

20/391



Universidad Nacional Autónoma de México

FACULTAD DE DERECHO

LA SUBORDINACION JURIDICA COMO ELEMENTO
DETERMINANTE DE LA RELACION LABORAL.

T E S I S

Que para obtener el título de
LICENCIADO EN DERECHO

presenta

RAFAEL ROMERO TOLEDO

MEXICO, D. F.

1982



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

" LA SUBORDINACION JURIDICA COMO ELEMENTO DETERMINANTE DE LA RELACION LABORAL "

INTRODUCCION .

Pág.

CAPITULO I

TEORIA GENERAL DEL DERECHO DEL TRABAJO

A. - Esencia	1
B. - Fines	3
C. - Naturaleza	5
D. - Caracteres	9
D. 1). - Nota de la Irrenunciabilidad	10
D. 2). - Imperatividad	10
D. 3). - Su Expansión	10
Fuentes del Derecho del Trabajo	11
Fuentes Formales	12
a) La Constitución	13
b) Ley Federal del Trabajo	15
De las Normas Implícitas:	
Los Principios Generales del Derecho.	15
La Jurisprudencia	17
La Costumbre	18
La Equidad	19
La Analogía	21
Fuentes Materiales	21
Interpretación	22

CAPITULO II

DE LOS HECHOS Y ACTOS JURIDICOS QUE PRODUCEN CONSECUENCIAS EN DERECHO DEL TRABAJO

	Pág.
Nota preliminar	28
Criterios de clasificación de los acontecimientos que tienen relevancia jurídica	30
Escuela Francesa	30
Escuela Alemana	31
A). - Hecho Jurídico	34
B). - Acto Jurídico	34
C). - Acto Jurídico Laboral	34
a). - Consentimiento	38
b). - Objeto	38
c). - Presupuestos de Validez	39
1) Capacidad	40
2) Libre Albedrío	40
3) Licitud en el objeto	41
4) Forma	42
d) Requisitos de Eficacia	42

CAPITULO III

TEORIA DE LA RELACION DE TRABAJO

Nota preliminar	47
A). - Antecedentes de la Teoría de la Relación de Trabajo.	47
Crítica personal a las tesis contractualistas	51

	Pág.
B). - Teoría de la Relación de Trabajo en el Derecho México	52
C). - Formación de la Relación de Trabajo	54
D). - Elementos de la Relación Laboral	56
D.1). - Definiciones de trabajador	57
D.2). - Patrón	58
D.3). - Conceptos de trabajo.	60
D.4). - El Salario	61
E). - La presunción Laboral	62

CAPITULO IV
LA SUBORDINACION JURIDICA COMO ELEMENTO
DETERMINANTE DE LA RELACION LABORAL

Nota preliminar	64
Concepto	64
Derecho Comparado	66
Caracteres	66
Modalidades	68
Naturaleza Jurídica de la Subordinación	73
a). - De los que sostienen que es de carácter - económico	74
b). - De los que le atribuyen naturaleza técnica	74
c). - De los que sostienen que es de naturaleza ju- rídica	75
La Ley de 1931 y su interpretación por la Jurisprudencia y la Doctrina	76

	Pág.
Exposición de Motivos en la Ley de 1970 y el uso del término "subordinación"	78
Del artículo 20 de la Ley	80

CAPITULO V

DIVERSAS FORMAS DE PRESTACION DE SERVICIOS CUYA NATURALEZA JURIDICA CAMBIA AL INTERVENIR LA SUBORDINACION

Planteamiento del problema	81
A). - De la Prestación de Servicios Profesionales	82
A.1). - Antecedentes	82
A.2). - Código Civil de 1870	83
A.3). - Código Civil de 1874	83
A.4). - Código Civil de 1928	84
A.5). - Definición	84
A.6). - Forma en que operaría la subordinación y – sus consecuencias	85
B). - Del Contrato de Obra a Precio Alzado	86
Definición	86
B.1). - Derecho Comparado	87
B.2). - Naturaleza Jurídica	88
B.3). - Criterio personal	89

	Pág.
Del Comisionista	89
.1). - Forma en que operaría la subordinación y – sus consecuencias	90
.2). - Tesis jurisprudenciales	91
Del Intermediario	93
CONCLUSIONES.	97
BIBLIOGRAFIA	100

INTRODUCCION

El problema de la subordinación jurídica, ha dado origen a una enconada controversia, que ha propiciado la formación de dos corrientes: la relacionista y la contractualista.

La primera, a la cual me adhiero, de ahí el título del presente trabajo es la que correctamente ha adoptado nuestro estatuto laboral, acorde con el espíritu del que está imbuido de proteger el trabajo y no un "acuerdo de voluntades", así la teoría relacionista se hace consistir en que basta la prestación de un servicio personal subordinado, a cambio de un salario para que se actualice la procedencia de la aplicación de las normas laborales.

Debe aclarar, que en un amplio campo de la judicatura universal, se inclina por esta tendencia, baste mencionar a nuestro país, Francia, Italia, Argentina, Ecuador, Etc.

Por otra parte, los que sostienen la tesis contractualista, consideran como instrumento rector de la relación de trabajo, precisamente al contrato, en consecuencia opinan que la autonomía de la voluntad de las partes es el elemento que debe regir, el nacimiento, la vida y la

iración de la relación de trabajo; situación que a nuestro juicio -
o debe aplicarse, toda vez que como ya lo externé, en nuestro Códig
o Laboral, prestado un servicio subordinado a cambio de un salario,
rocede la aplicación de las normas laborales aún en contra de la vo
ntad del patrón; de igual manera, sin el consentimiento del traba
dor, toda vez que el derecho del trabajo es irrenunciable e impera
vo.

En el desarrollo del presente trabajo, me permito tomar en conside
ración las corrientes de referencia, haciendo un bosquejo de los -
puntos más importantes que las conforman.

De igual forma, hice un análisis de los fundamentos y esencia de -
la subordinación jurídica: la manera en que opera cuando se presta
un servicio personal subordinado y las consecuencias que se gene
ran al prestarse con tal carácter.

CAPITULO I
TEORIA GENERAL DEL DERECHO DEL TRABAJO

.- ESENCIA.

Si por esencia entendemos aquello por lo que un ser es lo que es, o permanente e invariable,¹ la esencia en el Derecho del Trabajo es el hombre que trabaja; de esta forma el derecho Laboral justifica su existencia, su profundización y su evolución en aquellos que sólo cuentan con su energía de trabajo como único patrimonio.

Por ello el objetivo de nuestra disciplina jurídica es la conservación y la elevación del nivel de vida, de salud; lucha porque todo aquel que trabaja se le respete su dignidad humana y además logre alcanzar una existencia digna que le permita el desarrollo físico, mental y espiritual que en lo individual se proponga.

En estas circunstancias, ninguna medida que se adopte será excesiva si se encamina hacia aquellos que ejercen la profesión universal, esto es, el trabajo, y logre vivir digna y decorosamente.

1 Real Academia Española: Diccionario de la Lengua Española. 17a. Edición. Madrid, 1947. Pág. 582.

no, porque a cada uno se le de trato humano y fundamental-
que preste sus servicios en condiciones en las que no peli- -
vida, su salud, su integridad y que pueda disfrutar de los be-
s de la civilización.

albores, el Derecho del Trabajo se ocupó del presente del tra-
; considerado individualmente, de ahí que se dictaran medi-
reducción de jornadas, de prevención de riesgos, de procura-
e un ingreso mínimo, etc. ; en la actualidad se sigue observan-
trabajador, sólo que integrado a una familia, por lo que se con-
importante su presente, pero más aún, su futuro. De ahí el
o a la estabilidad en el empleo, que trae como consecuencia
lación, y en sí, todas las normas que conforman lo concer-
a la seguridad social, cuyo objetivo es proteger al trabajador
años de vejez o de infortunio.

la suerte el Derecho del Trabajo y la seguridad social en los -
s del presente siglo se encontraban integrados; de conformi-
lo dispuesto por el artículo 123 Constitucional; la seguridad -
después de la Segunda Guerra Mundial se ha extendido por
ndo, absorbiendo áreas que antes se encontraban reguladas -
l Derecho Laboral; de ahí que en el futuro el Derecho del Trabajo

rá desplazado por la seguridad social, ya que no solamente se
ocurrirá proteger la vida, la salud y el bienestar general, sino
se tendrá como imperativo la realización de la fórmula de la jus-
ticia planteada por Marx, "a cada quién según sus aptitudes, a
cada quién según sus necesidades".²

En mi opinión, en cuanto a esta postrera enunciación, el Dere-
cho Social se constituye por el conjunto de garantías para los tra-
ajadores. Sobre esta base coincido con Alberto Trueba Urbina, -
cuando expresa que: "Todo Derecho Social Positivo por su propia
naturaleza es un mínimo de garantías sociales para el proletaria-
do; tal es la esencia de todas las leyes cuya finalidad es la digni-
ficación, la protección, la reivindicación de los explotados en el
campo de la producción económica y en cualquier actividad laboral."³

B. - FINES.

Si entendemos que el fin es el objetivo a que tiende una acción -
u operación, la meta del Derecho del Trabajo es procurar a los -

2 Cfr. Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del -
Trabajo. Edit. Porrúa, México, 1979. Tomo II. Pág. 49.

3 Nuevo Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa, México, 1977. -
Pág. 118.

trabajadores un mínimo de beneficios que les permitan vivir decorosamente, asomarse a la cultura, y de manera especial superar el nivel de vida meramente animal; de ahí la importancia de que perciban salarios remunerados y laboren jornadas reducidas.

Sobre esta base considero que el fin supremo del Derecho Laboral es proteger al hombre que trabaja, procurarle los mínimos de bienestar que le permitan su desarrollo físico, mental y espiritual que se proponga, que de lograrse, el Estado estaría cumpliendo realmente con uno de sus fines, quizá el más importante, que es el de crear los medios necesarios para que los gobernados se perfeccionen.

Es de destacarse que el Derecho del Trabajo es armonizador de los intereses que intervienen en cada unidad de producción, específicamente del trabajo y el capital, por otra parte es conveniente mencionar que en la doctrina existen divergencias en cuanto a los principales fines del Derecho del Trabajo, ya que es una disciplina que resulta de causas diferentes y en la que se conjugan diversos factores materiales, económicos, jurídicos, y en la que también convergen principios de orden político e ideológico que han creado antagonismos que se han polarizado.

Empero, la mayoría de los autores se dividen en cuanto a las principales finalidades del Derecho Laboral, en dos tendencias: de una parte los que consideran que la finalidad es proteger al trabajo y a los trabajadores, y por otra, los que sostienen que el fin primordial es la normatividad.

En lo personal considero que el fin del Derecho del Trabajo es la protección de los trabajadores en virtud de que el Derecho - como fenómeno social compuesto por un conjunto de normas, mismas que se elaboran con el ánimo de que regulen determinadas situaciones, en este caso para proteger intereses de la clase trabajadora.

C. - NATURALEZA.

Sobre el particular, al igual que en lo concerniente a los fines del Derecho del Trabajo no se han unificado los criterios, pero la mayoría de los tratadistas, podríamos agruparlos en tres ramas: 1. - Los que lo ubican dentro del Derecho Público; 2. - Aquellos que sostienen que es parte del Derecho Privado; 3. - Los que consideran que debe integrarse a un "tertium genus".

De acuerdo a lo anterior, observamos que quienes lo ubican dentro de la primera categoría, como J. Jesús Castorena, Gallard y Folch, fundan su dicho en que si un deber es impuesto por nosotros mismos es Derecho Privado, pero a contrario sensu, si ese deber proviene no de nuestro ánimo, sino de un mandato de autoridad, como es el caso del Derecho Laboral, entonces es Derecho Público.

Pérez Leñero, Almosny y Lazcano, sostienen que el Derecho del Trabajo es parte del Derecho Privado, ya que gira alrededor del contrato que lleva su nombre, el cual es de índole privada, toda vez que es ésta la característica de los intereses que regula.

Gustavo Radbruch, Ernesto Krotchin y Castan Tobeñas, opinan que la naturaleza del Derecho Obrero, forma parte de un "tertium genus", toda vez que socava a lo que se puede incluir dentro de la competencia del Derecho Público o Privado, entre Derecho Civil y Administrativo, entre contrato y ley, por lo que se penetra en un nuevo campo jurídico, enteramente nuevo: en el Derecho Social, que se subdivide en Derecho Económico y el Derecho del Trabajo.

Por nuestra parte consideramos que el Derecho Laboral forma parte de un "tertium genus", ya que ciertamente supera la clásica división

rtita del Derecho Público y Privado, que Ulpiano definiera "Ius -
licum est quod ad statum rei Romanae spectat; privatum quod ad
iulorum utilitatem " (el Derecho Público es aquél que se refiere a
epública; el Privado aquél que se refiere a los particulares), toda
que el Derecho del Trabajo no puede considerarse como una rama
lusiva del Derecho Público, ya que su origen no fue un acto gra- -
so de un gobierno, sino fue producto de una decisión jurídica-polí-
fundamental, motivada por la explotación de los trabajadores de -
eran objeto, en virtud de que se les obligaba laborar jornadas inhú-
nas en centros en los que peligraba su existencia, de ahí que el De-
ho Laboral tenga como objetivo natural proteger la vida, la salud y la
egridad de los trabajadores.

nuestro país se elevaron tales objetivos al rango de norma constitu-
nal, porque esa fue la decisión adoptada por el Constituyente de 1917,
e dió el carácter de primera Constitución Social del Siglo XX.

base a lo anterior, no es válida la posición de aquéllos tratadistas -
e ubican al Derecho del Trabajo como parte del Derecho Privado, por
erar el contrato que lleva su nombre, y más aún por considerar que
ta figura jurídica es la base de esta disciplina; de tal suerte que es -
ara la inexactitud en la que incurren, si ponderamos que no es - -

piamente un contrato desde el punto de vista civil y menos aún las prestaciones que suponen regula, por las siguientes consideraciones:

La relación laboral adolece del carácter contractual desde el punto de vista civil precisamente porque no operan los elementos esenciales de este instrumento jurídico, menos aún lo que constituye su fundamento y razón, es decir, el principio de la autonomía de voluntad de las partes.

En los términos del artículo 20 de la Ley, se contempla la posibilidad de la formación de la relación jurídica de carácter laboral de forma diferente a la que se puede pactar, en base al contrato, ya que el espíritu de que está imbuído dicho ordenamiento legal, es la teoría relacionista, que establece: prestado un servicio personal subordinado se presume la existencia de la relación laboral, no importando el acto o la causa de su origen.

Por otra parte, en el contrato las partes establecen las condiciones en que desean obligarse, de acuerdo a su libre voluntad, generándose para los contratantes derechos y obligaciones; esto no sucede así en el Derecho del Trabajo, toda vez que si se pactan jornadas -

uperiores, o bien salarios inferiores a los mínimos establecidos,
la Ley de la materia prescribe la nulidad de éstos.

En este orden de ideas, no puede válidamente considerarse a la naturaleza del Derecho del Trabajo dentro de la clasificación bipartita del Derecho Público o Privado, ya que no regula el intercambio de prestaciones patrimoniales, sino que protege la vida, la salud y la integridad humana, de ahí su esencia proteccionista que emana del artículo 123 Constitucional.

D. - CARACTERES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

El Diccionario de la Lengua Española, establece que el carácter, significa, señala o marca que se imprime, pinta o esculpe.⁴

En razón de lo anterior, los signos distintivos del Derecho del Trabajo son su irrenunciabilidad, imperatividad, así como un derecho inconcluso, que se elevó a rango constitucional para fijar los beneficios mínimos del trabajo frente al capital.

4 Opus cit., pág. 422.

1). - La nota de la irrenunciabilidad implica que los trabajadores pueden abstenerse de exigir el pago de las prestaciones devengadas, según lo ordena el artículo 33 de la Ley, "es nula la renuncia que los trabajadores hagan, de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé."

2). - El Derecho Laboral es imperativo, esto es que el cumplimiento de sus disposiciones, está garantizado por el Estado, por tanto puede hacerse cumplir aún por medio de la fuerza pública, de modo que su eficacia no depende del arbitrio de las partes.

3). - Es un Derecho en expansión o inconcluso, en virtud de que en los inicios del Derecho del Trabajo, se ocupó solamente de los obreros, según se desprende del discurso del constituyente Macías, en el proyecto de elaboración del artículo 123 Constitucional, empero fue la Comisión que presidía Francisco J. Múgica, la que no aceptó la limitación que se hacía y amplió la protección laboral a "los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y de una manera general a todo contrato de trabajo."

De esta postrera enunciación se desprende que es un derecho en

insión, ya que la enumeración anterior es ejemplificativa y no
tativa.

le destacarse que el Derecho del Trabajo, es un derecho clasis-
atendiendo a la nota de la irrenunciabilidad de que está investi-
de esta manera, todos los trabajadores deben exigir sus presta-
nes devengadas a fin de no traicionar la clase a la que pertenecen.

FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

lérmino fuente constituye una metáfora acertada, ya que desde -
punto de vista semántico deriva del latín fons fontis, que alude
manantial de agua que brota de la tierra.

Entonces aplicado al presente tema, averiguar las fuentes del
derecho del Trabajo, implica conocer el lugar, sus condiciones y
racterísticas, que en el fondo de la sociedad prevalecían y que -
an brotado de la superficie del derecho.

La doctrina válida para el derecho en general, distingue las fuen-
as reales y las fuentes formales dentro de estas últimas se encuen-
a la ley, la costumbre, la jurisprudencia, la doctrina y los - -

ncipios generales del derecho.

entes Formales. - La primera fuente formal que tenemos es la
; su fundamentación está contenida en el artículo 17 que orde
: "a falta de disposición expresa en la Constitución, en esta - -
y o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el -
título 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que
gulen casos semejantes, los principios generales que deriven -
: dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, -
s principios generales de justicia social que derivan del artículo
23 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

s conveniente aclarar que aún cuando este precepto establece u -
rdena jerarquías de las normas del trabajo, en rigor es inexacto,
da vez que en el Derecho del Trabajo rige el principio de que se
ebe aplicar la norma más favorable al trabajador, independiente-
mente de su jerarquía.

Por ello, y desde luego respetando el orden anteriormente enun-
ciado, en la aplicación del Derecho debe estarse al orden estable-
cido por el artículo 17 del Código Laboral, de ahí que tiene priori-
dad las normas del derecho escrito, independientemente de su -

uía y en el caso de que existan lagunas de la ley, se debe de -
ar mediante la analogía, los principios generales del dere--
n la forma y términos que establece el artículo 14 Constitucio-
os principios de justicia social inmersos en el artículo 123 de
ro Código Político; la jurisprudencia en cuanto a su función -
pretadora e integradora; la costumbre y la equidad.

adelante presento un somero análisis, apegado al orden estable
por el artículo 17, de las normas expresas o de derecho escrito
eben de ser observadas.

Constitución. Es el ordenamiento normativo creado por una -
ción política, que sirve de fundamento y motor de la vida de --
ueblos. Consagra los mínimos de bienestar de los trabajadores,
hí que ninguna relación laboral pueda celebrarse en condiciones
riores a las prestaciones que establece el artículo 123 Constitu-
al y demás normas laborales.

stro Código Político creado el 5 de febrero de 1917, tiene la ca-
erística de ser el primero del siglo XX, en el que se contienen
echos sociales, a saber el Derecho del Trabajo y el Derecho --
ario, que motivó que el Congreso Constituyente que se había -

nado con el ánimo de reformar la Constitución de 1857, al crear derechos anteriores, en realidad crearon una nueva Constitución.

Se observan, que además del artículo 123 ya citado, tienen relación con el Derecho del Trabajo los siguientes preceptos:

1) Artículo 5o. Constitucional, consagra el derecho a dedicarse a profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode a cada uno, siendo lícito.

2) Artículo 32, establece el derecho de preferencia para los mexicanos, en igualdad de circunstancias respecto de los extranjeros para el desempeño de empleos, cargos o comisiones del Gobierno, en caso de no ser indispensable la calidad de ciudadano y que exija la nacionalidad mexicana por nacimiento para determinadas profesiones y actividades.

3) Artículo 73, fracción X, que concede al Congreso de la Unión la facultad exclusiva para expedir leyes del trabajo, reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución.

Ley Federal del Trabajo. - Dentro de nuestro sistema jurídico es el ordenamiento normativo del artículo 123 Constitución— Se encuentra vigente desde 1970, rige el apartado "A" del precepto que reglamenta y de conformidad con lo dispuesto en el propio artículo 1o., que es de observancia general en toda la República.

Las Normas Implícitas:

LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO

La mayoría de los códigos modernos, establecen que en aquellos casos en que no es posible resolver una situación jurídica conforme a las reglas analógicas debe recurrirse a los principios generales del derecho.

En nuestra estructura jurídica, tanto el artículo 14 Constitución como el artículo 19 del Código Civil, hacen de los principios del derecho, el último recurso que el juzgador puede utilizar para resolver las situaciones o controversias que se le plantean.

Es sumamente difícil determinar que debe entenderse por principios generales del derecho. Para algunos autores los principios generales son los del Derecho Romano; otros sostienen que se trata por los universalmente admitidos por la ciencia, y autores como el Vechio, los identifican con los del Derecho natural.

lo personal coincide con el póstrero autor mencionado, en relación a la forma de concebir los principios generales del derecho, - el sentido de que dichos principios no deben estar en contradicción con los preceptos que conforma ésta, ya que expresamente indica "La naturaleza del sistema jurídico, el cual debe constituir un todo único y homogéneo, un verdadero organizador lógico, capaz de suministrar una norma segura no ambigua y menos aún, contradictoria, para toda posible relación de convivencia. La congruencia intrínseca de las diversas partes que componen el sistema, debe resultar demostrada y confirmada en cada momento, confrontando las normas particulares entre sí, y también con los principios generales que con ellos se relacionan, sólo de este modo podrá el jurista adueñarse del espíritu interno del sistema y proceder de acuerdo con él en las aplicaciones particulares, evitando los errores a que fácilmente lo traduciría aislada de ésta o aquella norma".⁵

Por otra parte, enfocando el presente caso a la auténtica fuente del orden jerárquico y considerando que ésta descansa en el principio

5 Eduardo García Maynes. - Introducción al Estudio del Derecho. Edit. Porrúa. México, 1958. Pág. 372.

ualdad jurídica, en mi opinión los principios generales del dere-
son los principios de la democracia, que alguna vez definió -
ham Lincoln, como el poder del pueblo, por el pueblo y para el -
lo mismo.

LA JURISPRUDENCIA

El término jurisprudencia, contiene dos significados: por una parte
equivale a ciencia del derecho y por la otra se utiliza para designar
un conjunto de principios y doctrinas creadas por los jueces.

En el Derecho Romano, entendían por jurisprudencia al conoci-
miento de la técnica jurídica, aunada a la habilidad para su aplica-
ción que debía hacerse en forma prudente y cautelosa. En el siglo
I el ideal romano de jurisprudencia fue tergiversado, según el
adagio *Fiat Justitia, Pereat Mundus* (que se haga justicia aunque -
destruya el mundo), por virtud de que los romanos consideraban -
que el *Jus Prudens* aplicaría el derecho racionalmente, precisa-
mente para que no pereat mundus.

Ahora bien, en nuestro sistema jurídico, la jurisprudencia es fuente
del derecho en su función de interpretación, y no así como acto -

reador normativo; de ahí que la ley otorgue a las tesis expuestas en las resoluciones de ciertas autoridades judiciales, carácter obligatorio para otras de inferior jerarquía.

Así entonces, la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, obliga a la propia Corte y a los Tribunales inferiores en aquellos casos en que se encuadren en las hipótesis referidas por los artículos 192 a 195 bis de la Ley Reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Constitución General de la República.

Es importante destacar que el artículo 192 de la Ley de Amparo ordena que la jurisprudencia establecida por la Suprema Corte - "... sólo podrá referirse a la Constitución y demás Leyes Federales". Al propio tiempo, es importante destacar que éstas se establecen cuando existen cinco resoluciones en el mismo sentido y sin ninguna en contrario.

LA COSTUMBRE

"Es un uso importante en la colectividad y considerada por ésta - jurídicamente obligatorio, es el derecho nacido consuetudinariamente".⁶

⁶ Du Pasquier. Introducción á la Théorie générale et á philosophie du Droit. Cit. Eduardo García Maynes. Opus cit. pág. 16

Desde el Derecho Romano se consideraba que para que la costumbre viera validez, debería de integrarse por dos elementos: subjetivo y objetivo, expresados a través de la fórmula "Inveterata Consuetudo et opinio juris necessitatis", en donde el primero de estos elementos se hace consistir en la idea de que determinada práctica debería considerarse obligatoria, consecuentemente practicarse y el segundo el que debe realizarse prolongadamente.

En el Derecho del Trabajo, la costumbre no tiene el alcance general que puede tener en otras ramas del derecho, sino que se reduce al ámbito de la empresa en que se ha producido, de ahí que se le considere como fuente formal supletoria, porque en opinión de la Comisión Redactora del Código Laboral de 1970, considero importante dejarla para el caso de que pudiera aplicarse.

LA EQUIDAD

El término equidad procede del latín *aequitas* -que contiene la idea de justicia y rectitud- así *latu sensu* significa moderación -aquello que se adapta a las circunstancias - .

Ahora bien, se ha sostenido que la equidad es la aplicación de la justicia al caso concreto -según Aristóteles "Lo equitativo, en -

acto, siendo mejor que cierta justicia, es justo y por otra parte mejor que lo justo, no porque sea de otro género. Por tanto - justo y lo equitativo son lo mismo; y siendo ambos buenos es, en todo, superior lo equitativo... lo que produce la dificultad es que lo equitativo es verdad justa, pero no según la ley, sino que en el enderezamiento de lo legal... en consecuencia, cuando la ley hablase en general y sucediera algo en una circunstancia fuera de lo general se producirá rectamente corrigiendo la omisión entre aquella parte en que el legislador faltó y erró por haber hablado en términos absolutos, porque si el legislador mismo estuviera ahí presente, así lo habría declarado de haberlo sabido, así lo habría legislado".⁷

De lo expuesto por el filósofo de Estagirita se deduce que equidad es un instrumento de aquéllos a quienes compete la aplicación de la ley, ya que por la generalidad de éstas requiere de una adaptación que las acerque a las condiciones particulares del caso concreto al cual se avoca o se analiza, por tal virtud se hace consistir en una facultad para crear nuevas normas.

7 Etica Nicomaquea. UNAM. México 1954, pág. 130. C.fr. - Nestor de Buen Lozano. Derecho del Trabajo. T-I. Edit. - Porrúa. México, 1977. Pág. 421.

LA ANALOGIA

fundamenta en el viejo principio de derecho, que reza donde
iste la misma razón debe aplicarse la misma disposición.

anterior implica, que cuando alguna situación fáctica no pre-
sta en la ley presenta en el fondo los mismos caracteres que -
ro hecho previsto en determinado precepto, entonces lo lógico
que se aplique al caso no previsto la disposición normativa -
e se refiere a un caso semejante.

n estas circunstancias la analogía, es uno de los medios de in-
gración jurídica, que consiste en la realización de una doble
peración: inducir de una regla específica su principio inspira-
or, deducir consecuencias no contempladas.

FUENTES MATERIALES

as fuentes materiales son los hechos, circunstancias o fenó-
menos sociales que constituyen la esencia de la norma jurídica,
su nacimiento, su aparición en la plataforma jurídica.

erdo a lo anterior el Derecho Positivo Laboral, ha tenido en en las circunstancias de explotación inícuca de los -dores, por ello se ha legislado con el objeto de proteger la salud, la integridad y por otra parte, otorgar los me-cesarios de modo que el hombre que trabaja cumpla con ligaciones que como jefe de familia adquiere, de tal suer-todas estas necesidades económicas, sociales, psicológi-an constituído la sustancia de las fuentes formales.

veniente observar que las fuentes substanciales, tam--e hacen sentir en todo acto creador del Derecho, en el materializan las resoluciones de la clase laboral, V.gr. convenios de la OIT, las sentencias colectivas, contra-y, etc.

INTERPRETACION

erpretación -Latu Sensu- significa captar o conocer el aje de alguna expresión científica, artística, escultural, ica, que contenga imbibita una idea o un concepto.

ta suerte, la interpretación puede ser reconocitiva - -

(filológica, histórica), reproductiva o representativa (gramatical, musical, etc.), pero también se efectúa la interpretación normativa.⁸

La interpretación reconocitiva o reproductiva se limita a conocer el signo o mensaje que se manifiesta, de ahí su campo de aplicación en la pintura, escritura, etc., empero la interpretación jurídica debe trascender las normas, es decir, el juzgador no debe conformarse con el conocimiento literal de los preceptos de derecho que se analizan, sino que debe comprender el espíritu de éstas para aplicarlas al caso concreto.

Ahora bien, en relación al problema de la interpretación jurídica, han existido diversas corrientes o escuelas que han considerado el problema de la interpretación desde ángulos distintos, de ahí que se registren como más importantes los siguientes:

8 Betti, Emilio. Teoría General de la Interpretazione. T. I Milán, 1955. Pág. 343. - Cita Ignacio Galindo Garfias. - Derecho Civil. Edit. Porrúa. México, 1973. Pág. 171.

Escuela de la Exégesis. - Se originó a principios del siglo XIX, teniendo como base la labor de codificación que se efectuó, constituyendo el primer esfuerzo por sistematizar la interpretación de la ley; sostenían que en el Código Napoleónico se encontraba todo el Derecho Civil, por ello quien tiene como función de aplicación del derecho, debe identificar el pensamiento del legislador, como el recurso más idóneo para interpretar el precepto dudoso u obscuro, asimismo, recomendaban recurrir a los trabajos preparatorios o bien a los principios generales del derecho, pero si la ley era clara se estará a su interpretación literal.

Escuela Dogmática. - Los de esta corriente, cuyo exponente principal es Savigny -sostenían que la fuente de todo derecho es el espíritu del pueblo, por lo que la ley no debe ser considerada como un hecho, sino como una fórmula que evoluciona y transforma permanentemente- .

Consideran el sistema jurídico compuesto por normas relacionadas entre sí, que integran un todo, coherente y uniforme. - Para esta Escuela el derecho no se circunscribe a la ley sino a la realidad social que influyó en el ánimo del legislador para elaborar determinada norma jurídica.

Método Teleológico.- Postulan que el elemento principal que -
tomar en consideración el juzgador -es el interés jurídico
lado, ésto es el fin que persigue la norma jurídica, de modo
la interpretación de la norma se ha de orientar a proteger el
rés jurídico para el cual se ha elaborado.

Método de Saleilles.- Conocido también por el método de la -
lución histórica, sostenían que el método interpretativo debe
tir de la ley, que es el fundamento principal de todo sistema
ídico.

Armond Saleilles -sostuvo que lo que debe ponderar el intérpre
son los elementos externos de la ley, como la moral, la cos- -
mbre y así lograr que la ley no sea estática sino dinámica, con
me van cambiando las circunstancias.

Escuela de la Libre Interpretación Científica.- Consideraban -
; integrantes de esta corriente encabezadas por Francois Geny,
e la labor del juez se vería frustrada si se limitaba a aplicar -
ecánicamente el texto gramatical de un precepto, si no tuviere
posibilidad de analizar los elementos extrínsecos de la norma,
ra sí conocer el fin que el legislador persiguió al dictar la ley

o Legis) y las características sociales que determinaron el -
epto (ocassio legis).

onciben que la interpretación gramatical e interpretación ló-
sean diferentes, sino que sostienen que se complementan,
ue la interpretación gramatical debe ser simultáneamente -
a.

a interpretación coincide con los elementos extrínsecos del -
o de la norma (ratio y Ocassio Legis) el legislador debe apli- -
a sin duda alguna.

y distinguió la labor interpretativa de la integración, así ex-
só que en los casos de obscuridad o insuficiencia de la ley, -
unción del intérprete es la de integrar la norma jurídica.

virtud de que la ley no es un fenómeno psicológico sino pri-
rdialmente social, es necesario conocer las circunstancias -
e determinaron su elaboración, de manera que es importante
ocer el ambiente moral, político y social que el precepto se
rige a satisfacer. A esta situación se le conoce como Ratio -
gis.

Es importante conocer el ambiente social y jurídico del momento de su elaboración, es decir la *Ocassio Legis*.

Es importante destacar que en materia laboral en la revisión de los códigos, que para tal efecto se han elaborado - existe el principio *INDUBIO PRO OPERARIO*, esto es, que se aplicará la norma más favorable a los trabajadores.

Encontramos que el Código de Guatemala, del 10. de mayo - 1961, en su artículo 17 establece que: "Para los efectos de interpretar el presente Código, su Reglamento y demás Leyes del trabajo, prevalecerá la norma más favorable al trabajador; entendiéndose por tal, aquella que considerada en su totalidad le otorgue mayores beneficios".

En el mismo sentido, el Código del Trabajo Colombiano, en su artículo 21, establece el principio de que en caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes del trabajo, prevalecerá la más favorable al trabajador.

CAPITULO II

DE LOS HECHOS Y ACTOS JURIDICOS QUE PRODUCEN CONSECUENCIAS EN DERECHO DEL TRABAJO

a preliminar. - Considerando las características propias que este nuestro estatuto laboral, en el que uno de los grandes rasgos consistió, precisamente, en no considerar la naturaleza del vínculo que une al trabajador y al patrón, desde el punto de vista contractual, sino como una relación jurídica laboral, en la que no se protege la voluntad de las partes, sino el trabajo mismo, ha influenciado para que a la fecha no se tenga noticia de la existencia de una teoría del acto jurídico laboral mexicano.

Por embargo, se advierten algunos preceptos en los que aparece la sanción de nulidad para ciertos actos; expresamente se señalan en la fracción XXVII del inciso a) del artículo 123 constitucional. Dicho precepto establece lo siguiente: "Serán nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque estén expresen en el contrato: a) . - Las que estipulan una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del

a) - Las que fijen un salario que no sea remunerador a lo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; c). - Las que establezcan un plazo mayor de una semana para la percepción del salario; d). - Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, escuela, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando se trate de empleados en esos establecimientos; e). - Las que impliquen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados; f). - Las que permitan retener el salario en concepto de multa; g). - Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra; y h). - Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores".

En el artículo 50. del Código Laboral se recogen estas mismas disposiciones, agregando además las siguientes:

a). - Trabajo para niños menores de 14 años; b). - Jornada mayor de la permitida por la ley; c). - Horas extraordinarias de --

ajo para los menores de 16 años; d). - Un salario inferior al
imo; e). - Un salario menor que el que se paga a otro traba-
r de la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual
encia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por --
sideración de edad, sexo o nacionalidad; y, f). - Trabajo noc-
o industrial, o en establecimientos comerciales después de
22:00 horas para los menores de 16 años. "

ra bien, y con el propósito de regir los casos expresos que -
ciona la ley, o bien que así deben considerarse, mas adelan_
resento una síntesis de las principales corrientes que exis-
en relación a los actos jurídicos que, desde luego, se rela-
tan con el Derecho del Trabajo por formar parte de la Teoría
leral del Derecho.

CRITERIOS DE CLASIFICACION DE LOS ACONTE- CIMIENTOS QUE TIENEN RELEVANCIA JURIDICA.

uela Francesa. - Según Colín y Capitant,⁹ los hechos --
ídicos en general se dividen en dos categorías: hechos jurídi_
en sentido estricto y actos jurídicos. Los primeros son --

Demófilo De Buen. Curso Elemental del Derecho Civil, t. I
Edit. Jaris. Madrid, 1922, págs. 149 y ss.

dependientes de la voluntad del hombre y consisten en acontecimientos naturales o accidentales que entrañan consecuencias jurídicas, V.gr. "el nacimiento y la muerte", esto es, no interviene la intención de hacer producir efectos jurídicos y a los cuales, sin embargo la ley atribuye estas consecuencias.

Los actos jurídicos "son los actos voluntariamente realizados por el hombre, con la intención de engendrar, de modificar o extinguir derechos, V.gr. los contratos".

El principio que domina en los actos jurídicos de acuerdo a la teoría tradicional, es el dogma de la autonomía de la voluntad de las partes. Así los actos jurídicos, pueden ser hechos y actos jurídicos, los hechos constituyen la base del supuesto normativo y se les define a aquéllos que por sí o junto con otros, determinan un efecto jurídico.

Escuela Alemana. - Los expositores de esta corriente sostuvieron que los hechos jurídicos son de una variedad extraordinaria. Los más importantes son los actos humanos que se componen de hechos de la vida o del espíritu y de los hechos externos,

gr. "el nacimiento y la muerte".¹⁰

Los actos jurídicos son exteriorizaciones de la voluntad humana que pueden ser positivos o negativos, que se definen como la realización querida o al menos previsible de un resultado exterior; en el mismo expresamos que los actos jurídicos de Derecho Privado, se pueden subdividir en: "declaraciones de voluntad", "actos contrarios a derecho" o "actos jurídicos lícitos".

En las declaraciones de voluntad se les denomina actos negociales o negocios jurídicos, mismos que se definen como exteriorizaciones de la voluntad de los particulares dirigidos a un efecto jurídico. Hacen la observación de la importancia de las declaraciones de la voluntad, reside en que el hombre forma por sí mismo y mediante ellos sus relaciones jurídicas dentro de los límites trazados por el ordenamiento jurídico.

10 Enneccerus - Kipp - Wolff. Derecho Civil, Parte General. Volumen Segundo. Con notas de Derecho Español, por -- José Alguer y Blas Pérez González. Edit. Bosh- Barcelona, 1935. Págs. 5 y ss.

Los actos de derecho o actos humanos lícitos producen los efectos jurídicos no se determinan por el contenido de la voluntad, sino directamente y con carácter forzoso que ordena la ley.

Distinguen en actos semejantes a los negocios y actos reales. --
Los primeros se derivan de un acontecimiento del espíritu, a saber de una voluntad o representación, el efecto se produce "ex re et non ex voluntate" resultando aplicables las reglas sobre nulidad, nulidad, representación, vicios del consentimiento, nulidades,

Por otra parte los actos reales sólo necesitan que se lleve a cabo un resultado de hecho y no perteneciente a la esfera del derecho, pero que de cualquier forma produce consecuencias jurídicas, V.gr. los requerimientos.

Los actos contrarios al derecho son casi siempre culposos y de los que deriva, ex lege, la consecuencia desventajosa para el autor, dividiéndose en: a). - Delitos; b). - Infracciones de obligaciones personales, o de otras pretensiones; y c). - Caducidades.

En las anteriores formas de concebir los acontecimientos -- que el derecho les atribuye consecuencias, podemos otorgar -- las siguientes definiciones:

- Hecho Jurídico. - Es la conducta humana que produce - -
consecuencias jurídicas, sin la necesidad de que concurra una
causalidad. Se puede tipificar en esta figura en materia laboral, -
prohibición de trabajo de los menores de 14 años, accidentes de tra-
bajo y faltas diversas.

- Acto Jurídico. - Se define como manifestación de la volun-
tad dirigida a la producción de efectos materiales y a lo que la -
atribuye a consecuencias jurídicas.

Podemos citar los siguientes actos jurídicos: la sustitución de
trabajadores, responsabilidad patronal solidaria, posesión de dere-
chos laborales, despido de trabajadores, rescisión de contrato
relación laboral, abandono de trabajo, huelga, paro patro- -
nal, etc.

- El Acto Jurídico Laboral. - Si se analiza desde el punto de
vista constitucional en donde se considera al contrato como ne-
cesario jurídico típico, desde luego, esto adolece de deficiencias -
para considerar todos los actos jurídicos laborales desde este -
aspecto, toda vez que en la relación que une al trabajador con
el patrón, no opera el principio de la autonomía de la voluntad

las partes, y el estatuto laboral se puede aplicar aún en contra de la voluntad del mismo patrón.

De conformidad a lo dispuesto por el artículo 16 de la Ley de 1931, la doctrina tenía que analizar el nacimiento de la vida y extinción de los actos jurídicos laborales en base al Derecho Civil, es decir, tomando como fundamento la teoría de los vicios del consentimiento que operan en el Derecho Civil. Al efectuarse las reformas a la Ley de 1970, se plasmó la tesis reaccionista, que se hace consistir en que: Basta la prestación de un servicio personal subordinado, a cambio de un salario para que se actualice la procedencia de las normas laborales.

En consecuencia, la teoría de las nulidades del Derecho Civil, no puede aplicarse en el Derecho del Trabajo, por lo que la validez de éstos debe ser analizada con base a las propias reglas del Código Laboral.

De esta suerte la relación laboral, no puede válidamente considerarse de naturaleza contractual, en el sentido tradicional de este instrumento jurídico, ya que en la formación de la relación laboral, no operan los principios fundamentales que reconoce la

ina civilista que integran el contrato: el de la autonomía - voluntad, ni el de igualdad entre las partes. El primero de , en razón de que la aplicación del Derecho del Trabajo es rativo e irrenunciable, así lo dispone el artículo 33 de la - e la materia; en esta virtud en el Derecho del Trabajo es - erante la voluntad de los patrones y trabajadores, en lo con_ iente a la aplicación de las leyes laborales.

igual manera, considero que no opera el principio de igual- te las partes, ya que en la relación de trabajo las posicio— en que se encontrarían "los contratantes" sería muy dife- e, toda vez que en esta relación enfrenta, el pobre y el ri- el débil y el poderoso; el primero presta sus servicios para r subsistir, mientras que el segundo para acrecentar su - eza.

otra parte, y esta es una razón más que en mi opinión - - stituye un elemento definitivo, que debe ser considerado - la doctrina para efectos del análisis correspondiente del ac_ urídico laboral con la concepción eminentemente relacionis_ no contractual, tal razón, es que si se atienden a las fuen- obligacionales en las relaciones obrero-patronal, vemos que

is son de índole imperativo y no contractual, ya que para la prestación de servicios, la ley ordena el cumplimiento de requisitos y condiciones que se deben de satisfacer, de modo que la voluntad de los empleados y empleadores se sustituye por las disposiciones legales, no protegiendo la voluntad de las partes, si- que el empleador tiene que cumplir los mínimos establecidos en los estatutos laborales, de esta manera, no se protege el acuerdo de voluntades sino al trabajo mismo.

Por otra parte, debe tomarse en cuenta que el contrato sólo opera eventualmente en materia laboral y esto es específicamente cuando se celebra el contrato colectivo de trabajo.

Por lo tanto es conveniente analizar los elementos que integran el contrato de trabajo, cuya celebración beneficia a la clase patronal, más que a los trabajadores, ya que corresponderá al patrón probar lo relativo a antigüedad y condiciones de trabajo, asimismo la ley establece que la falta de este instrumento jurídico es imputable al patrón.

En este orden de ideas, los elementos que conforman el contrato de trabajo analizado desde el punto de vista civilista son - -

nciales, lo cual implica que sin ellos no puede existir el acto jurídico, a saber el consentimiento y el objeto, que en mi opinión materia laboral no opera y aún cuando falten éstos en el acto jurídico laboral, en base a la tesis relacionista nace y produce todas las consecuencias jurídicas.

- El consentimiento. - La palabra consentimiento -proviene del latín consentire, de cum, con y sentire - sentir, que implica compartir un sentimiento o parecer, condecender con algo.

Reitero mi opinión de que no es un elemento esencial, en virtud de que como ya lo he expresado, el Derecho del Trabajo se aplica -in in contra de la voluntad de los patrones y de los trabajadores, tanto por las características ya también enunciadas de la imperatividad y la irrenunciabilidad de los estatutos laborales.

. - El objeto. - Al igual que el consentimiento, no es un elemento esencial, toda vez que si se pacta la prestación de un servicio y o se especifica el servicio que se prestará, la relación laboral permanecerá vigente, ya que el artículo 27 de la Ley establece: El trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que se haga compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición, y que

del mismo género de las que formen el objeto de la empresa
establecimiento.

- Presupuestos de validez. - En la doctrina general del dere-
cho se hacen consistir en los requisitos que se deben satisfacer
para que el acto jurídico produzca todos sus efectos.

Las disposiciones que se conservan relativas a este tema, son -
razón de que si coinciden con el principio de que las relacio-
nes entre los hombres deben ser rectas y honestas.

En el caso de dolo del trabajador o del patrón, existen dos pre-
ceptos que presentan la posibilidad de rescindir la relación labo-
ral, a saber los artículos 49 fracción I y 51 fracción I, respecto
de los cuales considero que la ley congruente con su posición -
debió haber aceptado para los casos de nulidad ya enunciados, -
pero debe destacarse que la ley no contiene ninguna disposi-
ción relativa a proteger la autonomía de la voluntad de las partes.

En hora bien, para aquellos casos en que la relación jurídica se -
regula en base a un contrato, los presupuestos de validez de és-
tos serían:

1. - CAPACIDAD

1. - LIBRE ALBEDRIO

1. - LICITUD EN EL OBJETO

1. - FORMA

1. - LA CAPACIDAD. - Se define como la aptitud de ser titular de derechos y obligaciones, dicha capacidad se desdobra en dos partes fundamentales: de goce y de ejercicio. Respecto de la de ejercicio el artículo 123 Constitucional, Apartado "A" en su fracción III, prohíbe la utilización en el Derecho de Trabajo de los menores de 14 años, empero sólo lo hace con el ánimo de proteger a aquéllos que de hecho sí celebran relaciones laborales.

El artículo 29, establece otra forma de incapacidad de goce, que prohíbe la utilización de menores de 18 años, para la prestación de un servicio fuera de la República, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y en general trabajadores especializados. La capacidad de ejercicio laboral se alcanza a los 16 años.

2). - EL LIBRE ALBEDRIO. - Esto es que la voluntad debe estar exenta de vicios. En nuestra disciplina se considera un número

ucido de disposiciones y al decir de Mario de la Cueva, por-
que "es compatible, con los principios de honestidad y buena
que deben regir las relaciones de los hombres".¹¹ De mane-
que si la relación laboral no se celebra y desarrolla en base a
principios anteriormente enunciados, procede la aplicación
os artículos 47 fracción I y 51 fracción I, ya que en este ca-
existiría el dolo del trabajador, consecuentemente se actuali-
la procedencia de la rescisión del vínculo jurídico formado,
a vez que como se ha manifestado no opera la nulidad de la
ación laboral en el sentido civilista.

- DE LA LICITUD EN EL OBJETO. - La licitud en el objeto o ma-
ria de la relación laboral, implica que, con base en la facultad
ntenida en el artículo 4o. de nuestro Código Político, que re-
: "... a nadie se podrá impedir que se dedique a la profesión,
ustria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito". -
hora bien, es lícito aquello que no va contra la ley o las bue-
as costumbres. Específicamente se consigna las ilicitudes ya
ñaladas en los artículos 5o., 133 y 135, relativos a prohibicio-
es dictadas para los trabajadores y patrones.

11 Opus cit. Pág. 212.

. - DE LA FORMA. - En la ley se eliminó la formalidad como presupuesto de validez de la relación laboral; expresa que probada la prestación de servicios se presume que es subordinada y en consecuencia se actualiza la procedencia del estatuto laboral en beneficio de los trabajadores, y será al patrón a quien compete demostrar las condiciones en que se prestaba el servicio.

La formalidad no es requisito exigido por la ley para la iniciación de la relación laboral, sino solamente se relaciona con la determinación de las condiciones de trabajo.

La postura la confirma el artículo 26 que ordena: "La falta de lo prescrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas del trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrono la falta de esa formalidad. "

1). - Requisitos de Eficacia.

Sobre este particular, debo aclarar que las modalidades que se pactan en la prestación del servicio, sólo tienen operancia en aquellos casos en que la prestación se efectuará bajo determinadas

ciones que previamente se convienen, ya que el trabajo se presta respetando los mínimos legales, de ahí que la voluntad de las partes se encuentre sumamente restringida y esta manera sea inoperante si se conviene en algo que se perjudice al trabajador en un nivel inferior al mínimo establecido por la ley.

En el ámbito civilista se reconoce como modalidades al plazo y a la condición, ahora bien, trasladadas al Derecho Laboral éstas podrían tener vigencia únicamente en aquellos casos en los que aún no se presta el servicio, y con el objeto de precisar su aplicación, que puede establecerse o condicionarse a alguna circunstancia, que más adelante analizaremos.

En este orden de ideas, tenemos que las modalidades de las obligaciones del acto jurídico laboral, ya enunciadas se logra que sus efectos se subordinen a determinadas circunstancias, que al presentarse, se logra que se produzca consecuencias jurídicas, o bien, que un acto deje de surtir efectos.

Las modalidades enunciadas se caracterizan por ser acontecimientos futuros, pero se diferencian en que el plazo es de -

realización cierta, así el Código Civil para el Distrito Federal - establece en el artículo 1953: "Es obligación a plazo, aquella - para cuyo cumplimiento se ha señalado un día cierto".

La condición es el acontecimiento futuro de realización incierta; al respecto el artículo 1938 dice: "La obligación es condicional cuando su existencia o su resolución dependen de un acontecimiento futuro e incierto.

En la teoría general de las obligaciones se distingue a las modalidades en suspensivas y resolutorias.

De esta manera, el artículo 1939 del Código Civil, contempla la condición suspensiva expresando que es el acontecimiento futuro de realización incierta, del cual dependen o se derivará a la circunstancia de que el acto jurídico produzca efectos, de ahí que no surtirá efecto alguno hasta en tanto no se haya cumplido con la condición, V.gr. si se establece que se necesitará - mano de obra en caso de que se adquiriera maquinaria.

Por otra parte, el artículo 1940 del Código Civil, expresa que: - "La condición es resolutoria cuando cumplida resuelve la obliga

ón, volviendo las cosas al estado que tenían, como si esa -
ligación no hubiera existido". Esto es, que de la realización
la condición depende que cesen los efectos del negocio, V. gr.
ando la permanencia del trabajador depende de que regrese o
o a su trabajo, en caso de que así se haya contratado, un tra-
ajador separado que hubiere demandado su reinstalación; otro
emplo sería la sustitución de un trabajador con licencia.

uede también pactarse, aún cuando la ley nada dice en los -
asos o condiciones, que se celebra un contrato a término sus-
ensivo, V. gr. que se establezca que a partir del primero de di-
iembre de 1982 se celebrará un contrato de trabajo.

De igual forma, es factible que se pacte un contrato de trabajo a
término resolutorio, como sería el caso que se pactara que en fe-
cha determinada se termine la relación laboral. Este es el ejem-
plo típico de los contratos de trabajo por tiempo determinado.

De lo expuesto se deduce que puede celebrarse un contrato de -
trabajo con las siguientes modalidades:

1. - A condición suspensiva.
2. - A condición resolutoria.

- A término suspensivo.
- A término resolutorio.

inalmente, debe tomarse muy en cuenta que la terminación de los contratos de trabajo sólo puede operar en razón del mismo trabajo y no porque así se convenga por las partes, dada la naturaleza de esta disciplina y en virtud de que sobre este particular se establecen condiciones específicas que se contienen en el artículo 37 de la Ley, además de lo señalado a lo largo de este tema, de que la voluntad de los contratantes se encuentra seriamente restringida y en los más de los casos es inoperante.

CAPITULO III

TEORIA DE LA RELACION DE TRABAJO

ota prelliminar. - El problema de la determinación de la relación de trabajo consiste en conocer si el vínculo jurídico que liga al patrón y al trabajador tiene su origen en el acuerdo de voluntades de éstos, o si basta para la aplicación del Derecho del Trabajo la incorporación del trabajador a la empresa.

Al respecto, se opone la llamada teoría contractualista a la teoría relacionista o también llamada de la incorporación. La primera de éstas, parte de la idea de que sin el contrato de trabajo no puede válidamente formarse la relación de trabajo; mientras que la segunda corriente dice que el enrolamiento del trabajador a la empresa implica la formación de la relación laboral y en consecuencia se actualiza la procedencia de la aplicación de las normas laborales.

A. - ANTECEDENTES DE LA TEORIA DE LA RELACION DE TRABAJO.
Dos han sido las ideas que de manera directa contribuyeron en la formación de la teoría de la relación del trabajo: la expuesta -

por el jurista francés George Scelle y la sostenida por Erich -- Molitor.

Señala de la Cueva, que Scelle en el año de 1922, expuso en su obra de Derecho Obrero la teoría de la dignidad humana: "Se - puede dar en arrendamiento una casa o un animal, pero no se puede alquilar un trabajador, porque se opone a la dignidad humana; y tampoco puede alquilarse una facultad del hombre, porque no se puede separar de la persona física".¹²

En la exposición de motivos del Código Civil Mexicano de 1870, desechando las disposiciones sobre arrendamiento de servicios del Código Civil Francés, proclamaron la libertad y la dignidad del trabajador como persona humana, al expresar: "Pero como sea cual fuere la esfera social, en la que el hombre se haya colocado no puede ser comparado con los seres irracionales y menos aún con las cosas inanimadas, parece un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios humanos".¹³

12 Opus cit. Pág. 183.

13 Exposición de motivos de los cuatro libros del Código Civil del Distrito Federal y Territorio de Baja California. Diciembre 1870. Cita Alberto Trueba Urbina. Opus cit., - pág. 268.

Es importante destacar que Scelle fue consciente de que primeramente debía extirparse la idea del contrato, por esta razón indicó que había de darse un cambio del subjetivismo contractualista que condiciona los derechos a la existencia de un acuerdo de voluntades, al mundo objetivo de los hechos reales que fundara los derechos del trabajo en su voluntad libre, rompiendo así, - con el criterio aplicado durante dos milenios del Derecho Civil, protegiendo al trabajo y no a un acuerdo de voluntades, finalmente apunta la tesis del acto condicional que en mi opinión es el alma de la teoría relacionista, al manifestar: "En el origen de la organización industrial de nuestros días, ya no se encuentra un contrato, sino un acto condicional, ya que por el simple hecho de que el trabajador entre a la empresa se aplica un estatuto objetivo integrado por las leyes y los contratos colectivos".¹⁴

La otra idea es la creada por Erich Molitor, que fue de los abandonados de la corriente laboral alemana, a precisar el momento en que se inicia la vigencia del Derecho del Trabajo, como un - estatuto imperativo que tiene como finalidad preservar la salud,

14 Mario de la Cueva. Opus cit. Pág. 183.

a vida y la dignidad del trabajador, así como asegurar condiciones decorosas para la prestación del trabajo, por lo que el Derecho del Trabajo no puede dejar de aplicarse. Para tal momento es necesario distinguir el contrato de la relación de trabajo. La aplicación del Derecho del Trabajo principia en el momento en que el trabajador ingresa a la empresa; lo cual implica que la iniciación del trabajo, es el elemento que actualiza la procedencia de la aplicación de las leyes laborales.

Es conveniente hacer la observación de que la Ley Federal del Trabajo comentada por el doctor Alberto Trueba Urbina en relación a su forma de concebir el artículo 20 del referido ordenamiento, dice que el iniciador de la teoría relacionista fue Sibert con el ánimo de combatir la tesis contractualista, expuso en el año de 1935 sus argumentos atacando la tesis tradicional, empero es inexacto, ya que como quedó asentado anteriormente, el iniciador de esta teoría fue Molitor, una década antes, esto es, en 1925.

Respetables juristas como el doctor Guillermo Cabanellas, han expresado que la teoría de la relación de trabajo y el contrato del mismo nombre se complementan, ya que la relación laboral es -

originada por un contrato que genera la prestación de servicios;¹⁵
de igual forma opina el doctor Alberto Trueba Urbina, sobre la vinculación que existe entre el contrato y la relación.

Crítica personal a las tesis contractualistas.

En mi concepto, el punto de vista que sostienen los autores antes mencionados es inconcluso e inexacto, ya que la razón de existir del Derecho del Trabajo no es vigilar el cumplimiento de la voluntad de las partes, al cual se avoca en forma eficaz el Derecho Civil, en su régimen denominado de las obligaciones y de los contratos; por lo que el interés que persiguen las normas laborales es proteger el trabajo mismo, aún en contra de la voluntad de los patrones y de los mismos trabajadores; sostengo que la tesis sustentada por los autores señalados es inconclusa, — porque si bien es cierto que la ley prevé la celebración de un contrato de trabajo en los términos del artículo 20 de la Ley, no es menos cierto que considera al contrato en un plano secundario, y al decir del propio Constituyente de 1917, como un "contrato evolucionado", que es evidente que en el fondo de tal - -

15 Introducción al Derecho Laboral. Edit. Omeba. Buenos Aires, 1960. Vol. I, págs. 466 y ss.

ción, fluye la idea de desvincular la relación laboral del -
trato civil, ya que no se niega que se concienta en la pres-
ción del servicio, empero el fin del Derecho del Trabajo es la
sección del trabajo mismo.

razón de todo lo anterior, considero que la idea que exponen
runca.

almente, es de destacarse que la lucha entre el contractua-
no del Derecho Civil y la teoría de la relación de trabajo, con
úa sin detenerse, siendo el fundamento de las tesis relacio-
tas las aspiraciones de la clase laboral, las que se están im-
niendo, de ahí que la Ley no proteja el simple acuerdo de vo-
rtades, sino el trabajo mismo, más aún, este es el espíritu
l que está imbuído la Ley de 1970 en vigor.

- TEORIA DE LA RELACION DE TRABAJO EN EL DERECHO MEXICANO.

En nuestro país, la teoría de la relación de trabajo, considera-
ésta como figura jurídica objetiva y autónoma, parte del he-
o sui generis de que nuestro Derecho del Trabajo nació como

una decisión política - jurídica fundamental de nuestro pueblo, separándose por completo del dos veces milenario Derecho Civil, teniendo como fin supremo y único el beneficio del hombre que únicamente cuenta con su energía de trabajo.

Por otra parte, la doctrina de la relación de trabajo, arrancó del Derecho Civil, el enorme campo de las relaciones humanas en el que observa leyes de excepción protectoras del trabajo -- que pasaban por alto la esencia contractual, que el principio de la autonomía de las partes, como fuente creadora de derechos y obligaciones en las relaciones entre los hombres; tesis que sería cambiada por la doctrina que atribuye consecuencias jurídicas aún en contra de la voluntad del patrón, al hecho simple de prestar un trabajo; con esta característica quedaba con--torneado un tertium genus, en la antigua clasificación del Derecho Público y Privado.

De esta manera, en nuestro país basta que el trabajador se incorpore o enrole en la empresa, prestando sus servicios para que sea protegido por el Código del Trabajo, prescindiéndose del acto o la causa que lo originó.

En estas circunstancias, en nuestro Derecho Laboral, opera la teoría de la relación de trabajo en la que no se protege el acuerdo de voluntades, sino al trabajo mismo, considerando implícita en esta locución, que se protege la salud, la vida y la dignidad humana. En consecuencia se concibió la relación de trabajo en los términos establecidos por el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, que a la letra dice: " 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".

C.- FORMACION DE LA RELACION DE TRABAJO.

El citado artículo 20 del estatuto laboral, dispone que la relación de trabajo puede nacer de un contrato, esto es, de un acuerdo de voluntades o bien de otro origen.

Lo anterior, genera la pregunta obligada de conocer las otras formas en que pueda darse una relación laboral que no sea originada por un contrato.

Considerando que el acto generador de la relación no puede ser analizado bajo normas de naturaleza contractualista, por la - -

zón de que es suficiente la prestación del servicio para que -
zca la relación de trabajo, y visto que las consecuencias no
rivan de un acuerdo de voluntades, sino del conjunto de nor
as laborales, vemos que en realidad quien directamente inter
ene en la formación de la relación laboral es la voluntad del -
abajador, ya que la del patrón es prácticamente nula, V. gr.
s casos de contratación colectiva y de la cláusula de exclusión
: ingreso que convierten a la voluntad del empresario en algo
arente que real.

abe destacar que la doctrina extranjera sostiene que determi-
adas relaciones jurídicas, como la que se forma entre el tra-
ajador y el patrón, tienden a liberarse de su origen contrac-
ual, tomando como fundamento el tipo de servicio que se pres-
a, adquiriendo un papel relevante la persona que va a prestar
icho servicio.

Coincido plenamente con Nestor de Buen, y por lo tanto hago -
niá la clasificación que elabora de las relaciones jurídicas labo-
rales de carácter extracontractual, excluyendo de éstas a los -
urócratas y al trabajo forzoso, resultado de una pena:

"1. - Las que resultan de la aplicación de la cláusula de exclusión de ingreso, respecto de los que siguen, anota de la Cueva la voluntad del patrón no interviene en la contratación. - 2. -Las que derivan de un contrato nulo. - 3. - Las que resulten de una situación de hecho, que dado el carácter irreversible de la relación laboral, genera la aplicación de pagar el servicio."¹⁶

D. - ELEMENTOS DE LA RELACION LABORAL.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, los señala como - - exactitud al expresar en su párrafo primero: " 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".

Atento al precepto referido detectamos los siguientes elementos: Trabajador, patrón, prestación de un trabajo subordinado, subordinación y salario.

16 Derecho del Trabajo. Tomo II. Edit. Porrúa. México, 1977.
Pág. 39

D.1) Definiciones de Trabajador:

El artículo 8o. de nuestro Código Laboral, dispone que:
"Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

Baltasar Cavazos Flores, opina que: "Trabajador es toda persona física que presta a un patrón un servicio de cualquier naturaleza, en virtud de una relación de trabajo".¹⁷

Ernesto Krotochin, por su parte afirma: "Es trabajador dependiente quien personalmente presta un trabajo a otro, llamado patrono, mediante una relación jurídica por lo cual el trabajador por su propia voluntad llega a depender de éste".¹⁸

17 Mater et Magistra y la Evolución del Derecho del Trabajo. Edit. Omeba. Buenos Aires, 1964. Pág. 73.

18 Instituciones del Derecho del Trabajo. Ediciones De Palma. Buenos Aires, 1967. Pág. 28.

Eugenio Pérez Botija, a su vez nos dice: "Trabajadores son las personas que legalmente y en virtud de un contrato de trabajo, presta a otras con carácter profesional, servicios a cambio de un salario".¹⁹

Resultado de las anteriores definiciones, considero que lo tipifica la figura del trabajador, son los siguientes - elementos:

La persona física que presta un servicio personalmente subordinado a los fines de la empresa;

La situación personal de subordinación respecto de otra, creada por la existencia de una relación de trabajo;

Recibir un salario, que según el artículo 82 de la Ley, es retribución que debe pagar el patrono al trabajador - por su trabajo.

D. 2) Patrón. - Pueden serlo tanto las personas físicas como morales y las que tengan la calidad que corresponde como - carga colectiva de los derechos de los trabajadores que -

19 Curso del Derecho del Trabajo. Edit. Bosh. Madrid, 1948. Pág. 37.

imperativamente les señala la Ley y demás disposiciones laborales, beneficios para la clase obrera.

Es pertinente mencionar, que para tener la calidad de patrón sólo es menester que se utilice el trabajo de otras personas, así al decir de Kaskel Dersh " Debe de considerarse empleador quien en el momento en que esta calidad llega a tener importancia, ocupa por lo menos un trabajador." ²⁰

Ernesto Krotochin, señala: "Patrón es la persona física o moral que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes y en cuyo interés o para cuyos fines éstos prestan servicios". ²¹

Por su parte, el artículo 10 de la Ley en su primer párrafo establece: "Patrón, es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

20 Kaskel-Dersch. Derecho del Trabajo. Edit. Roque De Palma. Buenos Aires, 1961. Pág. 29.

21 Opus cit. Pág. 34.

La Ley de 1931 definía al patrón como la persona física o moral que empleaba los servicios de otra, en virtud de un contrato de trabajo.

D.3) Conceptos de Trabajo.

Nota preliminar. - Es de destacarse que el trabajo considerado como actividad humana, es de enorme significación, toda vez que constituye uno de los más sagrados valores del hombre al dignificarlo, superarlo y al encontrar en aquél un medio de perfeccionamiento.

Debo mencionar también que el trabajo en su prístina expresión, es la profesión universal del hombre por el empleo natural de sus fuerzas, aptitudes y capacidades para así satisfacer sus necesidades.

Uno de los grandes triunfos de nuestro tiempo es el haber concebido al trabajo no mercancía, y como ya lo expresamos en el artículo 8o. se plasmó esta idea ya que se definió toda actividad humana, intelectual o material, sin importar el grado de preparación técnica requerida para cada oficio o profesión.

A mayor abundamiento, la ley enfatiza que el trabajo es un - derecho y deber social; que exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe prestarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y que permita al propio tiempo vivir con dignidad y decoro.

D.4) El salario. - El artículo 82 de la Ley establece que el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por virtud del contrato de trabajo.

Ahora bien, una vez mencionado el concepto legal sobre este importante punto, es imprescindible que incursionemos en las concepciones que ha tenido.

Desde hace milenios ha fijado la atención del legislador, así en el Código Hamurabi se reglamentaba el salario mínimo, - esto es, que desde hace decenas de siglos ha merecido la - - atención de legisladores, autoridades civiles y eclesiásticas, en razón de que constituye uno de los ejes de las relaciones obrero-patronales.

En la encíclica "Rerum Novarum" el Papa León XIII pugnó - por el establecimiento de un salario familiar de acuerdo al número de miembros de familia. Los trabajadores debían recibir un salario proporcional a los descendientes que dependían de aquél, en consecuencia a mayor número de familiares, mayor salario y a menor número de aquéllos, menor salario, esto es, que pugnó por una justicia conmutativa al proponer un salario familiar.

E. - LA PRESUNCION LABORAL.

Jurídicamente hablando el término presunción, implica que - partiendo de un hecho conocido se pueda inferir un desconocido; luego entonces, la figura jurídica en análisis sugiere que si se presta un servicio (hecho conocido), se presume una relación laboral, entre el dador y ésta y el que lo recibe.

La Ley de 1931, en su artículo 18 estableció la presunción laboral al expresar: "Se presume la existencia del contrato de trabajo, entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe. A falta de estipulación expresa de este contrato, la prestación de servicios se entenderá regida por esta ley y por las normas que le son supletorias".

El anterior precepto implicaba que el hecho de prestar un servicio personal, creaba una presunción *juris tantum*, en favor del trabajador, porque al probarse que había prestado un servicio personal, correspondía al empresario la carga de la prueba de la inexistencia del contrato de trabajo, o bien de otro distinto de éste.

El Código Laboral vigente al respecto señala que: "Se presume la existencia de la relación y del contrato de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe". Estableciendo de nuevo la presunción *juris tantum* en favor del trabajador y correspondiéndole al patrono probar que el vínculo jurídico formado no se tipifica con lo preceptuado por el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

CAPITULO IV

LA SUBORDINACION JURIDICA COMO ELEMENTO DETERMINANTE DE LA RELACION LABORAL

Nota preliminar. - La legislación, la jurisprudencia y la doctrina de la mayoría de los países del orbe, de forma unánime, coinciden en que el rasgo distintivo de la relación laboral es la subordinación, en lo que existen algunas diferencias, es en cuanto a la naturaleza jurídica del vínculo que los une, así nos encontramos con que algunos opinan que es de carácter jurídico, otros - de orden técnico y por último existe la corriente que sostiene que es de índole económica.

Concepto. - La palabra subordinación está formada por dos raíces latinas sub - bajo y ordinare - ordenar, que significa sometimiento o sujeción a un superior.

La subordinación o también conocida como status subjectionis, - desde luego es el elemento característico de la relación laboral - -la distingue de otros tipos de prestación de servicios, que más - adelante veremos, por lo que tal elemento distintivo se desdobra

en dos partes: una en la facultad jurídica del patrón o sus representantes para dictar instrucciones u órdenes que considere convenientes para la mejor realización de los fines de la empresa; y la otra, en la correlativa obligación jurídica del trabajador de acatar dichas indicaciones o instrucciones en el cumplimiento de su trabajo.

En la opinión de Ludovico Barassi, la subordinación consiste en la dependencia jerárquica y disciplinaria que vincula al trabajador a las órdenes del patrón.²²

Por su parte Eugenio Pérez Botija, considera al respecto que la dependencia significa que una persona está sometida a otra, no con carácter de sumisión, al capricho del empleador, sino que es una sumisión en función de las actividades de la empresa.²³

22 Cfr. Guillermo Cabanellas. Compendio de Derecho Laboral. T. I. Edit. Omeba. Buenos Aires, 1968. Pág. 367.

23 Opus cit. pág. 29

Derecho comparado. - Encontramos que la Ley Belga se refiere a la subordinación, entendiendo por tal a la autoridad, dirección y vigilancia del empresario; la Ley Española en su artículo 1o. utiliza la expresión "bajo la dependencia", punto de vista que también es sostenido por el Código Laboral Ecuatoriano.

En la Ley del Trabajo Argentina de 1946, se establece que el trabajador debe prestar sus servicios en relación directa de permanencia y subordinación jurídica. En mi opinión, correctamente definen a la subordinación como la facultad del empleador de dirigir y fiscalizar, y la correspondiente obligación del empleado de acatar las órdenes que se le den.

Por su parte el Código del Trabajo de Panamá, en su artículo 7o. entiende por subordinación a la obligación del trabajador de acatar las órdenes del patrón y de someterse a su dirección en todo lo que se refiera al trabajo.

Caracteres. - El status subietiones, en el pasado se consideraba como una situación depresiva de la personalidad humana, de modo que ha variado esta forma de sometimiento en aquellos lugares de la tierra en los que la civilización está menos desa-

rrollada, como sucede en los continentes africano y asiático, - en donde la subordinación se agudiza hasta el grado de convertirse en una sumisión que en algunos casos presenta matices vejatorios para la dignidad humana.

Encontramos como antecedentes la práctica de la patria potestad romana y el señoría de los amos sobre los siervos en el período medieval; actualmente es un medio de protección que se manifiesta desde dos ángulos: primeramente con el fin de amparar la personalidad humana y segundo, en su objetivo de tutelar o proteger a los trabajadores de la actividad económica de las sociedades.

Durand y Joussand, sostienen que la facultad o el derecho que el empleador tiene de ejercer su autoridad mediante instructivos u ordenes de servicio, como una manifestación unilateral de voluntad, permite al patrón utilizar la fuerza del trabajo del asalariado en la forma más conveniente a los fines de la empresa, con esto se otorga a la relación laboral su signo característico; toda vez que en otros contratos el acreedor fija solamente, de acuerdo con el deudor el objeto de la obligación, en tanto que en el trabajo el patrono adquiere el derecho de continua dirección

sobre las funciones que desempeña el trabajador, durante el tiempo de vigencia del contrato.²⁴

Por su parte, Ramírez Gronda, señala que la subordinación es el elemento mas importante del vínculo del trabajo, que permite distinguir a esta actividad de otras figuras jurídicas.²⁵

Finalmente es conveniente destacar que lo esencial de la subordinación se hace consistir en la potestad del patrón de dirigir la prestación laboral para obtener los mejores resultados, si se trata de una actividad intelectual.

Modalidades. - Las variantes con que se presenta la subordinación, están en función de la forma del trabajo que se está prestando, así tenemos que ésta se atenúa cuando se desempeñan trabajos de carácter intelectual y también se prestan con diferente intensidad, de acuerdo a la jerarquía del trabajador o

24 Traite de Droit du Travail, París, 1947. T. I. Pág. 430 - Cfr. Guillermo Cabanellas. Opus Cit. pág. 369.

25 El Contrato de Trabajo. Edit. De Palma. Buenos Aires, - 1945. Pág. 185.

empleado, de esta manera tratándose de empleados de confianza la subordinación les impone un mayor deber de fidelidad, a cambio de disminuir otras exigencias, como el estricto cumplimiento del horario.

Las circunstancias en que se desempeña el trabajo puede aumentar la subordinación a un grado próximo al de la disciplina castrense, como ocurre en el trabajo marítimo, ya que en alta mar el marinero debe al capitán del navío una subordinación de este tipo.

Comparto la opinión de Juan D. Pozzo, y por lo tanto hago mías las principales modalidades que presenta la subordinación:

"1. - Ante todo, la subordinación consiste en un poder de carácter jurídico del patrono sobre el empleado; 2. - Este poder se desarrolla entre hombres libres y se circunscribe a la actividad del empleado en la prestación laboral comprometida; fuera del campo de trabajo, el patrono carece de derechos para dirigir las demás actividades del empleado; 3. - El poder del patrono, como facultad jurídica, se refiere tan solo a dirigir la actividad laboral del empleado, a fiscalizar y hacerla cesar; 4. - La subordi-

nación ofrece distinta intensidad, según las clases de tareas desempañadas; indudablemente ha de ser menor cuando las actividades tengan mayor carácter técnico o de responsabilidad; 5. - La subordinación no desaparece por el hecho de que el empleado desempeñe tareas de colaboración o de confianza con el patrono o tenga alguna participación económica en la empresa, si sus funciones están sujetas a las instrucciones del empresario; -- 6. - La subordinación, no exige que el trabajo se preste bajo la vigilancia del patrono, de sus apoderados o delegados; 7. - La subordinación no implica distinciones entre trabajo material y -- trabajo intelectual, ni admite distinto tipo de empleado según - sea la índole de las actividades que ejercen; 8. - La subordina-- ción jurídica no se funda en la económica ni en la mayor o menor retribución que recibe el empleado; 9. - La subordinación - puede existir, aún en el caso de los que ejerzan profesiones liberales, si el profesional se somete parcial o totalmente a una relación de trabajo retribuida y en situación de dependencia, - aunque constituye el fundamento de la subordinación jurídica; 10. - El ejercicio de un mandato puede coexistir con un contrato de trabajo en un mismo empleado, sin que, por el hecho de regir el primero pierda el mandatario su calidad de empleado subordinado, si se llenan los requisitos de la subordinación; 11. - Fal-

tando la nota de subordinación en la relación laboral, quien presta su actividad a otro, mediante retribución, realiza un "trabajo autónomo".²⁶

Es conveniente destacar que las profesiones liberales, es decir, las de carácter intelectual, se diluye diluye la subordinación por la independencia técnica; pero en estos casos la manera en que se retribuye la prestación de servicios permite conocer si existe subordinación. De manera que si el profesional regula la percepción de sus honorarios, no existe subordinación; pero si a contrario sensu el patrono lo asigna, por asistencias o visitas con potestad para regir la prestación, entonces sí existe este elemento, lo cual implica que se ha formado la relación laboral.

También podemos detectar si existe subordinación cuando las tareas forman parte de la actividad de la empresa, si se cumplen en el local de éstas y además si se remuneran según el tiempo -

26 Cfr. Guillermo Cabanellas. Opus Cit. pág. 369.

trabajado, aunque en el recibo de pago correspondiente se exprese que es por otro concepto, V.gr. por tarea o por honorarios.

Por otra parte, se puede deducir que existe subordinación si el trabajador cumple jornadas continuas y de hecho exclusivas -- para un determinado patrón, aunque se tenga que distribuir productos en un vehículo del propio empleado.

De igual forma, existe subordinación en el caso de que un chofer de un vehículo de transporte colectivo, aunque maneje distintos vehículos de la empresa, si se encuentra sujeto a un horario y es susceptible de que se le apliquen medidas disciplinarias, pese a que se le otorgue otra categoría, V.gr. accionista o socio de la empresa.

Por otra parte, en el caso de que un chofer se asocie con -- otras personas para adquirir un vehículo que él mismo manejará, como ya lo expresé si se le sujeta a un horario y es susceptible de que se le apliquen correctivos por alguna irregularidad en el servicio, es evidente que existe subordinación, y en consecuencia se le deberá considerar como trabajador.

Por último, es importante hacer la observación de que en esos casos, aún cuando no haya sujeción en el horario, ni obligación de concurrir a las instalaciones de la empresa, si el trabajo que desarrolla es fiscalizado, existe también subordinación, con todas las consecuencias que genera la presencia de este rasgo distintivo.

Al contrario sensu, cuando existe igualdad en el trabajo y se reparten las ganancias, son elementos que deben de considerarse como excluyentes de la subordinación; de igual manera sucede si no existe la obligación de cumplir con un horario determinado y trabaja excepcionalmente, cuando así lo requieren en la empresa, y se utilizan instrumentos de trabajo propios, además de recibir dinero por adelantado.

Naturaleza jurídica de la subordinación . - Como ya lo expuse anteriormente, en un vasto campo de la judicatura predomina la idea de concebir a la subordinación como el elemento esencial de la relación de trabajo, empero su fundamentación, es objeto de controversias, toda vez que algunos autores atribuyen criterios jurídicos, técnicos y económicos.

a). - De los que sostienen que es de carácter económico. - Expresan que el empresario es soberano en las ordenes que dicta, -- en razón de que por ser propietario se le considera jefe supremo de su establecimiento; de modo que todo su poder, deriva de que es propietario del establecimiento que maneja; agregan además que si se quisiera dar alguna otra interpretación serían -- sin fundamento alguno.

Sobre esta postura, opino que es erróneo considerar que la propiedad privada sea la base de la subordinación, ya que también - en los países socialistas en los que necesariamente existe una - organización del trabajo, existe una relación jerárquica de superiores y subordinados, de los que mandan y de los que obedecen, y en estos tipos de organizaciones no existe la propiedad privada como ente fundamental en las actividades de la producción; de ahí que sea inexacta la postura que se comenta.

b). - De los que atribuyen naturaleza técnica. - Es en la doctrina italiana donde consideran que la naturaleza de la subordinación es de carácter técnico, ya que se funda en la necesidad de - dirigir y concretar las tareas que desempeñan.

Sobre este particular opino que es parcialmente cierto esta forma de concebir la subordinación, ya que efectivamente es necesario dar determinados lineamientos para materializar el desarrollo de los planes de trabajo, empero no es menos cierto que la facultad de dictar dichas directrices las concede la propia naturaleza del servicio que se presta, que el mismo Código Laboral limita la sujeción al empleador.

c). - De los que sostienen que es de naturaleza jurídica. - Consideran que la esencia de la subordinación consiste en el derecho del patrón de dar instrucciones y en la correlativa obligación de los trabajadores de acatarlas.

Es de destacarse que en muchos países en su derecho positivo, han establecido que la subordinación es precisamente de naturaleza jurídica, baste mencionar a nuestro país, Francia, Italia, Argentina, entre otros.

En mi opinión, ciertamente la subordinación es de naturaleza jurídica, ya que se hace consistir en la facultad del patrón de dar instrucciones u ordenes, encaminadas a obtener el máximo rendimiento de la empresa; y en la obligación correlativa de los

trabajadores de cumplimentar dichas disposiciones en el desempeño de su trabajo.

LA LEY DE 1931 Y SU INTERPRETACION POR LA JURISPRUDENCIA Y LA DOCTRINA. - Congruentes con nuestra exposición, - al tratar de analizar este ordenamiento que estuvo vigente hasta 1970, es importante observar que la subordinación en la Ley de 1931 en cierta medida se instituyó en el artículo 17, mismo que rezaba: "Contrato de trabajo es aquél por virtud del cual, - una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia un servicio personal mediante una retribución convenida".

Ahora bien, los litigantes en nuestra disciplina pregonaban - doctrinariamente, que dicha ley había establecido como elementos integradores del contrato de trabajo: La dirección y la dependencia.

Por dirección concebían al vínculo de carácter técnico que existía entre trabajadores y patronos, que obliga a los primeros a - prestar el trabajo siguiendo los lineamientos, instrucciones y órdenes de los empleadores. En tanto consideraban que depen-

ncia se refiere a la relación económica que se generaba entre empleados y los empleadores, una situación de hecho constante en que la subsistencia del trabajador dependía del salario que percibía.

Es importante observar que, desafortunadamente la interpretación que se dió al precepto anterior por el término utilizado, esto es, la dependencia, trajo como consecuencia que se presentara en la vida social en detrimento de los trabajadores, toda vez que, todo aquél que tuviera algún otro ingreso económico, consideraban que no era trabajador dependiente, y en consecuencia no era protegido por el Derecho Laboral.

Por último debe considerarse que a finales de la década de los 30 se empezó a impugnar la tesis de la dependencia económica como elemento esencial de la relación de trabajo, de manera que en la ejecutoria del 20 de octubre de 1944, Amparo Directo 1690/43/2, Ignacio Reynoso, falló la Corte concibiendo ya, la subordinación en los términos siguientes: "La disposición del artículo 17, relativo, para que exista relación de trabajo se necesita que el trabajo sea prestado bajo la dirección y dependencia del patrono, no debe entenderse en el sentido de que sólo -

tienen el carácter de trabajador quien dependía económicamente de la parte patronal, pues si así fuera, bastaría con que un trabajador prestara sus servicios a dos personas distintas para que no pudiera ejercitar ninguna acción de trabajo. La interpretación correcta del mencionado artículo 17, es la de que, para que haya contrato de trabajo, se necesita que quien presta sus servicios no lo haga con independencia absoluta y de acuerdo con su leal saber y entender, sino por orden y bajo la dependencia patronal". El 24 de noviembre de 1944, en el Amparo Directo promovido por Antonio Góngora Padernilla, la Suprema Corte de Justicia ratificó el anterior criterio y empezó a utilizar el término subordinación, al establecer que "La Ley no establece como uno de los requisitos esenciales del contrato de trabajo, la dependencia económica, sino que se refiere a la dependencia, subordinación, que en el caso si la había".

EXPOSICION DE MOTIVOS EN LA LEY DE 1970 Y EL USO DEL TERMINO SUBORDINACION. - De manera decisiva interviene en el ánimo de la Comisión Redactora del Código Laboral vigente, el cambio que se había estado operando en la doctrina y en la jurisprudencia, respecto de la forma de concebir el artículo 17 de la Ley de 1931, esto es, el binomio utilizado de "dirección

fencia" como elementos característicos del contrato de

to, en la jurisprudencia, como puede observarse en las
ites descritas, en la primera se mencionó y en la segun-
esamente se utilizó el término subordinación, como ele-
esencial de la relación laboral.

eriores razones inclinaron el concenso de la Comisión
ie considerara como criterio esencial de la relación de -
a la subordinación. A tal efecto, en la exposición de mo-
e la Ley, se establece: "El concepto de relación individual
ajo incluye el término de subordinación para distinguir
aciones regidas por el Derecho del Trabajo de las que se
ntran reguladas por otros ordenamientos jurídicos. Por
linación se entiende, de una manera general, la relación
ca que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de
l está obligado el primero en la prestación de sus servicios,
plir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el se-
para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa".

DEL ARTICULO 20 DE LA LEY. - Como lo he externado, el citado precepto contiene la innovación fundamental del Derecho del Trabajo, ya que de este emana la multicitada teoría de la relación laboral, que bien puede sintetizarse en que para la actualización de la procedencia de las normas laborales, basta prestar un servicio personal, subordinado a cambio de un salario.

Ahora bien, sostengo que es la modificación fundamental en virtud de que con tal hipótesis se dió el paso definitivo hacia el auténtico fin de esta disciplina, ¿cuál? proteger al trabajo - en sí mismo, y no a un simple acuerdo de voluntades; rompiéndose así con el dos veces milenario Derecho Civil, quedando de esta manera fijado el rumbo que debe seguirse: proteger a todo aquel que solo cuenta con su energía de trabajo, procurarle -- los mínimos de bienestar, al aplicarle las normas laborales que más provecho le proporcionen.

CAPITULO V

DIVERSAS FORMAS DE PRESTACION DE SERVICIOS CUYA NATURALEZA JURIDICA CAMBIA AL INTERVE NIR LA SUBORDINACION.

nteamiento del problema. - La legislación y la doctrina, de un
lo que podríamos llamar universal, utilizan la subordinación
lo elemento distintivo de la relación laboral, permitiendo de -
a manera deducir las consecuencias jurídicas que se generan
parece; asimismo es posible distinguirla de otras formas de -
stación de servicios que se estructuran en base a Códigos -
riles o Mercantiles, a saber, si se contrata para que presten
s servicios profesionales, para que se desarrolle una comisión
rcantil, o se utilice a alguna persona como intermediaria en
contratación de otros trabajadores, o bien que se celebre un -
ntrato de obra a precio alzado.

ibe hacer la observación, de que existe una marcada tendencia
atribuír siempre carácter laboral a cualquier prestación de - -
rvcios, más aún, si existe algún indicio de subordinación ju_
dica; salvo que se demuestre que no hay tal sujeción, y por el
ontrario se establezca alguna inclusión en las tareas específicas

se estructuran en base a los Códigos Civiles o Mercantiles.

La doctrina se conoce a estas situaciones como los "casos de frontera", ya que la ausencia o la aparición de la subordinación determinará la naturaleza jurídica de la relación y en consecuencia la regulación de la relación jurídica formada será en consecuencia al Código Laboral, o bien en los ordenamientos de fondo, en fundamento a los cuales se haya estructurado la relación jurídica.

Así adelante, analizaremos las figuras jurídicas mencionadas, sus antecedentes, naturaleza jurídica y las circunstancias que modificarían el vínculo por aparecer la subordinación.

1. - DE LA PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES.

1.1). - Antecedentes. - En el Código de Napoleón, se consideró a la prestación de servicios profesionales, como una especie del contrato de arrendamiento de servicios, siguiéndose así el criterio que se tenía en el derecho privado romano, en el que se consideraba al "contrato de trabajo" como una variante del arrendamiento de servicios.

Los autores del Código Civil de 1870, expresaron que era degradante equiparar a la actividad del hombre con los servicios que prestan los animales, o los que se pueden obtener de las cosas, significando así al trabajo humano, ya que expresamente se estableció que la prestación de servicios en general, podía considerarse, o igualarse para efectos de regulación jurídica con el mandato, en estas circunstancias no podría compararse con la locación de obra del Derecho Romano; es importante señalar que la prestación de servicios como el mandato tienen en común que son "INTUITO PERSONAE", esto es que se atiende a la persona con quien se establecerá el vínculo.

A. 2). - En el Código de 1870, se reglamentó la prestación de servicios en forma global sin que se contemplaran disposiciones especiales para la prestación de servicios profesionales.

A. 3). - En el Código Civil de 1884, se reglamentó especialmente el contrato de prestación de servicios profesionales en los artículos 2406 a 2415, asimismo quedó regulada la mencionada figura jurídica después del contrato de mandato y se dispuso que las normas de éste se aplicarían supletoriamente.

A.4). - Por su parte el Código Civil de 1928 hizo un distinguo - entre el contrato de prestación de servicios profesionales y el de mandato, instrumentando a uno y otro de un régimen jurídico específico, partiendo del hecho de que el objeto del contrato de mandato es siempre la realización de actos a nombre y - por cuenta de otro; en tanto que el profesionalista, desempeña comunmente actos materiales, al ejercer su profesión como ocurre con el Notario que aconseja a las partes y elabora las escrituras correspondientes; un Médico que somete a tratamiento a su paciente avocándose simplemente al ejercicio de su profesión.

Sin embargo es de observarse que en el postero ordenamiento civil citado, existe la posibilidad de que coexistan un contrato de prestación de servicios profesionales con el de mandato, ésto se presentaría en el caso de que un profesionalista que - ofrece al público sus servicios, no se rehusa a los tres días siguientes a que tuvo conocimiento del encargo de la realización de determinados actos.

A.5). - Definición. - El contrato de prestación de servicios profesionales es aquél por el cual un profesionalista se obliga a pres

sus servicios, a otra persona denominada cliente, que se obliga a retribuir tales servicios mediante honorarios.

En los casos en que se ejerce una profesión liberal, como médico, abogado, arquitecto, etc., no necesariamente tiene que ser mandatario de sus clientes, sino que simplemente ejercen su profesión.

Puede darse el caso que desde un despacho o un consultorio u oficina, a la hora en que puede desempeñarse el trabajo por el mismo profesionalista o por otras personas, se desarrolla tal actividad, otorgando a los responsables la categoría de profesionalistas independientes, toda vez que no se le puede obligar a que cumpla un horario o que compruebe asistencias, implicando en consecuencia que está ejerciendo libremente su profesión, así la regulación de un servicio que se preste será en base al Código de fondo Civil o Mercantil.

A. 6). - Forma en que operaría la subordinación y sus consecuencias. - En el caso de que un profesionalista regule la prestación del servicio en base a honorarios, si existe la obligación de aquél de presentarse a un lugar, cumplir con un horario -

bajo, comprobar asistencias, percibir un salario fijo; en-
s estaremos en presencia de un trabajador, por la eviden-
ordinación que existe, actualizándose así la procedencia
aplicación de las normas laborales, aún cuando inicial-
e se hubiere contratado el servicio en base a disposicio-
de carácter civilista.

tomarse en consideración que, desde luego, no todos los
sionistas ejercen libremente su profesión, prestando sus
icios subordinados a alguna empresa privada o pública en
ad de empleados; éste es un fenómeno socio-económico -
se está observando en la actualidad, motivado por la enor
lemanda de servicios que en todas las profesiones se es- -
requiriendo, por la expansión de las industrias y del acele
crecimiento de las sociedades actuales, lo que implica que
ontraten químicos para la atención de algún laboratorio, -
jados apoderados de alguna empresa, retribuyéndoles su -
rificio mediante un salario, siendo en esencia empleados de
mpresa para la cual prestan sus servicios.

DEL CONTRATO DE OBRA A PRECIO ALZADO.

inición. - El contrato de obra a precio alzado es aquél por el
il una persona llamada empresario, se obliga a ejecutar bajo

dirección, una obra que le encarga otra persona, conocida o dueño de la obra, la cual se obliga a pagar globalmente.

Es pertinente aclarar que este contrato corresponde substancialmente a la locatio operis del Derecho Romano, cuyo fin primordial era el resultado, mas que la prestación del servicio en sí mismo, originando que el pago se calcule atendiendo a los resultados de la obra encargada.

1). - Derecho comparado. - Debe observarse que existe alguna semejanza del contrato en cuestión con el contrato de empresa en el Derecho Francés, aunque no puede sostenerse válidamente absoluta similitud, ya que en esta última figura jurídica el empresario sólo dirige la obra y no aporta los materiales.

Debe también mencionarse que en el Derecho Positivo Italiano se contempla el contrato llamado "appalto" en el que interviene -- para gran empresa, encargada de ejecutar determinadas obras, -- se trae como beneficio que cuando se termine ésta, el trabajador continúa prestando sus servicios.

.2). - Naturaleza jurídica. - En la doctrina algunos autores -- consideran que la naturaleza jurídica de este contrato es mercantil, ya que una de las partes, en este caso la empresa, actúa con éste carácter, de conformidad con lo expuesto por la fracción VI del artículo 75 del Código de Comercio; sin embargo, en lo personal considero que es de carácter mixto, atendiendo a su estructura, toda vez que efectivamente el contratista actúa con fines mercantilistas y el cliente con carácter civilista, mismo que es el beneficiario de la obra. en el lenguaje forense se le conoce como contrato de obra a destajo, si el precio se paga por pieza o unidad terminada.

Debo destacar que existen diferencias fundamentales entre el "Contrato Laboral" y el de obra, pese a que ambos tienen en común que se hacen consistir en la prestación de un servicio -- sin embargo existen diferencias en su esencia, ya que cuando éste se presta subordinadamente, se presume que el vínculo es de carácter laboral, empero si no se presenta esta característica el servicio se regulará en base al Código de fondo sobre el cual se ha estructurado.

En este orden de ideas, debe tomarse en cuenta que el contrato de obra subsiste autónomamente en el Derecho Civil, por lo que

contratista en sí mismo es considerado patrón de los trabajos que intervienen en la realización de la obra encomendada.

1). - Criterio personal. - Este contrato al igual que el de prestación de servicios profesionales se diferencian del mandato en que su objeto es siempre la realización de actos materiales y no los jurídicos, como lo es el del mandato.

Por último, es conveniente destacar que de lo expuesto se deduce que el contrato a precio alzado, se hace consistir en la prestación de un servicio, esto es, en la realización de ciertos actos materiales.

- DEL COMISIONISTA.

El artículo 273 del Código de Comercio, prescribe: "El mandato aplicado a actos concretos de comercio, se reputa comisión mercantil. El comitente es el que confiere comisión mercantil y comisionista el que la desempeña."

Por lo anterior, es importante destacar que los elementos del mandato civil, se encuentran integrados en el contrato de - -

misión, ya que éste, es un mandato en sí mismo, si bien -
caminado a un acto de comercio, de ahí que la comisión no
iste si no tiene por objeto un solo negocio.

ahí que los elementos característicos de la comisión sean:

- Que se encomiende la realización de un solo negocio.
- Que sea de naturaleza mercantil, esto es, que debe estar -
contemplado dentro de las hipótesis del artículo 75 del Có-
digo de Comercio.

hora bien, aún en los casos en los que se ha otorgado un man-
ato mercantil, si lo cumple el día y la hora que mejor le aco- -
ode, y además recibe otros mandatos, es evidente que la rela-
ión del mandante y el mandatario se regirá de acuerdo a lo es-
ablecido para tal efecto.

3.1). - Forma en que operaría la subordinación y sus consecuen-
ias. - Si el mandato conferido, aún cuando se haya formado en
base a las normas mercantiles y se fija la obligación para el - -
mandatario de presentarse a la empresa al empezar o terminar
la jornada o en ambas ocasiones; se le prohíbe la venta de pro-

ctos de otra empresa, aunque no sean de la competencia y -
le fijan los rumbos y clientes a quienes va a tratar, tales -
rcunstancias implican que existe subordinación, consecuen-
mente se está en presencia de un trabajador.

2). - Tesis Jurisprudenciales.

postura que sostenemos, ha sido apoyada por la Corte Supre-
a de la Nación, según se puede apreciar en las tesis que a --
ntinuación se transcriben:

"La comisión mercantil tiene una marcada diferen-
cia con el contrato de trabajo, pues en tanto que -
aquella se manifiesta por un acto o una serie de ac-
tos, que sólo accidentalmente crean dependencia -
entre comisionistas y comitente, que duran sólo el
tiempo necesario para la ejecución de esos actos, -
en el contrato de trabajo esa dependencia es perma-
nente, su duración es indefinida o por tiempo deter-
minado, pero independiente del necesario para rea-
lizar el acto materia del contrato, siendo la caracte-
rística esencial de este último contrato la dependen-
cia económica que existe entre la empresa y el tra-
bajador. De modo que si el comisionista solo puede-
ocuparse de los asuntos del comitente, sin poder -
prácticamente ocuparse de otros se encuentra en -
una sujeción y dependencia que dan a su contrato
las características de un contrato de trabajo." ²⁶

⁶ Apéndice al Semanario Judicial de la Federación. Quinta
Parte, México, 1965, pág. 192.

"Cuando en el contrato celebrado por una empresa mercantil y uno de sus empleados y se establece, como base para la remuneración, un tanto por ciento determinado sobre las operaciones que ese empleado realice, y se estatuye que la persona debe emplear todo su tiempo en atender los intereses del patrono con quien contrata y se le prohíben otra clase de actividades, es incuestionable que el contrato reviste las características de un verdadero contrato de trabajo, máxime si al mismo se le dá una duración o plazo fijo." 27

"COMISION MERCANTIL Y CONTRATO DE TRABAJO.- En los fallos dictados en los amparos directos 2544/58 y 7401/64, ya se sostuvo el criterio de que la comisión mercantil tiene una marcada diferencia con el contrato de trabajo, pues aquélla se manifiesta por un acto o serie de actos, que solo accidentalmente crean dependencia entre el comisionista y el comitente y duran solo el tiempo necesario para la ejecución de esos actos, mientras que el contrato laboral se caracteriza por la prestación de servicios personales, mediante un salario y conforme a un vínculo de subordinación por parte del trabajador al patrón; y que por ello la actividad de los agentes de comercio --

27 Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, México, 1938, pág. 812.

no era compatible con la existencia de una relación laboral, si es que las labores de tales agentes se desarrollan bajo vínculo de subordinación, caso en el que tienen la calidad de trabajadores." 28

- DEL INTERMEDIARIO.

presente figura se hace consistir en la actividad que desarrolla una persona al servicio de una empresa, al ocuparse de enganchar a otros sujetos, para que presten sus servicios en determinada unidad de producción.

En la práctica los empresarios se valen de interpósitas personas para no pagar las prestaciones legales, y las utilizan precisamente para enganchar trabajadores, y estas personas que se utilizan para este propósito, en realidad son trabajadores, porque en ciertas circunstancias se encuentran exclusivamente subordinados a los fines del establecimiento, en virtud de que por semanas o meses, aglutinan trabajadores, para que laboren

8 Jurisprudencia definida. Tesis 204 del Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965, del Semanario Judicial de la Federación, Cuarta Sala, pág. 192.

terminada industria; luego entonces en estos casos se les
considerar trabajadores.

mencionar que la Ley entiende por intermediario, la per-
que contrata o interviene en la contratación de otra u --
personas para que presten sus servicios a un patrón. No
y considerados intermediarios, sino patrones, las empre-
stablecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con -
entos propios, suficientes para cumplir obligaciones que
ren de las relaciones con sus trabajadores.

se tomarse en cuenta que el dictamen formulado por la co-
mision designada por la Cámara de Diputados se indica que -
reafirma la solidaridad del intermediario con la persona que se
relaciona con las obras o servicios, para garantizar los dere-
chos de los trabajadores que sin este nuevo concepto, podrían
quedar desprotegidos.

estimo que con tal redacción quedarían a salvo los dere-
chos de los trabajadores frente a empresas carentes de recur-
sos que de hecho no sólo son insolventes, sino además irres-
ponsables.

importante destacar que si alguna persona que aparentemente actúa como intermediario no dispone de elementos propios, entiendo que en realidad es intermediario; pero a contrario su, si dicha persona dispone de tales elementos, propios y suficientes no tendrá el carácter de intermediario, sino de con ista.

Se observase que la Ley de 1931 contemplaba la posibilidad - que se contrataran los servicios de otras personas para ejercer un trabajo en beneficio de un patrono; de igual manera - Código de la materia en vigor agregó otras posibilidades y especialmente consideró como intermediario al contratista insolvente, sobre esta base efectuó un parangon entre la intermed-- ción y aquellos casos que derivan del hecho de que alguna - presa o establecimiento ejecute obras en forma exclusiva para a persona, si la primera no es ampliamente solvente para cumr con sus obligaciones laborales.

Por último, es conveniente tener en cuenta que la figura del - intermediario puede presentarse en dos situaciones: Una de -- as es cuando algún tercero sirve de contacto para que se es - blezca una relación laboral entre dos o más personas.

segunda que se presenta en lá industria de la construcción, cuando alguna persona actúa por su propio derecho, estableciendo entre él y los trabajadores un vínculo directo de carácter laboral, con el fin de evitar a la empresa el cumplimiento de las obligaciones que le imputa la Ley de la materia.²⁹ Desde luego, en este caso más que considerarlo bajo la protección de las normas laborales, procede aplicarle las responsabilidades de esta naturaleza proceden.

1) Nestor de Buen Lozano. Opus Cit., t. I, pág. 492.

CONCLUSIONES

- La esencia del Derecho Laboral, es el hombre que trabaja, dignificación y reivindicación, ya que este es el propósito que persiguen las normas protectoras de todo aquél que sólo cuenta con su energía de trabajo.

- El vínculo jurídico que une al trabajador y al patrón, es una situación jurídica objetiva que se origina por la prestación del servicio subordinado y a cambio de un salario.

- Consecuencia de lo anterior, no es de carácter contractual, por virtud de que no rige el principio de la autonomía y la voluntad de las partes, toda vez que el Derecho del Trabajo es imperativo e irrenunciable. En esta virtud, el objeto del "contrato", sería precisar el inicio de la vigencia de la relación laboral y sus condiciones, que desde luego deben ajustarse a los mínimos legales.

1. - La subordinación jurídica, es el elemento característico de la relación laboral.

- Aún cuando la prestación del servicio se pacte conforme a tenamientos civiles o mercantiles, si hay subordinación, será considerado al prestador de dicho servicio como trabajador.

- Es inexacto hablar de un "contrato de trabajo", si se considera tal instrumento jurídico en el sentido tradicional por razón de que no operan plenamente los elementos esenciales, saber: el consentimiento y el objeto. El consentimiento, en virtud de que si se ha prestado el servicio subordinadamente, procede la aplicación del estatuto laboral y en cuanto al segundo elemento, aún cuando no se precise en qué prestará el trabajador sus servicios, deberá ubicársele de manera tal que desarrolle sus labores de acuerdo a sus aptitudes.

- La subordinación consiste en un poder de carácter jurídico de mando del patrono sobre el trabajador y de la correlativa obligación de éste de obedecerlo, en el desarrollo de las labores; de modo que fuera del campo de trabajo el empleador carece de derecho para dirigir las demás actividades del empleado.

- La subordinación puede subsistir aún en aquellos casos en que el empleado desempeña tareas de colaboración o de confianza con el patrono, o bien que participe de los beneficios de la empresa si sus funciones están sujetas a las instrucciones del empresario.

- La subordinación persiste aún en el caso de los que ejercen una profesión libremente, si el profesional se somete total o parcialmente a una relación de trabajo retribuida en situación de dependencia.

0. - El ejercicio de un mandato, puede cumplirse simultáneamente con las obligaciones derivadas de una relación laboral, en que por el hecho de que rija el primero, desaparezca la calidad de empleado que tiene el mandatario.

BIBLIOGRAFIA

GLIANO, B. PALMIRO

La Estabilidad en el Contrato de Trabajo.
Edit. Abeledo Perrot
Buenos Aires, 1957.

EN, DEMOFILO DE

Introducción al Estudio del Derecho Civil.
Edit. Revista de Derecho Privado
Serie C, Vol. V, Madrid, 1941.

JEN LOZANO, NESTOR DE

Derecho del Trabajo. Tomos I y II
Edit. Porrúa, México, 1979.

IBANELLAS, GUILLERMO

Compendio de Derecho Laboral. Tomo I
Edit. Omeba, Buenos Aires, 1968.

ASTORENA, J. JESUS

Tratado de Derecho Obrero.
1a. Edición. Edit. Jaris, Madrid, 1942.

AVAZOS FLORES, BALTAZAR

Mater Et Magistra y la Evolución del Derecho
del Trabajo.
Edit. Bibliográfica Omeba. Buenos Aires, 1964.

RVANTES AHUMADA, RAUL

Derecho Mercantil. 1a. Edición.
Edit. Herrero, México, 1975.

PLESTON, FREDERICK

Historia de la Filosofía. Vol. I
Traducción de José Manuel García de la Mora.
5a. Edición. Edit. Ariel Barcelona-Caracas-México, 1980.

JEVA, MARIO DE LA

El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.
Tomo I. 6a. Edición, 1980
Tomo II. 1a. Edición, 1979
Edit. Porrúa, México.

JNECCERUS LUDWIN - THEODOR KIPP - MARTIN WOLFF

Tratado de Derecho Civil. Vol. II
Traducción de la 39a. Edición Alemana, con estudios
de comparación y adaptación a la legislación y juris-
prudencia españolas por Blas Pérez González y José
Alguer.
Edit. Bosch. Barcelona, 1935.

LORIS MARGADANT, GUILLERMO

Derecho Romano. 5a. Edición.
Edit. Esfinge, México, 1974.

Introducción a la Historia Universal del Derecho.
Tomo I. Publicaciones de la Facultad de Derecho de
la Universidad Veracruzana. México, 1974.

GALINDO GARFIAS, IGNACIO

Derecho Civil. 1a. Edición.
Edit. Porrúa, México, 1973.

GARCIA MAYNES, EDUARDO

Introducción al Estudio del Derecho.
8a. Edición. Edit. Porrúa, México, 1958.

GOMEZ GONZALEZ, ARELY

El Régimen Laboral de los Trabajadores Bancarios.
Edit. Porrúa, México, 1977.

GUERRERO, EUQUERIO

Manual de Derecho del Trabajo.
11a. Edición. Edit. Porrúa, México, 1980.

GUTIERREZ Y GONZALEZ, ERNESTO

Derecho de las Obligaciones.
5a. Edición. Edit. José M. Cajica Jr., S.A.
México, 1979.

KASKEL - DERSCH

Derecho del Trabajo. 5a. Edición.
Edit. Roque De Palma, Buenos Aires, 1961.

KROTOCHIN, ERNESTO

Instituciones de Derecho del Trabajo.
2a. Edición. Ediciones De Palma,
Buenos Aires, 1962.

Tendencias Actuales en el Derecho del Trabajo.
Edit. E J E A . Buenos Aires, Breviarios de -
Derecho, 1959.

ANTILLA MOLINA, ROBERTO

Derecho Mercantil. 15a. Edición.
Edit. Porrúa, México, 1975.

JÑEZ RAMON, ROBERTO

Derecho del Trabajo. Tomo I
1a. Edición. Edit. Porrúa, México, 1976.

AMIREZ FONSECA, FRANCISCO

La Prueba en el Procedimiento Laboral.
Publicaciones Administrativas y Contables, S.A.
México, 1982.

EAL ACADEMIA ESPAÑOLA.

Diccionario de la Lengua Española.
17a. Edición. Madrid, 1947.

OJINA VILLEGAS, RAFAEL

Compendio de Derecho Civil. Vol. IV
8a. Edición. Edit. Porrúa, México, 1975.

ALINAS SUAREZ DEL REAL, MARIO

Práctica Laboral Forense. 1a. Edición.
Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1980.

ANCHEZ MEDAL, RAMON

De los Contratos Civiles. 5a. Edición.
Edit. Porrúa, México, 1980.

ENA, FELIPE DE J.

Derecho Mercantil Mexicano.
8a. Edición. Edit. Porrúa, México, 1977.

ENA RAMIREZ, FELIPE

Derecho Constitucional Mexicano.
3a. Edición. Edit. Porrúa, México, 1955.

RUEBA URBINA, ALBERTO

Nuevo Derecho del Trabajo.
4a. Edición. Edit. Porrúa, México, 1977.

Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.
1a. Edición. Edit. Porrúa, México, 1976.

ZAMORA Y VALENCIA, MIGUEL ANGEL

Contratos Civiles. 1a. Edición.
Edit. Porrúa, México, 1981.

LEGISLACIONES:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917)

Ley Federal del Trabajo (1931)

Ley Federal del Trabajo (1970)

Código Civil para el Distrito Federal (1870)

Código Civil para el Distrito Federal (1884)

Código Civil para el Distrito Federal (1928)

Ley del Trabajo Argentina (1946)

Código del Trabajo Colombiano (1950)

Código Laboral de Guatemala (1961)