

2ej
59



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

NATURALEZA JURIDICA
DEL
CONTRATO DE TRABAJO

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OPTAR POR EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

ALEJANDRINA ARCEO HUGHES

SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA
EXAMENES PROFESIONALES

MEXICO, D. F., 1986.



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 está 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.

INDICE

	Pág.
Introducción	1
CAPITULO I : Concepto de Contrato de Trabajo	
a) El Contrato de Trabajo en la Ley Federal del Trabajo	2
b) El Contrato de Trabajo en la Doctrina.	14
CAPITULO II : Antecedentes Históricos	
a) Roma	30
b) Edad Media	34
c) Epoca Moderna	40
CAPITULO III : El Contrato de Trabajo y la Teoría General de los Contratos.	
a) Concepto de Contrato	44
b) Clasificación de los Contratos.	47
c) Elementos de Existencia	58
I. La Voluntad	59
II. El Objeto	62
III. La Solemnidad	64
d) Elementos de Validez	67
I. Capacidad	68
II. Ausencia de Vicios en el Consentimiento	71
III. Objeto Lícito	72

IV. Forma	75
-----------------	----

CAPITULO IV.: El Contrato de Trabajo Frente a -- Contratos Civiles Semejantes.....	
a) Mandato	87
b) Arrendamiento	91
c) Compraventa	95
d) Sociedad	98
Conclusiones	103
Bibliografia	107

INTRODUCCION

El contrato de trabajo es una figura que ha dado lugar a varias y apasionantes críticas, en virtud de los distintos enfoques que los estudiosos del derecho han discernido sobre este tema; pues mientras algunos todavía se niegan a aceptar, que dicho contrato ha salido en forma definitiva de aquéllos que contempla la legislación civil, e insisten en pretender que en su regulación se observen las disposiciones generales de las obligaciones civiles, tuteladas en la legislación común aludida; olvidándose que este contrato fué arrancado de la misma, por la imperiosa necesidad que representaba proteger a los individuos económicamente débiles, y que con sólo la fuerza de su trabajo eran presa fácil de patrones voraces.

Otros olvidándose que las raíces de este, provienen de los contratos de locación contemplados ya en el antiguo derecho romano, cuna de nuestro derecho actual, pretenden que la separación sea tajante, lo que tampoco puede acontecer, si tomamos en cuenta que todavía hace menos de 60 años, formaba parte de las legislaciones comunes.

Por ese motivo, el presente trabajo aunque modesto, pretende sumarse a aquéllos con el único afán de contribuir a esclarecer interrogantes que en mi vida de estudiante se me han presentado, exponiendo un análisis personal del contrato de trabajo desde el punto de vista jurídico y haciendo críticas a otros puntos de vista que, aunque muy respetables no comparto.

Agradeciendo de antemano las disculpas de aquéllos que no estuvieren de acuerdo con lo que aquí expreso.

Es por ello que este análisis del contrato de trabajo, lo hemos dividido en cuatro capítulos, denominados respectivamente: Concepto de Contrato de Trabajo; Antecedentes Históricos; El Contrato de Trabajo y la Teoría General de los Contratos, y finalmente, El Contrato de Trabajo Frente a Contratos Civiles Semejantes.

Consideramos que este es un seguimiento lógico, - - pues en el primer capítulo, se expone la definición del contrato de trabajo, desde dos puntos de vista importantes en el estudio jurídico, como son, el punto de vista legal y el doctrinario.

Una vez explicado el concepto de contrato de trabajo, damos a conocer los antecedentes históricos, remitiéndonos primeramente al derecho romano, pues como sabemos, dió base sólida a nuestro derecho civil y éste último fué el primer ordenamiento que reguló al contrato de trabajo, por lo cual, se incluyó un capítulo relativo a la teoría general de los contratos, en el cual señalamos los elementos que se requieren para la formación de un contrato en materia civil, así como los elementos del -- contrato de trabajo.

Finalmente, incluimos un capítulo referente a contratos civiles que tienen semejanza con el contrato laboral, y sin embargo, éste no puede remitirse a aquéllos - ya que su naturaleza es distinta, la cual, reiteramos en el capítulo de conclusiones.

CAPITULO I.

CONCEPTO DE CONTRATO DE TRABAJO

- Sumario : a) El contrato de trabajo de la Ley Federal del trabajo,
b) El contrato de trabajo en la doctrina.

a) EL CONTRATO DEL TRABAJO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Como sabemos, el contrato de trabajo pertenece al derecho individual de trabajo, el cual, está contenido en la declaración de derechos individuales y sociales de 1917.

Efectivamente, pues nuestra Constitución Política, lo encuadra en su artículo quinto, así nos lo indica en su párrafo quinto y subsecuentes al señalarnos que :

" El Estado no puede permitir que se lleve a efecto pacto ó convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La Ley en consecuencia, no permite el establecimiento de ordenes monásticas, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretendan erigirse.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pague su proscripción y destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o

comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida, o menoscabo de cualquier ra de los derechos políticos y civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador sólo obligará a este a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona".

Sin duda, este artículo destaca derechos y libertades propios de la persona del trabajador. Así pues, podemos apreciar que la ley y en consecuencia el Estado no permitirá contrato alguno que vaya en detrimento, primero, de la libertad personal; segundo, de su libertad de trabajo o bien, que se pacte su destierro; y tercero, de sus derechos políticos y civiles.

En este artículo, el constituyente también se preocupó no sólo de establecer la duración de dicho contrato (un año) sino también de advertir que el incumplimiento del trabajador sólo lo obligará a la responsabilidad civil.

Es en este aspecto donde resalta aún más su carácter --proteccionista, pues señala que no puede exceder de ese término en perjuicio del trabajador, es decir, que si en beneficio de este el contrato podrá prorrogarse. Por otro lado, si en ese lapso el trabajador incumpliera, dicho incumplimiento traería al patrón daños y perjuicios, los cuales sólo podrán exigirse por vía civil, es decir, que le pagará al patrón los

daños que su incumplimiento le hubiera causado.

Como hemos visto el contrato de trabajo ha cobrado gran importancia hasta un rango Constitucional que es el máximo.- De la Cueva señala que sus fuentes formales han sido :

- 1) La declaración de derechos sociales de 1917
- 2) La Ley, y
- 3) Los tratados internacionales.

Analizaremos la segunda fuente formal, la cual es objeto de este capítulo.

Como sabemos, nuestra Ley Federal del Trabajo es reglamentaria del artículo 123 Constitucional, en el cual, se le dió una estructura propia al contrato de trabajo, esto es, - que para darle origen no se contó con los elementos clásicos del derecho civil ya que se le precisó en el Congreso Constituyente como un contrato evolucionado (1) de carácter social, es decir, en el que no interviene el régimen de las -- obligaciones (cuya fuente son los contratos) , ni la autonomía de la voluntad ya que las relaciones laborales deben regirse de acuerdo con las normas sociales.

El artículo 123 Constitucional en su apartado "A", determina que la leyes del trabajo deberán regir entre los -- obreros, jornaleros, empleados, domésticos y en general, sobre todo contrato. Esta expresión del constituyente fué reco

(1) Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, 4a. Edición, Edit. Porrúa, Pág. 276

gida por el legislador ordinario y en el título segundo de la Ley Federal del Trabajo de 1931, particularmente en sus artículos 17 y 18, expresó que la vinculación jurídica entre el trabajador y el patrón es un contrato de trabajo.

Al exponer que el contrato de trabajo fué contemplado en el capítulo "De Las Garantías Individuales" y que tiene un contenido eminentemente social, no es difícil pensar que la aplicación de estos principios esten por encima de los tratos personales entre trabajadores y patronos, pues de ser así, sería contraria a las disposiciones del Código Fundamental.

La tendencia civilista estaba fuertemente arraigada en el régimen jurídico, por lo cual para ambas tendencias fué difícil. Para la tradición civilista, el que no se contara con sus elementos practicados y establecidos; y para la tendencia laboral e inovadora, el que se le aceptase con sus propios elementos.

Precisamente por la tradición civilista, al contrato de trabajo en un principio no se le tomó como tal, pues por disposición expresa en el Código Civil, se consignó que sólo las cosas que están en el comercio pueden ser objeto de contrato.

Así, a la relación existente entre quien prestaba su fuerza de trabajo y quien pagaba por ella, se le contempló en el Código Civil, el cual, nos señala que este contrato se remitirá para su aplicación a los capítulos I, II, III y V - título XIII, del libro tercero, perteneciente al mismo ordenamiento, los citados capítulos son relativos al contrato de

sociedad.

Y es que al contrato de trabajo se le equiparaba a los contratos civiles, como el de la sociedad, que fué el que -- más humanizó la relación laboral, pues existieron comparaciones con contratos como el de la compra venta, arrendamiento y el mandato.

Sin embargo, todas ellas fueron equivocadas ya que su base fué el derecho de las obligaciones, "por lo cual el trabajador no recibía beneficios pues seguía contemplándose como una cosa en el comercio". (2)

Al surgimiento de las tendencias sociales protectoras -- de la clase trabajadora, se marca con el rompimiento de la estructura tradicional del contractualismo, dividiéndose así el orden jurídico, ya no en dos amplias áreas (Derecho Público y Privado), sino en tres; un Derecho Social, un área nueva, indispensable para cubrir las necesidades de las relaciones entre la clase trabajadora y el patrón.

Surge este derecho autónomo doctrinaria legalmente en la asamblea constituyente apartándose de tendencias civilistas.

Cabe destacar que la Ley Federal de Trabajo de 1931, se basó en 4 puntos fundamentales a saber :

1) Establecer una situación de equilibrio entre

(2) M. De La Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I, 2a. Edición, Edit. Porrúa, Pág. 181.

los diversos factores de la producción,

- 2) Crear un ambiente de confianza,
- 3) Fomentar aquellas inversiones que pudieran -- ser útiles al país y fomentar el desarrollo -- de la industria, y
- 4) Continuar con la mayor amplitud posible, el programa de la administración. (3)

Al pasar del artículo 123 a la L. F. T., promulgada el 18 de agosto de 1931, se hace concibiéndolo como un contrato especial e hizo constar en su artículo 17 que :

" 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"

El artículo 18 de la misma ley mencionaba a la relación de trabajo como la presunción de un contrato existente.

"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 servicios será regida por esta ley y por las normas que le son supletorias."

(3) Blanca Esponda De Torres, Publicación conmemorativa del 50 aniv. de la la. L. F. T. de la STPS, Pág. 34

Ambos artículos precisan que si bien la ley no desconoce un negocio jurídico entre las partes el cual crea la existencia del contrato, sí reconoce la relación laboral en el campo de las relaciones de producción.

Sin embargo, esta negociación jurídica se distinguió del área civil al mencionar la L. F. T., los términos de dirección y dependencia, ambos términos corresponden al elemento central de la relación laboral que es el de la subordinación.

Subordinación es el elemento característico de este contrato y sin duda el más importante ya que lo distinguirá de cualquier otro de naturaleza civil, puesto que se adecua perfectamente a la naturaleza laboral que tiene este contrato. Sin embargo, este elemento y otros característicos del contrato de trabajo serán tratados con mayor amplitud en otro capítulo.

Con la anterior exposición hemos podido percatarnos de lo acertada que ha sido nuestra L. F. T., en referencia al contrato de trabajo.

George Scelle advertía que : "se puede dar en arrendamiento una cosa o un animal pero no a un trabajador porque se opone a la dignidad humana y tampoco puede alquilarse una facultad del hombre porque no se le puede separar de la persona física".

A su vez, Erich Molitor precisaba que "el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro.

La relación de trabajo es la prestación efectiva de un trabajo". (4)

Nuestra viegente Ley Federal del Trabajo promulgada el 1° de mayo de 1970, adopta ambas ideas, sin ignorar las bases que diera la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Así, en el artículo 20 de la vigente ley se establece -- que :

" 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 primer - párrrafo y el contrato celebrado producen los mismos efectos"

Este artículo reconoce un contrato expreso o tácito, esto último, en el sentido de ser un contrato de hecho, pues - como nos lo indica el artículo 1803 del Código Civil, en el contrato tácito la voluntad es exteriorizada por una conduc-

(4) Mario De La Cueva, Op. Cit. Pág. 183

ta que autorice a inferir de ella la voluntad negocial, la intención de contratar, y en el contrato de trabajo y en - - aquel contrato de hecho se crean los mismos efectos.

En el artículo 20 de la L. F. T., el legislador inteligentemente instituyó dos figuras importantes, ya que la relación y el contrato nos hace intuir la presunción de una y de otro un acto celebrado.

Ahora bien, es esta relación la que hace que se presuma el contrato y este trabajo personal deberá ser subordinado, pues de faltar este elemento, al trabajo prestado se le consideraría como un acto ajeno a una relación laboral.

Por otra parte, nuestra vieiente ley, experimentó el -- cambio de las expresiones "dirección y dependencia" que citaba el artículo 17 de la ley anterior, por el término de -- "subordinación", el cual, es interpretado como la obligación de obediencia que el trabajador debe guardar hacia su patrón con esto, se logra que la empresa alcance un mejor desarrollo.

Hemos expuesto la importancia de la institución de dos figuras en la L. F.T., las cuales han repercutido grandemente, recogiendo opiniones favorables o desacuerdos, tal es el caso Cavazos Flores quien al respecto del artículo 20 -- expresa que, dicho precepto, no distingue al contrato de la relación de trabajo ya que en ambos, se establecen los mismos elementos (servicio personal subordinado y el pago de -- un salario) No obstante, señala la diferencia de ambas al -- advertir que la relación de trabajo se inicia en el preciso

momento en que se empieza a prestar el servicio, y en cambio el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades.

Así pues, tenemos que "la relación laboral es un término que no se opone al contrato sino que lo complementa, ya que precisamente aquella es originada generalmente por un -- contrato ya sea expreso o tácito que genera la prestación de servicios y consiguientemente la obligación de pagar salario y cumplir con las normas de carácter social". (5)

Al respecto, asegura W. Kaskel que "el derecho del trabajo puede contentarse con la relación de trabajo sin contrato, sobre todo en cuanto a la protección del trabajador y la organización social de la empresa, pero que el contrato de trabajo constituye la base necesaria para todos los derechos y deberes que sólo deriven de él". (6)

Con estas tres opiniones, hemos podido darnos cuenta con mayor amplitud de la importancia de la relación laboral, en esta cuestión también se había polemizado, ya que se quería combatir la teoría contractual con la teoría relacionista expuesta por el alemán Wolfgang Silbert, la cual señalaba que la relación era simplemente la incorporación del trabajador a la empresa; por lo cual, tal relación sería contractual la cual fuera contemplada por la ley. Esta teoría fracasó por no ser lo suficientemente apoyada.

(5) A. Trueba Urbina, Op. Cit., Pág 277.

(6) Walter Kaskel, Derecho del Trabajo, traducida por E. rotoschin, 5a. Edición, Edit. De Palma, Pág. 186

Puede darse el caso de que existiendo un contrato de -- trabajo no haya relación, por ejemplo, al ser celebrado un - contrato y pactarse en él que los servicios se prestarán con posterioridad. En cuanto a la relación de trabajo, esta origi na la presunción de un contrato.

Por otra parte, entre quien presta un servicio y quien lo recibe, existe una vinculación laboral y la falta de con trato escrito es imputable al patrón.

El artículo 21 de nuestra actual ley advierte que "se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo -- recibe".

Y el artículo 26 señala que "la falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los - servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de formalidad".

Esto es lo que hoy nos presenta nuestra Ley Federal del Trabajo una evolución en un lapso de casi cuarenta años y es aquí donde cabe destacar la importancia de las bases legadas por la ley anterior.

"La Ley Federal del Trabajo promulgada el 18 de agosto de 1931, constituye un verdadero código de trabajo. El título II esta dedicado al contrato de trabajo... Esta ley ha -- ejercido especial inspiración sobre la legislación laboral - hispanoamericana; su influencia surge evidentemente en la -- regulación de las instituciones principales del derecho del

Trabajo que se han desarrollado durante la cuarta y quinta -
década del corriente siglo en hispanoamérica". (7)

Sin embargo, aún cuando la Ley y en la doctrina se le
reconozca, el contrato de trabajo sigue teniendo críticas.--

Existen doctrinarios que lo atacan, principalmente quie-
nes tienden a posturas civilistas, y también defensores como
en todo asunto polémico y de controversia.

(7) Guillermo Cabanellas, "Contratos de Trabajo," Vol. I
Edición única, Edit. Bibliográfica Omeba, Pág. 57

b) EL CONTRATO DE TRABAJO EN LA DOCTRINA

Como se dijo en el inciso anterior, el Contrato de Trabajo fué considerado como una institución del Derecho Civil - por lo que se le relegó como contrato autónomo. Sin embargo, - en México por medio de nuestra carta magna, en su artículo - 123 se le dió un carácter que lo desligaba de la concepción-- civilista que del contrato de trabajo se tenía.

Por lo cual al hablar de contrato de trabajo se ha pole-- mizado acerca de su naturaleza jurídico-laboral. Así pues, -- vemos que a través del tiempo connotados autores y célebres -- doctrinarios se refirieron al contrato de trabajo de distin-- tas maneras, algunas de las cuales se expresarán en éste apar-- tado.

Comenzaremos por aquéllos cuyas tendencias se arraigan-- al Derecho Civil sin reconocer ni la autonomía de éste con--- trato, ni lo innovador que resultó jurídicamente, ni los ele-- mentos singulares de un contrato que--indebidamente para --- ellos- salía del esquema tradicional civilista.

Así pues tenemos la opinión de Martín Blanco (8) quien-- afirmó que "El Contrato de Trabajo conserva su naturaleza ju-- rídica de Derecho Civil y sus diferentes fisonomías y su ac-- tual estado -que aparece a simple vista modificada-, no son-- más que estructuraciones y proyecciones políticas del Contra--

(8) Martín Blanco, Cit. por Guillermo Cabanellas, "Contratos de Trabajo", Pág. 105

to de Trabajo".

Cierto es que el contrato de trabajo tenga una estructura similar a los contratos de naturaleza Civil, pero lo que no lo hace tan "similar" es que, en materia Civil, el Estado no interviene para proteger a una de las partes. lo que omitió éste autor al hablar de contrato de trabajo fué precisamente observar que el trabajador pertenece a la clase débil que siempre, -la mayoría de las veces- es explotado y de ahí que el Estado intervenga.

Por otra parte ¿como puede dejar de ser similar al derecho civil, si éste encontró su base en el Derecho Romano el cual previó a los contratos, los cuales son la fuente del régimen de las obligaciones?. Y si observamos con detenimiento esto nos llevaría nuevamente a la "locación de servicios romana", la cual representaría volver a la esclavitud.

La siguiente observación que podemos hacer ó mencionar, es que al contrato de trabajo no se le modificó "a simple vista" , se trata como ya ha sido mencionado de un contrato evolucionado.

Objetamos que, si se le ve a simple vista, no podrían -- apreciarse elementos tan primordiales como son, el de la subordinación, éste elemento, como ya se ha anotado, no es más que el deber de obediencia que el trabajador se obliga a tener con su patrón, ésta obediencia no aparece en los contratos Civiles, por dar un ejemplo, en el arrendamiento, el arrendatario tendrá el deber de cumplir con el pago de la renta con el arrendador, pero en ningún momento le deberá obediencia, sin embargo, éste será materia de otro capítulo.

En materia laboral, puede haber relación de trabajo sin haber contrato de trabajo y es legal completamente mientras no se afecte al trabajador, ya que de ser así le sería imputable al patrón, y esto, tampoco sucede en un contrato de materia Civil.

En lo que sí estamos de acuerdo, es en la "estructuración y proyección política del contrato de trabajo", ya que éste ha representado un logro a través de muchos años de lucha, pero no se reduce a eso.

Por último, cabe resaltar que el contrato de trabajo está basado en principios de derecho social, lo cual no tomó en cuenta el autor.

Otra opinión similar, manifiesta el maestro Guillermo Cabanellas al asegurar que "el contrato de trabajo conserva su propia naturaleza de figura propia del Derecho Civil".(9) Asegura también que el contrato de trabajo ha experimentado modificaciones político sociales en sus desarrollos legislativos y prácticos y que, han sido "las mismas que ha experimentado el Derecho Civil y más ampliamente en el derecho privado en general.

Define al contrato de trabajo como "aquél que tiene por objeto la prestación, bajo la dependencia ó dirección ajena, de servicios de carácter económico y por el cual, una de las partes da una remuneración ó recompensa a cambio de disfrutar ó de utilizar la actividad de otra. El esfuerzo productivo, -

(9) Guillermo Cabanellas Op. Cit. pág. 106.

debe, en todos los casos, recibir una compensación equitativa de aquel que obtiene sus beneficios". (10)

Al leer el comentario que hace el citado autor, y posteriormente su definición, en verdad resulta desconcertante, - pues no sabemos cual postura adopta, sin embargo, tal situación es aclarada en la obra del licenciado Euquerio Guerrero, quien al citarlo advierte que reconoce la existencia de "zonas grises" dentro del derecho del trabajo, y cuando de contrato de trabajo se trata, deben tomarse en cuenta todos sus elementos y concluir con las sumas de tales resultados, en el sentido de si se está en presencia verdaderamente de un contrato de trabajo. (11).

En nuestra investigación, encontramos una opinión que nos pareció muy simpática, pues un autor que lo único que objetaba al contrato de trabajo era la denominación de "contrato de trabajo", se trata de Charles Guide, para él darle esa denominación era de lo más corriente, ya que "no obstante el trabajo no es objeto del contrato y no se designa un contrato -- por su objeto; no se dice contrato de tierra, ni el contrato de casa ni contrato de dinero. Distinguese las especies de - los contratos por los estados de derecho que crean".

A este autor, le hubiera gustado más que se le diera la denominación de "contrato de salariado", afirmando que, no se

(10) G. Cabanellas, El Derecho del Trabajo y sus Contratos Edit., Mundo Atlántico, Edición unica, Pág. 264.

(11) E. Guerrero, Manual de Derecho del Trabajo, 13a. Edición Edit. Porrúa, Pág. 48.

ha llamado así "probablemente porque la palabra no es muy bien vista hoy día, aún por aquéllos que la declaran definitiva". (12)

En nuestra opinión resulta superficial y por demás ocioso el enfatizar en lo "corriente o glamoroso" del nombre o denominación que se le dé a un contrato. Aunque es cierto que no se designa a un contrato por su objeto, vemos contradicción - en el autor al mencionar que "no obstante el trabajo no es -- objeto del trabajo y no se designa a un contrato por su objeto".

Se debe aclarar, que el objeto de contrato del trabajo es la realización de un trabajo físico e intelectual. Por otro lado, el contrato de trabajo pertenece al área laboral, la -- cual busca el equilibrio de dos importantes factores de la -- producción que son trabajo y capital, por lo cual, resultaría difícil desligar al contrato de este objeto.

Marcell Planiol, un gran jurista francés, también objetó la denominación de contrato de trabajo, pues afirmaba que esta carecía de valor científico y para él, la única que tenía dicho valor era la de "arrendamiento de trabajo".

Su definición fué: "arrendamiento de trabajo es el contrato por el cual una persona se compromete a trabajar durante un tiempo para otra, mediante un precio llamado salario -

(12) Charles Guide, Cit. por G. Cabanellas, Op. Cit., Pág. 259

y proporcional a aquel" (13)

En esta definición no observamos que su sentido sea la -- fuerza del trabajo de cada persona, como él afirmaba, por lo cual, expone Guillermo Cabanellas que M. Planiol, cae en contradicción pues parece indicar que se contrata el producto -- no que se arrienda el productor.

El propio Cabanellas afirma que no puede concebirse al - trabajo sin la unión de dos elementos que son inteligencia y fuerza. Nosotros estamos de acuerdo, sin embargo, pensamos que aunque se refiera a que lo que se arrienda es la fuerza de - trabajo, para nosotros no es posible desligar a la persona de su capacidad de trabajo ya que esta procede o dimana de la - persona misma

En cuanto a la denominación, cabe señalar que el primer - país que la empleó fué Bélgica le continuaron Suiza y Francia en su Código de Trabajo.

Estamos de acuerdo también con Joserrand, quien afirmara que "la antigua denominación de arrendamiento de servicios - procede de un punto de vista arcaico, superficial; se comprenden de en tiempos de esclavitud, cuando el trabajo era servil... los servicios asegurados por una persona no pueden ser vaciados en el mismo molde que los prestados por las cosas". (14)

(13) M. Planiol, Citado por G. Cabanellas, "Contratos de Trabajo". Pág. 84

(14) Joserrand, Cit. por Cabanellas, Op. Cit., Pág. 86

También es admisible lo que asegura Ernesto Krotoschin - en su Manual de Derecho del Trabajo, "El contrato de trabajo - no es un contrato que se agota como los regulados en el Código Civil con el intercambio único de prestación y contraprestación, sino que normalmente es un contrato de prestaciones y -- contraprestaciones sucesivas". (15)

Existen muchos más autores importantísimos de los cuales sería exhaustivo mencionar, dada la naturaleza del presente -- trabajo, ya que sería poco práctico, por consiguiente mencionaré a algunos que se han dado a la tarea de darnos a conocer su opinión y/o su definición acerca del contrato de trabajo.

Comenzaremos por citar al Licenciado Alberto Trueba Urbina, él advirtió que "el contrato de trabajo es un genus novum, en la ciencia jurídico social de nuestro tiempo". (16)

Este señalamiento, desde el principio, está citando que al contrato de trabajo ya no se le ubica entre los de carácter civil, sino que este pertenece a un genero nuevo, resaltando -- así el carácter autónomo y por supuesto laboral, Advierte también que éste pertenece a un área social, es decir, lo desconcentra del área del derecho de las obligaciones y por tanto, - no se le puede encuadrar en el Derecho Civil.

Luigi De Litala menciona que, "Contrato de trabajo es el

(15) E. Krotoschin, "Manual de Derecho del Trabajo", 5a. Edición, Edit. De Palma, Pág. 53

(16) A. Trueba Urbina, Op. Cit., Pág. 276

acuerdo entre aquel que presta el trabajo y aquel que lo recibe, dirigido a constituir un vínculo jurídico, que consiste, para el primero en la obligación de trabajar y para el segundo en la obligación de pagar merced". (17)

Opinamos que es una definición sencilla pero cierta y objetiva, sin embargo, no se menciona el factor dependencia es decir, lo que hará que el trabajador esté bajo las órdenes del patrón y al cual, también le deberá obediencia.

Pérez Botija lo definió de la siguiente manera: "Contrato de Trabajo, es el acuerdo expreso o tácito, por virtud del cual, una persona realiza obras o presta servicios por cuenta de obra, bajo su dependencia a cambio de una retribución". (18)

Nos parece una definición clara, pues así es como menciona los elementos que ya son clásicos en el contrato de trabajo, y decimos clásicos porque es lo que lo distingue de los demás, resaltando así su carácter laboral.

Luis Méndez Calzada, en interés por distinguir al contrato de trabajo del contrato civil, aporta lo siguiente : - "En los contratos de derecho civil, impera el régimen de libertad individual de los contratantes, en el contrato de tra-

(17) Luigi De Litala, Traduc. Santiago Sentis M., "El Contrato de Trabajo", 2a. Edición, Edit. Plus Ultra, Pág. 9.

(18) P. Botija, Cit. por M. Bermúdez, "Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo", 2a. Edición Edit. Cárdenas, - Pág. 225.

bajo no; en este el Estado interviene con fines de protección y de salvaguardar los intereses sociales", y concluye diciendo que "el contrato de trabajo trata de constituirse autónómicamente, rigiéndose por principios exclusivos, propios". -- (19)

Con esta afirmación tan basta, el autor subraya la autonomía del contrato de trabajo. Nos parece breve y completa ya que de manera sencilla menciona los elementos más importantes de distinción y por los cuales el contrato de trabajo, es hoy por hoy un contrato singular, con elementos propios y por supuesto autónomo del derecho de las obligaciones y por consiguiente, de los contratos civiles.

Rafael Caldera en su definición de contrato de trabajo -- nos dice que "es una convención entre un patrono y un empleado u obrero por el cual estos se obligan a ejecutar cualquier labor o servicio intelectual o material, bajo la dependencia o dirección del patrono o de la persona que este designe, -- mediante el pago por el patrono de un salario" (20)

Este autor, menciona en su definición "una labor o servicio intelectual o material", nosotros intuimos que es para dar mayor claridad a los trabajos que pueden desempeñarse, -- es decir, en algunos trabajos se dice que es material porque

(19) Méndez Calzada, Citado por G. Cabanellas, Op. Cit. Pág. 105

(20) R. Calderas, "Derecho del Trabajo", 2a. Edición, Edit. De Palma, Pág. 239

aquella persona realiza una labor artesanal, o trabajan en el manejo de máquinas de cualquier tipo y siempre que sea un trabajo propiamente de elaboración mecánico (en cuanto a máquinas), y al hablar de un trabajo intelectual, se refiere a aquellas personas que deben emplear sus conocimientos profesionales, de oficio más elevado o bien, que sea un trabajo menos manual. Sin embargo, consideramos que en cualquier trabajo se emplean los dos elementos, tanto el intelecto, como el trabajo físico o material, aunque sea verdad que en un -- trabajo importe más la habilidad manual y en otro el intelecto propiamente dicho.

Mario De la Cueva, dice que, "Contrato de trabajo es -- aquel por virtud del cual una persona, mediante el pago de -- la retribución correspondiente, subordina sus fuerzas de trabajo al servicio de los fines de la empresa". (21).

¿ Qué objeción podría hacercele al Maestro Mario De la Cueva?, su definición nos parece genial, porque a diferencia de otros autores que aunque mencionan los elementos propios del contrato de trabajo lo hacen de un modo aislado, como -- por ejemplo el autor que hemos mencionado con anterioridad.

El Licenciado De la Cueva menciona en su definición las características del contrato con una secuencia lógica, con -- la seguridad de que es comprensible, pues da a las ideas la palabra exacta, sin caer en cuestiones demasiado explícitas pues esto nos parece mas que explicativo, innecesario.

(21) Mario De la Cueva, Op. Cit. Pág. 404

Hinojosa definió al contrato de trabajo como "aquel en virtud del cual una o mas personas que no son Funcionarios -- Públicos en la prestación de un servicio se obliga a ejecutar una obra o a prestar un servicio a uno o varios patrones fuera de todo carácter familiar de mutuos auxilios, bajo la dependencia de aquél sea cual fuera la forma o remuneración pactada por dicho servicio u obra". (22)

Por lo que respecta a la definición de este autor, si -- observamos con atención, nos podemos percatar de la preocupación por darle ese aire de autonomía al contrato de trabajo -- frente a los contratos de derecho civil con los cuales lo habían ubicado. Así lo consideramos al mencionar el autor: "A uno o varios patrones fuera de todo carácter familiar o de -- mutuos auxilios bajo la dependencia de aquel".

Observamos en su definición que sigue la fórmula empleada por el artículo 20 de la L. F. T., al citar "sea cual fuere -- la forma".

Y añade "...o remuneración pactada por dichos servicios u obra", la palabra pacto nos sugiere pensar en acuerdo de -- voluntades, y curiosamente, también por esto critican los civilistas al contrato de trabajo, pues afirman que la autonomía de la voluntad se pierde en este contrato ya que el Estado ha intervenido en lugar de la otra parte (el trabajador) -- y es por esto que tampoco se le puede aceptar como un contrato ya que carece de un elemento tan esencial.

(22) Hinojosa, citado por Cabanellas, "El Derecho del Trabajo y sus Contratos", Pág. 260

No obstante, esta cuestión ha sido también muy rebatida, ya que existen autores que la reconocen y algunos otros aseguran su inexistencia como así lo apunta Méndez Calzada en su libro "El Contrato de Trabajo". Pero estos elementos se analizarán con mayor amplitud en capítulos posteriores.

El autor mencionó un elemento por demás típico del contrato de trabajo al referirse a la "dependencia", elemento - que nuestra Ley de '51 empleara y la de '70 sustituyera por - el de subordinación.

Resumiendo, en materia contractual laboral resulta muy relativo el elemento de la autonomía de la voluntad, en tanto que el elemento subordinación o dependencia es muy propio.

Lotmar advierte, "contrato de trabajo es aquel por el -- cual una persona -trabajador- se obliga respecto de otra -patrono- a trabajar durante un tiempo determinado o a ejecutar una obra mediante un precio". (23)

Este autor llama precio a lo que debe llamarse salario.- Como es sabido, las mercancías sí tienen un precio porque son objeto en el mercado el trabajo no es una mercancía dado que el trabajador no es un objeto y el trabajo es inherente a él. No podemos referirnos a un precio en una relación jurídica - que no se refiere a cuestiones patrimoniales, esto ocurriría

(23) Lotmar. Cit. por G. Cabanellas "El Derecho del Trabajo y sus Contratos. Pág. 260

si se tratara del derecho de las obligaciones.

El trabajador aporta su fuerza de trabajo a quien le pueda servir tal habilidad, en este caso al patrón. Ambos tienen necesidades; el trabajador tiene la necesidad de ser remunerado mediante un salario para así poder subsistir, y el patrón tiene la necesidad de emplear esa fuerza de trabajo para que así, con lo que haya creado el trabajador, pueda -- vender dicho producto y tenga una ganancia con el precio que pagará quien lo compre.

Es entonces el momento para hablar de precio y donde se reúnen los elementos que le dan vida al fenómeno de la producción como son capital y trabajo.

La siguiente opinión que daremos a conocer nos parece que tiene un amplio sentido jurídico, pues ¿quién no ha sabido -- de Ripert y de su amplia trayectoria e incursión en materia civil?, pues bien, este autor nos comenta que "el contrato libremente consentido por el código civil ha venido a ser -- reemplazado por un tipo de contrato semilegal, semicontractual en el que la declaración de voluntad sólo es necesaria -- para reconocer la sumisión de las partes a la situación impuesta por la ley". (24)

En esta afirmación no estamos de acuerdo, ya que, observamos contradicción cuando se refiere a "un tipo de contrato semilegal" y al final agrega "a la situación impuesta por --

(24) Ripert, Citado por Cabanellas, "El Derecho del Trabajo y sus Contratos", Pág. 257

la ley", pues de ser así, como lo es deya de tener carácter semilegal, aunque también, creemos que el autor empleó dicha terminología porque, como va hemos mencionado tuvo una basta incursión en el área del derecho civil, por lo cual, si resultaría semilegal en el Código Civil un contrato al cual le falta un elemento que es primordial para este tipo de contratos, en este caso la voluntad.

Fuera de esta objeción, nos parece acertada la anterior indicación, pues como nos indica el Licenciado José Dávalos no importa la denominación que se le dé a la obligación de prestar un trabajo personal subordinado, "existe un contrato de trabajo y estará sujeto a las normas laborales".

Agrega también que "la esencia del contractualismo en el derecho del trabajo radica en la afirmación de que el vínculo se establece entre el trabajador y el patrón estará necesariamente originado por un acuerdo de voluntades; aunque ese vínculo en algunos casos sea expreso y en otros tácito o aún supuesto". (25)

La indicación anterior nos parece cierta en todos sus aspectos y elementos que trata, pues aunque al principio --- hayamos afirmado -y aún sostenemos- que el Estado tiene un carácter proteccionista para con el trabajador y que, consecuentemente, el legislador suple la voluntad de aquel, consideramos al igual que el Maestro De la Cueva, "desde el ángu-

(25) J. Dávalos, "Derecho del Trabajo," T.I. 1a. Edición Edit. Porrúa, Pág. 108.

lo del trabajador, podrá este separarse del trabajo en cualquier tiempo con apoyo en el artículo 5° de la Carta Magna" (ya citado). (26)

Por otra parte, el Licenciado Trueba Urbina apuntó que, "la incorporación del trabajador en la empresa requiere siempre del consentimiento del patrón, ya que las relaciones laborales no se originan por arte de magia". (27)

Cierto es que las dos anteriores posturas se refieren -- a la relación laboral y que, como se ha dicho, puede haber -- contrato sin relación laboral (la existencia de una expre-- sión escrita firmada por ambas partes y los trabajos se iniciarán con posterioridad a la fecha que se firmó), y la relación laboral sin contrato previo (aquella en la cual se -- inician las labores sin haber tenido que firmar un documento en el que consten las condiciones de trabajo), pero ambas -- producen los mismos efectos y además, lo que se trata de evi-- tarse es que el trabajador no caiga, por necesidad en que el patrón le establezca condiciones inhumanas de trabajo.

Por ello, la Ley es un ordenamiento imperativo, independiente de la voluntad de los sujetos de la relación laboral ya que, como nos indica el Maestro Mario De la Cueva, -- "esa fursión la cumplen un estatuto, la Ley y los contra--

(26) Mario De la Cueva, Op. Cit., Pág. 204

(27) Alberto Trueba Urbina Op. Cit. Pág. 278

tos colectivos entre otros.

Ya que se ha mencionado a la relación laboral, es importante destacar que como advierte Walter Kaskel "la doctrina sigue dividida en dos campos, los defensores de la teoría contractual y los de la teoría de la incorporación, la importancia práctica de esta disputa dogmática es hoy mucho menor que antes porque ambas teorías se han acercado notablemente - (28).

El retomar lo anterior nos lleva a intuir las posturas - con arraigo civilista contrarias al contrato de trabajo, han sido basadas en que a este se le ha ubicado en el derecho - de las obligaciones.

Cierto es que en un contrato laboral, las partes que intervienen en él tienen obligaciones recíprocas, sin embargo, como advierte W. Kaskel en su obra "derecho del trabajo", -- el contrato de trabajo es una relación jurídica personal que por su evolución sociológica es una relación de comunidad - basada en la previsión que se distingue del derecho de las - obligaciones cuya orientación es exclusivamente patrimonial.

Con esta idea, damos por terminado el presente capítulo después de haber dado a conocer los diversos ángulos del contrato de trabajo, ya sea político, económico o social y como hemos visto se proyecta al ángulo que más nos interesa, el - ángulo jurídico.

(28) W. Kaskel, Op. Cit., Pág. 189.

CAPITULO II

ANTECEDENTES HISTORICOS

- Sumario :
- a) Roma
 - b) Edad Media
 - c) Epoca Moderna

a) ROMA

En la antigua Roma no existió clase media, el Príncipe no era todo y las provincias no eran nada pues no se les daba participación política en el poder.

Cabe destacar, que los romanos clasificaban los medios de producción en tres partes (29):

- 1.- Medios de trabajo mudos..... objetos
- 2.- Medios de trabajo semi-parlantes.. animales
- 3.- Medios de trabajo parlantes..... esclavos

En aquella época, el trabajador manual era despreciado por las clases altas, siendo en todas partes (comercio, navegación, industria, servicios públicos etc.). Se encomendaba el trabajo manual a los esclavos, costando poco la mano de obra y aportando grandes beneficios. (30)

(29) Montenegro Vaca, "Naturaleza Jurídica del Contrato de Trabajo", Revista de la Universidad Nal. de Trujillo, Perú, Pág. 6

(30) Mario De la Cueva. Op. Cit., Pág. 521

Existen tres formas de prestación de servicios :

- 1.- Locatio Operis
- 2.- Locatio Operarum
- 3.- Mandato

A través de estos contratos se servían de sus esclavos para las labores necesarias, más tarde se adoptaría la costumbre de arrendar a los esclavos de otra persona; a esta figura se le conoce como "Locatio Conductio Rei".

Hay que recordar que en aquella época esclavo y cosa era lo mismo o por lo menos, se le asemejaba bastante, de ahí que los compraran o arrendaran. Con el tiempo, en los albores de la Roma Republicana, acudían los hombres del mercado público para ofrecer sus servicios.

Surge entonces la Locatio Operis y la Locatio Operarum ambos contratos establecían una relación personal entre una persona que se obliga a prestar sus servicios a otra (locador y conductor), subordinándose la voluntad del primero.

Locatio Operis : En esta figura, el elemento subordinación casi desaparecía cuando el que prestaba el servicio lo hacía en su taller ayudado de otras personas convirtiéndose este a su vez en conductor de aquellas. En este contrato el conductor quería el resultado.

Según la Escuela Bizantina, una vez fijada la naturaleza de la obra a producir, queda el arrendador de servicios en libertad para desarrollarla, pues lo que se prometía era-

la obra.

Locatio Operarum : En esta forma, al conductor le interesaba el servicio mismo. El locator tenía la obligación de obedecer al conductor (según la Escuela Bizantina). De acuerdo a las institutas de Justiniano el objeto del arrendamiento era el trabajo mismo.

Posteriormente, dadas las características de los anteriores contratos la Locatio Operarum recibió el nombre de arrendamiento de servicios, mientras que la Locatio Operis se le da el nombre de arrendamiento de obra.

Mandato : Se distingue éste de la Locatio Operarum en que no hay relación de subordinación entre mandatario y mandante. Era gratuito, no obstante, la diferencia estaba en la naturaleza de los servicios ya que el arrendamiento se daba en profesiones no liberales y trabajos de baja categoría. (31).

Ynegering afirma que en Roma sólo se pagaba el trabajo manual: el salario (merces) lo convierte en una mercancía (merx) se alquila (locator) se compra como tal. (32).

Había un número limitado de contratos reconocidos, de ahí que se adaptara el trabajo del esclavo a figuras como el arrendamiento y si eran similares a una cosa, pues a la

(31) M. De la Cueva, Op. Cit., t. I, Pág. 522.

(32) G. Cabanellas, Contratos de Trabajo, Pág. 83

compra venta.

Como se apuntó anteriormente, poco a poco aumentó el número de trabajadores libres ya que la riqueza disminuyó y no era fácil la adquisición de nuevos esclavos.

Aumenta los colegios de artesanos, extendiéndose a todas las ramas de la industria y se hacen más frecuentes las manumisiones de esclavos.

Drioux, en su "Étude Economique et Juridique Sur les - Associations", afirma que tres cosas influyen en el desenvolvimiento del sistema corporativo:

- 1.- El impulso que se le dió a las obras públicas.
- 2.- La institución de los socorros públicos.
- 3.- El deseo de los emperadores de disminuir la clase ociosa e improductiva. (33)

En pro de las obras públicas, El Emperador Adriano facilitó a cada ciudad los recursos para las obras públicas. La organización de esta corporación era casi militar. Se impone en el trabajo con el fin de combatir el ocio, según la política de los Antoninos sin tomar en cuenta el nivel de clases populares.

Alejandro Severo aumenta el número de "colegios", las corporaciones fueron un instrumento para detener la miseria

(33) Alfonso R. de Grijalva, "El Contrato de Trabajo". 2a. Edición, Edit. Bibliográfica Omeba, pág. 70

general, estas obedecían a una necesidad : aumentar el trabajo y la prosperidad pública. No era obligatorio, pero una vez que se integraba o se ingresaba en ellas, quedaba prohibido separarse de ellas.

Al frente de cada taller había un productor y a los dos años de servicio se les declaraba libres.

El Estado suministraba la materia prima con el fin de obtener un trabajo más perfecto. Esto trajo como consecuencia que el Estado fuese el único productor, desapareciendo las otras corporaciones, haciéndose general la condición servil del trabajador.

Por otra parte, los bienes del trabajador se daban en depósito para responder de las obligaciones propias de su cargo.

Así, hemos visto que en Roma el trabajo era objeto de arrendamiento, dado que no había gran variedad de contratos y debía adaptarse la relación que existía entre quien servía y quien paga por aquél servicio, y lo más similar que había en aquel entonces era el arrendamiento, se tratara de objetos o se tratara de servicios.

b) EDAD MEDIA

La influencia del derecho germánico en la edad media - dió pie a la subsistencia de la idea de relación personal en la que el arrendador de servicios, quedando bajo el poder --

del arrendatario, se obligaba a proveer su subsistencia. (34)

Dada la relación personal y humana entre empleador y - trabajador, era característico la fuerte asentuación de mutua lealtad (35) y el patrón debía asumir a su trabajador un cierto grado de ciudadano.

En esta época como ya es sabido, predomino la búsqueda de los metales preciosos y las materias primas, pues esta fué la finalidad primordial del mercantilismo.

Comienza una integración de Estados independientes cobrando gran importancia la fuerza de trabajo artesanal tales como herreros, carpinteros, sastres, curtidores, etc., se -- especializa la técnica y se crean organizaciones como los -- gremios, guildas. Dichas corporaciones tenían una organización jerárquica siendo la máxima autoridad, el Maestro.

El Maestro: Quien era dueño de haciendas y con objeto de mantener el poder, se integran "colegios" formados por -- maestros de la misma especialidad, su objetivo: "controlar -- la producción, evitar la competencia desleal, fijar precio a los productos, e imponían a sus miembros sanciones que iban -- desde la expulsión hasta la pérdida parcial o total de la --

(34) M. De la Cueva, Op. Cit., Pág. 502

(35) Ernesto Krotoschin, "Historia de las Instituciones Jurídicas, Pág. 136

categoría que se ostentaba". (36)

Los Oficiales: También conocidos como compañeros de -- oficio; se les encontraba en centros comerciales, señoríos - eclesiásticos y mundanos realizando trabajos artesanales o de oficio y debían reunir ciertos requisitos tales como : -- la libertad personal, filiación legítima, honestidad, cumplimiento de un periodo de prueba y certificado de aprendizaje o de trabajo.

Su situación jurídica fue semejante a la del trabajador doméstico libre. Su relación de trabajo estaba basada en la libre voluntad de los contratantes y mediante remuneración, por lo que sólo a éste se le consideró contrato de trabajo en su sentido estricto. (37)

Los oficiales coordinaban el trabajo y en ocasiones -- llegaban a ser maestros de los aprendices.

Los Aprendices: Afirma Briseño R. que estos trabajadores no tenían ningún derecho. En esta época se diferencié el contrato de trabajo del contrato de aprendizaje, se le dio mayor importancia a la formación del trabajador que a la misma prestación del trabajo. (38) Esta instrucción, ocupaba el primer lugar.

(36) A. Briseño Ruíz, "Derecho Individual de Trabajo", 2a. Edición, Edit. Harla, pag. 58

(37) Ernesto Krotoschin, Op. Cit., pág. 135.

(38) Ernesto Krotoschin, Op. Cit. pág. 131

Otro elemento que caracterizó a la Edad Media fue su estructura feudal: los señores feudales tenían siervos que estaban obligados con él, no obstante, en su tiempo libre podían prestar sus servicios sobre una base contractual ya fuera con su patrón, o bien, que éste le permitiera contratar con terceros.

El derecho germánico tomó en cuenta la importancia de la relación de trabajo para la vida social y económica en conjunto. Al lado de los trabajadores no libres existían los trabajadores asalariados (siglos VIII y IX). Eran libres, inmigraban de otras ciudades, influye el elemento libertad personal, lo cual trae consecuencias, ya que en los siglos XII y XIII llega a ser regla el asalariado personalmente libre, estos eran asalariados, mineros, dependientes de comercio, oficiales y jornaleros: formaban un núcleo heterogéneo-numéricamente importante de trabajadores dependientes. Afirma Krotoschin que "para este sector la denominación clase obrera parece completamente adecuada".

El establecimiento de un contrato de trabajo no tenía por objeto primordial crear relaciones jurídico-personales, sino que, se fundamentaba muchas veces en el poder señorial consecuentemente, el contrato surge sólo cuando al trabajador se le incorpora a la comunidad doméstica de su patrono, es decir, sólo cuando existía el elemento jurídico-personal

La relación de trabajo se fundaba en un contrato de derecho privado en la cual no había autonomía de las partes sino que era regulado por disposiciones de derecho imperativo y el derecho relativo a las violaciones del contrato,-

tenía rasgos de derecho público.

En los siglos XVII y XVIII, la regulación de los contratos individuales de trabajo fué hecha de modo absolutista fisiocrata, es decir, por el príncipe, pues existía la necesidad de la protección tutelar.

Al incremento de la producción, las corporaciones comienzan a perder valor, los maestros llegan a ser auténticos de tentadores de la riqueza, aliándose los oficiales a la clase burguesa. Cuando estalla la Revolución Francesa, fenecce el régimen corporativo y surge la organización jurídica de caracter individualista. (39)

Hacia fines del siglo XVIII, prevaleció la doctrina-jurisprivatística o de la libertad contractual, (40) de tal suerte, que en 1776 el edicto de Turgot intentó suprimier los gremios.

Las tendencias liberales marcan un gran paso en el órden jurídico laboral ya que el 2 de marzo de 1789 se expide un decreto el cual suprime definitivamente a los gremios - el cual ordenaba: "Todo hombre es libre para dedicarse al trabajo, profesión, arte u oficio que estime conveniente -- pero estará obligado a proveerse de un permiso, a pagar im-

(39) Euquerio Guerrero, Op. Cit. Pág. 17

(40) E. Krotoschin, Op. Cit. pág. 153

puesto... y a conformarse con los reglamentos de policía -- que existan o se pidan en el futuro". (41)

El pensamiento liberal se mostró hostil a las agrupaciones, era muy difícil, sino es que prohibido las agrupaciones de trabajadores. Se aísla al hombre con la finalidad de respetar los principios de libertad.

Se amplían los horizontes a la manufactura de artículos, o prestación de servicios, aparece la maquinaria y con ella una ardua actividad que transforma los modos de vida, empleandose un basto capital para materia prima, maquinaria y de una persona que dirigiera las actividades físicas e -- intelectuales de aquellas personas que obedecieran sus órdenes.

Es aquí donde aparece la relación obrero patronal y -- la intervención del derecho para regular sus conflictos. -- (42).

En aquel tiempo el concepto "alquiler de servicios." -- permanecía vigente, antecediendolo el Derecho Romano y apoyandose en el Derecho Civil, el cual, al paso del tiempo -- mostró ser inadecuada su aplicación a una relación obrero -- patronal. Por ejemplo, según el Código Civil francés de --

(41) Briseño Rufz, Op. Cit., pág. 53

(42) E. Guerrero, Op. Cit., pág. 17

1781, en caso de constestación debía creerse al patrón en -- virtud de su sola afirmación relativa al monto o pago del -- salario.

Y la ley de Chapelier de 1791 suprime no sólo las asociaciones permanentes sino las coaliciones contemporaneas. - (43)

C) EPOCA MODERNA

No obstante los antecedentes ya citados, por mucho -- tiempo el contrato de trabajo siguió siendo contrato de locación de servicios e incorporado a la ideología y el sistema de los códigos civiles. Aunque se quiso proteger al trabajador se le siguió considerando como locator de una cosa -- mediante el pago de un precio prevalenciando el carácter de mercancía que se atribuía al trabajo.

A mitad del siglo XIX (1848, aproximadamente) hubo -- una fuerte tendencia a la política y legislación social estatal, por el hecho de la organización espontánea, esto es, autoconciencia de la clase trabajadora; comprendieron su especial situación y deciden unirse, tomando en cuenta esta unión como medio de defensa y promoción social.

Consecuentemente surge el contrato de trabajo desde -- su sustracción como ya lo hemos visto, hasta el principio de

(43) Ernesto Krotoschin, Op. Cit., Pág. 173

la autonomía de la voluntad, que se opera por dos grandes -- intervenciones; la primera por parte del Estado y la segunda viene hacer consecuencia de la autoconciencia de la clase trabajadora, o sea, la intervención sindical y así, el derecho colectivo del trabajo alcanzó su desarrollo pleno en el siglo XIX. (44)

A los trabajadores se les reconoce sus derechos hasta que el movimiento obrero aumentó, aunque en algunas leyes y códigos civiles o penales se seguían prohibiendo las cualificaciones y ya no se diga aquéllos con fines de huelga, pero finalmente, se impone el principio de libertad de asociación su consecuencia, un derecho sindical y con el, un derecho colectivo del trabajo.

A fines del siglo XIX se atacó fuertemente el principio de autonomía de la voluntad después de haberse dado cuenta los juristas de las consecuencias en el terreno de contrato individual de trabajo.

La libertad contractual fracasa por la desigualdad -- económica entre las partes y tanto la intervención Estatal como la sindical restringen la autonomía de la voluntad individual: la primera con su carácter protectorio, y la segunda por sus contratos colectivos; sometiendo el contrato

(44) E. Krotoschin, "Instituciones de Derecho del Trabajo" 2a. Edición, Edit. De Palma, Pág. 174

de la relación de trabajo a normas de derecho -sobre todo- de órden público. Con esto, el principio de libertad contractual funcionó más en relaciones colectivas que individuales.

Y he aquí que se produce el cambio fundamental en la dogmática del contrato de trabajo el cual fué dejar de ser un contrato sinalagmático de las obligaciones para convertirse en una relación en la cual también participaban elementos jurídicos personales, y por fin el trabajo deja de ser mercancia y al contrato de trabajo ya no se le considera una locación de servicios.

Adquiere autonomía científica, se le reconoce como institución del derecho del trabajo y por tanto adopta el contrato los elementos esenciales de este derecho en cuanto a protección y consideración para con el trabajador.

Cabe señalar que antes de que fuera promulgada la Ley Federal del Trabajo de 1931, la Secretaría de Gobierno elaboró un proyecto de ley sobre el contrato de trabajo que se conoce con el nombre de "Ley Zubirán". (45)

A partir de la Primera Guerra Mundial los derechos del trabajador cobraron nuevos bríos, afianzados por el movimiento sindical, se crea la O. I. T., en 1919. Owen lanza la pri

(45) A. Briseño Ruíz, Op. Cit. pág. 83

mera iniciativa dirigida a las potencias reunidas en la Aix-la Chapelle y propone la introducción en todos los países, de medidas para proteger a los obreros contra la ignorancia de que son víctimas y la creación de una comisión del trabajo (1818).

Estas iniciativas fueron de tipo personal, (46) pues -- las iniciativas oficiales parten de los cantones suizos. El Consejo Federal Suizo convocó en dos ocasiones, 1881 y 1890 con objeto de uniformar la legislación laboral, pero, fue -- la segunda donde estuvo a punto de reunirse la Primera Conferencia Internacional, se convocó en Francia, Bélgica y -- los países bajos, y fué el emperador alemán Guillermo II -- quién logró la Primera Conferencia Internacional, a la que -- acudieron 14 países en 1890, la cual fué base para las reuniones futuras.

En el orden normativo la introducción de una política social sirvió de base para ampliar nuevos horizontes en el -- derecho laboral como la estabilidad, mayor remuneración, -- participación de utilidades, lo cual favorecía tanto el área individual como colectiva.

Hay progreso tecnológico, lo que crea nuevas profesiones y fuentes de trabajo. El derecho del trabajo cobra firmeza constitucional y se propaga los derechos sociales.

(46) J. Jesús Castorena, Op. Cit., pág. 53

CAPITULO III

EL CONTRATO DE TRABAJO Y LA TEORIA GENERAL DE LOS CONTRATOS

- Sumario :
- a) Concepto de Contrato
 - b) Clasificación de los Contratos
 - c) Elementos de Existencia
 - I. La voluntad
 - II. El objeto
 - III. La solemnidad
 - d) Elementos de Validez
 - I. Capacidad
 - II. Ausencia de vicios en el consentimiento
 - III. Objeto lícito
 - IV. Forma

a) CONCEPTO DE CONTRATO

Como apuntamos en el capítulo anterior, el contrato -- tiene sus orígenes en Roma y surge por diversas necesidades de la "Polis" -ciudad-, sin embargo, no dieron una definición de contrato. Para ellos era necesario el consentimiento de dos o más personas cuya finalidad era el crear una -- obligación (47) y por último, que el legislador sancionara - ese pacto con una acción y que lo nominara.

En el fondo, significaba para ellos una convención o -

(47) S. Bialostoski, y A. Bravo G. "Compendio de Derecho Romano", 4a. Edición, Edit. Pax-México, pág. 99

pacto, así tenemos que etimológicamente, contrato proviene del latín "contractus" (48) que significa contraer, estrechar, contrato, pacto o bien, trato comun. (49) en el derecho romano la confianza mutua era la base del contrato, a diferencia del derecho canónico que lo fundaba en normas morales.

El derecho romano distinguió los convenios, los contratos y los pactos. Así tenemos que :

La Convención: Era el acuerdo de dos o más personas en un asunto de interés común.

El Contrato: Era una convención que tiene nombre y causa presente, civilmente obligatoria, por su naturaleza.

El Pacto: Consistía en una convención destituida de causa y de nombre que puede producir por su naturaleza obligaciones.

Actualmente, al contrato se le ha dado el grado de institución, así pues se define como : "Institución jurídica que en torno a cada contrato convertido en realidad por voluntades concordadas, surge por los preceptos imperativos o sustituciones."

(48) Enciclopedia Jurídica Omeba, T. IV, pág. 120

(49) Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, G. Cabanellas y L.Alcala Zamora T. II pág. 338

pletorios que el legislador establece singularmente en los - contratos nominados y por las acciones procesales que competen en su caso". (50)

Savigny lo define como "el acuerdo de muchas personas sobre una manifestación común de voluntades destinada a regir sus relaciones jurídicas". (51)

De Litala define al contrato como aquel "acuerdo de -- dos o más personas para constituir, regular o disolver entre ellos un vínculo jurídico" (52) y que por tanto, es soberana la voluntad en el contrato.

Para un mejor análisis, tomaremos la definición que nos dá el Código Civil para el Distrito y Territorios Federales de 1928, el cual es vigente, y en su artículo 1792, establece que :

"Convenio es el acuerdo de dos o más personas para --- crear o transferir, modificar o extinguir obligaciones".

Y en el artículo 1793, nos dice que : "Los convenios - que producen o transfieren las obligaciones o derechos toman el nombre de contratos".

(50) Diccionario Enciclopédico, de Derecho Usual, pág. 337

(51) G. Cabanellas, el Derecho del Trabajo y sus Contratos, pág. 257

(52) Luigi De Litala. El Contrato de Trabajo, pag. 53

Así pues, podemos decir que el contrato es aquel convenio cuyo fin es el crear o transferir derechos y obligaciones entre las partes que en él intervienen.

b) CLASIFICACION DE LOS CONTRATOS.

Los contratos son susceptibles de múltiples clasificaciones o divisiones, dependiendo esto del punto de vista que se adopte. Pero dada la naturaleza del presente trabajo, señalaremos únicamente la clasificación más común adoptada por la doctrina.

Así pues, tenemos que los contratos pueden clasificarse en :

1. Unilaterales y Bilaterales
2. Oneroso y Gratuitos
3. Conmutativos y Aleatorios
4. Reales y Consensuales
5. Formales y Consensuales
6. Principales y Accesorios
7. Instantáneos y de Trácto Sucesivo
8. Nominados e Innominados
9. Típicos y Atípicos (53)

(53) Rojina Villegas; Compendio de Derecho Civil, T. IV
3a. Edición, Edit. Porrúa, Pág. 9

1.- Unilaterales y Bilaterales

Contrato Unilateral, es aquel en el cual se obliga una sola de las partes, correspondiendole sólo derechos a la --- otra parte. El Código Civil advierte al respecto en su artículo 1835 que : "El contrato es unilateral cuando una sola de las partes se obliga hacia la otra sin que esta le quede obligada".

Contrato Bilateral, aquel por el cual, surgen derechos y obligaciones para ambas partes.

El artículo 1836 señala: "El contrato es bilateral --- cuando las partes se obligan reciprocamente".

2.- Onerosos y Gratuitos

El artículo 1837 los define respectivamente, como --- aquél en el que se estipulan provechos y gravámenes recíprocos: y gratuito aquel en que el provecho es solamente de una de las partes.

Respecto a este último, se afirma que son celebrados - "intuiti persona", es decir, en consideración a la persona - Los contratos onerosos en cambio no atienden las condiciones personales, sino que se realizan por razones patrimoniales o económicas ya que carecen de "animus donandi" (54)

(54) R. Villegas, Op. Cit. Pág. 12

A esta clasificación en mucho se le confunde con la anterior, ya que se le relaciona lo bilateral con lo oneroso quizá por que las partes que participan en ellos tienen obligaciones y derechos recíprocos y su patrimonio se afecta de igual manera.

En cuanto a la realción que se hace de lo unilateral con lo gratuito es precisamente relacionado con lo anterior, es decir, se ve afectado el patrimonio solo de una de las partes y solo una de ellas recibe el beneficio y en la otra recaen obligaciones, puesto que se comprometo a ello.

No obstante, Josserrand hace notar que puede haber -- transmisión de valores sin compensación y no por ello existirá donación, así como puede darse el caso de liberalidades existiendo reciprocidad de servicios o de sacrificios equivalentes. (55)

Otro punto de vista es que la primer clasificación se da según existan recíprocas contraprestaciones o si la de uno de los contratantes es independiente de la del otro, liberando al respecto o muy desigual en la valoración.

Sin embargo, opinamos que la primer clasificación se da de acuerdo a los sujetos que se obligan y la segunda se da en función a la afectación del patrimonio. Todo esto sin desatender que un contrato puede tener varias característi-

(55) Josserrand, Citado por R. Villegas, Op. Cit., pág. 264

cas o combinaciones en virtud de las clasificaciones que se hagan de los contratos, así tenemos por ejemplo, que la donación es tanto unilateral como gratuita y esto no deja de ser válido

3.- Conmutativos y Aleatorios

Al respecto, el artículo 1838 del citado Código, advierte la presencia del contrato " onerosos conmutativo" "cuando las prestaciones que se deben las partes son ciertas desde que se celebra el contrato, de tal suerte que ellas -- pueden apreciar el beneficio o la pérdida que les cause este y será oneroso aleatorio cuando la prestación debida --- depende de un acontecimiento incierto que hace que no sea - posible la evaluación de la ganancia o pérdida, sino hasta que ese acontecimiento se realice".

Notese que la ley habla de un contrato "oneroso conmutativo y oneroso aleatorio" porque en ambos casos las partes estipulan gravámenes recíprocos. Decíamos con anterioridad que un contrato tiene varias características y observamos que el Código combina desde el principio esta clasificación dado que aquél contrato lleva como principales características lo oneroso y lo conmutativo, y lo aleatorio con lo oneroso, de ahí que si resulta válido el advertir un contrato unilateral gratuito y un contrato bilateral oneroso todo depende de las características específicas de cada contrato "No es una clasificación autónoma, sino una subclasificación del contrato oneroso". (56)

(56) E. Gutiérrez y González, "Derecho de las Obligaciones" 5a. Edición, Edit. Cajica, Pág. 191

En el caso del contrato conmutativo, tenemos que una de las partes sabe con exactitud la suma que va a cubrir a la otra parte y este a su vez, sabra cual es el objeto que deberá entregar a la otra parte.

En este caso es clásico el contrato de compra venta y en general, todos aquéllos contratos en los que no inter venga el elemento "suerte" o "casualidad" como ocurre en los contratos aleatorios.

En los contratos aleatorios nos dice el Licenciado Gutiérrez y González que "el artículo 1838 es erroneo por parcial" pues advierte que la característica del contrato aleatorio es la de que no pueda valuar se la ganancia o la pérdida hasta la realización de la condición. Pero existen actos convencionales que desde el principio es posible evaluar la ganancia o el menoscabo, con lo cual estamos de acuerdo con él, pues tenemos como ejemplo de contrato convencional la compra de esperanza que se perfecciona a la llegada de este acontecimiento incierto, al cual se le llama condición surtiendo así plenamente sus efectos.

Otro ejemplo es la apuesta o juego de azar, en los cuales el "alea" es característico pues no se sabe quien ganara y aún así quedaría evaluada la ganancia.

4.- Reales y Consensuales

Contrato Real: a este tipo de contrato se le da esa -

denominación porque este se perfecciona por la entrega de la cosa, pues deriva del latín "res" y su significado es cosa, y cuyo ejemplo, es la prenda.

Contrato Consensual: Este tipo de contratos sólo requiere para su formación o perfeccionamiento el simple acuerdo de voluntades sobre un objeto cierto; esto es, que exista en la naturaleza o en el comercio.

5.- Formales y Consensuales

Sera contrato formal, aquel en el cual, la ley exige que la voluntad de las partes que participen en el acto se externe de una manera o forma determinada que la ley misma dispone para que el acto se perfeccione. Es decir, que si las partes no cumplieran con la formalidad estipulada por la ley, el acto se tendría por existente, sin embargo, no surtiría sus efectos contra terceras personas.

El Contrato Consensual, es aquél en el que para perfeccionarse basta con el simple acuerdo de voluntades sobre un objeto cierto sin que exista forma alguna prevista por la ley.

6.- Principales y Accesorios

Contrato Principal, es aquél que para su validez no requiere de otro acto anterior para su subsistencia, es decir, es un contrato autónomo que posee fuerza propia.

Contrato Accesorio, al contrario del anterior, es --- aquel que requiere de un contrato que le anteceda para su - subsistencia y dependerá del acto principal; es decir, que si termina el contrato principal terminara el contrato accesorio.

Generalmente los contratos accesorios se dan para garantizar el cumplimiento de un derecho de crédito o de una - obligación derivada de un acto principal.

Aparecen generalmente en los contratos de garantía, - prenda e hipoteca, es por eso que una vez que se cumple con la obligación del contrato principal la accesoria se extingue, pues lo accesorio sigue en la suerte de lo principal.

7.- Instantaneos y de Tracto Sucesivo

El contrato es instantáneo porque se perfecciona y ejecuta en un sólo momento. Así tenemos lo que hacemos de modo cotidiano que es la compra al contado, se dice que es instantaneo ya que se perfecciona y se agota en un solo momento.

El contrato de Tracto Sucesivo, es aquél que se agota en prestaciones periodicas hechas por las partes. En este - contrato, la denominación "tracto" significa el lapso en que se realiza el acto jurídico. Como ejemplo tenemos la compra venta a plazos, en el que se efectuaran pagos paulatinamente para cubrir el total del precio.

Otro "ejemplo lo tenemos en el arrendamiento" (57)

8.- Nominados e Innominados.

El Contrato Nominado, según su expresión gramatical - posee un nombre: es decir, que lo podemos encontrar en los códigos o leyes bajo cierta denominación. Los contratos nominados son aquellos que contempla la ley con un nombre que ella misma le asigna. Como ejemplo son todos los regulados en Leyes y Códigos.

Contrato Innominado, es aquél que teniendo o no una - denominación especial, "carece de una reglamentación particular específica". (58) Como ejemplo a citar, contrato de - suministro de energía eléctrica, de estacionamiento de - - vehículos, etc.

9.- Típicos y Atípicos

El Contrato Típico coincide con el nominado. pues es - aquel que se encuentra en Códigos o Leyes ya que estas lo - tipifican, es decir, lo encuadran en un régimen jurídico.

(57) Gutiérrez y González, Op. Cit., Pág. 197

(58) Gutiérrez y González, Op. Cit. pág. 187

En los Contratos Atípicos. al contrario de los anteriores, no se han tipificado aunque su reglamentación se desprenda de la práctica y de un ordenamiento positivo. no se reglamenta en un capítulo especial por la Ley.

Una vez mencionada la clasificación de los contratos, podemos analizar las características que posee concretamente el contrato de trabajo, así pues tenemos que es :

1.- Bilateral: porque trabajador y patrón manifiestan su voluntad ante la realción de trabajo, obligandose, recíprocamente, surgiendo así derechos y obligaciones para ambos.

2.- Oneroso puesto que en él se estipulan provechos o gravámenes recíprocos.

3.- Conmutativo: puesto que las prestaciones que se deben trabajador y patrón son ciertas y en dinero.

4.- Consensual: en el sentido de que no requiere para su perfeccionamiento la entrega de objeto alguno.

5.- Formal o Consensual: puede ser de ambos tipos ya que como lo expresa el artículo 20 de la L. F. T., en su tercer párrafo, tanto la relación de trabajo como el contrato de trabajo surten los mismos efectos.

6.- Principal: pues no requiere de un contrato que le anteceda para subsistir de manera autónoma.

7.- De Tracto Sucesivo: porque sus efectos se prolongan en el tiempo.

8.- Es un Contrato Típico y por tanto Nominado, pues como es sabido, está regulado en un ordenamiento positivo -- el cual es la L. F. T., en su artículo 20.

En el transcurso de este inciso nos hemos referido a - acto jurídico y esto es debido a que los contratos provienen de un acto que le dara vida jurídica, para dar un mejor enfoque a lo expuesto trataremos en seguida la Teoría General de los Contratos, conocida también como "Tesis Francesa del Hecho Jurídico".

Así tenemos que: el hecho jurídico se estudia en dos - partes; acto jurídico y hecho jurídico en sentido estricto, pero por ser nuestro objetivo principal el contrato, trataremos únicamente en la primer subdivisión del hecho jurídico

El acto jurídico "es la manifestación exterior de la - voluntad que se hace con el fin de crear, transmitir, modificar o extinguir una obligación o un derecho y que produce el efecto deseado por su autor, porque el derecho sanciona -- esa voluntad". (59)

En el acto jurídico se desea la conducta y la conse-- cuencia. Posee dos elementos 1) la manifestación de la volun-- tad y 2) que el derecho objetivo sancione dicha voluntad --- creando consecuencias jurídicas.

(59) Gutiérrez y González, Op. Cit., Pág. 124

Los actos jurídicos se clasifican en dos :

a) Unilaterales: interviene una o varias voluntades - pero encaminadas a un mismo fin. En esta clasificación encontramos tres figuras jurídicas como son:

1. Declaración Unilateral de la Voluntad;
2. Testamento y
3. Remisión de Deuda

b) Bilaterales o Plurilaterales: estos actos para su formación requieren de dos o más voluntades que buscan efectos jurídicos diversos entre sí. A estos actos se les denomina también como "convenios lato sensu". (60)

El convenio Lato sensu, es al que hace referencia el artículo 1792 del Código Civil mencionando que "es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir derechos y obligaciones" y se subdividen en dos :

- a) Contratos
- b) Convenios en estricto sentido

a) El contrato es el acuerdo de dos o más personas para crear o transferir derechos y obligaciones. Es decir, -- adopta el aspecto positivo de los convenios en amplio sentido.

b) El convenio en estricto sentido, adopta el aspecto negativo de los convenios en amplio sentido pues es el acuerdo de dos o más voluntades para modificar o extinguir derechos y obligaciones. Observamos que :

El contrato de trabajo dentro de la teoría general de los contratos encuadra perfectamente, pues de acuerdo a lo expuesto, es el acuerdo de dos o más voluntades; patrón y trabajador, y ambos crean y transfieren derechos y obligaciones, así lo observamos pues el título IV, de la L. F. T. se refiere a los derechos y obligaciones de los trabajadores y los patrones. consagrandoles un capítulo respectivamente.

Una vez que hemos llegado al punto que deseabamos, podemos decir que el acto jurídico además de surtir plenamente los efectos de derecho, "reune los elementos esenciales y cumple con los requisitos de validez", (61) los cuales daremos a conocer a continuación.

c) ELEMENTOS DE EXISTENCIA

Los elementos de existencia son aquéllos por los cuales precisa un contrato para su formación, si faltará alguno de estos requisitos, el acto no existitía, se le conoce -

(61) Manuel Bejarano Sánchez, "Obligaciones Civiles", 3a Edición, Edit. Harla, Pág. 155

también con el nombre de requisitos esenciales, nuestro -- Código Civil advierte en su artículo 1794: "Para la existencia del contrato se requiere:

- I. Consentimiento;
- II. Objeto que pueda ser materia del contrato.

Esto es de acuerdo a nuestro derecho positivo, pero -- la doctrina ha incluido un tercer elemento, por lo que los -- estudiaremos del modo siguiente:

- I.- La Voluntad;
- II.- Un Objeto Posible y Ocasionalmente. Cumplir en su Caso con
- III.- La Solemnidad que la Ley Exija

1. LA VOLUNTAD

Este elemento es principalísimo en los contratos, pues recordemos la definición y esta se inicia diciendonos que es el acuerdo de dos o más voluntades, "al acuerdo también se -- le llama consentimiento" (62), el cual "es el acuerdo de -- dos o más voluntades sobre la producción o transmisión de -- obligaciones o derechos y es necesario, que esas voluntades

tengan una manifestación exterior" (63)

Observamos con esta definición que para que se forme el consentimiento requiere de dos voluntades sucesivas, las cuales integran los elementos del consentimiento y son:

- A) Oferta (o propuesta)
- B) Aceptación. (64)

Por tanto el acuerdo de voluntades se forma en el momento en que una oferta vigente es aceptada lisa y llanamente.

A) La oferta es una declaración unilateral, no por ser una sola persona que la emita, "la ley entiende unilateral - cuando varias personas emiten una sola y coincidente manifestación de voluntad y seguirá siendo así, si su sentido es el mismo, (65) dicha proposición es negocial y tiene el propósito de engendrar derechos y obligaciones.

La oferta es recepticia porque la persona que la formula lo hace para que otra lo reciba, la cual puede ser determinada es decir, una persona especialmente eleida o bien indeterminada o sea, cualquier persona que conozca la propuesta, desee contratar y reúna los requisitos impuesto.

(63) Gutiérrez y González, Op. Cit., Pág. 207

(64) M. Bejarano, Op. Cit. Pág. 55

(65) M. Bejarano, Op. Cit. Pág. 57

Por otra parte, quien reciba la oferta puede hallarse en comunicación inmediata con el proponente el cual se llamará "contrato entre presentes", y se llama "contrato entre no presentes" al establecer los contratantes entre sí una comunicación mediata la cual entiende arreglas especiales --

Además posee una duración. es decir, que debe fijarsele un plazo y la aceptación se da dentro de dicho término, - y aún, puede haberla sin plazo cuando sea entre presentes y la aceptación se realiza de inmediato. si hay oferta entre no presentes, la eficacia se prolonga el tiempo de ida y -- vuelta del correo público más de tres días.

B) En la Aceptación como se dijo, es una declaración unilateral de la voluntad sin la cual no se complementaría - o no habría acuerdo alguno. lo podemos expresar de la siguiente forma "es una declaración unilateral de voluntad expresa o tácita, hecha a persona determinada, presente o no - presente, seria, lisa y llana mediante la cual se expresa la adhesión a la propuesta y se reduce a un si". (66)

Puede ser expresa o tácita, la primera, es aquella -- que se realiza por medio de palabras, escritos o signos inequívocos. La forma tácita es aquella en la que el aceptante realiza una serie de hechos o actos que supongan o autoricen

a presuponer su aceptación. (67)

II. EL OBJETO

Es el segundo elemento de existencia y jurídicamente posee tres acepciones:

1. Objeto Directo: que es el crear o transferir -- derechos y obligaciones (68)
2. Objeto Indirecto: que es el objeto de las obligaciones engendradas por el contrato y es la -- conducta que debe cumplir el deudor (69) y puede ser de tres maneras : según el artículo 1824 advierte "son objeto de los contratos :

I.- La cosa que el obligado debe dar

II.- El hecho que el obligado debe hacer o no - hacer".

3. La cosa material que debe darse.

En cuanto a la primera acepción, resulta lógica y esto lo observamos al analizar la definición de contrato.

La segunda acepción nos dice a lo que se comprometen - las partes y que puede ser un dar, un hacer o un no hacer; - a las obligaciones de dar se les llama prestaciones de cosa: a las obligaciones de hacer se les llama prestaciones de --- hecho y a las obligaciones de no hacer, simplemente absten-

(67) Gutiérrez y González, Op. Cit. pág. 216

(68) M. Bejarano, Op. Cit. pág. 68

(69) Gutiérrez y González, Op. Cit. Pág. 228

ciones. Este hacer y no hacer deben ser de posible realización.

Por último, la cosa material que debe darse debe reunir ciertos requisitos:

- 1.- Existir en la naturaleza
- 2.- Ser determinada o determinable en cuanto a su especie
3. Estar en el comercio.

En cuanto al primer punto el Código Civil en su artículo 1826 advierte: "Las cosas futuras pueden ser objeto de -- contrato, sin embargo no puede serlo la herencia de una persona aún cuando este presente sin consentimiento".

En sí el existir en la naturaleza quiere decir que no deben ser cosas irreales o fantásticas. sino físicamente posibles.

En cuanto a la especie el objeto debe ser determinado o determinable cuando se trate de un objeto genérico y al -- individualizarse, se hará determinado.

Por último, debe estar en el comercio, al respecto el artículo 748 nos dice que : " Las cosas pueden estar fuera - del comercio por su naturaleza o por disposición de la ley".

El artículo 749 advierte; "Por su naturaleza se refiere a aquéllas que no puedan ser poseídas por algún individuo exclusivamente. Y por disposición de La Ley, las que ella - declara irreductibles a propiedad particular.

III. SOLEMNIDAD

"La Solemnidad es el conjunto de elementos de carácter exterior, sensible que rodean o cubren a la voluntad de los que contratan y que la ley exige para la existencia del acto" (70) El ejemplo más común de este acto solemne es el contrato de matrimonio.

EL CONTRATO DE TRABAJO FRENTE A LOS REQUISITOS DE EXISTENCIA.

En cuanto a la voluntad en el contrato de trabajo se requiere del consentimiento de personas capaces. (71) Aunque desde un punto de vista socio-Jurídico destaca la libertad contractual, mucho se ha hablado acerca del principio protector del derecho social, (72) por lo cual hace que la libertad contractual sea muy relativa, no obstante su relatividad existe, pues en el contrato de trabajo se puede exteriorizar la voluntad de manera verbal, escrita o tácita y de cualquier modo, será válida, siendo el modo más común el verbal, pero si ha sido tácita o ha existido contratación presumida esta será cuando el patrón autorice el pago del salario a quien se

(70) Gutiérrez y González, Op. Cit., Pág. 241

(71) Gómez, Gottschalk y Bermúdez, "Curso de Derecho del Trabajo," Edit. Cárdenas, T. I., Pág. 229

(72) Walter Kaskel, Op. Cit., Pág. 73

haya incorporado al trabajo. (73)

Por lo que hace a la cuestión autonomía de la voluntad "Planiol afirma que la voluntad de los particulares no es ni absolutamente libre, ni esta absolutamente sujeta a la ley; sino que goza de una autonomía parcial" (74) con este criterio. podemos decir que esa misma voluntad existe en el contrato de trabajo.

Por lo que respecta a la propuesta y a la aceptación, ambas declaraciones son hechas entre presentes. En el contrato de trabajo las condiciones laborales son discutidas por las partes, de ahí que podamos hablar de una declaración de voluntad libre, no así en los contratos de adhesión, en los cuales, las condiciones están previamente establecidas y no se tiene libertad de discutir las sin embargo, se tiene la opción de aceptar o rechazar, por lo cual reafirmamos la existencia de una libertad contractual laboral, aún cuando se diga que esta es relativa.

Además el artículo 5º de la L. F. T., advierte que las condiciones, que contraríen las prevenciones de la ley son nulas de pleno derecho y se sustituirán por disposiciones de la misma ley, todo esto, debido a que el derecho del

(73) Gómez. Gottschalk y Bermudez, Op. Cit., pág. 235

(74) M. Borja Soriano "Teoría General de las Obligaciones" 3a. Edición, Edit. Porrúa, Pág. 175

trabajo no es de orden público sino un derecho social económico. (75)

En derecho civil como en derecho del trabajo la voluntad es principal pues sin consentimiento no hay contrato ya que es un acuerdo de consentimientos. (76)

Sin bien son importantes estos elementos en contratos de derecho público, el contrato de trabajo por su naturaleza tiene tres elementos:

- 1) El servicio personal
- 2) La continuada subordinación
- 3) El salario

En cuanto al objeto, al igual que en derecho civil, se han creado obligaciones para ambas partes, así los artículos 132 y 133 L.F.T. lo establecen.

Por lo que se refiere al objeto directo, también crea obligaciones. El objeto indirecto reside en la obligación que debe cumplirse, y en materia de trabajo la obligación de dar corresponde al patrón, pues este da una remuneración al trabajador, y este a su vez tendrá la obligación de hacer, esto es, que debe realizar aquel trabajo al cual se comprometió.

(75) Trueba Urbina, Op. Cit. Pág. 258

(76) G. Camacho, Derecho del Trabajo, T. I, Edición única -- Edit. Temus, Pág. 264

Una vez que hemos mencionado estos elementos los analizaremos de acuerdo a la forma en que nos indica la doctrina.

I. CAPACIDAD EN LAS PARTES

Capacidad "es la actitud para ser titular de derechos y obligaciones". (78) Existen dos clases de capacidad

- a) Capacidad de goce y
- b) Capacidad de ejercicio

La primera es en sí la que todos poseemos, que es -- aquélla aptitud para ser titular de derechos y obligaciones. Es un atributo de la personalidad, por tanto, será -- incapacidad de goce "cuando un derecho concedido a la generalidad de las personas, le es negado a cierta categoría -- de ellas o a determinada persona", (79)

Capacidad de ejercicio será aquélla por la cual una -- persona que teniendo capacidad de goce puede hacer valer -- sus derechos por sí mismo.

Por lo que respecta a la incapacidad de ejercicio, --

(78) Bejarano Sánchez, Op. Cit. Pág. 130

(79) Bejarano Sánchez, Op. Cit., Pág. 132

el artículo 450 determina : "tienen incapacidad natural y legal, I.- los menores de edad; II.- los mayores de edad - privados de inteligencia por locura, idiotismo o inbecilidad, aún cuando tengan intervalos lúcidos; III.- los sordomudos que no saben leer ni escribir; IV.- los ebrios --- consuetudinarios y los que habitualmente hacen uso inmoderado de drogas enervantes".

Es decir, los menores de edad y los mayores de edad pero en estado de interdicción no tienen capacidad de ejercicio. Por otra parte, tenemos que el menor emancipado por medio del matrimonio si tendrá capacidad de ejercicio.

Ante la incapacidad de ejercicio surge la figura de la representación que "es el medio que determina la ley - o de que dispone una persona capaz, para obtener utilizando la voluntad de otra persona capaz, los mismos efectos - jurídicos que si hubiere actuado el capaz, o validamente - un incapaz". (80)

Esta figura resulta importante, pues además de los - incapaces, se utiliza con personas que si son capaces pero en ocasiones, se ven precisados a recurrir a la figura del representante legal, independientemente de las personas - morales -que también la utilizan-, hay personas capaces - que tienen que realizar actos jurídicos en diversos luga-

(80) Gutiérrez y González, Op. Cit., Pág. 336

res y que por su distancia geográfica le sería difícil realizar, pero con el representante legal, aunque no estuvieran presentes físicamente, si lo estarían jurídicamente lo cual es válido.

Resumiendo, la capacidad de ejercicio puede ser de - dos tipos:

- a) General, que es la que contempla el artículo 450 y
- b) Especial, que "es una particular relación del sujeto con el objeto del negocio o de otro acto jurídico" (81) a este último se le llama legitimación, en la cual, no basta ser capaz para ejercitar ciertos derechos, sino tener la facultad o -- legítima disposición de dichos derechos.

Y la representación puede ser :

Legal: que es la que se instituye directamente por - la ley

Voluntaria : que se establece directamente por la voluntad

Judicial : que determina la autoridad judicial

.Oficiosa : por el hecho jurídico voluntario gestión - de negocios, se consiguen eventualmente algunos de sus efectos. (82)

(81) Bejarano Sánchez, Op. Cit., Pág. 133

(82) Gutiérrez y González, Op. Cit. Pág. 272

II. AUSENCIA DE VICIOS EN LA VOLUNTAD.

Hemos dicho que para que un contrato sea valido, la voluntad debe estar libre de vicios, estos vicios son los que ahora analizaremos.

"Vicio es la realización incompleta o defectuosa de cualquiera de los elementos de esencia de una institución" (83) es decir, se dice que la voluntad debe ser libre y -- cierta, al no darse estos dos elementos, el acto surge defectuoso. lo cual implicaría que la voluntad no sería ni -- espontaneamente decidida ni real. (84)

El artículo 1812 enumera los vicios de la voluntad, - el consentimiento no es valido si ha sido dado por error, - arrancado por violencia o sorprendido por dolo.

Son entonces vicios de la voluntad :

- 1) El error
- 2) La violencia
- 3) El dolo
- 4) La lesión (señalado por la doctrina)

(83) Rejarano Sánchez, Op. Cit.. Pág. 94

(84) Bejarano Sánchez, Op. Cit. Pág. 96

El Error: Se da al provenir la decisión de una creencia equivocada.

La Violencia: Aparece en el momento en que la voluntad ha sido obtenida o arrancada con amenazas.

El Dolo: Se presenta en el momento en que la voluntad se ha obtenido o mantenido por engaños.

La Lesión: "Es el vicio de la voluntad de una de las partes, originado por su inexperiencia, - extrema necesidad o suma miseria. en un -- contrato conmutativo". (85) en este vicio, una parte produce que la otra tenga un lucro excesivo.

III. OBJETO LICITO

Se dijo al enmucrar los elementos de validez, que se requería de un objeto, motivo o fin lícito. pues bien el objeto como elemento de validez, difere del objeto como -- elemento de existencia que, como ya anotamos, tiene un tri-

(85) Gutiérrez y González, Op. Cit., Pág. 105

ple significado. Tampoco se refiere a su posibilidad física o jurídica; sino que aquella realización o abstención -deban ser lícitas; es decir, cuando el objeto del contrato se refiera a prestaciones de hecho -obligaciones de hacer- o a abstenciones, se requerirá que sean lícitas.

El concepto licitud se obtiene del concepto ilicitud que dá el artículo 1830 al decir "Es ilícito el hecho que es contrario a las leyes de orden público o las buenas costumbres", por lo cual la doctrina apoya como lícito "todo lo que va conforme a las leyes de orden público o a las --buenas costumbres" (86)

En cuanto al hecho que es contrario a la ley, existen tres tipo de leyes: (87)

A) Supletorias o Permisivas; que son aquéllas que se aplican cuando son omisas las voluntades que crean un acto Sólo rigen en defecto de declaración expresa, es decir, -- que si se pactara una conducta contraria a este tipo de -- leyes, no se está realizando un hecho ilícito.

B) Prohibitivas: estas restringen la libertad de las personas en sus actos de voluntad si estas son dañosas al-

(86) Gutiérrez y González, Op. Cit. Pág. 260

(87) Gutiérrez y González, Op. Cit. Pág. 264

orden social. Así existen normas prohibitivas que impiden la realización de actos que afectan el interés colectivo: otras que son dictadas en interés de determinadas personas y por último. aquéllas que aunque los particulares las -- ataquen, por conveniencia social, se dejan subsistir las -- consecuencias, aplicando a los infractores una sanción.

En las tres. existe objeto ilícito pero en las dos -- primeras sí habría nulidad en los actos y en la última una sanción administrativa.

C) Perceptivas: estas ordenan la observancia de conductas determinadas, lo que se debe hacer al orden social, si los particulares realizaran una conducta contraria a -- la perceptuada, estarán realizando una convención con objeto ilícito.

De acuerdo a las buenas costumbre, "son el conjunto de hábitos, prácticas o inclinaciones observadas por un -- grupo humano en un lugar y momento determinado y a las --- cuales deberá atender el juzgador para sancionar o no el -- acto." (88)

Motivo o Fín lícito: ambos son la razon contingente subgetiva y por lo mismo variable de individuo a individuo que lo induce a la celebración del acto jurídico. (89)

(88) Gutiérrez y González. Op. Cit., Pág. 264

(89) Gutiérrez y González, Op. Cit., Pág. 265

IV. FORMA.

Como mencionamos al principio, el objeto será inválido por no externarse el consentimiento en la forma que la ley establece, esta manifestación puede ser de cinco tipos: (90)

- a) Solemne
- b) Probatoria
- c) Publicitaria
- d) Habilitante o Suplementaria
- e) Procesal

a) Solemne: Es el elemento externo y de existencia que reviste la voluntad de quienes intervienen en el acto jurídico.

b) Probatoria: Es aquella que la ley exige para que el acto valga y surta plenamente sus efectos; si faltare el acto se tendrá por nulo. Es esta la forma a la que nosotros nos referimos en este apartado.

c) Publicitaria: Es aquella cuyo fin es enterar a personas con interés, la existencia y realización de un

(90) Gutiérrez y González, Op. Cit., Pág. 254

acto jurídico.

d) Habilitante o Suplementaria: Es aquélla que la -- ley exige como suplemento para ejercitar ciertos actos -- que se pueden realizar con base en una calidad jurídica -- previa que tiene el que va a realizar la conducta y así, -- habilita al que ostenta esa calidad para la realización de ciertos actos que de otra manera no tendrían validez.

e) Procesal: Es todo aquél trámite o requisito que -- se exige por la ley para ejercitar o verificar la defensa de una persona que participa en un procedimiento.

Una vez que hemos mencionado los requisitos de validez, diremos que en el contrato de trabajo también han repercutido y los observaremos paso a paso como sigue:

La Capacidad

La capacidad en las partes en el contrato del trabajo también existe, pues el artículo 5° de la L. F. T., se refiere a los menores de edad al señalar: "Las disposiciones de esta ley son de orden público. por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal la estipulación que es tablezca:

- 1.- Trabajos para niños menos de catorce años."

Si atendemos esta disposición, nos percataremos de la referencia que hace también a un goce y a un ejercicio, -- pero no las enuncia como capacidades, sino como derechos. -

Otra de sus disposiciones al respecto. ha quedado -- contenida en su artículo 22, el cual a la letra dice :

"Queda prohibida la utilización del trabajo de los -- menores de catorce años y de los mayores de esta edad y -- menores de dieciséis que no hayan terminado su educación -- obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la -- autoridad correspondiente en que a su juicio haya compati- -- bilidad entre los estudios y el trabajo."

Esta autoridad a que se refiere el artículo citado, -- es la Inspección del Trabajo local ó federal, segun sea el caso.

Estas disposiciones no han sido tomadas de la espon- -- taneidad de una nueva ley, sino que han tenido un preceden -- te Constitucional pues en nuestra Carta Magna, ya se ad- -- vierte en su artículo tercero párrafos VI y VII, que seña- -- lan:

VI.- "La educación primaria será obligatoria"

VII. "Toda la educación que el Estado imparta, será gratuita".

Y la fracción III, del artículo 123 apartado "A" -- Constitucional indica que :

"Queda prnibida la utilización del trabajo de los -- menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima de seis horas.

Por otra parte, el Código Civil, nos indica en su -- artículo 646, que la mayoría de edad comienza a los 18 -- años, es un hecho que los menores de edad trabajen, de ahí que la L. F. T., regule sus relaciones laborales. En el -- artículo 29 de la misma ley se expone:

"Queda prohibida la utilización de menores de dieci- ocho años para la prestación de servicios fuera de la Repú- blica, salvo que se trate de técnicos, profesionales, ar- tistas, deportistas y, en general, de trabajadores especia- lizados."

La anterior disposición, advierte una prohibición -- de los menores de 18 años para trabajar, pero señala "fue- ra de la República". o sea, que de no ser así, aquélla per- sona no encontrará limitación legal para desempeñar sus -- labores.

La capacidad de ejercicio laboral, se alcanza a los - 14 años, (91) por tanto, pueden celebrar contratos de tra- bajo, lo que no sucedería en un contrato civil, pues en -- este, traería como consecuencia la nulidad del acto.

(91) De Buen, L. Nestor, "Derecho del Trabajo", T. II. 5a. Edición, Edit. Porrúa, Pág. 46.

Los mayores de 14 y menores de 16, celebrarán contrato de trabajo si han concluido su educación primaria y que tengan autorización de sus padres o tutores, a falta de éstos, del sindicato al cual pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política. En materia civil esto no ocurre, pues al menor de 18 años siempre se le representa en sus actos jurídicos, y sólo podrá actuar por sí mismo al emanciparse.

La Ausencia de Vicios en el Consentimiento

En cuanto a este elemento de validez, mencionamos que la voluntad, podría estar viciada por cuatro elementos que en su oportunidad analizamos, una vez que los hemos conocido podemos decir que en el contrato de trabajo se han previsto también y son todas aquéllas hipótesis que señala la L. F. T., en cuanto a todo aquéllo que sea contrario a la citada ley y en especial, a lo que dispone en su artículo 50., el cual dada su extensión y la naturaleza del presente trabajo, resultaría poco práctico citarlo literalmente.

Por otra parte, el artículo de la L. F. T., nos da una hipótesis de nulidad de contrato, cuanto esta voluntad se vicia por dolo pues lo enuncia como causa de rescisión en su fracción I, advirtiendo que : "Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para

el patrón:

I.- Engañarlo al trabajador, o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca..."

El Objeto, Motivo o Fín lícito

En cuanto a este elemento, dijimos que consistía en prestar un trabajo y que este tuviera una justa remuneración. Esto es, que debe ser proporcional al esfuerzo, duración o merito de aquel servicio (92) que se ha prestado. Pero además, este debe ser lícito. En cuanto al concepto -ilicitud, va ha sido mencionado. por lo que no lo mencionaremos ahora pues es el mismo.

Por lo que se refiere al motivo o fín lícito, se dijo que era el elemento subjetivo, que era aquéllo que movía a la voluntad para la realización del contrato y señalamos como ilicitud aquéllos actos que eran contrarios - a las disposiciones legales o a lo que marcaban las buenas costumbres y al orden público.

En materia laboral se tiene este elemento, sólo basta atender a la disposición que da nuestra Carta Magna en

(92) Luigi De Litala, Op. Cit. Pág. 116

su artículo 5º párrafo primero: "A ninguna persona podrá - impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos..."

La Forma

Respecto a la forma, en el contrato de trabajo se -- tiene libertad en este elemento, (93) es decir, se tiene libertad en la forma de contratación, pues no existe una -- forma determinada que marque la ley como válida, pues como sabemos, las partes pueden realizarlo de modo verbal -- o escrito, o bien, puede darse una situación de hecho.

Por lo general, si la ley cita algunas formalidades -- es sólo para constituir un elemento probatorio, pero no como elemento de validez en el contrato. Sin embargo, la formalidad no ha sido del todo aiena (94) en material laboral, pues prueba de ello, lo tenemos en el artículo 24 de la L. F. T. en el cual se menciona que las condiciones de trabajo deberán hacerse constar por escrito y duplicado -- quedando una en poder de cada parte.

Hemos mencionado al contrato de trabajo frente a la -- teoría general de los contratos, las relaciones que mantie-

(93) E. Krotoschin. Op. Cit., Pág. 53

(94) Nestor de Buen L., Op. Cit. Pág. 47

ne con los elementos de existencia y validez, pero podemos y debemos mencionar también que el contrato de trabajo, -- como contrato autónomo perteneciente a un derecho social, -- tiene caracteres particulares, comenzando por lo que ya -- hemos mencionado y es que el que pertenesca al derecho social y no al derecho privado como ya lo hemos mencionado -- pues ha sido creado para la clase trabajadora.

Por otra parte, citando los elementos del contrato de trabajo, diremos que destacan por su carácter singular, pues ningún otro contrato precisa de ellos para constituirse, dichos elementos son :

- 1) El servicio personal
- 2) La subordinación
- 3) El pago de un salario

El Servicio Personal

El que sea característico del contrato de trabajo -- el servicio personal es porque el trabajador que prestará aquél trabajo no puede en un momento determinado sustituir por él mismo a otra persona que realice el trabajo al cuál aquél está obligado a desempeñar, pues si así sucediera, -- no sería un contrato de trabajo, o bien, el trabajador incumpliría en la obligación a la cuál se comprometió.

Sin embargo, el patrón si bien no se sustituye, si --

existe quien le represente, (95) así el artículo 11 de la L. F. T., señala: "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".

Este artículo nos hace considerar dos aspectos, el primero de ellos es que al obligarse el representante en igual medida que el patrón con los trabajadores, estos estarán igualmente subordinados a sus órdenes como lo estarían con el patrón. El segundo aspecto al que nos referimos es que esto no ocurriría nunca con un trabajador pues en el contrato de trabajo lo más importante es el trabajo mismo, pues como advertíamos, en este contrato la obligación consiste en un hacer.

De ahí que se haya tomado como elemento característico al servicio personal, pues esta realización constituye su obligación principal.

La Subordinación

Este elemento es esencialmente característico del contrato de trabajo pues lo distingue de todas las demás

(95) Gómez, Gottschalk y Bermudez. Op. Cit., Pág. 210

figuras contractuales.

Es indispensable para la consumación de un contrato de trabajo, así lo advierte nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 ya citado, al mencionar que "se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dió origen, la prestación de un trabajo personal -- subordinado..."

En cuanto al concepto subordinación, es la referencia que hace al artículo 20 de que el trabajador debe estar bajo las órdenes de una persona que requiere el servicio, la cual, remunerará dicho servicio con un salario.

Fué el término subordinación el que sustituyó a los que mencionaba la Ley anterior que era el de dirección y dependencia. Pero más que sustituirlos, los englobó en una sola denominación. Ahora bien, "Por subordinación se entiende de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón en virtud de la cual está obligado el primero, a la prestación de sus servicios a cumplir sus obligaciones y a las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de sus actividades de la empresa". (96)

En este elemento intervienen dos aspectos mas:

- a) El deber de obediencia del trabajador y

(96) J. Jesús Castorena "Manual de Derecho Obrero", 6a. - Edición Pág. 67

b) La facultad de mando del patrón

Frente a la subordinación se pierde la iniciativa del trabajador. Con la subordinación, queda sujeta de modo permanente la actividad del trabajador al imperio de su patrón. (97) además, la obligación principal que contrae el trabajador, es la de ejecutar el trabajo personal subordinado. (98)

El Salario

El salario es importantísimo en materia laboral. -- pues este posee una regulación especial y por tanto, una problemática especial y nos resultaría muy aventurado tratarlo completamente y no es el objeto de nuestro trabajo. -- por lo cual, le daremos un enfoque de elemento, que como ya señalábamos, es distintivo del contrato de trabajo aunque no determinante, que a continuación tratamos.

El concepto de salario, lo encontramos señalado en el artículo 82 de la L. F. T., "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

El salario es además de una obligación que tiene el patrón para con el trabajador, aunque no se exprese o no -

(97) Euquerio Guerrero, Op. Cit. Pág. 47

(98) J. Jesús Castorena, Op. Cit. Pág. 117

se convenga, sera un derecho. Es también un vínculo, (98) - pues ambos están unidos por esos derechos y obligaciones -- El salario es una percepción obligada del trabajo.

Para que se fije el salario. se deben considerar la - cantidad y calidad del trabajo. Esto es que deben ajustarse a las necesidades de subsistencia del trabajador.

Debe ser remunerador y nunca menor al tiempo fiado - como mínimo de acuerdo a lo que dispone la ley. En un contrato de derecho civil, importaría si las partes obtienen - un lucro excesivo, o bien, un enriquecimiento ilegítimo, -- pero nunca importaría si el precio o la renta o la gratifi - cación que se haga por la cosa o el servicio va a ser re - munerador a la persona que de la cosa o el servicio.

El salario es un elemento distintivo de otros contra - tos porque en ellos no se paga salario; se pagará precio - renta o gratificación, tratandose de una compra venta. de un arrendamiento, respectivamente o de cualquier otra fi - sura contractual.

El salario por ser un derecho, una obligación y un - vínculo. es un elemento que distingue al contrato de traba - jo haciendolo singular y autónomo.

CAPITULO IV

EL CONTRATO DE TRABAJO FRENTE A CONTRATOS CIVILES SEMEJANTES.

- Sumario: a) Mandato
b) Arrendamiento
c) Compraventa
d) Sociedad

Como hemos mencionado, al contrato de trabajo no se le reconoció una naturaleza jurídico-contractual autónoma -- por lo que quisieron equipararlo con muchos otros de naturaleza civil. de entre los cuales, hemos seleccionado cuatro con los que más lo han relacionado. Estos contratos son Mandato, Arrendamiento, Compraventa y sociedad, los cuales explicaremos enseguida.

a) MANDATO

El contrato de mandato en el derecho romano, perteneció al grupo de contratos que ellos tenían por laborales -- como las locaciones de obra y de servicio, y el mandato mismo.

Actualmente según nos indica nuestro Código Civil en su artículo 2546, "El mandato es aquél contrato en virtud del cual el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante, los actos jurídicos que este le encarga".

Si bien es cierto que existen semejanzas entre el contrato de mandato y el contrato de trabajo. también es cierto que existen diferencias que ubican a cada contrato en su área.

En cuanto a las semejanzas: se le ha relacionado con el contrato de trabajo porque en el mandato:

- a) También existe un servicio personal
- b) Existe cierta subordinación, pues el mandatario ejecutará los actos que el mandante le - encarga, es decir, que estará bajo su dirección y dependencia, pues dependerá de esas - órdenes para actuar y además, deberá obedecerlas, pues de no ser así, estaría actuando por iniciativa propia, y
- c) El mandato puede ser gratuito si así se ha - convenido expresamente, de lo contrario, la ley lo tiene por naturaleza oneroso. y con - esto último la confusión es más acentuada.

No obstante lo anterior, existen otros criterios distintivos (99) entre uno y otro como son:

1. El de la gratuidad: lo cual significa que es en calidad de gratuito.

(99) G. Cabanellas, Contratos de Trabajo, Pág. 123.

2. El de la naturaleza de la actividad

3. El del grado de subordinación

4. El de la representación

En cuanto al segundo criterio, es apoyado por De Lita la quien afirma que en el mandato se realiza una actividad administrativa (100) y dirigida al cumplimiento de un negocio y en el contrato de trabajo la actividad es ejecutiva.-

Nosotros estamos de acuerdo con este criterio pues no está lejos de ser verdad ya que si observamos la definición de mandato este advierte que se realizarán "los actos jurídicos" y no menciona ningún otro.

Por otro lado, el artículo 2553 de nuestro Código --- Civil nos dice que el mandato puede ser general o especial. Según el artículo 2554 el mandato general puede consistir - I) para pleitos y cobranzas, II) para administrar bienes -- III) para ejercer actos de dominio.

El mandato especial consiste en la limitación del poder en los tres casos anteriores. Como vemos. esto armoniza con el criterio de De Litala.

Una opinión similar aporta el Licenciado Mario De la Cueva, pues afirma que el mandato sólo existe para los actos jurídicos. (101)

(100) De Litala, Cit. por Cabanellas, Op. Cit., Pág. 122

(101) De la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, T. I., 152

En cuanto al criterio del grado de subordinación; sabemos que es el elemento principal en el contrato de trabajo, pues en él, no se admite que el trabajador plasme sus iniciativas sino que debe obedecer totalmente y en cuanto a trabajo se trate a su patrón. En tanto que en el mandato, ya hemos visto que el mandatario debe actuar como se lo ordene el mandante.

Sin embargo, existe por disposición legal un caso que no se tiene en materia laboral, en el cual, el mandatario actúa por cuenta propia este es aquél que marca el artículo 2563 que afirma que el mandatario deberá consultar al mandante en lo no previsto y de no ser posible dicha consulta o estuviere autorizado para obrar a su arbitrio hará lo -- que la prudencia dicte como si fuera suyo.

En cuanto al último criterio que es el de la representación, tenemos que el mandato puede ser representativo y no representativo. Como ya lo indicamos en el capítulo -- III, la figura de la representación consiste en actuar en nombre y por cuenta del representado y que su importancia -- consiste en estar presente no tanto física como jurídica---mente.

En el contrato de trabajo, esta figura sólo funcionaría en el caso de los empleados de confianza cuyas funciones son, según el artículo noveno, las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter -- general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Otro caso que a nuestro juicio distingue a estos contratos, es aquél en el que el mandante debe dar un anticipo al mandatario para que este realice los actos, pero si el mandatario lo anticipa, el mandante se los reembolsará comprendiendo los intereses de aquella cantidad, además de indemnizarlo de todos los daños y perjuicios que le haya causado el cumplimiento del mandato.

Lo anterior, tampoco se da en el contrato de trabajo, pues en este, si una parte no aporta el capital -que en este caso sería el patrón- la otra parte no aportaría trabajo.

Afirma De Litala que también difieren en cuanto al pago, pues en el contrato de trabajo, se fija teniendo en cuenta el tiempo, en tanto que en el mandato lo que se tiene en cuenta es la importancia y la naturaleza de la obra prestada.

b) ARRENDAMIENTO

Al contrato de trabajo, también se le relacionó con el arrendamiento, a tal grado, que el Código Civil francés de 1781, conocido como Código Napoleónico, tipificó un contrato llamado arrendamiento de domésticos y obreros, (102) - este contrato, es el que conocemos como contrato de trabajo, a esta expresión se adhirió un gran jurista, Marcell Planiol

(102) Nestor De Buen, Derecho del Trabajo, T. I. Pág. 518

quien señaló como "única expresión con valor científico, -- la de arrendamiento de trabajo", pues su razonamiento era -- que el patrono arrienda la fuerza del trabajador, e incluso aporta una definición del arrendamiento del trabajo, señalando que "es el contrato por virtud del cual una persona -- se compromete a trabajar durante un tiempo para otra, mediante un precio llamado salario y proporcional a aquél". (103)

El razonamiento de Planiol, en realidad el patrono no arrienda la fuerza del trabajador y esto es porque al patrono no le interesa de modo primordial dicha fuerza, sino -- lo que en verdad le importa, es lo que crea con aquélla -- fuerza.

El simple hecho de hablar de fuerza, resulta tan abstracto que al patrono no le resultaría costeable para su establecimiento o empresa el vender abstractos, además de -- ser absurdo. Sin embargo, hablar de fuerza de trabajo nos da la idea de un conjunto de elementos como son : creatividad, fuerza física o muscular, talento, etc.

Al patrono le interesa aquélla actividad que no puede ser separada del hombre que es su intelecto, habilidad para crear y todo esto habla de trabajo; al haber este, existirá producción la cual, significará beneficios para ambos.

(103) M. Planiol, Cit. por Cabanellas, Op. Cit., Pág. 85

En nuestros días, el artículo 2398 dispone que "Hay arrendamiento cuando las dos partes contratantes se obligan recíprocamente, a conceder el uso o goce temporal de una cosa, y la otra, a pagar por ese uso o goce un precio cierto...".

Como podemos observar, se habla de cosas y nunca de personas, pues no se dice que se use temporalmente a una persona pues resultaría por demás absurdo, incluso, si esta disposición existiera, sería violatoria de las garantías individuales, en especial del artículo quinto, creado precisamente para reafirmar su condición de ser humano, con uso y goce de derechos y no para ser tratado como una cosa.

Como afirma Cabanellas, suponiendo que esta tésis fuera exacta "la obligación sería de dar un trabajo y no de hacer". (104)

Por otra lado, aunque se tratara de bienes muebles estos son manejados por seres humanos, es decir, que existen trabajadores para el manejo de las máquinas a las cuales no se les dá prestaciones, y a un trabajador sí.

Aquí algunas diferencias que planteamos apoyados en nuestro Código Civil :

- 1.- La renta del bien, puede consistir en dinero o en algún equivalente siendo cierto y determinado.

(104) G. Cabanellas, Op.Cit., Pág. 83

Así lo determina el artículo 2399.

En el contrato de trabajo en cambio, el salario siempre será en dinero y además, deberá ser remunerador, "y cualquier otra cantidad o prestación que se le entregue al trabajador por su trabajo". según disposición del artículo 84- de la L. F. T.,

- 2.- Sólo se arriendan los bienes que puedan --- usarse sin consumirse y esto se debe a que al concluir el arrendamiento el arrendador devolverá el bien tal como lo recibió. Y - por último, el arrendatario defenderá como poseedor de la cosa dada en arrendamiento.

Las afirmaciones anteriores, corresponden a los artículos 2400, 2419, y 2442, respectivamente y en ellas notamos una clara diferencia con el contrato de trabajo, --- pues en primer lugar, el objeto sobre el cual recae el arrendamiento son bienes de uso no consumibles, en tanto que en el contrato de trabajo, su objeto recae en la prestación -- de un servicio personal subordinado.

Por otra parte, en el contrato de trabajo, no existen tales devoluciones, puesto que por un servicio se está dando a cambio un salario y el patron no podría devolver al -- trabajador ni su fuerza de trabajo, ni los objetos creados por este, pues como señala De la Cueva, la energía se consume.

Por último, el arrendatario se convierte en poseedor

del bien arrendado, y en el contrato de trabajo, el patrono tiene la posesión de sus trabajadores, dado que como ya mencionamos, el trabajador puede renunciar al empleo en el momento que el quiera. Como ya advierte Lotmar, la prestación del arrendador es patrimonial y en el contrato de trabajo es una fuerza personal. (105)

Y definitivamente no podría ser así ya que la energía de trabajo no está en el patrimonio de las personas. (106)

El trabajo no puede ser objeto de tenencia pues resulta materialmente imposible ya que este consiste en esfuerzos materiales por realizarse, no realizados. (107)

c) COMPRAVENTA

Después de haber analizado el arrendamiento, no resulta difícil derivar la confusión que existe en la teoría -- que asimila al contrato de trabajo con la compraventa, pues esta, al igual que el arrendamiento, recae sobre bienes. -- Basta observar la disposición que hace al respecto nuestro Código Civil en su artículo 2448:

"Habrà compraventa cuando uno de los contratantes se obliga a transferir la propiedad de una cosa o de un dere-

(105) Nestor De Buen, Op. Cit., Pág. 519

(106) De la Cueva, Op. Cit., Pág. 448

(107) G. Cabanellas, Op. Cit., Pág. 87

cho y al otro a su vez se obliga a pagar por ellos un precio cierto y en dinero".

Si bien podría haber confusión en lo que respecta a la "transmisión de un derecho". Sin embargo, esta confusión sería mal fundada, puesto que si bien el trabajo es un derecho de la persona, el derecho a que se refiere el citado artículo, es al derecho patrimonial y como ya hemos visto, la energía de trabajo no entra en el patrimonio de las personas.

La teoría a la que hacemos mención, surge de los economistas clásicos como Adam Smith, Malthus y David Ricardo, pues aseguraban que el salario se equiparaba al precio de una mercancía. (108)

El trabajo no es una mercancía puesto que no es una cosa y por otra parte, ya mencionamos como se integra el salario y observamos que no coincide con el concepto de precio, pues este, es la cantidad que el comprador paga al vendedor por la cosa y además debe ser cierta y en dinero.

Francesco Carnelutti también afirmó que el contrato de trabajo era una compraventa, pues lo comparaba con el contrato de suministro de energía eléctrica

(108) G. Cabanellas, Op. Cit., Pág. 89

Hemos visto que el contrato de suministro de energía eléctrica, aún cuando se encuentre reglamentado pertenece a los contratos innominados; es decir, que ni siquiera el contrato de compraventa pertenecería según la comparación que hace Carnelutti.

Sin embargo, Carnelutti reiteraba que era compraventa porque asimilaba la energía humana en el contrato de trabajo con la energía eléctrica pues señalaba que no debe confundirse la energía con su fuente "lo que le queda al trabajador es la fuente de su energía, es decir, su cuerpo mismo la energía sin embargo, sale de él y no vuelve".

Carnelutti sale de la lógica jurídica al plantear que este contrato no puede ubicarse en el área civil, ya que en el contrato de trabajo "la prestación es energía humana y en el contrato civil, cualquiera otra clase de energía: - de donde resulta que, estando el hombre más cerca del hombre que de las cosas, su energía debe ser considerada por el derecho en plano distinto". (109)

No puede ser o darse esta hipótesis. Sin embargo, sí pertenece a un plano distinto puesto que el derecho del trabajo pertenece al derecho social y precisamente por esto, - el Estado protege a la clase trabajadora.

En segundo lugar, precisamente porque el hombre está-

más cerca del hombre que de las cosas y porque es distinto a ellas se creo el contrato de trabajo.

Carnelutti no ubicó bien la idea de esta teoría, --- puesto que ya había sido expuesta por el autor Bureau, --- quien formulaba que "como todas las demás cosas, el trabajo es susceptible de venta y compra.. puede definirse como un contrato por el cual, una persona llamada patrono, compra a otra empleado u obrero, mediante un precio determinado, el esfuerzo intelectual o muscular necesario para el cumplimiento de una tarea precisa y claramente determinada" (110)

En el resultado del análisis de esta definición, --- ocurre lo mismo que en el análisis del arrendamiento puesto que el trabajo no es una cosa y por tanto no se compra, ni se le fija precio.

Por otro lado, en esta definición como en la definición de Carnelutti, no se mencionan los elementos esenciales del contrato de trabajo como son servicio personal, - subordinación y salario, y resulta lógico puesto que hablan de compraventa y no de contrato de trabajo.

d) SOCIEDAD

El contrato de sociedad se caracteriza por ser una --

(110) G' Cabanellas, Op. Cit., Pág. 89

agrupación de finalidad económica ya que los socios; es decir, los contratantes aportan bienes o industria pero si esa finalidad económica fuera lucrativa ya no sería civil civil sino mercantil pues llevaría a cabo una actividad comercial.

"La sociedad civil es una corporación privada, dotada de personalidad jurídica, que se constituye por contrato celebrado entre dos o más personas, para la realización de un fin común, lícito, posible y preponderantemente económico mediante la aportación de bienes o industria o de ambos siempre y cuando no lleve a cabo una especulación comercial, ni adopte forma mercantil". (111)

La afirmación de que un contrato de trabajo es un contrato de sociedad, viene a ser una confusión que se suscita porque el trabajador y patron aportan lo esencial para que se constituya una sociedad, así, el patron aporta su iniciativa, el conocimiento de una clientela, y por supuesto, su capital. En tanto que el trabajador, aportará su fuerza, su habilidad profesional, trabajo e industria. (112)

Villey sostiene que "el contrato de trabajo es la sociedad que tiene por objeto la producción de la riqueza y -

(111) Rojina Villegas, Op. Cit., Pág. 279

(112) Nestor De Buen, Op. Cit., Pág. 520

en la que el socio empresario abona al socio trabajador una suma, pagaderos en época determinada, a cambio del abandono por el trabajador del producto de su trabajo". (113)

Para nosotros, el contrato de trabajo no puede ser -- una sociedad civil ya que esta es una persona moral, reconocida como tal por el Código Civil en la fracción III, de su artículo 25 con los atributos, derechos y obligaciones -- que el propio ordenamiento establece; por cuanto hace a los atributos estos son los siguientes : capital, patrimonio, -- denominación o razón social, domicilio y nacionalidad. Su -- principal objeto es la realización de un fin común entre -- los socios, de carácter preponderantemente económico pero -- que, no constituya una especulación comercial.

Mientras que el contrato de trabajo, tiene por objeto la prestación de un servicio personal subordinado mediante el pago de un salario.

Lo anterior debe entenderse sin perjuicio de que un -- socio pueda a su vez ser trabajador de la sociedad, cuando presta a esta un trabajo personal subordinado mediante el -- pago de un salario.

De la Cueva señala tres puntos de diferencia entre -- el contrato de sociedad y el contrato de trabajo a saber --

1.- " Constituye solamente una explicación económica del fenómeno de la producción.

2.- 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.

3.- El contrato de trabajo supone una relación de --- acreedor a deudor entre el patrón y los trabajadores, mientras que en el contrato de sociedad, las relaciones existen entre la sociedad y cada uno de los socios." (114)

Nosotros añadiríamos una cuarta diferencia :

4.- El objeto en el contrato de trabajo es diferente al de contrato de sociedad ya que como clases sociales los patrones y los trabajadores no pueden tener los mismos fines.

Finalmente y como una crítica a la legislación civil-vigente, se resalta el hecho de lo ocioso que resulta en -- dicho ordenamiento la existencia del artículo 2605 que a -- la letra dice :

"El servicio doméstico, el servicio por jornal, el -- servicio a precio alzado en el que el operario sólo pone -- su trabajo y el contrato de aprendizaje, se regirán por la ley reglamentaria que debe expedir el Congreso de la Unión, de acuerdo con lo ordenado en el párrafo primero del artículo 123 de la Constitución Federal.

Mientras que esa ley no se expida, se observarán las disposiciones contenidas en los capítulos I, II, V, y parte relativa del III, del título XIII, del libro tercero del Código Civil para el Distrito Federal, que comenzó a estar en vigor el 1° de junio de 1884, en lo que no contradigan las bases fijadas en el citado artículo 123 constitucional y lo dispuesto en los artículos 4 y 5 del mismo Código fundamental".

Como vemos, en este artículo es evidente que los legisladores adolecieron del interés que debe tenerse en --- cuestión de la actualización de normas jurídicas que nos - rigen, el derecho es dinámico y sin embargo, observamos -- que hace 54 años entró en vigor la primera Ley Federal del Trabajo, y a la fecha todavía aparece la citada disposi-
ción como si fuera aplicable.

C O N C L U S I O N E S

1.- El contrato de trabajo se reglamentó en la legislación mexicana al surgimiento de tendencias sociales, en las que el Estado adopta una postura proteccionista de la clase trabajadora, de tal suerte que lo incluyó en la Ley Federal del Trabajo.

2.- La doctrina en el ámbito laboral, apoyó la teoría contractual, la cual se vió combatida por la teoría relacionista, expuesta por Wolfgang Silbert, quien pretendía una relación contractual consistente en la incorporación del trabajador a la empresa, y tal relación debía ser contemplada por la ley.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 20, concibe ambas teorías, pues relación de trabajo y contrato de trabajo generan los mismos efectos.

3.- Algunos autores de tendencia adversa, negaron la existencia del contrato de trabajo por carecer de los elementos clásicos de un contrato. Los autores que apoyaron al contrato de trabajo se basaron en que éste no forma parte del derecho patrimonial, sino del derecho social, del cual, emanan los elementos que particularizan al contrato de trabajo.

4.- El trabajo siempre ha existido en la humanidad como fenómeno social y por ello, en el Derecho Romano se legisló sobre el fenómeno del trabajo, al cual le atribuyó efectos de un contrato y consideraba al trabajador como una cosa.

5.- El contrato de trabajo es bilateral, oneroso, conmutativo, consensual, principal de tracto sucesivo - y típico. Se clasifica entre las obligaciones de hacer.

La Ley Federal del Trabajo, pertenece al tipo de leyes prohibitivas y se restringe a las personas en sus actos de voluntad si éstos son dañosos al orden social.

6.- Existe autonomía de la voluntad en el contrato de trabajo, puesto que el acuerdo que se establece entre las partes se hace de manera lisa y llana, por lo cual, el afirmar que no existe autonomía de la voluntad por la intervención del Estado, sería como afirmar que es la ley quien crea un vicio en la voluntad de las partes, lo cual es falso, pues la intención de la ley no es viciar la voluntad, sino equilibrar a las partes con firiéndoles derechos y obligaciones para que ambas partes lo acaten y de no ser así, sancionarlos.

7- La Ley Federal del Trabajo restringe a las personas en sus actos de voluntad, siempre y cuando éstas sean dañosas al orden social o afecten al interés colectivo, pues como señalábamos, pertenece al tipo de leyes prohibitivas, las cuales intervienen sancionando al infractor. Sin embargo, en un contrato de tracto sucesivo, la nulidad no opera, pues las prestaciones que se hacen las partes, se hacen paulatinamente.

8.- Los elementos particulares del contrato de -- trabajo son:

a) El carácter personal de la obligación puesto - que quien desempeñará las labores será la persona misma que se obligó a realizar el servicio.

b) El pago de un salario; el cual, es la remuneración justa que dará al trabajador quien recibió el trabajo o servicio.

c) La subordinación; es el elemento característico en los contratos de trabajo, pues el trabajador, se encuentra bajo las órdenes de su patrón.

9.- El contrato de trabajo fué equiparado con -- contratos de orden patrimonial por excelencia como son, el contrato de compraventa y arrendamiento.

También se le equiparó a un contrato que tiene - por objeto la realización de actos jurídicos de otra - persona y que es conocido como mandato.

Por último, se le equiparó al contrato de sociedad en el cual, las partes persiguen los mismos fines, además de pertenecer a los contratos de apropiación y aprovechamiento de riqueza.

10.- El contrato de trabajo no es de orden patrimonial, ni su objeto es la realización de actos jurídicos de quien contrata, ni tampoco es un contrato en el que participe una agrupación con fines comunes. Es un contrato de naturaleza jurídico-social, en el que se - lleva a cabo el fenómeno de la producción, su objeto - es la prestación de un servicio personal subordinado y los contratantes que en él participan tienen fines distintos.

11.- El contrato de trabajo no puede pertenecer - al derecho civil porque los sujetos en los contratos - civiles no se subordinan.

12.- El contrato de trabajo fué un contrato regu-
lado por el derecho privado, por lo que no es ajeno a
los elementos que poseen los contratos de derecho ci-
vil, sin embargo, el contrato de trabajo posee elemen-
tos propios lo cual, hace que se distinga de los demás
y de esta distinción, surge su autonomía.

B I B L I O G R A F I A

I Obras de Doctrina

- 1.- Bejarano Sánchez Manuel
" Obligaciones Civiles"
3a. Edición, Edit. Harla, Méx. 1983
- 2.- Bermúdez Cisneros Miguel
" Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo"
2a. Edición, Edit. Cárdenas.
- 3.- Bialostoski Sara y Bravo González Agustín
" Compendio de Derecho Romano"
4a. Edición, Edit. Pax-México, Méx. 1971
- 4.- Borja Soriano Manuel
" Teoría General de las Obligaciones"
3a. Edición, Edit. Porrúa, Méx. 1939
- 5.- Briseño Ruíz Alberto
" Derecho Individual del Trabajo"
Unica edición, Edit. Harla, Méx. 1985
6. Cabanellas Guillermo
" Contrato de Trabajo" , Vol. I.
Unica edición, Edit. Bibliográfica Omeba

- 7.- Cabanellas Guillermo
" El Derecho del Trabajo y sus Contratos "
Unica edición, Edit. Mundo Atlántico, B. A.
1945
- 8.- Caldera Rafael
" Derecho del Trabajo "
2a. Edición, Edit. De Palma
- 9.- Camacho Henrrriquez Guillermo
" Derecho del Trabajo " T. I
Unica Edición Edit. Temus, Bogotá De 1961
- 10.- Castorena José Jesús
" Manual de Derecho Obrero "
6a. Edición, México 1984
- 11.- Cavazos Flores Baltasar
" Ley Federal del Trabajo Tematizada "
2a. Edición, Edit. Trillas, México 1977
- 12.- Dávalos Jose
" Derecho del Trabajo " T. I
1a. Edición, Edit. Porrúa, Méx. 1985
- 13.- De Buen L. Nestor
" Derecho del Trabajo " T. I
1a. Edición, Edit. Porrúa, Méx. 1985

- 14.--De Buen L. Nestor
" Derecho del Trabajo", T. II
5a. Edición, Edit. Porrúa, Méx. 1984
- 15.- De la Cueva Mario
" Derecho Mexicano del Trabajo" T. I
3a. Edición, Edit. Porrúa
- 16.- De la Cueva Mario
" El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo"
2a. Edición, Edit. Porrúa, Méx. 1964
- 17.- De Litala Luigi
" El Contrato de Trabajo"
Traducida por Santiago Sentis Melendo.
2a. Edición, Edit. Plus Ultra, B.A. 1947
- 18.- De Grijalba Alfonso R.
" El Contrato de Trabajo"
2a. Edición, Edit. Bibliográfica Omeba
- 19.- Gómez Orlando, Gottschalk Elson y Bermudez
Miguel
" Curso de Derecho del Trabajo" T. I
7a. Edición, Edit. Cárdenas, Méx. 1979
- 20.- Guerrero Euquerio
" Manual de Derecho del Trabajo"
13a. Edición, Edit. Porrúa, Méx. 1983

- 21.- Gutiérrez y González Ernesto
"Derecho de las Obligaciones"
5a. Edición, Edit. Cajica, Méx. 1974
- 22.- Kaskel Walter
"Derecho del Trabajo"
Traducida por Ernesto Krotoschin
5a. Edición, Edit. De Palma, B. A. 1961
- 23.- Krotoschin Ernesto
"Historia de las Instituciones de Derecho
del Trabajo"
2a. Edición, Edit. De Palma, B. A. 1968
- 24.- Krotoschin Ernesto
"Manual de Derecho del Trabajo"
5a. Edición, Edit. De Palma, B. A. 1965
- 25.- Rojina Villegas Rafael
"Compendio de Derecho Civil", T. IV
3a. Edición, Edit. Porrúa, Méx. 1968
- 26.- Trueba Urbina Alberto
"Nuevo Derecho del Trabajo"
4a. Edición, Edit. Porrúa, Méx. 1972

II Legislación

- 1.- Código Civil para el Distrito Federal
Edit. Porrúa, 40a. Edición, Méx. 1980

- 2.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
Edit. Porrúa, 70a. Edición, Méx. 1982
- 3.- Ley Federal del Trabajo
Comentada por el Lic. Alberto Trueba Urbina
Edit. Porrúa, 42a. Edición, Méx. 1980

III Otras Fuentes

- 1.- "Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual"
T. II, Cabanellas Guillermo y Alcalá Zamora L.
14a. Edición, Edit. Heliasa.
- 2.- Enciclopedia Jurídica Omeba T. IV
Edit. Bibliográfica
- 3.- Montenegro Baca José
Naturaleza Jurídica del Contrato de Trabajo
Trabajo publicado en la Revista de la Universidad Nacional de Trujillo, Perú, Agosto de 1974
- 4.- Publicación Conmemorativa del Cincuentenario de la Primera Ley Federal del Trabajo, elaborada en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.