podemos encontrar casos en que haya contrato de trabajo -- sin relación, y muy difícilmente podremos hallar la situación inversa pero en ambos casos, lo fundamental es el trabajo, ya que -

éste existe por sí mismo y no varía en esencia por la distinta naturaleza del acto que lo originó.

Donde haya una relación de trabajo, siempre encontraremos un contrato de trabajo en que fundamentarla, y por lo tanto, deberá aplicarse la Ley del Trabajo, independientemente de que dicha relación entrañe una prestación de servicios subordinada o no.

La Ley en su artículo 20 intenta cubrir todas las posibilidades para así brindar una adecuada protección a la prestación de un servicio, y no obstante, dicho artículo estaría cumpliendo en forma completa su protección de carácter social que el legislador intentó darle si fuera suprimido el término subordinación, ya que ello daría el amplio margen para la urgente y necesaria protección del trabajador autónomo.

Si lo fundamental es la prestación del servicio -y esto no excluye al contrato de trabajo, cuya finalidad es también la prestación de un servicio personal-. la Ley debiera proteger no sólo al trabajador subordinado, pues éste no es el único ser que realiza un trabajo para beneficio de otro. Servicio personal lo presta tanto un trabajador subordinado como un autónomo, y no acabamos de entender cómo los legisladores no han tomado las medidas pertinentes para modificar la Ley en lo conducente.

Es innegable que el señor que realiza en la calle la --

limpieza del calzado está prestando un servicio al transeunte, -- que hay allí una relación de trabajo y por ende un contrato de -- trabajo como la hay en el caso de todos los demás trabajadores au tónomos, que han de realizar una serie de actos para lograr termi nar de la mejor manera el trabajo a ellos encomendado; en todo ca so hay una prestación de servicios y correlativa, una relación de trabajo, y un contrato de trabajo tácito o expreso que le da su - fundamento.

No se puede seguir dejando la regulación jurídica de es tos casos al Derecho Civil, pues de ser así, no tendrá sentido la lucha del Constituyente por crear un derecho del trabajo como una rama especial dentro del amplio mundo del Derecho. Ya el avance - de la Legislación, la expansión del Derecho del Trabajo debe ---- traer como consecuencia la regulación a que aludimos, pues de --- otro modo el Derecho del Trabajo no cumple toda su finalidad, si no que se ve limitado en su campo, y oomo consecuencia, el traba jador autónomo sufre de falta de protección por parte de una Ley- que fue creada precisamente para eso, para protegerlo, ayudarlo y brindarle la oportunidad de que su situación, su status, mejore, - si no para alcanzar la opulencia, al menos para vivir en un nivel económico decoroso.

C A P I T U L O  III

TRABAJADORES CONSIDERADOS EN LA  
CONSTITUCION POLITICA MEXICANA

TRABAJADORES CONSIDERADOS EN LA CONSTITUCION POLITICA -  
MEXICANA

Carl Schmitt da dos acepciones de la palabra Constitu--  
ción, a saber:

a).- "La concreta situación de conjunto de la unidad po-  
lítica y ordenación social de un cierto Estado".

b).- "Una manera especial de ordenación política y so-  
cial". (1)

Jellinek, citado por el maestro Tena Ramírez, dice que-  
"La Constitución abarca los principios jurídicos que designan a -  
los órganos supremos del Estado, los modos de su creación, sus re-  
laciones mútuas, fijan el círculo de su acción, y por último, la-  
situación de cada uno de ellos respecto del poder del Estado".(2)

Ahora bien, en la Constitución Política de un país exis-  
ten en ocasiones preceptos "que por su propia índole deberían es-  
tar en las Leyes ordinarias, y que se inscriben en la Constitución  
para darles un rango superior al de los Leyes comunes y excluirlos  
en lo posible de la opinión mudable del Parlamento, dificultando-  
su reforma mediante el procedimiento estricto que suele acompañar

(1) Schmitt, Carl. Teoría de la Constitución. Ed. Nacional. Méxi-  
co, 1966. pág. 4

(2) Tena Ramírez, Felipe. Derecho Constitucional Mexicano. Décima  
ed. Ed. Porrúa. México. 1970. pág. 21.

a las enmiendas constitucionales." (3)

Así la Constitución puede establecer en ciertos casos, no sólo el proceso que debe seguirse para la creación a formación política de un Estado, sino que también en la propia Constitución puede quedar señalado el contenido de ciertas leyes futuras, al prohibir o prescribir un sentido determinado de las normas de grado inferior que de ellas habrán de derivar.

Este es el caso de la Constitución Política Mexicana en lo relativo al artículo 123, el cual, gracias al valor de los -- ilustres diputados al Constituyente de 1917, plasmó una serie de principios rectores del Derecho del Trabajo que tuvo, aparte del mérito de ser la primera en el mundo con este esquema, el mérito de ser la iniciadora del derecho social a nivel constitucional.

Pues bien, tal artículo ha merecido un sinnúmero de interpretaciones por parte de los estudiosos del Derecho en general y muy particularmente, de los juristas estudiosos del Derecho del Trabajo. Muchas de estas interpretaciones han contribuido a una mejor comprensión del artículo de referencia, logrando encomiables triunfos jurídicos para la protección del trabajador. Pero al mismo tiempo, se ha visto con tristeza que se han realizado -- ciertas interpretaciones de tal artículo que, lejos de proteger al trabajador, le dañan en sus intereses. Tal es el caso de la in

(3) Tena Ramírez. Derecho Constitucional Mexicano pág. 22

interpretación que nos ocupa y la cual ha dado lugar a que el presente estudio se realice.

Originalmente, el primer párrafo del artículo 123 decía así: "Artículo 123.- El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo". (4)

Actualmente, dicho párrafo se encuentra redactado de la siguiente manera: "Artículo 123. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

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

Si se observan con detenimiento dichos párrafos, se encuentra que en ambos se habla de la protección del trabajador y al referirse a éste, la Constitución lo hace de una manera casuística al principio de una manera general al final, al decir "todo contrato de trabajo".

(4) Andrado, Manuel. Constitución Política Mexicana, Décima ed. Ed. Información Aduanera de México, S.A., México. 1959.

Ya en el capítulo anterior se hizo énfasis en que toda prestación de servicios tiene su fundamento jurídico en un contrato de trabajo, y que aún en aquellas ocasiones en que dicho contratrato no se halla en forma expresa, la Ley supone su existencia de una manera inobjetable.

Pues bien, contrarias a esta tesis se hallan múltiples interpretaciones de dicho párrafo, interpretaciones erróneas que sostienen que la Constitución en su artículo 123 no protege al trabajador de una manera general, sino tan sólo a los trabajadores subordinados, excluyendo así a todos aquellos que prestan sus servicios en forma independiente.

Tales interpretaciones llevan a destacados juristas a sostener que el trabajador autónomo carece de protección jurídica laboral a nivel constitucional.

Así se observa que el mismo De la Cueva, ilustre defensor del trabajador cae en el grave error de señalar que "Todo trabajo está amparado por el artículo quinto de la Constitución, pero no por el artículo 123, pues el precepto se refiere únicamente a una categoría determinada y precisamente al trabajo subordinado, ya que es el que necesita una protección especial". (5)

El mismo error comete el mostro Castorena al incluir el

(5) De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo 1. Cuarta ed. Ed. Porrúa, México, 1959. pág. 482.

término subordinación en la definición de Derecho Obrero, y así nos dice que "Derecho Obrero es el conjunto de normas que regulan la prestación subordinada de servicios personales crea a las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos que de las propias normas se derivan". (6)

Se les olvida a tan ilustres juristas que la constitución en su artículo 123 y la Ley Federal del Trabajo son instrumentos para la defensa de los intereses y el mejoramiento de las condiciones económicas de todo prestador de servicios. El concepto de clase trabajadora comprende no sólo al obrero de una fábrica, sino a todo el que presta un servicio en cualquier actividad-laboral sean estos médico, abogados, técnicos, artistas, artesanos, etc., cuyas relaciones están amparadas por el artículo 123 constitucional.

Grave es la existencia misma de tales tesis, pero más grave todavía es el error del Legislador Ordinario, el cual, al afectar la redacción de la vigente Ley del Trabajo dejó sin protección al trabajador autónomo al implantar en la definición de trabajador el término subordinación, concepto este que en ningún momento hallamos en el artículo 123 y que carece de fundamento a nivel Constitucional para su existencia en la Ley Federal del Trabajo, que siendo una Ley ordinaria, no puede contravenir al artí-

(6) Castorena. Manual de Derecho Obrero. pág. 5

culo constitucional invocado ni tampoco restringir en aras de un concepto la protección jurídica laboral para un gran número de -- trabajadores, como lo es el formado por los prestadores de servicios independientes.

No se cumple, con la actual Ley Federal del Trabajo conteniendo el término subordinación, la aspiración del Constitucionalista del 17 que quiso compensar la desigualdad económica entre el trabajador explotado y el patrono explotador, ya que proteger a unos cuantos y olvidar a otros muchos no es cumplir con la finalidad social de proteger, tutelar y reivindicar a la clase trabajadora en general.

Los fines del artículo 123 son dos: a) la protección y tutela jurídico-económica de los trabajadores y, b) la reivindicación de los derechos de la clase trabajadora por medio de la evolución proletaria. Pero para que el segundo sea felizmente cumplido, debe llevarse a buen término el primero, y esto no podrá ser mientras la Ley Federal del Trabajo deje sin protección a una inmensa cantidad de trabajadores tan sólo porque no quedan englobados dentro del género de prestadores de servicios subordinados.

No sirve, de ningún modo, la excusa simple de decir que tales trabajadores encuentran su protección legal en el Código Civil, pues no hay que olvidar que todos los contratos de prestación de servicios del Código Civil son contratos de trabajo. La misma-

redacción del párrafo primero del artículo 123 citado protege todo contrato de trabajo, no sólo a aquellos que actualmente se hallan regulados por la Ley Federal del Trabajo, sino aún a los que se encuentran a la fecha regulados por las leyes civiles.

Con justa razón dice el maestro Trueba que "La doctrina jurisprudencial de la Suprema Corte que discrimina a los trabajadores en el sentido de que sólo hay contrato de trabajo cuando existe 'subordinación' es contraria a la teoría del artículo 123-constitucional y proviene de la falta de estudio del proceso de formación del mencionado precepto. Lo mismo le ha ocurrido a los tratadistas y al propio legislador ordinario". (7)

En otra parte de su obra, el mismo Trueba dice "El artículo 123, es por consiguiente, el derecho de la clase trabajadora, no sólo del obrero, sino del empleado, técnico, doméstico, artesano, etc. Así lo hace dinámico la teoría integral que considera como integrantes de la clase obrera no sólo al obrero industrial, sino al trabajador intelectual, a todo el gran sector de prestadores de servicios, donde se incluye a los profesionales, técnicos, comisionistas, agentes de comercio en general". (8)

Y el mismo agrega que "El artículo 123 establece un derecho revolucionario del trabajo para tutelar no sólo a los trabajadores 'subordinados o dependientes' en el campo del trabajo eco

(7) Trueba Nuevo Derecho del Trabajo. pág. 279

(8) Trueba. Nuevo Derecho del Trabajo. pág. 245.

nómico, sino a los trabajadores en general, independientes o autónomos, llámense jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, abogados, deportistas, ingenieros, farmacéuticos, etc., todos los -- que prestan un servicio a otro están protegidos por el artículo-123, también los que trabajan para sí con independencia del que - se aprovecha de su trabajo". (9)

---

(9) Trueba. Nuevo Derecho del Trabajo. pag. 233.

## CONCLUSIONES .

1.- En los capítulos anteriores del presente estudio se analizó con amplitud todo lo relativo a los trabajadores autónomos. Se les diferenciación debidamente de los subordinados; se hizo énfasis en que los trabajadores autónomos prestan también sus servicios con fundamento en un contrato de trabajo y que dichos trabajadores tienen su protección jurídica general a nivel constitucional en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

2.- Al concluirse el análisis anterior, cabe preguntarse nuevamente por qué a la fecha no existe una legislación que -- incluya a los trabajadores autónomos dentro de la Ley Federal del Trabajo, para que de esta forma se cumplan los fines más elevados que tuvo el constituyente de 1917 al haberlos incluido en la protección que brinda, en forma general, el artículo 123 constitucional.

3.- A riesgo de parecer repetitivos, debemos decir que el Derecho del Trabajo es protector de todo el que presta un servicio a otro, independientemente de la clase de servicio que preste o independientemente, incluso, de la existencia previa de un contrato de trabajo escrito. Artesanos, médicos, abogados, técnicos, ingenieros, hojalateros, toreros, artistas, dibujantes, deportistas, etc., TODOS LOS QUE PRESTEN UN SERVICIO DEBEN ESTAR -- PROTEGIDOS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

4.- La Ley se ha ocupado únicamente hasta la fecha del trabajo subordinado, lo que no significa que dicha Ley no deba -- ocuparse del trabajo autónomo, y no ha de pasar mucho tiempo sin que deba expedirse toda la reglamentación necesaria que logre integrar una legislación única para el trabajo del hombre.

5.- Estamos conscientes que el presente estudio no será el único móvil que logre la regulación que se apunta, pero confiamos en que esta no sea una voz aislada que se pierda como tantas otras, sino que anhelamos que unida a muchas más, logre que el legislador recapacite en su error y lo subsane de una manera -- erudita y total.

6.- Ciertamente es que la regulación jurídica de los trabajadores autónomos se vuelve difícil por la inmensa variedad de sus campos de aplicación, pero craso error sería si este obstáculo fuera determinante para evitar que tal regulación se realizara.

7.- El legislador ha dejado por error o ignorancia de -- legislar a favor de los trabajadores autónomos, pero esta situación no puede seguir, puesto que un país como el nuestro requiere de constantes cambios que lo adecúen a su propia realidad. No bas

a con cambiar sólo en lo social, político o económico, se hace necesaria también la renovación en el aspecto legal y es a esta renovación a la que nosotros aludimos, el aumento cada vez más marcado de nuestras operaciones laborales hace indispensable la regulación a que nos referimos, pues no es posible seguir manteniendo y aceptando esta situación, en la que debido a la indecisión, miedo o intereses políticos se afecte en tal forma a un grupo tan amplio de gentes como es el compuesto por los trabajadores autónomos.

8.- Nunca como ahora es necesario subsanar el error, -- nunca como ahora se requiere la protección del trabajador autónomo. No estamos intentando legislar en ese sentido, no adoptar en forma alguna el papel del legislador, pero si se desea al menos despertar una inquietud sobre el tema, para que, en la medida de su esfuerzo logre llamar la atención de aquéllos que por su puesto administrativo o vastos conocimientos, sean los abogados a ocuparse del estudio profundo y exhaustivo del tema, para que animados con el ideal de justicia que a todos debe impulsar, se lancen a lograr las correspondientes mejoras a la Ley.

9.- La mencionada reforma legislativa debe comprender -- todo el amplio campo de la Seguridad Social. El primer caso será la incorporación del trabajador autónomo a la Ley Federal de Trabajo, pero a este han de seguir muchos más, hasta lograr que, merced a los diversos organismos que brindan en la actualidad atención y ayuda al trabajador subordinado, se brinde la misma protección y ayuda para los trabajadores autónomos.

10.- De no ser posible ampliar la capacidad de los organismos existentes a la fecha, será necesaria la creación de nuevas instituciones protectoras, que con rapidez y eficiencia logren sacar adelante todos los problemas que ante ellos se plantean.

11.- Será un dura lucha, pero el resultado hará sentirse orgullosos, no sólo a aquéllos que intervengan directamente en ella, sino a todo el que sienta amor por la Justicia y el Derecho.

## B I B L I O G R A F I A   G E N E R A L .

- 1.- Andrade, Manuel. Constitución Política Mexicana, Décima ed. - Ed. Información Aduanera de México, S. A. México, 1959.
- 2.- Cabanellas, Guillermo, Contrato de Trabajo, Parte General. -- Primer Vol. Primera ed. Ed.
- 3.- Castorena, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Cuarta ed. México, 1964
- 4.- Cavazos Flores, Baltazar. Nueva Ley Tematizada Primera ed. Ed Jus. México, 1975.
- 5.- De Buen, Néstor. Derecho del Trabajo. Primer Tomo Primera ed. Ed. Porrúa, México, 1974.
- 6.- De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, -- Tercera ed. Ed. Porrúa. México, 1975.
- 7.- De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Porrúa. México, 1949.
- 8.- Guerrero, Euquerio. Derecho del Trabajo. Tercera ed. Ed. Porrúa, México.
- 9.- Guerrero, Euquerio. Relaciones Laborales. Primera ed. Ed. Porrúa. México. 1971
- 10.- Pérez Botija, Eugenio, Curso de Derecho del Trabajo. Ed. -- Tecnos, S.A., Madrid, 1950.
- 11.- Pérez Botija, Eugenio. Nuevas Doctrinas sobre el Contrato de Trabajo. Madrid, 1942.
- 12.- SCHMITT, Carl, Teoría de la Constitución. Ed. Nacional. México, 1966.
- 13.- Tena Ramírez, Felipe, Derecho Constitucional Mexicano. Décima ed. Ed. Porrúa. México, 1970
- 14.- Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda ed. Ed. Porrúa. México, 1972.
- 15.- Trueba Urbina, Alberto., Trueba Barrera, Jorge, Nueva Ley -- Federal del Trabajo. Novena ed. Ed. Porrúa. México, 1976.
- 16.- Código Civil para el Distrito Federal. Trigésimonovena ed. - Ed. Porrúa. México. 1975.