



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

" A R A G O N "

FACULTAD DE DERECHO

LA AUTONOMIA DE LA VOLUNTAD EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO

D-12

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

WENCESLAO ORDÓÑEZ GONZALEZ



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Der-588

A mi padre: (Q.E.P.D.)
SR. MACARIO ORDOÑEZ L.
Con profundo cariño y-
como un recuerdo impe-
recedero.

A mi madre:
SRA. HILARIA GONZALEZ T.
Con profundo cariño.

A mis hermanos:
Con todo respeto.

Al maestro:

LIC. VICTOR M. GONZALEZ GOMEZ

Por sus enseñanzas y la Dirección de esta tesis.

Al maestro:

LIC. FLORENCIO BARRAGAN

Encargado del Seminario
de Derecho Público.

Con estimación y Respeto.

A mis compañeros.

I N D I C E

LA AUTONOMIA DE LA VOLUNTAD EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO

	Pags.
P R O L O G O	3

C A P I T U L O I

CONSIDERACIONES GENERALES DEL CONTRATO

a). - Definición De Contrato.	
b). - Clasificación De Los Contratos.	
c). - Elementos Esenciales Del Contrato.	
c). - Elementos De Validez Del Contrato.....	27

C A P I T U L O II

EL CONTRATO DE TRABAJO Y LA RELACION DE TRABAJO

a). - Diferencias Entre Contrato De Trabajo y Relación De Trabajo.	
b). - Evolución Contractual En Materia Laboral.	
c). - El Contrato De Trabajo En La Constitución.	
d). - El Contrato De Trabajo En La Ley Federal del Trabajo...	63

C A P I T U L O I I I

EL CONTRATO EN EL DERECHO LABORAL

- a). - Definición De Contrato En La Legislación Laboral.
- b). - El Contrato Individual De Trabajo.
- c). - El Contrato Colectivo.
- d). - El Contrato - Ley..... 96

C A P I T U L O I V

ELEMENTOS DEL CONTRATO EN EL DERECHO LABORAL

- a). - Elementos Esenciales Del Contrato.
- b). - Elementos De Validez Del Contrato..... 133

C A P I T U L O V

LA AUTONOMIA DE LA VOLUNTAD EN LOS CONTRATOS REGULADOS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

- a). - En El Contrato Individual De Trabajo.
- b). - En El Contrato Colectivo.
- c). - En El Contrato - Ley..... 177

CONCLUSIONES 187

BIBLIOGRAFIA .

PROLOGO

El Derecho como el conjunto de normas que rigen la conducta del hombre en sociedad. Y tomando en cuenta que la actividad humana es variada y de diversa naturaleza, el Derecho como un instrumento vivo y actuante ha tenido que regular dichas actividades humanas, creando las normas propicias o adecuadas para poder hacerse patente y ser un orden normativo positivo o vigente en un lugar y época determinada. En virtud, de que sus disposiciones van acordes con el desenvolvimiento social, recogiendo las inquietudes sociales para plasmarlas en sus normas y convertir en realidad en una forma efectiva de respeto, las inquietudes de la sociedad que reclaman una convivencia justa, que garanticen su estabilidad y protección constante.

El tema que ponemos a la consideración de este H. Jurado, intitulado "LA AUTONOMIA DE LA VOLUNTAD EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO", es nuestra inquietud, por manifestar a través del desarrollo del mismo, que el Derecho como lo hemos dicho es el regulador de la vida del hombre en sociedad, da su campo de acción respetando la actividad y el sentir humano. Por tal razón, el nacimiento del Derecho del Trabajo, que se dió dentro de los principios del Derecho Civil, tuvo su justificación por ser la respuesta adecuada a las inquietudes y aspiraciones de los trabajadores, su origen que es, el valor de la -

justicia para formar con él, el canal adecuado que absorbió dentro de sus normas a la fuerza, a la decisión y a las aspiraciones individuales y colectivas de los trabajadores.

El respeto que se le reconoce al ser humano por el Derecho se hace notorio por la variedad de ramas jurídicas tendientes a regular las situaciones en las que el quehacer humano se manifiesta, por lo cual el tema que tratamos de " LA AUTONOMIA DE LA VOLUNTAD - EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO ", se busca sobre todo como y por qué se dá el nacimiento del Derecho del Trabajo ya que la diferencia con el Derecho Civil, del cual nace y se hace autónomo es de esencia, durante el desarrollo de la presente tesis es con la finalidad de manifestar que el principio sostenido por el Derecho Civil de que la voluntad es la suprema ley de los contratos, se va limitando en el Derecho del Trabajo, por ser éste una rama del Derecho para que el trabajador o trabajadores logren su igualdad jurídica con el empresario - patrón, siendo un estatuto que rescató de los principios del Derecho Civil, la dignidad que como seres humanos son acreedores y por lo tanto merecedores de respeto, valores ignorados durante la vigencia de la Autonomía de la Voluntad y la Libertad Contractual favorecedoras de una sola parte de la sociedad formada por los Industriales, sociedad injusta por lo cual se buscó y se encontró un orden normativo justo que es el Derecho del Trabajo y sus principios hechos Instituciones, dentro

de los cuales se presenta el contrato de trabajo, pero obedeciendo a dichos principios que acabaron con el mito de la Autonomía de la Voluntad de las partes en el contrato.

C A P I T U L O I

CONSIDERACIONES GENERALES DEL CONTRATO

a). - Definición de Contrato. \ Siendo los contratos la fuente creadora de las obligaciones; nos avocaremos a su estudio específico, en virtud, de la importancia que en los mismos radica dentro de nuestra diaria actividad, ya que, en el transcurso de la misma, celebramos - diversos contratos como son; el comprar un periódico, alquilar un auto móvil, abordar un autobus, etc.

El contrato se define como un acuerdo de voluntades para crear - o transmitir derechos y obligaciones; es una especie dentro del género de los convenios.

"Dentro de la terminología jurídica - escribe Rojina Villegas - se ha hecho una distinción entre contratos y convenios en sentido estricto al contrato se le ha dejado la función positiva, es decir, el acuerdo de voluntades para crear o transmitir derechos y obligaciones , y al convenio en sentido estricto, le corresponde la función negativa de modificar o extinguir esos derechos y obligaciones" (1)

El convenio lato sensu, comprende ambas funciones. artículo -- 1792 del Código Civil vigente en el Distrito Federal: "convenio es el - acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o -

¹Rafael Rojina Villegas. Compendio de Derecho Civil IV, Contratos. Ed. Porrúa, México, 1976. pag. 7

extinguir obligaciones".

Artículo 1793: " los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos toman el nombre de contratos".

En el contrato se originan dos tipos de derechos, según lo manifiesta el maestro Rojina Villegas y son a saber: "los derechos reales y los derechos personales, hay contratos que exclusivamente originan derechos reales y tambien puede hacer contratos que originen derechos personales. En todos los contratos traslativos de dominio, se transfiere la propiedad del enajenante al adquirente, con lo cual al transferir la propiedad, se da nacimiento a un derecho real. Pero también la compraventa engendra derechos personales, porque los contratantes tienen obligaciones de dar, de hacer y de no hacer; obligaciones de entregar la cosa y de garantizar una posesión pacífica y útil de la misma, de responder de los vicios o defectos ocultos, y de la evicción y, respecto al comprador de pagar el precio, entregarlo en el momento, tiempo y forma convenida, etc.

Aquí se trata exclusivamente de obligaciones, es decir, de derechos personales. Con el fin de aclarar aún mas esta distinción entre derechos reales y personales tenemos que en los contratos de prestación de servicios se advierte, desde luego, que se trata de derechos personales consistentes en la ejecución de un trabajo, de un hecho, de un servicio, y en la remuneración de ese trabajo, trátase del manda -

(2)

to o de la prestación de servicios profesionales o no profesionales".

Consideramos importante la anterior distinción a la que hace alusión el maestro Rojina Villegas, de los derechos que engendran los contratos, porque, si bien es cierto, que para interpretar los contratos hay que situarse en el momento en que nacen, y sobre todo atender a lo que expresamente se hayan querido obligar las partes, y así poder distinguir si se tratan de derechos reales o de derechos personales, para poder entender el tipo de obligaciones por cumplir, y a lo que realmente encaminaron su voluntad y libertad para contratar las partes.

"Pues no puede decirse que la voluntad de las partes ya no juegan ningún papel en el nacimiento y fijación del contenido de las obligaciones del contrato, pues el contrato obliga a las partes a lo que expresamente hubiera pactado (1796) y, lo que es más, "por mero efecto del contrato", como lo expresa nuestro legislador, se lleva a cabo la transmisión de la propiedad, sin necesidad de tradición (2014). Asimismo, cuando se trata de fijar el alcance y los efectos de un contrato, se busca ante todo descubrir "la intención de los contratantes" (1851)". (3)

b). - Clasificación de los Contratos. - Para clasificar los contratos, lo haremos conforme a la clasificación que se establece dentro de nuestro Derecho Positivo, y en el cual se mencionan los siguientes: -

1. - Contratos Unilaterales y Contratos Bilaterales; 2. - Contratos One-

² Rafael Rojina Villegas. Ob. Cit. pag. 7

³ Ramón Sánchez Medal. De los Contratos Civiles, Ed. Porrúa, México, 1980. pag.10

rosos y Contratos Gratuitos; 3. - Contratos Conmutativos y Contratos Aleatorios; 4. - Contratos Reales y Contratos Consensuales; 5. - Contratos Formales y Contratos Consensuales; 6. - Contratos Principales y Contratos Accesorios; 7. - Contratos Instantáneos y Contratos de Tracto Sucesivo.

A continuación, procederemos a describir en que consisten cada uno de ellos. Tomando en consideración que: "Siendo tantos los aspectos y manifestaciones que la consideración del contrato puede ofrecer, es tarea por demás ardua la de presentar una clasificación única y orgánica, en la que estén enlazadas y coordinadas las diferentes categorías de contratos.

No obstante, se han hecho algunos ensayos a este respecto, tomando como criterio de ordenación, ya el objeto de los contratos (Planiol, Stolffi), ya la causa (Chironi, Barassi), ya los fines (Windscheid, Giorgi)". (4)

1. - Contratos Unilaterales y Bilaterales o Sinalagmáticos. Los contratos unilaterales, son actos jurídicos en los que sólo interviene la voluntad de una parte en su realización, artículo 1835; "el contrato es unilateral cuando una sola de las partes se obliga hacia la otra sin que esta le quede obligada".

En el contrato bilateral, son los actos en que ambos contrayentes quedan obligados, respectivamente el uno hacia el otro, es decir, -

⁴ Rafael Rojina Villegas. Ob. Cit. pag. 9

surgen derechos y obligaciones para ambas partes.

Artículo 1836; " el contrato es bilateral cuando las partes se obligan recíprocamente".

A los contratos bilaterales también se les llama sinalagmáticos ya que, significa que es obligatorio para ambas partes.

"Por otra parte, - dice Sánchez Medal - para que el contrato sea bilateral en un sentido propio o estricto, o mejor dicho para que sea sinalagmático, es menester que no sólo existan obligaciones derivadas del contrato a cargo de una y de otra parte, sino que, además, es menester que tales obligaciones sean recíprocas (1836 y 1949), lo que implica que debe haber una estrecha interdependencia de la obligación a cargo de una parte y de la obligación a cargo de la otra parte, de tal manera que si una de dichas obligaciones, por imposibilidad del objeto (por ejemplo, si la cosa vendida había perecido antes de celebrarse la compraventa), no nace al celebrarse el contrato, tampoco nace la obligación a cargo de la otra parte (o sea, en el ejemplo propuesto no nace la obligación del comprador de pagar el precio), porque en tal caso se estaría ante un contrato al que le faltaría un elemento de existencia como es el objeto-cosa. Implica también que esa interdependencia no sólo es necesaria al momento de perfeccionarse el contrato, sino que debe perdurar hasta la ejecución del mismo". (5)

Es importante, señalar la división de los contratos unilaterales-

⁵ Ramón Sánchez Medal. Ob. Cit. pag. 77

y bilaterales, en virtud, de que, dentro de los mismos se presentan ciertos problemas que son propios, ya sea de los contratos unilaterales o de los bilaterales.

" La primera cuestión que se presenta - señala Rojina Villegas - y - que es exclusiva de los contratos bilaterales, se conoce en el derecho con el nombre de problema de los riesgos. Esta cuestión la hemos planteado de la siguiente manera: Cuando en un contrato existen obligaciones recíprocas que impliquen la transmisión de una cosa, si esta se destruye por caso fortuito o de fuerza mayor ¿ quien debe sufrir la pérdida? ¿ el enajenante o el adquirente?, en otras palabras, si la cosa - perece por causas ajenas al enajenante ¿ debe el adquirente pagar el precio de la misma o por el contrario, queda liberado de pagar su precio en virtud de que la cosa no le fué entregada?.

A este problema se señala como solución la siguiente: La cosa - siempre perece para el acreedor; en los contratos traslativos de dominio el acreedor es el dueño; en los contratos traslativos de uso, -- el acreedor a la restitución es el dueño y la cosa perece siempre para él". (6)

Atendiendo el nacimiento de las obligaciones que generan los contratos bilaterales, consideramos desde nuestro punto de vista, muy importante, el problema de los riesgos, dado que alguna de las partes al sufrir la pérdida por un hecho posterior a la celebración del contrato,

⁶ Rojina Villegas, Ob.Cit. pag. 10

de la cosa objeto del mismo, por caso fortuito o de fuerza mayor. Cabe interpretar o entender debidamente tal situación, en virtud, de que no se descarta tal eventualidad y sobre todo si a raíz de dicha situación surgiera como consecuencia algún conflicto entre las partes contratantes, por lo que para tal situación, estamos de acuerdo con la solución propuesta a la misma.

En los contratos unilaterales no se puede presentar una situación semejante, en virtud, de que no existe reciprocidad de obligaciones entre las partes, pues es en este caso, en que, sólo una de las partes queda obligada, en dichos contratos unilaterales.

2. - Contrato Onerosos y Gratuitos. - " Son actos jurídicos onerosos cuando cada parte que interviene en la celebración del acto se obliga a dar o hacer alguna cosa, resultando de su celebración mutuos provechos y cargas".⁽⁷⁾ La anterior definición está acorde con nuestro Código Civil que en su artículo 1837 define al contrato oneroso y gratuito como aquel en que se estipulan provechos y gravámenes recíprocos; y gratuito aquel en que el provecho es solamente de una de las partes.

" Al referirse Jossierand a los distintos criterios que se han elaborado para distinguir los contratos onerosos de los gratuitos, estudiando el punto de vista de Palniol, quien partiendo del dato económico considera que en todo contrato oneroso debe haber reciprocidad de beneficios, de tal suerte que el patrimonio de cada contratante permanece fun-

⁷ Efraín Moto Salazar. Elementos de Derecho, Ed. Porrúa. México. 1975. pag. 25

amentalmente idéntico, ya que al mismo tiempo que sufre una disminu-
ción por la carga o gravámen que reporte en beneficio de la otra parte,
recibe simultáneamente un provecho como prestación correlativa y, por
tanto se mantiene un cierto equilibrio patrimonial. En cambio, en los
contratos gratuitos, sólo una de las partes se beneficia a costa de la o-
tra, quien necesariamente sufre la disminución patrimonial consiguien-
te". (8)

Criterio que como ya apuntamos con anterioridad adoptó nuestro
Código Civil. Respecto a los contratos gratuitos, somos congruentes -
con el criterio de Josserand, al considerar que sólo una de las partes -
se beneficia con la celebración del mismo y como consecuencia la otra
sufre la disminución patrimonial correspondiente.

3. - Contratos Conmutativos y Aleatorios. - Pertenecen a la primera
categoría, - dice Moto Salazar - aquellos actos en que las prestaciones
que se deben las partes son inmediatamente ciertas, de tal modo -
que quien celebra sabe, desde luego, las cargas y ventajas que asumirá.
Por ejemplo: la compraventa, la permuta, etc., corresponden a la segunda
categoría, los actos cuyos efectos, en cuanto a las cargas y ventajas
para una de las partes o para todas ellas, dependen de un acontecimiento
futuro e incierto que hace imposible conocer en el momento de cele-
brarlos las cargas o ventajas que habrá de obtenerse. Ejemplo : la - -
puesta. En este caso no se conoce la ganancia o pérdida sino hasta -

⁸ Josserand. Citado por Rojina Villegas. Ob. Cit. pag. 12

que ocurre el acontecimiento futuro e incierto del que dependen aquellas". (9)

Nuestro Código Civil, tomando como base el anterior criterio sostiene en su artículo 1838 lo siguiente: "El contrato oneroso es conmutativo cuando las prestaciones que se deben las partes son ciertas desde que se celebra el contrato, de tal suerte que ellas pueden apreciar inmediatamente el beneficio o la pérdida que les cause éste. Es aleatorio cuando las prestaciones debidas dependen de un acontecimiento incierto que hace que no sea posible la evaluación de la ganancia o pérdida, sino hasta que ese acontecimiento se realice". Incurre en un error el Código Civil, al establecer que el contrato conmutativo es aquel en que las prestaciones que se deben las partes son ciertas, de tal suerte que ellas mismas pueden apreciar el beneficio o la pérdida que sufren con la celebración de este contrato, al respecto consideramos que es una apreciación superficial que hizo nuestro legislador, al sostener tal criterio, pues los beneficios o pérdidas que se pueden obtener o reportar dependen de consecuencias posteriores a la celebración de un contrato como por ejemplo en la compra de un automóvil, dado que, de momento no se puede saber si hubo una ganancia o una pérdida con respecto al mismo, pues podría suceder que a los diez días de su adquisición se desvelara, lo cual establece la superficialidad al evaluar la ganancia o pérdida en el momento de celebrar el contrato conmutativo.

"No es exacto - considera Rojina Villegas - que en el contrato con mutativo se sepa de antemano si habrá ganancia o pérdida; lo que se sa be es la cuantía de la prestación que cada parte debe entregar; pero la ganancia o pérdida es un problema económico imposible de determinar al celebrarse el contrato. Por ejemplo, el tipo de contrato conmutativo es la compraventa, porque en el momento de celebrarse, cada parte sa be exactamente que debe entregar; pero el problema económico de saber si hubo ganancia o pérdida en una compraventa, es muy complejo y de - pende de infinidad de circunstancias posteriores.

En el contrato aleatorio, la prestación no está determinada, y só lo por ello es aleatorio, y no porque se ignore si habrá ganancia o pér - dida".
(10)

4. - Contratos Reales y Consensuales. - Los contratos reales, son actos jurídicos que requieren para su perfeccionamiento de la entrega - de la cosa objeto del contrato. Los contratos consensuales son aquellos que surgen por la simple manifestación de voluntad de las partes, su - puesto de que no se requiere que el objeto materia del contrato sea -- entregado materialmente para su aceptación.

En los contratos reales, como ya se anotó con anterioridad re -- quieren para su aceptación que el objeto materia del contrato sea entre - gado materialmente, ya que, sino se entrega el mismo, sólo hay un -- antecontrato o promesa de contrato.

5. - Contratos Formales y Consensuales. - Los contratos formales, diremos que son aquellos actos jurídicos en los que, independientemente de que se haya manifestado el consentimiento para celebrarlo, es requisito además, de que se observe la formalidad establecida por la ley, como es el caso de la compraventa de inmuebles, que requieren para su validez se otorgue en escritura pública, en virtud, de que, si no se observa dicha formalidad estará afectado de nulidad relativa.

Por lo que respecta, a los contratos consensuales dichos actos se originan por el mero consentimiento de las partes contratantes, ya que, no requieren de ninguna formalidad para su validez. A mayor abundamiento diremos que son aquellos que expresa o tácitamente se llevan a cabo, por hechos que lo presupongan o que no dejen lugar a dudas sobre su aceptación.

" Son contratos formales - comenta Rojina Villegas - aquellos en los que el consentimiento debe manifestarse por escrito, como un requisito de validez, de tal manera que sino otorga en escritura pública o privada según el acto, el contrato estará afectado de nulidad relativa.

Por consiguiente, el contrato formal es susceptible de ratificación expresa o tácita; en la expresa se observa la forma omitida; en la tácita se cumple voluntariamente y queda purgado el vicio.

El contrato consensual en oposición al formal, es aquel que para su validez no requiere que el consentimiento se manifieste por escrito -

y, por lo tanto, puede ser verbal, o puede tratarse de un consentimiento tácito, mediante hechos que necesariamente lo supongan, o derivarse del lenguaje mímico, que es otra forma de expresar el consentimiento sin recurrir a la palabra o a la escritura". (11)

6. - Contratos Principales y Accesorios. - Los contratos son principales porque existen por sí mismos, es decir, que tienen vida propia que no requieren de otros para existir.

Los contratos accesorios, son aquellos que requieren de otro contrato que es el principal para que puedan originarse los accesorios, como es el caso de la fianza, prenda   hipoteca, que surge con la finalidad de garantizar una obligación a la que se considera principal de tal suerte que si desaparece la obligación principal desaparece como consecuencia el contrato accesorio.

" En estos contratos accesorios, la regla de que lo accesorio sigue la suerte de lo principal, sufre en ciertos casos excepciones, porque no podría existir el contrato accesorio, sin que previamente no se constituyese el principal. Sin embargo, el derecho nos presenta casos en que puede haber fianza, prenda o hipoteca, sin que haya todavía una obligación principal, como ocurre cuando se garantizan obligaciones futuras o condicionales; el tutor da una fianza, prenda o hipoteca para garantizar su manejo, y aún no ha incurrido al entrar a desempeñar la tutela, en ninguna responsabilidad, ni tiene, por tanto, ninguna obligación."⁽¹²⁾

¹¹ Rojina Villegas. Ob. Cit. pags. 15, 16.

¹² Rojina Villegas. Ob. Cit. pag. 17.

7. - Contratos Instantáneos y de Tracto Sucesivo. - Los contratos instantáneos, son aquellos cuyos efectos se producen en el momento de su celebración, por lo que, no se difieren en el transcurso del tiempo - los derechos y obligaciones a las que se sujetan las partes, como lo es la compraventa de contado.

Los contratos de tracto sucesivo; son los actos cuyos efectos difieren con el transcurso del tiempo, es decir que el cumplimiento de las obligaciones se llevan a cabo en un tiempo determinado, como por ejemplo el contrato de arrendamiento y el de suministro.

c) - Elementos Esenciales del Contrato. - Como señalamos con anterioridad, la fuente de las obligaciones son los contratos, ahora bien, cuando las partes que intervienen en los mismos desean obligarse, debe existir la materia que va a constituir el objeto sobre el cual van a contratar y por ende van a adquirir obligaciones, ya sean obligaciones de dar, hacer o no hacer.

"El objeto del contrato, como el objeto del derecho en general, es la conducta y dicha conducta puede manifestarse como una prestación - (situación activa, móvil, dinámica) o como una abstención (situación pasiva, inmóvil, estática). Si tal conducta se manifiesta o exterioriza como una prestación, puede encauzarse como un hacer algo o como un dar cierta cosa, que al final no sería sino una modalidad de un hacer --

algo; y si la conducta se manifiesta o exterioriza como una abstención, puede encauzarse como un no hacer algo.

Ahora bien, el contenido de la prestación "hacer algo" debe ser posible y lícito, ya sea que se proyecte hacia un "hecho" o hacia una "cosa". (13)

Por lo que el objeto del contrato y la celebración del mismo, -- trae como consecuencia el tipo de obligaciones hacia las cuales enca -- minaron su voluntad las partes, teniendo como base la cosa que se de -- be dar o el hecho que se debe hacer o no hacer.

" El objeto del contrato consiste, consiguientemente en toda pres -- tación de dar, hacer o no hacer simple o completa, realícese por una -- de las partes (contratos Unilaterales) o por ambas (contratos Bilate -- rales)". (14)

Para que la cosa u objeto sobre el que se va a contratar, sea ma -- teria de los actos jurídicos deben de reunir ciertas condiciones como -- son: 1. - Existir en la naturaleza, 2. - Ser determinadas o determina -- bles en cuanto a su especie, 3. - Estar en el comercio.

1. - Existir en la naturaleza. - La cosa objeto del contrato debe -- de existir en la naturaleza, ya sea que exista en el momento de la cele -- bración o con posterioridad a la celebración del contrato, por lo que, -- es indispensable la existencia de la cosa para que pueda llevarse a ca -- bo el contrato.

¹³ Miguel Angel Zamora y Valencia. Contratos Civiles, Ed. Porrúa, - México, 1981. pag. 24.

¹⁴ Rafael De Pina. Derecho Civil Mexicano. Vol. III, Ed. Porrúa, Mé -- xico, 1980. pag. 207

" Si la cosa - dice Sánchez Medal - ya pereció antes del contrato por ejemplo, si murió el animal que se iba a vender o si se extinguió - el crédito que se iba a ceder o si el bien de que se trata desapareció de definitivamente o quedó fuera del comercio (2021), no habría objeto del contrato (2224), y el contratante que tuviera conocimiento antes de celebrarlo de la existencia de la cosa, debería pagar a la otra el " interés negativo" (Enneccerus), o sea la utilidad que hubiera obtenido si se hubiera celebrado el contrato con dicha cosa". (15)

Tomando en consideración lo anterior se desprenden dos situaciones a saber: "Cuando la cosa no existe en el momento de la celebración del contrato y tampoco es susceptible de existir en el futuro, el contrato es inexistente, Cuando la cosa existe pero se pierde, es decir, perece con posterioridad a la celebración del contrato, el negocio jurídico es existente y simplemente se origina un problema de responsabilidad para determinar quién sufre la pérdida de la cosa". (16)

Por lo que podemos concluir, que para que se lleve a cabo el contrato es indispensable que la cosa sea materialmente posible y lícita para que constituya el objeto materia del contrato.

2. - Ser determinadas o determinables. - Quiere decir que la cosa aparte de que exista materialmente debe poderse medir, pesar y contar.

3. - Estar en el comercio. - Esto quiere decir que la cosa objeto.

¹⁵ Sánchez Medal. Ob. Cit. pag. 22

¹⁶ Rojina Villegas. Ob. Cit. pag. 66

del contrato pueda comprarse y venderse, es decir, que sea objeto de apropiación por parte de los particulares, ejem; no es objeto de un contrato de compraventa el espacio aéreo, ni el territorio nacional, etc.

El Consentimiento Como Segundo Elemento Esencial Del Contrato. Para que pueda tener vida jurídica el acto ha realizar es necesario la voluntad de obligarse, conforme a la norma establecida a la cual las partes al manifestar su consentimiento van a adquirir por ello derechos y obligaciones, ya que, al tener la intención de obligarse, dan nacimiento al acto jurídico que es el contrato. "La voluntad es la intención, ánimo o resolución de hacer una cosa y la voluntad desde el punto de vista jurídico es esa intención para realizar un acontecimiento referido a la obtención de efectos jurídicos previstos en la norma. Por lo anterior, en el contrato, el consentimiento es la unión o conjunción acorde de voluntades de los sujetos contratantes, en los términos de la norma, para crear o transmitir derechos y obligaciones". (17)

Es decir, que las partes al someter su voluntad conforme a la norma establecida, traen como consecuencia que dichos sujetos contratantes observen debidamente el carácter y sentido legal de la norma, en virtud de la cual se han querido obligar.

" Para que la voluntad de quien realiza el acto produzca efectos jurídicos, es necesario que reúna determinados requisitos: a). - que se manifieste expresamente.

17 Miguel Angel Zamora Y Valencia. Ob. Cit. pag. 23

b). - Que la persona que la manifieste o exprese sea capaz de obligarse en derecho.

c). - Que dicha voluntad responda, realmente a la intención que se tuvo al ejecutar el acto". (18)

Procederemos ha analizar en que consisten dichos requisitos: a). - que se manifieste expresamente quiere decir, que el consentimiento se ma nifieste ya sea en forma escrita, verbalmente o por signos inequívocos que no dejen lugar a dudas.

b). - Que la persona que la manifieste o exprese sea capaz de obligarse en derecho. - evidentemente que los contratantes al exteriorizar su consentimiento deben contar con capacidad legal para obligarse, porque - por ejemplo no pueden ser sujetos, ni tener personalidad jurídica los - menores de edad, los incapacitados mentalmente, etc.

c). - Que dicha voluntad responda realmente a la intención que se tuvo - al ejecutar el acto. - al manifestar las partes contratantes su voluntad, la misma va ha estar referida a la obtención de efectos jurídicos pre - vistos en la norma y a los que expresamente se van a obligar, pues es sabido que los contratos obligan a lo expresamente pactado.

d). - Elementos De Validez Del Contrato. - Además de los elementos esenciales del contrato como son el objeto y el consentimiento a los cuales nos referimos con anterioridad y que son la existencia del con -

trato, este requiere además, para que produzca sus plenos efectos jurídicos entre las partes contratantes; de los elementos de validez que son: La capacidad de las partes, la ausencia de vicios de la voluntad y las formalidades.

1. - La capacidad de las partes: Por capacidad se entiende la aptitud del sujeto para ser titular de derechos y obligaciones, esto quiere decir, que no deben los sujetos estar exceptuados por la ley para poder contratar (1798).

"La capacidad - dice Miguel Angel Zamora y Valencia - es la aptitud de las personas para ser titulares de derechos y obligaciones y para hacerlos valer por sí mismas en el caso de las personas físicas - o por conducto de sus representantes legales, en el caso de las personas morales". (19)

La capacidad se divide a su vez en : Capacidad de goce o jurídica y capacidad de ejercicio.

La capacidad de goce o jurídica consiste en la aptitud que tienen las personas para ser sujetas de derechos u obligaciones.

La capacidad de ejercicio; es aquella en la que las personas hacen valer sus derechos y obligaciones por sí mismas o por medio de representante en el caso de las personas morales.

Es indispensable hacer esta distinción de la capacidad tanto de goce como de ejercicio, en virtud, de las consecuencia que las mismas -

¹⁹ Miguel Angel Zamora y Valencia. Ob. Cit. pag. 29

pueden acarrear y así poder distinguir o saber si el contrato surte sus plenos efectos jurídicos, al tener reconocida por la ley la aptitud a -- una persona para estipular por sí misma el contrato, ya que, conforme a lo dispuesto por el artículo 450 c.c.v. (20) dichas personas no reúnen tales aptitudes para poder obligarse por sí mismas. De tal suerte que si las personas no se encuentran aptas para contratar, por lo que en tales circunstancias los actos que realicen serán invalidados.

2. - La ausencia de vicios de la voluntad: Para que produzca efectos la voluntad para realizar el acto, es menester que quien la manifiesta lo haga con pleno conocimiento y sobre todo que no exista presión o violencia sobre su persona o bienes, para que de una manera libre y tranquila exprese su voluntad y su intención de querer obligarse en un contrato y de esta manera, surta sus plenos efectos jurídicos el contrato al cual ha ajustado su voluntad.

A mayor abundamiento, podemos decir, que cuando la voluntad es arrancada por la fuerza (violencia), o quien lo celebra carece de aptitud jurídica (capacidad), lógicamente el acto no produce consecuencias en derecho, porque, se dice, que el acto está viciado y en tales circunstancias no se puede considerar como una figura jurídica, que surta plenos efectos como tal.

Por lo que las circunstancias que invalidan el consentimiento, son las siguientes: el error, el dolo, la violencia y la lesión.

El art. 450 dice: Tienen capacidad natural y legal: I. - Los menores de edad, II. - Los mayores de edad privados de inteligencia por locura, idiotismo o imbecilidad, aún cuando tengan intervalos lúcidos III. - Los sordomudos que no saben ni leer ni escribir, IV. - Los ebrios consuetudinarios y los que habitualmente hacen uso inmode

Mencionaremos a continuación en que consisten cada una de ellas.

1. - El error. - Es el falso concepto de la realidad, lo que no concuerda entre la creencia y la verdad de tal o cual cosa, "el error escribe Miguel Angel Zamora y Valencia-, es el conocimiento equívoco de la realidad y no debe confundirse con la ignorancia, porque ésta es una falta de conocimiento". (21)

Al respecto, nuestro Código Civil, considera al error de derecho o de hecho como el que invalida el contrato cuando recae sobre el motivo determinante de la voluntad de cualquiera de los que contratan, si en el acto de la celebración se declara ese motivo o si se prueba por las circunstancias del mismo contrato que se celebró éste en el falso supuesto que lo motivó y no por otra causa (art. 1813).

" El error - nulidad existía en el Código Napoleónico cuando recaía sobre la sustancia de la cosa o sobre la persona, lo que dio lugar a una larga y casuística interpretación jurisprudencial que desembocó a convertir la concepción objetiva del error en una concepción subjetiva - y a reducir el error - nulidad a aquellos casos en que se ha considerado la sustancia de la cosa o la identidad de la persona u otra circunstancia concreta como el motivo determinante que se tuvo para contratar. De estas conclusiones de la jurisprudencia de Francia se aprovechó nuestro legislador para establecer que el error - nulidad es el que recae sobre el motivo determinante de la voluntad de cualquiera de los que con -

21 Miguel Angel Zamora y Valencia. Ob. Cit. pag. 35

tratan, pero a condición se declare ese motivo, o bien, que se pruebe - por las circunstancias del mismo contrato que se celebró éste en el falso supuesto que lo motivó y no por otra causa". (22)

Por lo que, comentando lo anterior diremos que el error en el motivo, es lo que básicamente se ataca para invalidar el acto entre los contratantes, es decir, que si el motivo o causa, para celebrar el acto, se efectuó sobre algo que no está acorde con la realidad, por ejem. Pedro cree contratar con Juan, sobre la compraventa de un terreno, cuando - en realidad contrata con el papá de Juan, cuando se cree comprar un reloj de oro y en realidad es de otro metal, etc.

2. - El dolo. - Son las series de artificios o artimañas que emplea una persona, para hacer caer en el error a otra o que permanezca en - el.

En nuestro derecho positivo al dolo se le entiende como la suges-
tión o artificio que se emplee para inducir a error o mantener en él a -
alguno de los contratantes; y por mala fé la disimulación del error de-
uno de los contratantes, una vez conocido (art. 1815).

El concepto que da nuestro Código Civil del dolo, es útil, para -
determinar sobre todo en la materialización de los actos al realizarse -
el contrato, y saber si existieron los artificios empleados por uno o -
ambos contratantes, para inducir al error en el momento de la celebra-
ción del contrato, y por ende ataque a la sustancia del mismo.

3. - La violencia. - El empleo de la fuerza física, las amenazas - que tengan como finalidad el causar un daño a alguno o algunos de los - contratantes ya sea, en su persona, bienes o en su familia para que me - diante esa presión, otorgue su voluntad y celebre un contrato, que -- obviamente en circunstancias normales no realizaría, constituye un vi - cio del consentimiento, al no expresar su voluntad en forma tranquila y sin presión. Por lo que, nuestro legislador no dejó de tomar en cuenta - dichas circunstancias al considerar a la violencia como aquella cuando se emplea fuerza física o amenazas que importen peligro de perder la vida, la honra, la libertad, la salud o una parte considerable de los bie - nes del contratante, de su cónyuge, de sus ascendientes, de sus descen - dientes, o de sus parientes colaterales dentro del segundo grado (art. - 1819).

Por lo que, el sólo hecho de amenazar o dañar en la persona de - uno de los contratantes, implica por ello que el acto sea anulable.

4. - Lesión. - Cuando alguno, explotando la suma ignorancia, noto - ria inexperiencia o extrema miseria de otro, obtiene un lucro excesivo - que sea evidentemente desproporcionado a lo que él por su parte se obli - ga , el perjudicado tiene derecho de pedir la rescisión del contrato, y de ser esta imposible, la reducción equitativa de su obligación.

El derecho concedido en este artículo dura un año (art. 17). El - concepto anterior toma como base los contratos onerosos en los que --

las partes se deben prestaciones recíprocas, empero si alguna de ellas y para el caso diremos que es la parte fuerte o poderosa, se aprovecha de la situación difícil por la que vive la otra parte, que es la débil para obtener un beneficio de dicha situación, evidentemente que no existe -- ninguna igualdad entre ambas partes, quiero decir con esto, que la -- igualdad entre los hombres no se da, es decir, que la parte fuerte se aprovecha de la débil dentro de la estructura económica y social. Por lo que, como toda norma jurídica surge tomando en consideración al hombre en su relación con los demás, es por ello que la misma, como lo es en este caso, tiene como finalidad proteger a la parte débil, dentro de la celebración del contrato al otorgarle el derecho de rescindir el mismo.

3. - Las formalidades. - Consisten en dar al acto celebrado por las partes, la forma escrita, es principio que en los contratos celebrados aparezcan los términos y la forma en que las partes quisieron obligarse.

En los contratos civiles cada uno se obliga en la manera y términos que aparezca que quiso obligarse, sin que para la validez del contrato se requieran formalidades determinadas, fuera de los casos expresamente designados por la ley (art. 1832).

En los casos expresamente designados por la ley, la voluntad de las partes para celebrar el contrato debe de constar fehacientemente.

Cuando la ley exija determinada forma para un contrato, mientras que éste no revista esa forma no será válido, salvo disposición en contrario; pero si la voluntad de las partes para celebrarlo consta de manera fehaciente cualquiera de ellas puede exigir que se dé al contrato la -- forma legal (art. 1833).

C A P I T U L O I I

EL CONTRATO DE TRABAJO Y LA RELACION DE TRABAJO

Como lo hemos tratado en el capítulo anterior, el contrato surge a la vida jurídica, teniendo como base fundamental los elementos esenciales de existencia, (objeto y consentimiento) y los requisitos de validez (capacidad de las partes, ausencia de vicios de la voluntad y las formalidades). Aspectos que oportunamente explicamos y con lo que - manifestamos que para ser considerado el contrato como tal y surtir - sus plenos efectos jurídicos debe cumplir con los mencionados requisitos.

El contrato desde el punto de vista civil, se finca básicamente - sobre la libre determinación de las partes, es decir, que si existe un acuerdo pleno sobre la cosa objeto del contrato y de manera autónoma los contratantes deciden el tipo de obligaciones por adquirir, está surgiendo a la vida jurídica un contrato, por lo que, desde este punto de vista se va ha adecuar a las normas previstas dentro de nuestro códi-go civil.

Empero, como nuestra inquietud primordial está encaminada a - la rama del Derecho del Trabajo, precisaremos el concepto del contrato de trabajo y de la relación de trabajo.

a). - Diferencias entre contrato de trabajo y relación de trabajo. -

Primeramente trataremos la naturaleza jurídica del contrato de trabajo y así posteriormente poder diferenciarlo con la relación de trabajo.

Como se ha dicho y con sobrada razón, que los contratos son la fuente principal de las obligaciones, por lo que al respecto: "Conviene tener presente que el contrato de trabajo constituye, sin duda alguna, el más frecuente de todos los contratos; es el que permite vivir a la gran mayoría de los hombres. Por otra parte, la primera fuente reguladora del trabajo es el contrato y como el de trabajo ofrece la particularidad de ser inherente al hombre, evidentemente deberá ser revestido de cierta dignidad y de categoría distinta a las demás estipulaciones del derecho privado; eso no impide, que del contrato de trabajo deriven situaciones jurídicas comunes, fruto de todo engarse contractual". (23)

El sólo hecho de revestir a los contratantes de trabajo de la dignidad que implica la intervención necesaria del ser humano obedece por ello que dichos contratos de trabajo estén dentro de una situación especial en relación con los demás contratos.

Es por ello que nuestro legislador se ha preocupado por proteger acertadamente a todo aquel hombre que mediante la celebración del contrato de trabajo, preste a otra persona física o moral un trabajo personal subordinado.

"Josserand, ratificando la denominación del contrato de trabajo

²³ Sylvia Gracia Guerrero Sam. Relación de Trabajo y el Contrato Individual de Trabajo. Tesis. Universidad de Guanajuato. 1969. pag. 9

expresa que la antigua de arrendamiento de servicios procede de un punto de vista arcaico, superficial; no cuadra ya con las ideas modernas de libertad humana y de independencia de los trabajadores: regido por un estatuto original, el contrato antes llamado de arrendamiento de servicios ha conquistado su autonomía, se ha transformado en el contrato de trabajo y con este nombre no evoca ya, ni en el fondo ni en la forma el recuerdo del arrendamiento de cosas, los servicios asegurados por una persona no pueden ser viciados en el mismo que los prestados por las cosas". (24)

Evidentemente que el contrato de trabajo no puede celebrarse en las mismas situaciones en que se celebran los demás contratos, es decir, que por la sola intervención del hombre que busca su superación como persona y poder a través del contrato de trabajo, tener los medios suficientes que le permitan vivir con dignidad. Por lo que no se podía permanecer con la idea de los civilistas y tener al contrato de trabajo como un contrato de arrendamiento de servicios, pues obviamente sus finalidades son totalmente diversas.

" Francesco Carnelutti lanzó la idea de que la relación de trabajo era un contrato de compraventa, semejante al contrato para el suministro de energía eléctrica, pues en virtud de él, los trabajadores vendían su energía de trabajo al empresario, quien podía utilizarla en la forma que estimara conveniente; Chatelain y Valverde sostuvieron que debe

²⁴ Citado por Sylvia Gracia Guerrero Sam. Ob. Cit. pags. 9, 10.

ría de considerarse a la relación como un contrato de sociedad, lo que tendría la ventaja de salvar la dignidad humana, pues en él, los trabajadores aportaban su energía de trabajo y el empresario el capital, a fin de compartir las utilidades, de donde resultaba que el salario era la participación que correspondía al trabajo; y no faltó quien dijera que era una especie de mandato que el patrono otorgaba al trabajador por la ejecución de ciertas actividades". (25)

Los anteriores conceptos derivan de una situación en la que el empresario era el que imponía su voluntad, en virtud de la total libertad de que gozaba durante el liberalismo, ya que, eran totalmente nulos los derechos del trabajador al cuál se le podía despedir sin existir si quiera alguna causal para tal efecto. Sólo bastaba la voluntad del patrón de ya no querer a uno o algunos trabajadores, para que de esa forma despedirlos o rescindirles el contrato celebrado conforme al ordenamiento civil. Durante el Liberalismo la persona humana no tenía capacidad, en virtud de que entre ella y el patrón se establecía el derecho civil que tomaba al trabajo como una mercancía.

"En esa empresa, el trabajador carecía de derechos, lo que debe entenderse en un sentido pleno: ya nos son conocidos la mentira de la autonomía de la voluntad y el mito del contrato de arrendamiento de servicios como un acuerdo libre de voluntades; y de verdad le faltaban al trabajador la oportunidad y el derecho de discutir las condiciones de

²⁵ Mario De La Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo, - Ed. Porrúa. México, 1975. pag. 181

trabajo, porque el reglamento de fábrica elaborado por el empresario
Vgr. el de los empresarios de Puebla de 1906, era una norma impera-
tiva a la que debía someterse pues, si el empresario hacía una oferta
de trabajo ¿ porqué habría de discutir con alguien, si había muchos que
luchaban entre sí para aprovecharla? ¿ que derecho podía tener el tra-
bajador en un régimen jurídico que garantizaba el despido libre, y en
el cual, según la fórmula del Código Civil de Francia que nos es tam-
bién conocida, era suficiente el juramento del empresario para compro-
bar el pago de los salarios? ". (26)

Por lo que, en tales circunstancias tuvo que anteponer el trabaja-
dor su fuerza, voluntad y decisión al empresario para poder terminar-
con dichos esquemas que lo estaban ahogando y negándole los más míni-
mos derechos que como persona debe tener. Buscando el cambio que se
encuentra plasmado en el surgimiento del Derecho Laboral, mismo que
es por esencia dinámico, pues siempre busca adecuar sus normas con-
forme a los avances dentro de la industria, teniendo como finalidad --
proteger a todo hombre que mediante un contrato de trabajo o carecien-
do del mismo, como lo admite nuestra legislación positivo, preste a -
una persona física o moral un trabajo personal subordinado mediante -
el pago de un salario.

La teoría del arrendamiento, a la cual el Código Napoleón la de-
nomino arrendamiento de servicios, tuvo entre sus más fervientes de-

²⁶ Mario De La Cueva. Ob. Cit. pags. 165, 166.

ensores a Marcel Planiol pues sostenía a lo que el llamó un rápido análisis que la cosa arrendada es la fuerza de trabajo que reside en cada persona y que puede ser utilizada por otra como la de una máquina o la de un caballo; dicha fuerza puede ser dada en arrendamiento y es precisamente lo que ocurre cuando la remuneración del trabajo por medio del salario es proporcional al tiempo, de la misma manera que pasa en el arrendamiento de cosas. (27) Criterio al que se adhiere el profesor Carlos García Oviedo, al sostener que vé en el contrato de trabajo un contrato de arrendamiento de servicios ¿ que otra cosa si no hace el obrero que disponer a beneficio de otro de sus fuerzas de trabajo? que no se diga que el trabajo no es susceptible de contrato, porque no se puede desligar de la persona. La persona no podrá disponer contractualmente de los centros vitales de sus energías pero ¿ porqué no de sus energías actuadas, encaminadas a producir para otros un resultado aprovechable? ¿ no es esto una cosa distinta de la persona y de la naturaleza humana? ¿ no es algo perfectamente destacable del ser que realiza el esfuerzo?. Observemos que, en definitiva, servicios y trabajos son una misma cosa, y que si el trabajo no fuere susceptible de arrendamiento tampoco lo sería el servicio; y ¿ que contrato sería entonces el de la locativo operarum como arrendamiento de servicios considerado por los romanos, e ininterrumpidamente por el derecho posterior hasta los instantes actuales? ¿ como habría de llamar entonces el

²⁷ Marcel Planiol. Citado por Mario De La Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ed. Porrúa. México 1964.

derecho a esa institución social a virtud de la cual, y en razón a la limitación de las facultades humanas, ciertas personas ponen sus actividades a favor de otras, por cierto precio?

Para nosotros, jurídicamente, el contrato de trabajo es un contrato de arrendamiento de servicios. Sólo que las circunstancias sociales le han impuesto una reglamentación cuidadosa y especial, que no tuvo el arrendamiento primitivo, y que, en cierto modo, modifica su naturaleza. (28)

La teoría del arrendamiento fué criticada por el tratadista Alemán Philipp Lotmar, quién sostuvo que el contrato de trabajo no podía reducirse al contrato de arrendamiento, porque la energía de trabajo del obrero no formaba parte de su patrimonio y, en consecuencia, no podía ser objeto de contrato.

En el arrendamiento, la cosa se separa del arrendador, para quedar bajo la posesión del arrendatario. En el contrato de trabajo, por el contrario, el trabajo permanece unido intimamente a la persona que desempeña el servicio y lo único que se separa es el resultado o efecto del trabajo, además, la prestación del arrendador o vendedor es siempre una parte de su patrimonio, en tanto en el contrato de trabajo no se promete sino fuerza personal, esto es, nada que pertenezca al patrimonio. El trabajador promete una actividad, lo que no es nunca el objeto de la prestación del arrendador o vendedor. (29)

²⁸ Carlos García Oviedo. Derecho Social, Madrid, 1934. pags. 114, 115
²⁹ Philipp Lotmar. Citado por Mario De La Cueva. Ob. Cit.

En el arrendamiento, una vez que se ha cumplido el término para el cual se pactó, y si, el arrendador no le renueva el contrato al arrendatario éste adquiere la obligación de devolver la cosa objeto del contrato en las condiciones en las que le dió posesión el arrendador, situación que no es posible en el contrato de trabajo, dado que el trabajador, no recupera su energía de trabajo al desempeñar su actividad. Razón por la cual manifestamos que el contrato de trabajo no se puede considerar como un contrato de arrendamiento, en virtud, de las cualidades inherentes al ser humano; al que tiene como finalidad el Derecho del Trabajo, ya que no es un "Derecho para regular la conducta de los hombres en relación con las cosas, sino que es un derecho para el hombre; sus preceptos e instituciones tienen como finalidad inmediata, no solamente proteger la energía humana de trabajo, sino, mas bien, asegurar a cada hombre una posición social adecuada, esto es, el Derecho del Trabajo constituye, no reglas para regular la compra - venta o el arrendatario de la fuerza de trabajo, sino un estatuto personal -- que procura elevar al hombre a una existencia digna. Por eso es que la semejanza en las instituciones no puede resolver los problemas, por que la esencia de las mismas instituciones es distinta". (30)

Discutiendo mas ampliamente sobre la naturaleza jurídica del contrato de trabajo, mencionaremos las definiciones que al respecto da la doctrina y así tenemos que, para Philipp Lotmar considera que el

³⁰ Mario De La Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Ed. Porrúa. México, 1964, pag. 453

contrato de trabajo es aquel por el cual una persona - trabajador, se obliga respecto de otra - patrón- a trabajar durante un tiempo determinado a ejecutar alguna obra mediante un precio.

Capitant u Cuché, lo consideran como un contrato por el cual una persona, empleado, obrero, doméstico, se compromete a trabajar para otra durante tiempo determinado o, lo que es lo más común, sin fijar plazo, mediante una remuneración en dinero, fijada ya sea por día, por semana o por mes, ya sea según el trabajo realizado.

Para el Lic. Guillermo Cabanellas, el contrato de trabajo es - aquel que tiene objeto la prestación continuada de servicios privados - y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección de la actividad profesional de otra.

Para Jesús Castorena la definición de contrato de trabajo como - todo convenio, por virtud del cual y para la producción más o menos - permanente o la satisfacción de una o varias necesidades permanentes, una persona se obliga a prestar los servicios propios de su profesión a otra, bajo su dirección y a cambio de una remuneración en dinero.

Para Mario De La Cueva, es aquel por el cual una persona, mediante el pago de la retribución correspondiente, subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa.

Nuestra apreciación respecto a las definiciones expuestas con anterioridad, sobre la naturaleza del contrato de trabajo la que nos parece mas acertada es la que dá, el Lic. Guillermo Cabanellas, ya que, en la misma se encuentran los elementos de dirección y dependencia con los que un trabajador va ha estar sujeto al patrón durante la prestación del trabajo mediante el pago de un salario que es la remuneración o recompensa de que habla Cabanellas; en lo que diferimos es en lo que, se refiere a la "actividad profesional", pues, es suficiente que se preste el trabajo en la forma y condiciones establecidas en el contrato, en virtud, de que debe de estarse a cualquier actividad que esté encaminada ha la prestación de un trabajo personal mediante el pago del salario correspondiente.

Con lo que podemos considerar al contrato de trabajo como todo aquel en virtud del cual, una persona (trabajador), se obliga ha prestar a otra (patrón) un trabajo personal bajo su dependencia y dirección durante una jornada de trabajo mediante el salario correspondiente.

En el contrato de trabajo, en el momento de su celebración puede iniciarse en ese instante la prestación del trabajo o puede pactarse que éste se inicie con posterioridad, lo que no ocurre con la relación de trabajo ya que esta se forma con la prestación efectiva del trabajo, de tal manera que los efectos fundamentales del Derecho del Trabajo, -

surgen plenamente con la relación de trabajo.

No ocurre lo mismo en el contrato de trabajo, ya que, este requiere del acuerdo de voluntades para iniciar la prestación del trabajo.

" En otros términos expresado: El Derecho del trabajo, que es un derecho protector de la vida, de la salud y de la condición económica del trabajador, parte del supuesto fundamental de la prestación del servicio y es, en razón de ella, que impone al patrono cargas y obligaciones.

Erich Molitor fué uno de los primeros tratadistas que comprendió esta diferencia y la explico en un párrafo brillante: la subordinación del trabajador al patrono, elemento característico del contrato individual de trabajo, cualquiera sea el concepto que se tenga de ella, no puede derivar de la simple obligación de cumplir el contrato, sino que sólo se realiza esto es, existe, a través del cumplimiento mismo de la obligación, o sea, cuando el trabajador queda enrolado en la empresa del patrono". (31)

"Puede, por consecuencia, afirmarse que la relación de trabajo surge normalmente por efecto del contrato, pero en muchos casos está reglada por la ley con prescindencia del contenido del contrato y, algunas veces, está amparada legalmente aun cuando el contrato que la originó sea nulo o así se declare". (32)

" El Derecho del Trabajo - dice De La Cueva - protege a la per-

³¹ Mario De La Cueva. Ob. Cit. pag. 45

³² Mario L. Devali. Lineamientos de Derecho del Trabajo, Ed. - Tea, B. Aires, 1956, pag. 235.

persona del trabajador, independientemente de su voluntad o de la del patrón y por eso rige imperativamente la prestación de servicios, con independencia de su origen; o dicho en otros términos, la esencia del derecho del trabajo está en la protección al hombre que trabaja, independientemente de la causa que haya determinado el nacimiento de la relación jurídica". (33)

La relación de trabajo surgió como una teoría, para anteponerla a la idea del contractualismo desde el punto de vista del Derecho Civil, en virtud de que existían razones de sobra para buscar proteger ante todo la prestación de trabajo, que es la base objetiva y una situación jurídica que va a tener un sentido y alcance mas extenso, pues se atribuye al hecho simple de la prestación de un trabajo para darle la fuerza suficiente para crear derechos y obligaciones.

Respecto a la relación de trabajo se ha dicho por los partidarios de la misma que en virtud, de la facultad intervencionista del Estado y la disminución del ámbito de libertad del individuo los llevó a considerar que el contrato de trabajo es una institución sin importancia, a lo que el maestro Equerío Guerrero se opone al manifestar de que independientemente de las limitaciones al principio de la autonomía de la voluntad, el trabajador sigue siendo un hombre libre que debe expresar su consentimiento de vincularse con un patrón y puede, si así lo convienen ambos, incluir prestaciones superiores a las legales o las

³³ Mario De La Cueva. Ob. Cit. pag. 456

del contrato colectivo que rija en la empresa. (34)

Criterio al que nos oponemos, ya que, como lo sostendremos con posterioridad, dadas las características del Derecho del Trabajo y por surgir o nacer de un grito de la clase trabajadora, por encontrar un cause a sus inquietudes derivadas de situaciones injustas, es por ello que la ley que recoge en sus normas dichos principios con un alto sentido social y buscar darle a la clase trabajadora la igualdad dentro del marco jurídico. Razón por la cual la ley se ubica por encima de la voluntad de las partes dados sus principios protectores de la clase trabajadora.

La teoría moderna que es la de la relación de trabajo y que nuestra Ley Federal del Trabajo la entiende como aquella que cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Y en el mismo precepto legal (art. 20), define al contrato de trabajo de la siguiente manera: cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. Como se deduce de lo anterior, nuestro legislador no quiso especificar a fondo sobre la elaboración del contrato de trabajo, pues basta, con que una persona se obligue a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario, para que el mismo tenga carác

³⁴ Euquerio Guerrero. Manual de Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa México 1980, pag. 31

ter, y como, lo dijimos con anterioridad se busca proteger cualquier actividad que el hombre desempeñe para asegurar su bienestar en su persona, y en su familia, en virtud, de que al celebrar un contrato de trabajo, se está originando conforme a su capacidad y habilidad para desempeñar, la actividad que se le ha encomendado, dados los términos y condiciones del contrato celebrado.

" La defensa - dice Mario De La Cueva - de la relación de trabajo como una situación jurídica objetiva independiente de su origen, partió de la circunstancia de que nuestro derecho del trabajo nació en la asamblea constituyente sin conexión alguna con el viejo derecho civil, sino al contrario, como un derecho cuyas bases se encontraban en una decisión fundamental del pueblo y cuya misión consistía en superar, en beneficio del hombre, una concepción jurídica que hundía sus raíces en la historia hasta llegar a la solución esclavista de la locatio conductio operarum de los jurisconsultos romanos". (35)

Con dichos principios protectores de la dignidad humana y considerando a la relación de trabajo como un beneficio altamente protector del trabajador desde el preciso momento de su enrolamiento o enganche en la empresa como lo mencionó Molitor, principios a los cuales nos manifestamos partidarios de los mismos, ya que, al hombre se le dá el trato digno y respetable que merece como persona que trata de alcanzar sus nobles fines, a través del trabajo, razón por la cual,

³⁵ Mario De La Cueva. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, pag. 182

se le deben otorgar los beneficios y seguridad en la prestación de su fuerza de trabajo.

La teoría de la relación de trabajo surge con esta finalidad, pues el nuevo derecho - comenta De La Cueva - romperá el hechizo dos veces milenario del derecho civil, y en lugar de proteger un acuerdo de voluntades, que nunca tuvo realidad, porque fué siempre la voluntad - del empresario la que se impuso, protegerá al trabajo. En consecuencia, la relación de trabajo dejará de ser una relación intersubjetiva y se convertirá en una objetiva, que tendrá como base la voluntad libre - del trabajador y como meta la protección plena del trabajo mediante - las declaraciones de derechos sociales, de las leyes y de los contra -
(36)
tos colectivos.

b). - Evolución Contractual En Materia Laboral. - En el devenir - histórico del hombre, que constituye la clase trabajadora se ha caracterizado por una constante lucha por romper con estructuras que lo -- agobian y le niegan los más mínimos derechos, incluso en algunos estadios sociales se le confundió con las bestias de tiro y carga, ante situaciones deplorables y denigrantes que le niegan su identidad y dignidad que como persona posee, el prestar su trabajo al industrial o capitalista, en condiciones poco propicias, de tal manera, que su opresión era evidente. Por otra parte, el gran empresario que gozaban durante el liberalismo económico de una excesiva libertad para manejar -

su capital, en virtud de que " la proclamada libertad para todos iba a engendrar, paradójicamente, la opresión económica para lo más. La gran industria, en pleno desarrollo ya en el tránsito de los siglos XVIII al XIX, exigía una contribución masiva e incondicional de los trabajadores que anulaban por completo en la práctica el principio, proclamado con énfasis, de que todos los hombres eran libres e iguales. Se estaba ante la libertad política, pero no ante la libertad económica. El estímulo de mayores ganancias cada vez impulsaba el nervio motor de aquella economía, el sistema puro de la libre competencia significaba una contribución personal para los trabajadores, no expresada en la ley ni código alguno, pero efectiva en la realidad. La oferta y la demanda del trabajo regían el precio de éste cual el de otra mercadería; en consecuencia, los patrones imponían unilateralmente las condiciones mas ventajosas para sus intereses. (37)

Con dichas facilidades para poder contratar trabajadores con base en un sistema jurídico inapropiado para regular dichas situaciones como lo fué el derecho civil, que como ya lo discutimos tomaba la prestación de servicios como un contrato de arrendamiento, de compra-venta o de sociedad, que oportunamente su crítica y razonamiento y su afortunada separación del contrato de trabajo. Razón por la cual no se podía seguir regulando el trabajo del hombre por un ordenamiento en donde se desconocía la dignidad y principios inherentes al ser

37 L. Alcalá Zamora-Guillermo Cabanellas. Tratado de Política Laboral y Social. Tomo I. Ed. Heliasta S. R. L. B. Aires. pag. 505

humano.

Obviamente tal estructura jurídica favorecía enormemente al empresario ya que su principal preocupación consistía en obtener jugosas ganancias no importándole en lo más mínimo las condiciones de la clase trabajadora y ante la pasividad de un Estado, que no, intervenía para nada.

Todo ello se conjugó para beneficio de los industriales y para - desgracia de la clase trabajadora, llegándose a estructurar una sociedad de desiguales, por lo que el papel que juega en tal modelo de desarrollo el contrato de trabajo es muy importante, en virtud de que, - a través del mismo se va a empezar a discutir sobre su naturaleza y necesariamente sobre la intervención indispensable del hombre.

" El contrato de trabajo debía resultar del libre acuerdo de voluntades, pero en la realidad era el patrono quién fijaba las condiciones de trabajo. A medida que pasaba el tiempo, se hizo más palpable el divorcio entre la teoría y la realidad: Jamás existió contrato escrito, lo que permitió a los patronos darlo por terminado a su voluntad o modificar a su arbitrio las condiciones de trabajo; el salario disminuía al aumentar el número de los proletarios y a la vez se exigía de los obreros jornadas cada vez más largas. Y como sino fuera bastante, los directores industriales, para aumentar su utilidad, adoptaron la práctica de substituir a los hombres por niños y mujeres en todos los casos

en que la naturaleza del trabajo lo permitía; esta nueva concurrencia - aumentó la miseria de los trabajadores, pues los hombres, para encontrar colocación, se vieron obligados a conformarse con salarios irrisorios, tanto, que ninguna expresión mejor para caracterizarlos, que el término tan conocido de salario de hambre. Y no era todo: la justicia - ponía tales obstáculos al desarrollo de las reclamaciones de los obreros, que, en la práctica, les cerraba sus puertas; procesos extraordinariamente largos y costosos, con los recursos y ardides que consig - na el procedimiento civil y que hacen difícil una expedita administra - ción de justicia". (38)

En este orden de cosas los beneficiarios con apoyo en las ideas - dominantes en la ciencia y los fundamentos de las doctrinas políticas, no supieron ser justos y recurrieron al régimen de explotación duro e inhumano.

" Los hechos a que se hace mención dieron origen a la formación de nuevas clases sociales que se fueron alejando cada vez más unas de otras y llegaron con el tiempo a dividir y convulsionar la sociedad. La aparición de estas clases tuvo grandes consecuencias. Para algunos, - especialmente para Marx, la acción de ésta fue considerada decisiva - con relación al futuro de la civilización contemporánea, en cuyo seno - esa lucha estaría llamada a cumplir un papel histórico". (39)

Por lo que, en tales circunstancias, el régimen de la libertad in

³⁸ Mario De La Cueva. Ob. Cit. pags. 19, 20.

³⁹ Francisco De Ferrari. Derecho del Trabajo, Ed Depalma, B. Aires. 1968, pag. 54.

dustrial - escribe García Oviedo - implicaba esta cuádruple facultad:

1a. - La de establecimiento, por virtud de la cual toda persona, nacional o extranjera, podía instalar una empresa en el territorio del país, sin otras restricciones que las de policía, 2a. - La de acceso al trabajo. Desapareció el régimen corporativo, el trabajo quedaba despojado de la traba del aprendizaje, 3a. La de la elección de los procedimientos técnicos todo productor podía realizar su trabajo según la técnica que estimase a bien emplear, 4a. - La de la libre contratación. Las condiciones del trajo - jornada, salario, descanso, etc., quedaban abandonadas a la voluntad de las partes contratantes.

Consecuencia de éste régimen de libertad fué la proclamación - del principio del abstencionismo estatal. Era la consagración del régimen político propugnado por los fisiócratas: El laissez faire. Las relaciones entre el capital y el trabajo debían desarrollarse, según normas de libre voluntariedad, al margen de toda intromisión oficial. El Estado, frente a ellas, no es más que un espectador impasible.

Su misión es puramente policial, de gendarme que, arma al hombre, vigila y procura que nada menoscabe, en el orden de la producción económica, el libre desenvolvimiento de las leyes naturales. Este gran principio de la no intervención es el que ha dominado casi todo el siglo XIX, motivando la carencia de un derecho referente al trabajo y al trabajador, principio que, con tanta amplitud, viene rectificando,

en todo el mundo civilizado del siglo en que vivimos. (40)

Por lo que, en tal estructura social del libre juego para el empresario, donde no se le ponía obstáculos a su actuación para manejar en forma por demás placentera su capital, era evidente el contraste con la clase trabajadora, pues como lo describen, L. Alcalá Zamora y Guillermo Cabanellas, ya que en cuanto a las condiciones materiales de la prestación laboral, la jornada se prolongaba durante todo el día y horas de la noche para aprovechar al máximo el rendimiento de las infatigables máquinas. Los salarios disminuían ante la competencia de los brazos necesitados de empleo. Las mujeres y los menores, incluidos los niños apenas tenían uso de razón, se veían forzados a contribuir al mantenimiento del hogar, porque no permitía el sostenimiento de la familia el cortísimo salario de la madre y del padre. La ley de la oferta y la demanda, o la omnímoda voluntad patronal como fórmula práctica de la misma, hacía caso omiso de los sufrimientos, las privaciones, las miserias y el hambre del ejército de menesterosos que integraban los trabajadores. (41)

Toda esta gente que constituyó la clase trabajadora, que jurídicamente y sobre todo en la práctica durante las excesivas jornadas de trabajo, fueron situaciones que les negaban su bienestar social y desarrollo aceptable que como seres humanos deben tener, razones más que suficientes para que impusieran por la violencia, su fuerza y decisión -

⁴⁰ Carlos García Oviedo. Ob. Cit. pag. 11

⁴¹ L. Alcalá Zamora, Guillermo Cabanellas, Ob. Cit. pag. 505.

para destruir esquemas o situaciones que las agobiaban y les negaban su participación que como seres humanos obviamente debían tener dentro de la sociedad.

Razón por la cual con un sentido social, surgen los principios filosóficos, doctrinarios, etc., en los que se toma como fundamento de los mismos la dignidad humana, para romper con estructuras jurídicas que no tomaban en cuenta en lo más mínimo al hombre. Es por ello, que los viejos conceptos del contrato de arrendamiento de servicios, de compraventa, de sociedad, de mutuo, tuvieron que ceder y desligarse de los conceptos protectores y dignificantes del derecho laboral hacia la clase trabajadora. Por lo que, el contrato de trabajo, va ha tener como principio proteger al trabajador, al establecer las condiciones mediante las cuales se va ha prestar el trabajo, y percibir el salario suficiente para satisfacer sus necesidades, situación que surge de la realidad y evolución para elevar al trabajador, y darle una realidad mas humana y justa.

Situación esta, que nos sitúa, en lo que modernamente dentro de nuestra estructura jurídica se ha conceptualizado al contrato de trabajo; es por ello que los conceptos civilistas, para regular el trabajo, son conceptos que si bien tuvieron su vigencia, fueron en situaciones favorables dados los conceptos y estructura social imperante, pero afortunadamente vino el movimiento de la clase trabajadora que permitió aca --

bar con tales estructuras, es decir, se presentó el cambio altamente-justiciero y bienhechor hacia la clase trabajadora, por lo que podemos manifestar que el contrato de trabajo, evoluciona tomando muy en cuenta tales situaciones y sentido social que tiene el derecho del trabajo, para impregnar dentro de sus cláusulas las situaciones dignificantes que tendrán como objetivo principal al ser humano.

c). - El Contrato De Trabajo En La Constitución. - Tomando en consideración el principio que dice que en donde existe el hombre, está la sociedad y donde está la sociedad está el derecho, y en virtud de que - al irse generando los acontecimientos sociales; el derecho que está en caminado ha estructurar jurídicamente dichos acontecimientos, con la finalidad de plasmarlos dentro de sus normas y poder de esa manera - encauzar el sentimiento social, razón por la cual es necesario describir el trayecto que a través de nuestras diversas leyes ha recorrido el contrato de trabajo, para poder así establecerlo en lo que, actualmente es y como se considera dentro de nuestra Ley Fundamental como es la Constitución.

Por lo que, consideramos interesante hacer una exposición de - las leyes que se expidieron en pro de las clases trabajadoras hasta llegar el movimiento social de 1917 y por ende a lo que establece la Constitución que actualmente nos rige.

Primeramente mencionaremos las Leyes de Indias que se expidie

ron durante la colonia, que fueron las mas importantes en la legisla-
ción de esa época, sus preceptos estaban encaminados a elevar el ni-
vel de los indios ya que las mismas contenían disposiciones sobre la jor-
nada de trabajo, salario mínimo, pago del salario en efectivo, prohi-
ción de las tiendas de raya. Desafortunadamente este esfuerzo haya-
quedado olvidado y todavía se encontrara a México en 1910 muy atraza-
do en cuanto a la reglamentación jurídica del trabajo que como se en-
contraba durante la colonia.

En el Constituyente de 1857 - comenta De La Cueva-, estuvo a -
punto de nacer el derecho del trabajo. Al ponerse a discusión el artícu-
lo cuarto del proyecto de Constitución, relativo a la libertad de indus-
tria y de trabajo, suscitó Vallarta el debate, en un brillante discurso-
uso de manifiesto los males del tiempo y habló de la necesidad de acu-
dir en auxilio de las clases laborantes; con profundo conocimiento, ex-
uso los principios del socialismo y cuando todo hacía pensar que iba -
a concluir en la necesidad de un derecho del trabajo, semejante al que
se preparaba en Alemania confundió el problema de la libertad de in -
dustria con el de la protección al trabajo. (42)

Por considerar de suma importancia las palabras de Vallarta en
el seno del Constituyente de 1857, las transcribiremos a continuación:

"¿ Quiere esto decir que nuestros males son inevitables y que la
ley no podrá con su égida defender a la clase proletaria?. Lejos de -

⁴² Mario De La Cueva. Ob. Cit. pag. 93

mi tal pensamiento; confesando que es imposible en el día conseguirlo todo, voy a ver si puede alcanzarse algo... Desde que Quesnay proclamó su célebre principio de dejar hacer, dejar pasar, hasta que Smith dejó probada la máxima economía de la concurrencia universal ya no es lícito dudar de aquellas cuestiones. El principio de la concurrencia ha probado que toda protección a la industria, sobre ineficaz es fatal; que la Ley no puede ingerirse en la producción; que la economía política no quiere del legislador más que la remoción de todo traba, hasta las de protección; que el solo interés individual, en fin, es el que debe crear, dirigir y proteger toda especie de industria, porque él sólo tiene la actividad, vigilancia y tino para que la producción de la riqueza no sea gravosa. De tan seguros principios deduzco esta consecuencia: Nuestra Constitución debe limitarse a proclamar la libertad de trabajo, no descender a pormenores eficaces para impedir aquellos abusos de que nos quejábamos y evitar así las trabas que tienen con mantilla a nuestra industria, porque, sobre ser ajeno a una Constitución descender a formar reglamentos, en tan delicada materia puede sin querer, herir de muerte a la propiedad y la sociedad que atenta contra la propiedad se suicida". (43)

De tales conceptos se deduce la influencia del pensamiento liberal y como consecuencia de ello de la libertad de industria, razón por la cual el Constituyente de 1857, no favoreció en mucho a la clase tra

⁴³ Francisco Zarco. Historia del Congreso Constituyente de 1857.

bajadora, pues se le dió un valor absoluto a la propiedad privada por los defensores del individualismo, por lo que los diputados no adoptaron ninguna decisión dado que las libertades de trabajo e industria no permitía la intervención de la ley.

No obstante lo anterior era indispensable legislar en materia de accidentes de trabajo y fué así como en 1904, en el Estado de México- Don José Vicente Villada expidió la primera Ley en la que se declaró, que en los casos de riesgos de trabajo, debía el patrono prestar la atención médica requerida y pagar el salario de la víctima hasta por tres meses.

En el año de 1906, es decir, dos años despues de la expedición de la Ley de 1904, el gobernador de Nuevo León Bernardo Reyes que impulsó fuertemente el desarrollo industrial de su Estado tuvo la convicción de que era indispensable una Ley de accidentes de trabajo; inspirada en la Ley Francesa de 1898 y definió al accidente de trabajo como aquel que ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él; y fijó indemnizaciones que llegaban al importe de dos años de salario para los casos de incapacidad permanente total.

Esta Ley sirvió de base a otras legislaciones estatales dentro de las que podemos citar a la de Gustavo Espinoza Mireles de Coahuila.

" Posteriormente las Leyes de Manuel M. Diéguez y de Manuel

Aguirre Berlanga se extendieron no sólo a los riesgos de carácter profesional sino abarcaron también disposiciones relativas al descanso obligatorio, a la protección del salario, a la jornada del trabajo y al seguro social.

Por fin en 1914, Cándido Aguilar en Veracruz expidió una Ley que inclusive fué atacada por las importantes innovaciones que contenía y por la cual se garantizaba de manera mas efectiva un mínimo de derechos a la clase trabajadora. Con esta Ley y con la de Agustín Millán, también de Veracruz, se aseguró en definitiva el derecho de asociación profesional que en gran parte contribuyó para que nuestro derecho del trabajo se encauzara como una disciplina jurídica distinta del derecho civil.

Más tarde, en 1915, el Licenciado Rafael Zubarán Capmany formuló un proyecto de Ley sobre contrato de trabajo y en el mismo año, en Yucatán, el General Alvarado promulgó una Ley de trabajo por la que creaba el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje.

Con la Ley de Yucatán se logró dar el derecho del trabajo una finalidad positiva; la de elevar el nivel de vida de la clase trabajadora en lugar del aspecto negativo que hasta entonces contemplaba: la de evitar la explotación del hombre por el hombre. Con la legislación del General Alvarado se logró también en gran parte la transformación de nuestro sistema económico ya que a la Ley del trabajo se unieron las Leyes

Agrarias, de Hacienda, de Catastro y del Municipio Libre en un cuerpo denominado " las cinco Hermanas " .

De acuerdo con el pensamiento del maestro De La Cueva, la legislación de trabajo del General Alvarado, constituyó el intento más serio y completo de reforma integral del Estado Mexicano que sirvió de antecedente directo a los Constituyentes de 1917 ". (44)

Por lo que se refiere a la redacción del artículo 123 Constitucional, se tuvieron que compaginar toda una serie de pensamientos y proposiciones al Constituyente de 1917, proposiciones que llevaban implícita la situación apremiante y sobre todo deprimente de una clase trabajadora que al estar sumisa y relegada de una sociedad que le estaba negando la identidad que como seres humanos deben tener; evidente -- mente que ante tales circunstancias tuvo que romper principios protectores de una sola clase. Que era la privilegiada, para no seguirle perdiendo que le estuviera negando su realidad como seres humanos.

" Nuestro derecho del trabajo - dice De La Cueva - nunca ha sido una parte o un capítulo del derecho civil, tampoco fué su continuador su heredero, sino mas bien su adversario y en cierta medida su enemigo, ni nació a la manera del derecho mercantil, lentamente desprendido del civil

Nació como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores ; fué expresión de una nueva idea de la justicia, distin-

⁴⁴ Baltasar Cavazos Flores. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Ed. Trillas. México, 1982. pags. 75,76 .

ta y frecuentemente opuesta a la que está en la base del derecho civil.

En el derecho del trabajo, la justicia dejó de ser una fórmula - fría, aplicada a las relaciones externas entre los hombres, y se convirtió en la manifestación de las necesidades y de los anhelos del hombre que entrega su energía de trabajo al reino de la economía. El derecho del trabajo de la Revolución Social Mexicana quiso ser el mensajero y el heraldo de un mundo nuevo, de un mundo en el cual el trabajador sería elevado a la categoría de persona, no para quedar simplemente registrado con ese título en una fórmula legal, sino para vivir como persona en la realidad de la vida social: En el futuro, el derecho ya no sería tan sólo una forma de la convivencia, sino una fuerza activa al servicio de la vida, un instrumento de la comunidad para garantizar a los hombres la satisfacción de las necesidades de orden material y espiritual que impone la dignidad de la persona humana". (45)

Los valores que implica la dignidad humana y las condiciones en las que se venía prestando el trabajo al industrial por parte de la gran mayoría que forma la clase trabajadora; fueron aspectos que influyeron notablemente en el pensamiento del Constituyente de 1917, ya que, durante la lectura del proyecto de bases sobre la Legislación de Trabajo por el C. Secretario, mismas que dicen así:

" Los que suscribimos, Diputados al Congreso Constituyente, tenemos el honor de presentar a la consideración de él un proyecto de-

⁴⁵ Mario De La Cueva. Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo. Ed. Porrúa. México, 1975, pags. 44, 45.

reformas al artículo 5o. de la Carta Magna de 1857 y unas bases Constitucionales para normar la Legislación del Trabajo de carácter económico en la República.

Nuestro proyecto ha sido estudiado detenidamente, siguiendo un plan trazado por el C. Diputado Ingeniero Pastor Rouaix, en unión del señor General y Licenciado José I. Lugo, jefe de la dirección del trabajo de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria.

Creemos por demás en carecer a la sabiduría de este Congreso-Constituyente la alta importancia de plantear en nuestra legislación los problemas relacionados con el contrato de trabajo, toda vez que una de las aspiraciones más legítimas de la Revolución Constitucionalista ha sido la de dar satisfacción cumplida a las urgentes necesidades de las clases trabajadoras del país, fijando con precisión los derechos que les corresponden en sus relaciones contractuales contra el capital, a fin de armonizar en cuanto es posible, los encontrados intereses de éste y del trabajo, por la arbitraria distribución de los beneficios obtenidos en la producción, dada la desventajosa situación en que ha estado colocados los trabajadores manuales de todos los ramos de la industria, el comercio, la minería, y la agricultura.

En los últimos tiempos ha evolucionado notablemente el contrato de trabajo, en relación con el progreso de las instituciones que tienden a borrar las odiosas desigualdades entre las castas de la humana espe

cie, tan marcadamente señaladas en la antigüedad con los regímenes de la esclavitud y de la nobleza. En el contrato de trabajo, considerado hasta hace pocos días como una de las modalidades del contrato de arrendamiento, en el que se entendía por cosa el trabajo humano, era natural que se considerase al trabajador una verdadera condición de siervo, ya que el trabajo no puede separarse del que lo ejecuta, y sólo en fuerza de la costumbre siempre difícil de desarraigar en un pueblo flagelado por las tiranías de las clases privilegiadas, se han mantenido hasta hoy comúnmente esas ignominiosas relaciones entre "amos y peones o criados", que avergüenzan a los pueblos cultos y ofenden a la dignidad de la sociedad.

Reconocer, pues, el derecho de igualdad entre el que dá y el que recibe el trabajo, es una necesidad de la justicia y se impone no sólo el aseguramiento de las condiciones humanas del trabajo, como las de salubridad de locales, preservación normal, descanso hebdomadario, salario justo y garantías para los riesgos que amenacen al obrero en el ejercicio de su empleo, sino fomentar la organización de establecimientos de beneficencia e instituciones de previsión social, para asistir a los enfermos, ayudar a los inválidos, socorrer a los ancianos, proteger a los niños abandonados y auxiliar a ese gran ejército de reserva de trabajadores parados involuntariamente, que constituyan un peligro inminente para la tranquilidad pública.

Sabido es cómo se arreglaban las desavenencias surgidas entre los patrones y los trabajadores del País: se imponía en todo caso la omnímoda voluntad de los capitalistas, por el incondicional apoyo que les brindaba el poder público; se despreciaba en acervo cuando se atrevían a emplear medios colectivos para disputar un modesto beneficio a los opulentos burgueses. Los Códigos poco hablan de la prestación de servicios y, consecuentes con los principios seculares que los inspiraron, se desatienden de la manifiesta inferioridad del trabajador respecto del principal al celebrar los contratos correspondientes. Hoy es preciso legislar sobre esta materia y cuidar de que la ley sea observada y que las controversias sean resueltas por organismos adecuados, para que no sean interminables y onerosas las diligencias: La Conciliación y el Arbitraje satisfacen mejor que la intervención judicial esta necesidad, desde todos los puntos de vista que se considere este problema.

Nos satisface cumplir con un elevado deber como este, aunque estamos convencidos de nuestra insuficiencia, porque esperamos que la ilustración de esta Honorable Asamblea perfeccionará magistralmente el proyecto y consignará atinadamente en la Constitución Política de la República las bases para la legislación del trabajo, que ha de reivindicar los derechos del proletariado y asegurar el porvenir de nuestra patria.

Consideramos importante mencionar la libertad de trabajo del -

nombre que quedó plasmada en el artículo 5 de nuestra Constitución, y cuyo texto es el siguiente: Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la Autoridad Judicial.

" En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas, el de jurado y los cargos de elección popular, y obligatorias y gratuitas las funciones electorales.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irreparable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La ley, en consecuencia, no reconoce órdenes monásticas ni puede permitir su establecimiento, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretendan erigirse.

Tampoco puede admitirse convenio en el que el hombre pacte su inscripción o destierro, o en el que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia a pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles. La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respec -

ta al trabajador sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona". (46)

Es necesario destacar que al presentarse ese proyecto sobre el contrato de trabajo, para ser discutido en el seno del Constituyente de 1917 se estructuraron los cimientos de orden jurídico fundamental que lleva implícito en sus normas, la situación por la que, atravezaban la gran mayoría de trabajadores, se buscó fundamentalmente crear situaciones favorables y de igualdad entre el capitalista y la clase trabajadora, armonizando los factores de la producción, se parte de la realidad, en que, se desenvolvían ambas partes, para que de esa forma al iniciarse un trabajo se encuentre debidamente protegido, es decir, que el trabajo se preste en condiciones de jornada, salario y de previsión social favorables para el trabajador.

Lógicamente con ese sentido social que imprimió el Constituyente, surgió del malestar generalizado por las deplorables y denigrantes e injustas situaciones por las que vivían los trabajadores y romper con la omnímoda voluntad del industrial. Por otra parte, se acabó en forma definitiva con la regulación de la prestación de servicios, por otra parte del derecho civil, que como ya lo comentamos lo tomaba como arrendamientos de servicios.

La regulación que tiene el contrato de trabajo en nuestra Consti -

⁴⁶ Diarios De Los Debates. Congreso Constituyente 1917, Tomo II, pags. 261, 262, 263.

titución obedece básicamente a dichas situaciones; y a la finalidad y esencia del derecho del trabajo, pues a través de su elaboración se si túa al trabajador en un plano de igualdad ante el patrón, aunque en la vida real sea ficticio, empero para el caso que nos ocupa es altamente protector nuestro orden jurídico fundamental de la clase trabajadora.

El artículo 123 de nuestra Constitución, Ley fundamental, la norma de normas, de donde deriva su reglamentaria Ley Laboral.

El apartado "A" de dicho artículo se refiere a los derechos y -- obligaciones del capital y el trabajo; el inciso "B" de tal precepto regu la el trabajo de los empleados al servicio del Estado.

Se encuentra en el título sexto de nuestra Carta Magna relativa al trabajo y a la previsión social.

A continuación transcribimos el enunciado de dicho precepto por considerar indispensable la situación que tiene el contrato de trabajo.

" Artículo 123. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales re girán. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo.

Al mencionar nuestro legislador, todo contrato de trabajo, lógicamente se refiere a que cualquier actividad desempeñada por el hombre que tenga como finalidad, la prestación de un trabajo personal, se

encontrará protegido por nuestra Constitución y obviamente por nuestra Ley reglamentaria, como lo es la Ley Federal del Trabajo.

d). - El Contrato de Trabajo en la Ley Federal del Trabajo. - El contrato de trabajo, lo define nuestra ley en los siguientes términos: - Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario - (art. 20).

Al existir los elementos de forma, es decir, la obligación de una persona para prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario es como el mismo precepto lo menciona, independiente de su forma o denominación, ya que, es suficiente la prestación del trabajo que en el mismo contrato se menciona, para que sea objeto de regulación por parte de la ley.

Por otra parte, consideramos indispensable mencionar el comentario que al artículo 20 de la Ley hace el maestro Trueba Urbina, pues en el mismo se hace mención a la separación del contrato de trabajo de su regulación por el derecho civil; la teoría contractualista - dice Trueba Urbina - se originó en la tradición civilista, pues los códigos civiles reglamentaban el contrato de trabajo, en el cual imperaban los principios de igualdad de las partes y de autonomía de la voluntad; pero a partir de la Constitución Mexicana de 1917 el concepto de contrato de

trabajo cambió radicalmente convirtiéndose en un contrato evolucionado, como dijo el Constituyente Macías no se cambió el nombre pero en el fondo ya no hay propiamente un contrato en el que imperan aquellos principios, sino que por encima de la voluntad de las partes están las normas que favorecen al trabajador, de manera que es la ley la que supple la voluntad de las partes para colocar las en un plano de igualdad. (47)

Es evidente y como lo trataremos con posterioridad, al decir -- del Constituyente Macías que la voluntad de las partes está supeditada a un conjunto de normas establecidas en la Ley Federal del Trabajo, - estructura jurídica, que tiene como principio la igualdad de las partes, dada por el Constituyente de 1917, plasmando con su idiario de un completo sentido social, convirtiendo en realidad los anhelos de la clase - trabajadora.

Es decir, que como está conceptuado el contrato de trabajo, no juega ningún papel la voluntad de las partes, en virtud, de que la ley se sitúa sobre la misma, razón por la cual se ha desplazado a la autonomía de la voluntad de las partes que es el tema a tratar en la presente tesis y que iremos reafirmando que la ley es la que suple dicha autonomía de la voluntad.

C A P I T U L O I I I

EL CONTRATO EN EL DERECHO LABORAL

Como lo hemos venido sosteniendo, la aparición del derecho laboral se debió mas que nada, para poner freno a los abusos del fuerte económicamente sobre el débil, el aprovechamiento inhumano y ventajoso del poderoso para seguir sustentando su superioridad anteponiéndola al inferior en tales circunstancias obviamente regía un orden normativo injusto, ya que al decir de Hans Kelsen, justicia y legalidad coinciden en que este cambio de significación del concepto de la justicia corre paralelamente a la tendencia a sustraer el problema de la justicia del inseguro reino de los juicios subjetivos de valor, para establecerlo sobre la firme base de un orden dado. Justicia en este sentido significa legalidad; justo es que una regla general sea efectivamente aplicada en aquellos casos en que, de acuerdo con su contenido, debe aplicarse. Injusto sería que la regla fuese aplicada en un caso y dejase de aplicarse en otro similar.

Y esto parece injusto independientemente de cuál sea el valor intrínseco de la regla general cuya aplicación es examinada. Justicia, en el sentido de legalidad, es una cualidad que no se refiere al contenido de un orden positivo, sino a su aplicación. En este sentido, la justicia

es compatible con un orden jurídico positivo y exigida por él, ya se tra
te de un sistema capitalista o comunista, democrático o autocrático. -
Justifica significa subsistencia de un orden jurídico a través de una con
ciente aplicación del mismo. Se trata de la justicia bajo el derecho.⁽⁴⁷⁾

La afirmación anterior, nos sirve para reafirmar que el contra-
to de trabajo no podía seguirse sosteniendo bajo un sistema jurídico -
inadecuado y por ende injusto como lo fué el contrato de arrendamien-
to de servicios, el de compraventa, sociedad, etc. Pues justo es la re
gla general que debe aplicarse en aquellos casos en que, conforme a -
su contenido debe aplicarse, se trata como lo comenta Kelsen del va-
lor justifica bajo el derecho.

En este orden de ideas y en virtud del movimiento inevitable pe-
ro justo de la clase trabajadora, es como nace el Derecho del trabajo,
ya que su historia la constituye la historia del hombre en la búsqueda-
incansable de su progreso, de su libertad y de su seguridad.

En contraste con otras disciplinas, el Derecho del Trabajo, no -
surge como el Derecho Mercantil, lentamente desprendido del Dere-
cho Civil, sino que por su esencia misma, por la lucha social gestada,
encontró su origen y su desenvolvimiento adecuado, para que esa fuer-
za social llamada trabajadores, encontrara su estructura, su orden -
normativo adecuado y justo a sus aspiraciones.

La iglesia como un factor de fuerza en nuestra sociedad, no po -

⁴⁷ Hans Kelsen. Teoría General del Derecho y del Estado, Textos
Universitarios, UNAM. México 1979, pag. 16

dña tampoco callar ante tales situaciones, pues en la encíclica papal - Rerum Novarum de León XIII de 1891, tuvo por objeto refutar la exten - dida solución liberal de dejar al libre juego de la voluntad la fijación - de las condiciones de trabajo, afirmando, con toda razón, que entre - el débil y el fuerte la libertad orpime y la ley liberta. Que en conse - cuencia de tal principio, no es posible dejar a la " autonomfa de la vo - luntad" la fijación de las condiciones del servicio, pues el obrero, por su natural debilidad se verfa obligado a aceptar, por necesidad, cual - quier condición que se le ofreciese, aunque fuese inhumana, para evi - tar morir de hambre.

Razón por la cual, el contrato de trabajo se tuvo que estructurar y adecuar a la esencia y fines del Derecho del Trabajo, pues como lo - considera el maestro De La Cueva; el Derecho del Trabajo ya no puede ser concebido como normas reguladoras de un intercambio de presta - ciones patrimoniales, sino como el estatuto que la clase trabajadora - impuso en la Constitución para definir su posición frente al capital y - fijar los beneficios mínimos que deben corresponderle por la presta -- ción de sus servicios. (48)

Los beneficios mínimos que señala el maestro De La Cueva, cons - tituyen el avance obtenido por el hombre en su lucha contra el hombre, - para de esa manera otorgar a la ley la imperatividad de que existe en - el derecho y que en estas circunstancias va a regir, para que no sea la

⁴⁸ Mario De La Cueva, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. - Porrúa, México, 1975, pag. 85

voluntad de las partes, las que decidan sobre sus beneficios, en virtud de que los derechos de los trabajadores no son objeto de transacción alguna, porque son derechos indispensables para su desenvolvimiento adecuado dentro de la sociedad.

a). - Definición de Contrato en la Legislación Laboral. - Nuestro legislador para poder definir o situar al contrato dentro de la ley tuvo que tomar muy en cuenta los principios del derecho del trabajo; como son; su esencia, su dinamismo y su finalidad, que lógicamente tiene como base fundamental el hombre y su fuerza de trabajo.

El desarrollo alcanzado por la industria, justifica el dinamismo del derecho laboral, buscando adaptar las normas positivas al mismo desarrollo, no puede por su finalidad protectora del hombre en la prestación de su trabajo, quedar pasivo y convertirse en un espectador de la vida humana que implica toda la mayoría de trabajadores; sino que su actuación está encaminada a buscar mayores beneficios para el trabajador.

La ley surge de la estructura social imperante para que; conforme a ella, recoja en sus preceptos los dispositivos adecuados a la misma estructura social, que son los que se requieren, para que, tengan su adecuada aplicación llevando por buen sendero las aspiraciones de la clase trabajadora.

Razón que nos sirve de principio para manifestar una vez mas, -

que es la ley por su carácter justo y humano, la que ocupa o suple la voluntad de las partes en el contrato dentro de nuestra legislación laboral, dadas las situaciones sobre las cuales va a regir y buscar el equilibrio entre los factores de la producción en un orden social justo.

Por lo que, a partir de 1917, el concepto del contrato dentro de nuestra legislación laboral, se dá con el objeto de que siempre regirán las leyes protectoras de los trabajadores de tal manera que, la doctrina y la jurisprudencia reconocen uniformemente que en los contratos de trabajo no puede incluirse ninguna cláusula que implique una renuncia de las normas que favorecen a los trabajadores.

Podemos considerar que el sistema adoptado por nuestros legisladores respecto al contrato, resuelve satisfactoriamente las exigencias tanto en el orden individual como colectivo, en virtud, de que las va armonizando con la protección que la Constitución y la ley otorgan a los trabajadores. Es bajo este contexto jurídico, en el que, tiene su base el contrato y con estas consideraciones se procederá a definir al contrato de trabajo.

b). - El Contrato Individual de Trabajo. - Por considerar indispensable, para la comprensión y ubicación del contrato individual de trabajo reproduciremos íntegro el artículo 20 de la Ley de la materia, el cual dispone: Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordi -

ado a una persona, mediante el pago de un salario.

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

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

El marcado carácter que se le dá al Derecho del trabajo forma su aplicación justa, siendo un derecho con la presentación de producir situaciones que buscan mejorar las condiciones del trabajador, es por lo cual al contrato de trabajo se le ubica como un contrato en el que la falta de consentimiento no puede generar la acción para intentar su nulidad.

El Licenciado J. Jesús Castorena, quien al respecto nos comenta que " Si bien se dan casos en los que el patrón y trabajador se ponen de acuerdo para determinar las condiciones del contrato, en la mayoría de las situaciones no se produce ese acuerdo, siendo entonces la ley la que rige la relación jurídica, simplemente, o juntamente con el contrato colectivo de trabajo.

En resumen, el consentimiento no es un requisito necesario para la validez del contrato de trabajo, Este viene a quedar reducido a una relación jurídica que toma su nacimiento en una situación de hecho

la prestación permanente de servicios por una persona a otra y a la -
que se aplican uno o varios estatutos de trabajo". (49)

La naturaleza de la relación de trabajo y del contrato de trabajo conforme el mandamiento del gal sirven de principio para afirmar que la formación de las relaciones laborales se dan con una fisonomía propia, la imágen correspondiente a la autonomía del Derecho del trabajo, por tal razón el comentario del Licenciado Jesús Castorena, en el sentido de que el consentimiento no constituye un requisito necesario para la validez del contrato de trabajo ya que, la relación de trabajo se dá sobre una situación de hecho; es decir la prestación de servicios por una persona a otra que es como nos dice Jesús Castorena, se va a dar la aplicación de los estatutos de trabajo, que son los principios del Derecho del Trabajo.

A las anteriores definiciones que tanto de la relación de trabajo como del contrato individual de trabajo obedecen básicamente a que es inherente a la definición del derecho del trabajo, ya que, al decir del maestro Mario De La Cueva; la definición del nuevo estatuto ya no podrá ser una definición individualista y liberal, como " la norma que regula el intercambio de prestaciones patrimoniales entre trabajadores y patrones", ni será tampoco una puramente formal, como " la norma que regula las conductas externas en las relaciones obrero - patronales", sino que será una definición que tome en consideración el

⁴⁹J. Jesús Castorena. Tratado de Derecho Obrero. 1a. Edición, Ed. Jaris, México 1942, pags. 178, 180.

fin perseguido por la declaración de derechos sociales y por la ley, - que es la idea de justicia social, espíritu vivo del contenido de las - normas, una definición que pasará sobre las cenizas del formalismo - y del individualismo para anunciar que "el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital".

No es ni podrá ser una realización plena de la justicia, quizá ni siquiera aproximada, porque lo justo no puede darse en los regímenes económicos que protegen la explotación del hombre por el hombre. Pero la meta, que por momentos se vislumbra en el horizonte y luego se aleja hasta hacerse invisible, no podrá ser obra de una ley del trabajo, sino de las fuerzas sociales vivas que aman al trabajo, al hombre y a la justicia. (50)

1. - El Contrato Adhesión. - La doctrina civilista ha tratado de dar una explicación y ubicación de los llamados contratos de adhesión - y al respecto se han vertido varias definiciones sobre la naturaleza jurídica de los mismos sin embargo, no nos ampliaremos mucho en dichas discusiones sino en lo mas indispensable para dar de esa forma - poder ubicarnos y situar a los mencionados contratos de adhesión dentro de la legislación laboral; que es nuestra inquietud primordial.

Es así como primeramente mencionaremos el concepto de los -- contratos de adhesión o por adhesión y son aquellos cuyas cláusulas, -

⁵⁰ Mario De La Cueva. Ob. Cit. pag. 85

redactadas unilateralmente por una de las partes, no dejen a la otra -
mas posibilidad que las de suscribirlas intég^{ra}mente, sin modificación
alguna.

De acuerdo con el artículo 4 de la Ley Federal de Protección al
Consumidor se entiende por contratos de adhesión aquellos cuyas clausulas
hayan sido aprobadas por alguna autoridad o redactadas unilate -
ralmente por el proveedor, sin que la contraparte, para aceptarlo, -
pueda discutir su contenido. (51)

Nuestra apreciación al respecto, se circunscribe sobre la pri --
macía de una sola voluntad, que podemos considerar, es la característica
fundamental de los contratos de adhesión, mencionaremos así mismo,
que conforme a la definición que de los mismos da el artículo 4 -
de la Ley Federal del Consumidor, es obligación del Estado velar por
que los intereses o los derechos de la parte adherida, no sean afecta -
dos dentro del clausulado de los mismos.

Los contratos de adhesión son de una utilidad extraordinaria, en
virtud de la modernidad en los servicios que se le prestan al hombre -
como son; el suministro de energía eléctrica, agua, gas, transportes,
etc., razón por la cual a crecido la intervención del Estado.

La intervención estatal - dice Rafael De Pina - en esta clase de
contratos es, a nuestro juicio, necesaria, porque la inhibición oficial -
a este respecto produciría, en la generalidad de los casos, el descono

51 Rafael De Pina. Ob. Cit. pag. 341

cimiento por las empresas del interés legítimo de los particulares a recibir un servicio eficiente " a su precio " justo y conveniente. (52)

Es decir, se garantiza el patrimonio o la inversión hecha por el adquirente de bienes o servicios, mediante la tutela jurídica establecida en la ley.

Por otra parte, contrario al concepto de contratos de adhesión surge la opinión del maestro Ernesto Gutierrez y González, en virtud de que el los llama Guiones Administrativos entre los que se encuentran, entre otros los siguientes: 1. - El de suministro de energía eléctrica, 2. - El de servicio telefónico, 3. - El de transporte terrestre, aéreo o marítimo y 4. - El contrato - ley en materia laboral.

Las razones que dá Gutierrez y González para llamarlos Guiones Administrativos, obedecen a que las necesidades privadas evolucionan y se convierten en públicas, y el Estado las debe satisfacer en orden a su propia conservación política; de otra forma, caería ante una revolución. Por lo mismo, los que fueron actos contractuales, hoy no pueden quedar sujetos a la voluntad de las partes, y si bien conservan en su apariencia algunos de los elementos de los contratos, la verdad es que tienen otros elementos esenciales mas, que no permiten asimilarlos a esa figura.

Por otra parte, esa característica de entrañar una necesidad pública, hace que los Guiones Administrativos no se les pueda aplicar -

en buena parte, los principios que se han estudiado respecto de la estructuración y funcionamiento de los contratos.

Considero que los Guiones Administrativos en vista de su evolución social anotada, han sido sacados de manera lenta pero firme, — del campo del contrato civil, al grado de que en la actualidad deben — estudiarse en el Derecho Administrativo.

Su verdadera naturaleza en síntesis, es la de un acto jurídico — Administrativo plurilateral, pues en él se encuentran siempre como — mínimo tres sujetos: El Estado, la empresa y el particular mismo.⁽⁵³⁾

Las consideraciones vertidas por el Lic. Gutierrez y González, no las consideramos del todo acertadas, en virtud, de que es una con sideración parcial dado que, la actividad del ser humano es variada y el derecho tiene que adecuar sus normas a las actividades desarrolla das por el hombre y estas no se refieren exclusivamente, a que los particulares proporcionen el servicio público que entraña según Gutie rrez y González, todo Guión Administrativo.

En las relaciones entre particulares, es cuando la ley procura — que las mismas no originen ninguna ventaja o provecho para alguna de ellas es decir, que por ejemplo, cuando una persona adquiere un bien o le es prestado un servicio, razón por la que se adhiere para que, — el que proporciona los bienes o servicios, los pueda llevar a cabo, — así se dá el caso como cuando se compra un automóvil o un aparato —

⁵³ Ernesto Gutierrez y González. Derecho de las Obligaciones. Ed. Cajica, Puebla, 1976. pags. 387, 392, 393.

eléctrico, el comprador se adhiere al contrato redactado por el vende
dor para que se le proporcione el bien o servicio. Es en estas cir --
cunstancias cuando la ley, se concreta a que dentro del clausulado del
contrato, no exista alguna cláusula que lesione los intereses de la par
te que se adhiere a dicho contrato, y es cuando el Estado interviene, -
pero no como el vendedor o prestador directo del bien o servicio con-
cretamente, sino como una Institución que tomando como instrumento
al derecho va a actuar para proteger los intereses de la parte que se
ha adherido al contrato, ya que, el imperativo que justifica su existenu
cia es el bienestar social.

Por otro lado, el derecho del trabajo, nace con la finalidad de
mejorar primeramente las condiciones del trabajador en su aspecto -
individual, su evolución se da cuando rebasa el carácter individual en
las relaciones obrero - patronales, para procurar el mejoramiento -
de las condiciones de trabajo ya no solamente de un trabajador sino --
que su autonomía propia como disciplina jurídica le va a permitir me-
jorar las condiciones de la clase trabajadora, al tener como Institu --
ciones propias a los contratos individuales de trabajo, contratos co -
lectivos y contratos-ley.

Por tal razón, dentro de dichos contratos que nos ofrece el dere
cho del trabajo, nos permite manifestar que la ubicación del contrato-
de adhesión dentro de la estructura jurídica del derecho laboral se --

titúa en las relaciones colectivas de trabajo, en virtud, de que la formación de los sindicatos se hace con la finalidad de defender y mejorar los intereses de la clase trabajadora; son estas instituciones del derecho laboral las que le permitieron encauzarse como una disciplina jurídica distinta del derecho civil, y es por ello que el contrato de adhesión se presenta obedeciendo a los principios rectores del derecho laboral como con anterioridad lo hemos mencionado dentro del campo de las relaciones colectivas de trabajo, como lo son el contrato colectivo o el contrato - ley, que posteriormente trataremos.

Con la formación de los sindicatos, los trabajadores procuran - mejorar sus condiciones de trabajo, por decirlo, es el primer paso ya que, con posterioridad si dicho sindicato cumple con los requisitos establecidos por la ley, para lo cual en forma práctica y casi normal --- mente se ejercita el derecho de huelga.

En tales circunstancias un trabajador que se presente a solicitar trabajo en una empresa donde exista un contrato colectivo o en empresas de la misma rama industrial donde esté un contrato - ley, se le contrata conforme a las cláusulas de dichos contratos, de tal manera que el trabajador se tiene que adherir para poder prestar su trabajo y percibir el salario correspondiente.

Ya que al decir Baltasar Cavazos, no se da la voluntad del trabajador en el supuesto de que exista un contrato colectivo en una empre -

sa a donde desee ingresar un obrero.

¿ podrá alegar éste que no le gusta o que no está conforme con alguna cláusula del contrato? evidentemente que no, pues o lo acepta -- como está y se lo presentan, o se queda sin trabajo. (54)

La alternativa del trabajador al ingresar a una empresa con contrato colectivo, es como lo dice Baltasar Cavazos, adherirse al contrato colectivo o quedarse sin trabajo y tomando en cuenta dicha circuns- tancia el trabajador tiene que adherirse, en virtud, de la necesidad -- que tiene por obtener su único medio de subsistencia que es el salario correspondiente.

El contrato colectivo constituye, el anhelo de la clase trabajado- ra por ir mejorando las condiciones de trabajo, al obtener dichos con- tratos beneficios superiores a los otorgados por la ley.

En tal virtud los contratos de adhesión se presentan dentro del- ámbito del derecho laboral en las relaciones colectivas de trabajo. ' .

2. - El Contrato A Prueba. - Con respecto a este tipo de contra - tos, diremos que los mismos no tienen cabida dentro de la legisla -- ción laboral, en virtud, de las bases, principios y fines que justifica- ción las apreciaciones de la teoría moderna formada por la relación - de trabajo.

Desde el momento mismo en que un trabajador se enrola o engan - cha en una empresa, conforme a lo manifestado por Molitor, desde --

ese instante estará protegido por la ley, y obviamente está ya, prestando un trabajo personal subordinado a la empresa o patrón. Es decir, que básicamente nos atenemos al texto que da nuestra ley en su dispositivo respectivo, del concepto de la relación de trabajo y a mayor abundamiento, el concepto que se da del contrato de trabajo.

Si lo que se quería con dichos contratos de prueba, era conocer las habilidades o capacidad de un trabajador; mencionaremos que para tal caso sería suficiente las cartas de recomendación en donde se le atribuyan las habilidades o la capacidad suficiente para desempeñar el trabajo requerido.

¿ Es lícito celebrar un contrato - comenta Baltasar Cavazos - por tiempo indefinido con un período específico de prueba?.

La Ley Federal del Trabajo no regula los contratos individuales a prueba. La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha fijado el criterio jurisprudencial de que los contratos de prueba, particularmente los de 28 y 30 días, carecen de relevancia jurídica, en virtud de que muchos patrones, resguardándose en dichos contratos, pretendían burlar las disposiciones de la ley de la materia y así se daban casos, de que trabajadores con más de 10 años de antigüedad en ciertas empresas, estaban todavía sujetos a un contrato de prueba o de 28 días. Estimamos correcta la interpretación de nuestro más alto Tribunal y -- condenamos los abusos de los patrones que pretenden escudarse en di

(55)

hos contratos.

Por nuestra parte, también las consideramos correctas tales interpretaciones porque se reprimen los abusos de los patrones, se respetan íntegramente los derechos adquiridos durante el tiempo por los trabajadores é independientemente que el contrato a prueba va contra los principios del derecho del trabajo, que es un derecho dado para el trabajador.

c). - El Contrato Colectivo. - Hemos insistido sobre el dinamismo del Derecho del Trabajo, cuyas normas jurídicas son generalmente abstractas, sin embargo las mismas se concretizan en el contrato colectivo, instrumento que es básicamente cambiante con las circunstancias en las relaciones entre los factores de la producción.

Constituye el medio adecuado por el cual, se van a canalizar en forma por demás satisfactoria las aspiraciones y condiciones de la clase trabajadora, en virtud de que, lo que un trabajador no puede conseguir en forma individual, el contrato colectivo rebasa esos anhelos de los trabajadores, para proporcionarles su bienestar y tranquilidad económica, por ser el contrato colectivo el que establece beneficios superiores a los de la ley.

" El contrato colectivo tiene como misión mejorar, en beneficio de los trabajadores, el derecho legislado y significa una enorme ventaja. Es vehículo de progreso para la clase trabajadora y salva la

lentitud de la ley. El Derecho del Trabajo es un Derecho vital y cambia al varir las condiciones económicas de los pueblos; es un derecho en constante transformación, al que no puede seguir la ley; pues bien, este papel está reservado al contrato colectivo de trabajo; lo que la ley no puede, lo consigue el contrato colectivo; fácilmente se amolda a las necesidades del momento porque puede variarse y porque su modificación es sencilla, ya que su vigencia es a corto plazo."⁽⁵⁶⁾

Con respecto a la naturaleza jurídica del contrato colectivo, se han elaborado diversas teorías civilistas, las cuales transcribiremos y emitiremos nuestra opinión al respecto, que aunque tiene sus riesgos nos permitirá para ir reafirmando, nuestra posición respecto al papel que en el mismo contrato colectivo desempeña la autonomía de la voluntad.

Al aparecer la figura del contrato colectivo de trabajo - comenta Néstor De Buen -, en una época en la que el derecho laboral aún no había adquirido su fisonomía de disciplina autónoma, los juristas orientaron sus inquietudes en el sentido de descubrir en la novedosa institución, un paralelo estrecho con alguna de las figuras contractuales del derecho civil.

Así surgieron diversas teorías a las que tenemos hoy acceso por la vía de los críticos en lugar de conocerlas por sus autores.⁽⁵⁷⁾

Un jurista mexicano, que fué bien conocido por sus excepciona -

⁵⁶ Mario De La Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Ed. Porrúa. México. 1964. pag. 470.

⁵⁷ Néstor De Buen. Derecho del Trabajo. Tomo II. Ed. Porrúa. México 1976. pag. 661.

les cualidades de litigante patronal, Maximiliano Camiro, en una excelente monografía publicada en 1924: " Ensayos sobre el contrato colectivo de trabajo" hizo una amplia relación de estas tesis civilistas que surgieron alrededor del contrato colectivo. Menciona lo siguiente:

a). - Teoría del mandato. - " La asociación profesional que celebra un contrato colectivo de trabajo representa a los asociados, siendo, por lo mismo, mandataria de ellos. Los autores que explican así el contrato colectivo, hablan, primeramente - dice Camiro - de mandato convencional, y después de mandato legal.

Respecto de esta tesis Emilian Georgesco La Nature Juridique -- Du Contrat Collectif de Travail p. 74, Cit. por Camiro, p. 36, afirma que es falsa porque la subsistencia del mandato depende de que también subsista la voluntad del mandatario. Por otra parte, el contrato colectivo se puede celebrar aún en contra de la voluntad de algunos asociados. Camiro advierte, a su vez, que esta teoría no puede explicar -- porque razón obliga el contrato colectivo a quienes por no ser miembros de la agrupación en el momento de su celebración, al ingresar -- posteriormente quedaron vinculados. "Los futuros miembros - dice -- Camiro - ratifican un convenio celebrado al entrar al sindicato, mas no otorgarán un poder" (p. 36).

Por lo que hace al mandato legal que esta tesis invoca, la objeción consiste en que no existe tal mandato. Charles De Visscher dice,

a este propósito, y refiriéndose a la Ley Francesa que "permite al -
sindicato representar a los obreros en los contratos, pero no les da -
la misión de celebrar contratos, no les confiere ningún mandato". Es
la objeción es válida a la luz de nuestra ley.

"Es decir, que la figura jurídica del mandato consistía en que -
los trabajadores eran los mandantes, la asociación profesional el man
datario y el negocio que se gestionaba eran las condiciones de trabajo
para los futuros contratos. Al cerrar la operación el mandatario y el
empresario se fijaban los derechos y obligaciones de los mandantes, -
sea, de los trabajadores, como si estos mismos hubieran participa
do en la operación". (58)

b). - Teoría de la Estipulación en Favor de Tercero. - De acuer
do al concepto de André Rouast que invoca Camiro, " la estipulación pa
ra otro es un contrato por el cual un individuo llamado estipulante, es
estipula con otro, llamado prominente, una prestación en provecho de un
tercero llamado beneficiario. En nuestro Código Civil se consigna - -
(art. 1868) que en los contratos se pueden hacer estipulaciones en --
favor de terceros, estableciéndose de manera particular que la estipu
lación hecha en favor de tercero hace adquirir a éste, salvo pacto es
crito en contrario, el derecho de exigir del prominente la prestación -
que se ha obligado (art. 1869).

Por último en el artículo 1871 se indica que: " la estipulación -

puede ser revocada mientras que el tercero no haya manifestado su voluntad de querer aprovecharla. En tal caso, o cuando el tercero rehusa la prestación estipulada a su favor, el derecho se considera como no nacido".

Son varias las objeciones que pueden hacerse a esta tesis. Camiro, recogiendo el pensamiento de Van Zanten, Rouast y de Visscher, señala que si no se celebra un contrato individual de trabajo por el tercero beneficiario, no llegará a nacer la obligación y como el nacimiento de la relación individual dependerá del patrón, bastará, su oposición para que no se actualice el beneficio de la estipulación. Por otra parte, precisa Camiro, en virtud del contrato, el obrero adquiere verdaderas obligaciones para con el patrón, para con el sindicato y también para con sus coasociados; y en la estipulación para otro no hay ni la explicación de esas obligaciones, ni existen los medios necesarios para hacer efectivas tales obligaciones.

c). - Teoría De La Gestión De Negocios. El contrato colectivo de trabajo se explicaría como una gestión de negocios, realizada por el grupo o asociación con personalidad jurídica, en beneficio de sus miembros.

El contrato colectivo de trabajo era el camino para conseguir mejores condiciones de trabajo y el gestor era la asociación profesional; ésta no obraba para sí, se limitaba a gestionar para sus miembros.

bros las mejores condiciones de trabajo.

La teoría era sencilla y clara, pero destruía totalmente la fuerza de los contratos colectivos de trabajo: para que los actos realizados por el gestor adquieran firmeza, era necesario su ratificación -- por el dueño del negocio; si esta ratificación no se producía, los actos resultaban ineficientes. Por tanto, cualquier trabajador podía apartarse de lo prescrito en el contrato colectivo de trabajo, pues ese apartamiento significaba la no ratificación de la gestión.

En opinión del maestro Néstor De Buen, quién parte de la crítica de la teoría contractual para expresar su opinión respecto a la naturaleza jurídica del contrato colectivo.

Contrato es, un acuerdo espontáneo de voluntades, que persiguen fines distintos, adecuado a la ley y a las buenas costumbres, generalmente consensual y excepcionalmente formal, para la creación y transmisión inmediata, definida o condicionada, temporal o permanente, de derechos y obligaciones de contenido patrimonial.

El contrato presume el juego de la voluntad de las partes, esto es, la aplicación del principio de la autonomía de la voluntad. Para que pueda hablarse de la existencia de un contrato será preciso que la libertad juegue en las siguientes direcciones:

a). - Para contratar

b). - Para no contratar

c). - Para determinar las condiciones del contrato

d). - Para modificar el contrato

e). - Para dar por terminado el contrato

En el llamado contrato colectivo de trabajo no se producen evidentemente, estos requisitos de esencia. Desde el punto de vista patrimonial, hay la espontaneidad, ya que el art. 387 obliga a la celebración. En esa virtud no se produce la libertad para no contratar.

Por otra parte, el patrón no puede contratar, aún deseándolo, sino con el sindicato mayoritario (art. 388). Finalmente el contenido del "contrato colectivo" está determinado, de una manera necesaria, en el art. 391. En todo contrato se produce la creación o transmisión de derechos y obligaciones de contenido patrimonial. En el contrato colectivo lo esencial no es la creación o transmisión de obligaciones, sino el establecimiento de un sistema de normas. Los derechos y obligaciones concretos se producen al nacer las relaciones individuales con apego a las normas generales del contrato colectivo.

Todo esto nos lleva a afirmar que el contrato colectivo o pacto-normativo de condiciones de trabajo, es un acto jurídico propio del derecho social, pero no exclusivo, aún cuando en su estructura actual no exista otro, al menos en el derecho mexicano, que se le pueda equiparar. Debe ser incluido entre los actos jurídicos, y no entre los actos legislativos sólo por razones formales, de origen, ya que sus

características: generalidad, abstracción y obligatoriedad, lo equiparan materialmente a las leyes en ellos juega la voluntad, pero limitada estrechamente por la ley, por lo que su función es secundaria.⁽⁵⁹⁾

El nacimiento del contrato colectivo, fué motivo de preocupación por parte de los tratadistas del derecho civil, movidos básicamente por el interés individual, en estructuras que no admitían la asociación profesional para la defensa del grupo que forman los trabajadores.

Por lo que al respecto son claros los conceptos del maestro Néstor De Buen; al considerar que en el contrato colectivo lo esencial no lo constituye la creación o transmisión de obligaciones, sino el establecimiento de un sistema de normas. Normas que consideramos son producto de un interés colectivo que necesariamente tiene que procurar mayores beneficios para la asociación en defensa del interés colectivo.

La estructura jurídica propuesta por el derecho civil es inadecuada para regular situaciones como las que vive el derecho del trabajo; ya que, si bien es cierto, que en un tiempo estuvieron reguladas en el seno de sus normas; fueron en condiciones en que se manifestaba un alto individualismo y liberalismo.

Razones por demás justas que sirvieron de apoyo; para que tomara un sentido la asociación profesional, para buscar acabar con di

⁵⁹ Néstor De Buen. Ob. Cit. pags. 670, 671, 672.

chas estructuras, ya que, por la lucha social gestada en la clase trabajadora y debido a una intervención Estatal que acabaría con el --- *laissez faire - laissez passer*, que se había convertido en bandera del liberalismo de empresa y apoyado, el Estado en un orden normativo - adecuado y de origen evidentemente social, como lo es el Derecho del Trabajo, que muestra su aspecto más avanzado que justifica su dinamismo en el contrato colectivo de trabajo.

Sin embargo, - dice Mario De La Cueva - la crítica jurídica no siempre ha sido justa. En nuestros días, miramos con desdén las -- explicaciones de los profesores de derecho civil de principios de siglo, sin darnos cuenta de que la responsabilidad no es de ellos, pues recae sobre el mismo derecho privado. Nada podían hacer los juristas; no tenían mas derecho privado que el civil y el mercantil y o bien el contrato colectivo de trabajo se explicaba conforme a los principios vigentes o era una figura ilícita; y ya veremos la gran batalla que libró la doctrina para obtener el reconocimiento de la licitud del contrato. Creemos que es injusto sostener que los maestros de derecho -- civil no entendieron la institución; al contrario, porque se dieron cuenta de sus problemas, buscaron la explicación y si fracasaron fué por culpa del derecho civil, que no toleraba ninguna restricción a la voluntad individual y que se negaba a admitir la realidad social de la asociación profesional. Fué necesario que cambiaran los hechos sociales-

y se independizara el derecho del trabajo, para que el contrato colectivo surtiera todos sus efectos. (60)

La búsqueda por dar una explicación del contrato colectivo por parte de los doctrinarios del derecho civil estuvo encerrada dentro de la esencia del derecho privado y esto necesariamente tenía que fracasar, en virtud de que, los cambios sociales que se iban gestando conforme el desarrollo industrial que forzosamente demandaba mayor protección para los trabajadores, buscando la igualdad con el empresario; mejorando hasta donde fuera posible sus condiciones de trabajo.

Razones suficientes para que las instituciones del derecho del trabajo tuvieran su vida jurídica propia; pues obviamente su finalidad es distinta a la del derecho privado, quien protegía la voluntad omnipotente del empresario; por lo que, los que trataron de explicar al contrato colectivo equiparandolo con el mandato, la gestión de negocios, la estipulación en favor de tercero, etc., partieron erróneamente ya que, no tomaron en cuenta el avance y la fuerza de la clase trabajadora que procurarse un orden normativo justo que dirigiera acertadamente su sentir y su condición con respecto al empresario; por lo que podemos manifestar que el contrato colectivo, se convirtió en un instrumento valioso para la vida futura de la clase trabajadora, pues va ir obteniendo mejores beneficios para la misma, conforme las situaciones económicas y sociales así lo requieran.

⁶⁰ Mario De La Cueva. Ob. Cit. pag. 481

Consideramos por otra parte, muy importante lo que el maestro Mario De La Cueva, escribe respecto a la libre y plena voluntad del empresario, pues en ello encontramos el fundamento razonable y justo de las aspiraciones de la clase laborante.

"La escuela individualista y liberal hizo del empresario el monarca de la empresa; era el dueño omnipotente que usaba del capital y del trabajo. Su voluntad era la fuente del derecho de la empresa; en efecto, el Estado no podía intervenir en la vida de la empresa; la voluntad del empresario tenía que reinar, porque era el dueño del capital y porque el trabajador debía someterse a su voluntad o retirarse de la empresa; el empresario fijaba las normas orgánicas y el estatuto al que debían someterse los elementos humanos. Este estatuto era el llamado reglamento de fábrica y, según sabemos, comprendía las condiciones de trabajo impuestas por el patrono a los trabajadores; estos, se adherían al estatuto o se retiraban.

Hasta hoy se ha venido luchando por la igualdad entre el capital y el trabajo; en el futuro se luchará por el primado del trabajo, por el factor humano y porque, según hemos dicho, las cosas deben estar al servicio de los hombres y nunca reinar sobre ellos. La fuerza de la asociación profesional obrera y los principios de la justicia social operaron el cambio en la empresa; antiguamente, la voluntad del empresario era soberana; en el presente, existen dos fuerzas sociales

en la empresa, el patrono y la asociación profesional obrera. El contrato colectivo de trabajo es consecuencia del choque y del acuerdo de estas dos fuerzas.

El contrato colectivo de trabajo es el sustituto del antiguo reglamento de fábrica.

La composición económico - social de la empresa es esencialmente distinta de la que tuvo en el siglo XIX ; la condición jurídica es semejante, con la sola diferencia de la fuente del estatuto que rige al factor trabajo, pues, en el pasado, era la voluntad del empresario y, en el presente, es el acuerdo entre el patrono y la asociación profesional obrera.

El contrato colectivo de trabajo es derecho de la empresa: De la misma manera que en otros tiempos el reglamento de fábrica, el contrato colectivo de trabajo rige relaciones internas de la empresa. Si se considera a la asociación profesional, el contrato colectivo es derecho externo, y otro tanto pasa si unicamente se contempla al empresario; pero mirando en su conjunto a la unidad empresa, se nota que el contrato colectivo es derecho interno". (61)

Por otra parte, Nuestra Legislación Laboral define en su artículo 386 al contrato colectivo; como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones -

⁶¹ Mario De La Cueva. Ob. Cit. pag. 553

según las cuales debe prestarse el trabajo en una o mas empresas o establecimientos.

" Los elementos que podemos desprender - expresa Baltasar Cavazos de esta definición son los siguientes:

- a). - El contrato colectivo es un convenio.
- b). - Que solo puede ser celebrado por un sindicato de trabajadores o por varios.
- c). - Que puede ser celebrado por un solo patrón o varios, por un sindicato patronal o por varios sindicatos patronales, para
- d). - Establecer las condiciones de trabajo en cada empresa o negociación. (62)

Al hablar del establecimiento de las condiciones de trabajo, como un elemento de forma del contrato colectivo; es debido mas que nada a la superación de la clase trabajadora, durante la prestación de su fuerza de trabajo al capital, se busca con esto el equilibrio entre los factores de la producción; capital y trabajo.

El contrato colectivo tuvo su pasado, tiene su presente y tendrá su futuro con base en todo ese conglomerado de seres humanos como son los trabajadores; ya que, si bien es cierto que la ley concede beneficios a la clase trabajadora; el contrato colectivo tiende a buscar que dichos beneficios sean mayores.

⁶² Baltasar Cavazos Flores. Ob. Cit. pags. 262, 263.

Por otro lado, consideramos que la autonomía de la voluntad de las partes en el contrato colectivo no se presenta por razones de carácter legal, que discutiremos con posterioridad.

El interés de grupo que es el principio del que parte nuestra legislación al definir el contrato colectivo, concepto con el cual manifestamos nuestra adhesión, en virtud de que, en el mismo, se establecen las normas, que evidentemente tendrán como finalidad ir mejorando las condiciones de trabajo misma que vaya, requiriendo el desarrollo empresarial.

d). - El Contrato-Ley . - El contrato - ley sigue la evolución -- nos comenta De La Cueva - general del Derecho del Trabajo: En sus orígenes, cuando el Derecho del Trabajo formaba parte del Derecho Civil, sirvió nuestro estatuto para resolver el problema concreto de cada trabajador; lo importante, en aquellos tiempos, era evitar la explotación de cada trabajador; y de ahí las leyes acerca de la jornada máxima, del salario mínimo, de la protección a las mujeres, etc, pero, según hemos expuesto abundantemente, el Derecho del Trabajo cambió su naturaleza con la libertad de coalición, el derecho de asociación profesional y el contrato colectivo de trabajo, pues, desde ese momento, el interés individual hubo de relacionarse con el interés general profesional o colectivo. (63)

La evolución del Derecho del Trabajo tuvo como principio el --

⁶³ Mario De La Cueva. Ob. Cit. pag. 685

hombre en su carácter individual, según lo entendemos con lo manifestado por el maestro De La Cueva; de ahí partió para irse conjugando con el interés colectivo, surgiendo de esta manera la asociación profesional, es decir, que se van utilizando los canales adecuados para ir mejorando las condiciones de trabajo. El contrato - ley, forma parte integral, del sentido de las normas del trabajo, es lo que va a perfeccionar aún mas las aspiraciones de la clase trabajadora.

Empero, tales apreciaciones no son del todo aceptables, en el sentido del perfeccionamiento de las aspiraciones trabajadoras, ya que, al decir el maestro Néstor De Buen, quien parte de lo siguiente: "¿Cual es el espíritu de esta institución y porqué ha despertado poca simpatía?" Mario De La Cueva llegó a decir, tal vez llevado por el entusiasmo, pero sin una base real, que "es indudable que el contrato - ley juega un papel importantísimo en la vida del Derecho Mexicano del Trabajo". Las industrias mas importantes lo han aceptado o tienden a él y lo mismo trabajadores que empresarios lo ven con simpatía" (Derecho Mexicano... , t. II, p. 686). No creemos que esto sea cierto, ni siquiera ahora en que de nuevo se actualiza la institución. Ni a los trabajadores, ni a las empresas nacionales les interesa esta unidad de trato que deriva del contrato - ley.

En realidad el contrato - ley favorece a las grandes empresas que por contar con más trabajadores, pueden decidir, con voto mayo-

ritario, que se adopten condiciones económicas de tal naturaleza que las economías precarias de los medianos y pequeños industriales no pueden soportar". (64)

El contrato - ley, surge con la finalidad de establecer, las condiciones de trabajo no sólo en una empresa como lo hace el contrato colectivo, sino en toda una rama industrial en una entidad federativa o zona económica, es decir, que todos los trabajadores, de esa rama industrial se van a encontrar bajo los supuestos del contrato - ley, -- que adecúa su carácter regulador a la industria, entidad federativa o zona económica.

En la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de -- 1931 se dieron las razones sobre el contrato - ley y su inclusión en la Ley Laboral; por lo que reproduciremos algunas de las que menciona el maestro Euquerio Guerrero.

" A fin de que el contrato colectivo de trabajo produzca todos -- sus efectos económicos, es necesario extender su radio de aplicación -- más allá de las empresas particulares que lo hayan celebrado, y hacer -- lo obligatorio para toda una categoría profesional.

El contrato colectivo de empresa sólo tiene en cuenta la situación particular de ésta, lo que puede dar origen a una desigualdad de trata- -- miento para trabajadores empleados en el mismo ramo de la produc -- ción. Esta circunstancia hace necesaria la conclusión de contratos co-

lectivos que determinen las condiciones según las cuales debe prestar se el trabajo en todas las explotaciones de la misma especie en una - región determinada.

Esta extensión del contrato colectivo de trabajo, no solamente - es benéfica para los trabajadores, sino también para los empresarios, pues tiende a uniformar las condiciones de trabajo para todas las fábricas eliminando así uno de los elementos más importantes de la compe tencia". (65)

Contrato - ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindi catos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestar se el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado -- obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zo - nas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en to - do el territorio nacional. (art. 404)

En realidad con la apreciación del contrato - ley hecha por nues - tra legislación y durante la exposición de motivos de la ley de 1931, se trata de rebasar la situación reguladora del contrato colectivo; para - establecer las condiciones de trabajo no solamente en una empresa si - no establecer la misma industria.

El contrato - ley tiene también sus desventajas; sin embargo, es

65 Euquerio Guerrero. Manual de Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. México 1980. pag. 323

na institución que tiene como finalidad buscar la igualdad y mejores -
condiciones de trabajo para los trabajadores.

La institución producto de los lineamientos del Derecho del Tra-
ajo, se ha manifestado en su carácter correspondiente, será la reali-
dad y las demandas obreras las que determinen hasta que punto es fa-
vorable a sus intereses la figura del contrato - ley.

Ya que, nuestra finalidad en el presente trabajo no es determi-
nar ampliamente tales alcances, sino precisar la intervención de las -
partes y el papel de la voluntad de las mismas, para que se den las -
instituciones a estudio, situaciones que determinaremos en el capítulo
correspondiente.

C A P I T U L O I V

ELEMENTOS DEL CONTRATO EN EL DERECHO LABORAL

El Derecho del trabajo ha ido evolucionando y en forma lenta se ha ido independizando de las instituciones del Derecho Civil, en virtud, de que no se podía seguir tolerando la lentitud y formalismo del mismo, y sobre todo el Derecho Civil siguió pugnando por mantener dentro de sus normas a el contrato de trabajo pero debido al avance estructural del Derecho del Trabajo, al sentido que le dió a sus normas protectoras del trabajador, se opuso en forma total a los principios del Derecho privado; Derecho que no es el idóneo para regir situaciones en donde se buscó establecer la igualdad de las partes en la producción, en donde se dió al trabajador el trato digno elevando a la persona humana reconociendole una interpretación justa.

Las viejas estructuras jurídicas del derecho privado resultan ya inapropiadas, en virtud de que si bien es cierto que tuvieron vigencia en una época determinada, fué en situaciones donde la libertad y el individualismo tenían pleno auge; convirtiéndose en un ser omnipotente al empresario, teniendo o apoyado en un orden jurídico que le garantizara su posición y su fuerza frente a la parte desprotegida como lo era el trabajador.

Razón por la cual, el surgimiento del derecho del trabajo va ha fijar su atención y su sentido a la persona del trabajador que en la vida real, solo sufría miseria y trato nada digno, el derecho del trabajo parte de ahí, es su esencia y su finalidad es irle dando a sus Instituciones el alcance que el mismo trabajador vaya requiriendo.

Bajo estos conceptos estructuraremos y desarrollaremos el presente capítulo, por lo que iremos mencionando los elementos del contrato tomando como base fundamental, el desarrollo del derecho del trabajo y por consecuencia de su independencia del derecho civil que como ya lo hemos dicho, se esfuerza aún por regular algunas relaciones de trabajo como son el mandato, la prestación de servicios profesionales, etc.

a). - Elementos Esenciales del Contrato. - Para que un contrato surja a la vida jurídica necesita de los elementos esenciales o de existencia como lo son el objeto y el consentimiento. Los profesores de derecho civil han elaborado la teoría de los requisitos necesarios para la existencia y validez de los contratos, Dispone el artículo 1794 del código civil que, para la existencia del contrato se requiere: ---
1. - Objeto que pueda ser materia del contrato y 2. - Consentimiento.

Elementos que explicaremos tomando como criterio los principios del derecho laboral.

1. - El Objeto en el Derecho Laboral. - "El Derecho Individual -

de Trabajo - nos dice Mario De La Cueva - juntamente con el derecho protector de las mujeres y de los menores y la previsión social, forma el núcleo del derecho del trabajo y es, al mismo tiempo, su fundamento y su propósito. Pues bien, la vigencia del derecho individual del trabajo supone la prestación de un servicio, por lo cual, la relación individual de trabajo debiene la institución fundamental de nuestra rama jurídica; es ella la que provoca y determina la aplicación del derecho del trabajo; cuando exista, deberá cumplirse el derecho del trabajo y cuando falte, la prestación de servicios quedará regida por el derecho civil. El derecho del trabajo tiene como finalidad suprema la protección del trabajador, quien únicamente puede ser una persona física; pero es condición para que esa protección se otorgue, que la persona sea sujeto de una relación de trabajo, tal como lo entiende el derecho del trabajo". (66)

Conforme con lo anterior en lo que se destaca la intervención indispensable del hombre en los contratos de trabajo, ya que su intervención es la finalidad del derecho del trabajo.

Por otra parte el contrato de trabajo, que es la fuente normal de la relación de trabajo, en el mismo consideramos que el objeto de dicho contrato, lo constituye el hecho del trabajo y como tal situación es inherente al ser humano; parte de ahí para formar el objeto del contrato de trabajo, no quiero decir con esto que el trabajador sea

⁶⁶ Mario De La Cueva. Ob. Cit. pag. 445

considerado como una cosa u objeto, de ninguna manera, sino que es la prestación de su fuerza de trabajo la que va a configurar el objeto del contrato del trabajo. Insistiremos en manifestar que dada la intervención indispensable del ser humano en los contratos del trabajo, es por lo que el derecho del trabajo finca su sentido y alcance social.

" En todo estos casos - escribe Mario L. Deveali - el objeto de la reglamentación legislativa es el hecho del trabajo, más que el contrato estipulado entre las partes; y los derechos y las obligaciones -- que nacen entre éstas, por el hecho del trabajo, en aplicación de las normas legales y de las contractuales en cuanto existan y resulten aplicables por ser compatibles con aquéllas constituyen la relación de trabajo". (67)

La relación de trabajo; que es la teoría moderna, parte desde el instante en que el trabajador se enrola en una empresa, esto es que -- desde el momento en que está materialmente prestando su trabajo al patrón, desde ese momento es objeto de protección por las instituciones del Derecho del trabajo. Aquí hablamos de relación de trabajo que es la teoría que se antepone a la contractualista, pero ambas se encuentran reguladas acertadamente en nuestra legislación laboral.

Por lo que consideramos que el objeto como elemento de existencia en el derecho laboral, se ha apartado del concepto del derecho civil, ya que, por una parte está la intervención indispensable del ser hu

⁶⁷ Mario L. Deveali. Ob. Cit. pag. 235.

101

ano en los contratos del trabajo regulados por el autónomo derecho
del trabajo y por otra la regulación del patrimonio y las cosas por par
del derecho privado.

No podemos definir y catalogar al objeto como elemento de exis-
encia tomando como principios métodos viejos, pues caeríamos en --
nfusiones y no se entendería al derecho del trabajo y sus nobles prin
cios hechos instituciones.

Dichos conceptos son aceptados por los doctrinarios del derecho
l trabajo, pues al decir del maestro colombiano Guillermo González
arry en cuanto al objeto en el contrato de trabajo: Respecto a este -
mento, puede afirmarse que no es el mismo para el patrono que pa-
el trabajador mientras que para el primero es el aprovechamiento -
la capacidad de trabajo del empleado en provecho de la empresa y -
beneficio personal para el trabajador es la adquisición de un medio
subsistencia mediante el salario, único elemento que le permite a--
der a sus necesidades personales y familiares. El Tribunal Supre-
Del Trabajo (hoy Sala Laboral De La Corte) definió el objeto del-
trato en esto términos, que son plenamente aceptables:

"El objeto del contrato es doble. Para el patrono consiste en los
vicios del trabajador, en la fuerza de trabajo, en el resultado que-
sigue en el trabajo mismo. Para el asalariado el objeto es el sala -
con el fin de lograr manutención o la de él y su familia, es decir, -

e constituye su único o principal medio de subsistencia.

Como todo contrato o acto humano, el contrato de trabajo tiene una finalidad, que para el trabajador no es otra, no puede ser otra, - es la de satisfacer sus necesidades vitales". (68)

La opinión de González Charry, obedece a los principios primordiales del derecho del trabajo al sustentar que mientras para la empresa o patrono, todos los elementos que intervienen en el movimiento de la empresa, esto es, que tanto el trabajador visto desde el lado patronal, constituye un recurso muy importante por su capacidad que está dirigida para el provecho de la empresa y por consecuencia para el beneficio personal del patrón, para el trabajador el hecho del trabajo en forma el medio para adquirir el salario necesario para su subsistencia y poder satisfacer tanto sus necesidades personales como familiares.

En tal concepto el objeto en el contrato de trabajo está fundamentado en el principio de las necesidades humanas y en la adquisición del medio económico formado por el salario para la satisfacción de dichas necesidades primarias de subsistencia y es lo que fortalece al derecho laboral.

" El derecho del trabajo tiene como propósito la satisfacción de las necesidades humanas, a efecto de que el hombre pueda alcanzar una existencia digna, que le permita realizar su destino y toda interpre

⁶⁸ Guillermo González Charry. Derecho del Trabajo. Ed. Temis. Bogotá. 1976. pag. 112.

tación o aplicación que ignore este propósito o lo desvirtúe, nos parece contraria al sentido del derecho del trabajo y al espíritu que anima al artículo 123 de nuestra Constitución.

En otras palabras, la Constitución mexicana sancionó la idea de la justicia social: La sociedad es la fuente para la satisfacción de las necesidades del hombre, de carácter material y espiritual; aquéllas - constituyen la primera finalidad del derecho y son la base para realizar las segundas, que devienen, entonces, la razón última del orden jurídico; así entendiendo el derecho, resulta unitario y los derechos - del hombre cobran tanto en las libertades del espíritu, junto en las necesidades materiales a que pretende dar satisfacción el derecho del trabajo, su rango de fin supremo del orden jurídico orientado a la justicia". (69)

El derecho del trabajo tiende a extenderse por su propia naturaleza y hemos insistido en manejar estos conceptos y manifestar nuestra adhesión a los establecidos en forma aceptable tanto por Mario -- De La Cueva como por González Charry, en virtud, de la posición - que se le da al ser humano en su trabajo que implica su dependencia, - dirección y subordinación frente al capital, de tal manera que el orden jurídico que regula a los factores de la producción, exige armonía entre los mismos, que el trabajo no se considere como un artículo de comercio, que sea sin menoscabo de las libertades del hombre,

⁶⁹ Mario De La Cueva. Ob. Cit. pag. 437

etc.

Por ser el derecho civil una legislación ordinaria no puede contrariar el espíritu del artículo 123 Constitucional, pues comprende a todo contrato de trabajo que tenga por objeto el trabajo del hombre en la búsqueda de sus satisfacciones individuales y familiares.

Es la intervención del hombre la que determina la característica y la situación del contrato de trabajo. Ya que, nuestra legislación laboral al referirse al contrato de trabajo lo define como la prestación de un trabajo personal subordinado a otra persona mediante el pago de un salario (art. 20). El carácter de ser la prestación personal, implica forzosamente que el trabajo es inherente al ser humano, quien constituye el motivo para la celebración del contrato de trabajo.

Necesariamente las normas laborales tienen como objetivo al hombre nacen por él, actúan sobre él y miran hacia él. Es lo que justifica su esencia y presencia dentro de Nuestro Contexto Jurídico Nacional, como lo es el artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo.

2. - El Consentimiento en el Derecho Laboral. - Toca tratar lo que a nuestro entender forma el punto principal de nuestro trabajo, que es el papel del consentimiento como elemento de existencia en el campo dominado por el derecho laboral, y digo dominado por que, sus características y su presencia así lo establece.

El consentimiento de las partes en la celebración de un contrato se mueve básicamente en su libertad para contratar, es decir, que su voluntad se manifieste en forma plena hacia el porqué y para qué de la celebración del contrato.

Esta manifestación del consentimiento que debe estar exento de cualquier vicio, es lo que determina el nacimiento de un contrato.

Hemos ido mencionando en el transcurso de este trabajo, la separación y evolución que ha ido desarrollando el derecho del trabajo con respecto al derecho civil, pero es menester mencionar lo que el derecho privado establece respecto a los contratos, para que de esa manera podamos explicar y ubicar la situación en que se encuentra el consentimiento como elemento de existencia conforme al dinámico de derecho del trabajo.

Así tenemos que el código civil en sus artículos 1792 y 1793 nos dicen lo siguiente: Convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones (art. 1792).

Los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos toman el nombre de contratos. (art. 1793).

" El consentimiento que se manifiesta tanto para los convenios, como para los contratos, - nos dice el maestro Gutiérrez y González - es el acuerdo de dos o más voluntades tendientes a la producción de efectos de derecho; siendo necesario que esas voluntades tengan una -

manifestación exterior.

Se aprecia en este concepto, - nos sigue diciendo Gutierrez y González -, como no obstante que el consentimiento es un elemento de existencia no se presenta como algo unitario, como algo simple en su constitución sino que reporta un contenido compuesto". (70)

El consentimiento desde este punto de vista requiere para que se manifieste en plenitud. Que las voluntades concurrentes para la celebración de un contrato, estén dirigidas al mismo fin; que es el que va a constituir el contrato, ya que el consentimiento es esencial para el surgimiento del mismo a la vida jurídica.

" La calificación de perfecto aplicada a un contrato significa que reúne todas las condiciones esenciales desde el punto de vista legal para su existencia.

El contrato queda perfeccionado desde el momento en que se ha celebrado con todos los requisitos requeridos por la ley para que pueda ser reconocida su existencia y fuerza obligatoria. Este momento representa el nacimiento del contrato". (71)

El libre consentimiento que es la parte primordial en el nacimiento de las obligaciones y derechos. Por lo que, con tales apreciaciones es de notarse la rigidez y la voluntad de las partes como algo muy importante, para que el acto que se celebre por las partes alcance su perfección, para que de esa manera exista en la vida jurídica.

70 Ernesto Gutierrez y González. Ob. Cit. pag. 208

71 Rafael De Pina. Ob. Cit. pag. 279

" El consentimiento - menciona Miguel Angel Zamora y Valen -
cia- es el acuerdo de dos o mas voluntades en los términos de una nor
ma para la producción de las consecuencias prevista en la misma.

Como la voluntad es un elemento indispensable del acto jurídico
y los contratos son una especie del género jurídicos, necesariamente
se requerirá de esa voluntad en el contrato, pero como éste siempre
es un acto plurisubjetivo, la unión acorde de las voluntades de los con
tratantes en los términos de un supuesto jurídico, toma el nombre de
consentimiento". (72)

Al tener los doctrinarios del derecho civil a la voluntad como -
un elemento indispensable, de tal sue te que si la voluntad de las par -
tes no existiera en los términos de las norma s previstas, originarfan
consecuencias de derecho, pero no existiría el contrato. El derecho -
privado parte del principio de la libertad para contratar ya que, sus -
normas reguladoras del patrimonio y las cosas así lo requieren, es -
el principio que ahogó sus aspiraciones por mantener dentro de sus --
Instituciones al Contrato de trabajo, en virtud de que los estudiosos -
del derecho civil trataron de explicar conforme a dichos principios -
al contrato de trabajo y el resultado lo tenemos a la vista; el nacimient
to del protector derecho del trabajo, cuya finalidad es el hombre en la
prestación de sus servicios.

Razón por la cual, el consentimiento en el derecho laboral está

determinado por el orden normativo del derecho del trabajo. Determinación que debe consistir fundamentalmente en que la libertad en la voluntad del trabajador para prestar un servicio no constituya un atentado contra la dignidad humana.

"El consentimiento - como nos lo comenta el maestro Guillermo González Charry - es la manifestación libre y espontánea de los contratantes para entrar en la relación jurídica. No es válida, por tanto, la expresión que se encuentra afectada por la violencia, el dolo, el fraude o el engaño. En el contrato de trabajo, el sentido que a este elemento - en las reglas y doctrinas del derecho común varía notablemente, pues entendido el consentimiento como el fruto de una libre discusión sobre las condiciones del contrato, es obvio que, o no existe por parte del trabajador, o se presenta en grado muy limitado. Claro que en la práctica ningún trabajador puede ser llevado a la fuerza a la relación de trabajo, y en ese sentido, la afirmación de que la que contraiga obedezca a su pleno consentimiento, es evidente. Pero sus condiciones de notoria inferioridad económica frente al patrón, y el hecho general de que este tenga preestablecidas las condiciones de trabajo, limitan considerablemente la oportunidad y la posibilidad de discusión y lo colocan, por fuerza de su situación económica, ante la necesidad de aceptarlas. Este hecho se hace más notorio en relación con el salario, el cual, cuando no ha sido objeto de una estipulación que suponga la inter

vención masiva de los trabajadores, presupone una disposición patronal que el trabajador no puede sino aceptar o rechazar, y que de ordinario acepta por tratarse de su único medio de subsistencia. Todo lo cual implica la relatividad del concepto del consentimiento como elemento básico de la integración del contrato". (73)

Un factor importante que reduce notablemente la existencia del consentimiento en el contrato de trabajo es la situación de notoria inferioridad económica en que se encuentra el trabajador y por tal razón se distorsiona o varía la libre discusión sobre las condiciones del contrato, en virtud de que colocan al trabajador por su situación económica ante la necesidad de aceptar el trabajo, por constituir este su único medio de subsistencia y no podría discutir en un plano de libre determinación de las partes, para que tuviera nacimiento el contrato, por lo que, se da la limitación del consentimiento en las relaciones obrero - patronales por el carácter del derecho del trabajo y las normas protectoras de la persona del trabajador.

El Derecho civil, que había contemplado sin inmutarse la aparición de las leyes de excepción protectoras del trabajo, comprendió que en esa batalla estaban en juego la esencia misma del contractualismo individualista y subjetivista tradicional, y la integración misma del derecho civil y por encima de ella la del derecho privado; entendió así mismo que la victoria de la idea nueva implicaría que el derecho regu -

73 Guillermo González Charry. Ob. Cit. pag. 112

ador de uno de los aspectos mas extenso e importantes de las relaciones humanas pasaba sobre el principio de que el contrato, basado en la autonomía de la voluntad, era la fuente creadora de los derechos y de las obligaciones en las relaciones entre los hombres, tesis que sería sustituida por la doctrina que atribuía al hecho simple de la prestación de un trabajo la fuerza suficiente para crear, aún en contra de la voluntad de los empresarios, derechos y obligaciones". (74)

Es el ingreso de un trabajador por la necesidad de conseguir un salario que le permita subsistir, lo que origina que las normas del derecho del trabajo empiecen a caminar, en tal situación la ley se ubica por encima de la voluntad de las partes, por la importancia tuteladora protectora de la clase trabajadora.

2.1. - La Autonomía de la Voluntad de las Partes. - "El dogma de autonomía de la voluntad- escribe Sánchez Medal - surgió durante el auge del individualismo y del liberalismo económico del siglo pasado, - con el amparo de la teoría del contrato social de Rousseau que creía en la libertad natural del individuo y en la necesidad de limitar por el pacto social la libertad sólo para conservar ésta. La autonomía de la voluntad se reducía fundamentalmente a sostener, primero; que salvo muy pocas excepciones todas las obligaciones contractuales, nacían de la soberana voluntad de dos partes libres iguales y, segundo, que eran justificadas todas esas obligaciones creadas por la voluntad.

⁷⁴ Mario De La Cueva. Ob. Cit. pag. 182

Principalmente los abusos de los patrones frente a sus trabajado-
res, que provocaron grandes movimientos sociales y dieron nacimiento
al Derecho Laboral, rama independiente del Derecho Civil en Méxi-
co, demostraron como la teorica igualdad jurídica no siempre es sufi-
ciente para asegurar la libertad y la justicia en el contrato, en vista -
de las desigualdades económicas que en la práctica se dan entre una y
otra parte". (75)

La libre determinación de las partes, teniendo como base el ---
principio del Derecho Civil; de que la voluntad de las partes es la Su -
prema Ley de los Contratos, en el liberalismo económico se partió de
un error trascendental, se quiso tratar en igualdad de condiciones, ---
igualdad que era ficticia no era posible seguir sosteniendo la clase tra-
bajadora situaciones que le estaban negando el derecho a vivir digna --
mente.

En virtud, de que de dos polos distintos, se trató de establecer -
una igualdad en las condiciones del contrato. Ya que como bien lo co-
menta el maestro Sánchez Medal; todas las obligaciones contractuales
nacían de la soberana voluntad de las dos partes libres e iguales.

Situaciones que llegaron en forma inaplazable al movimiento so -
cial, a la lucha obrera para acabar con la libertad absoluta del empre -
sario. Ya que por una parte estaba la omnipotencia del capital y por --
otra la necesidad humana, a lo que se ha dado llamar la acción de estó

nago, circunstancias totalmente diferentes; y por ende, tuvieron que cambiar, gracias a la decisión y la lucha llevada a cabo por la gran mayoría de trabajadores, quienes ya no soportaban más condiciones totalmente injustas e inapropiadas en que se encontraban.

Son estas aspiraciones de la clase trabajadora por tener un orden normativo justo, que canalice en forma adecuada sus anhelos; es así como surge el Derecho del Trabajo, que es el que constituye el instrumento que se va anteponer al empresario, y poder así acabar en forma definitiva con el Derecho Civil que sirvió de principio al gran capital.

Son las nobles y dignas aspiraciones de la clase trabajadora por establecer una verdadera igualdad jurídica entre las partes, situaciones hechas instituciones en el Derecho del Trabajo; pues es la ley la que, en forma consideramos definitiva, la que suple la voluntad de las partes en la celebración del contrato. Por su carácter protector y tutelador de la clase trabajadora, ya que, desde el preciso instante en que un trabajador ingresa a una empresa, es motivo para que el Derecho del Trabajo proteja su situación como trabajador.

Nuestra ley, al respecto es muy clara, en virtud, de que independientemente de que exista o no un contrato de trabajo, el trabajador se va ha encontrar protegido y a mayor abundamiento, si entre el trabajador y el patrón no existe contrato escrito dicha falta es imputa

ble al patrón.

Razones más que suficientes para manifestar que la autonomía de la voluntad de las partes, ya no juega ningún papel en el Derecho del Trabajo, dado el nacimiento, la esencia y la finalidad de dicho estatuto jurídico; pues necesariamente tendrá que otorgar a la clase laborante mejores condiciones de trabajo, certidumbre en su empleo, salarios remunerados, jornadas humanas, descansos y vacaciones que permitan en última instancia la perfectibilidad del individuo.

" En un principio, cuando el Derecho Civil se regía por el Principio de la autonomía de la voluntad, en las relaciones de trabajo imperaba la ley de la selva: El económicamente poderoso obtenía, en todos los casos, ventajas indebidas, pues el débil o aceptaba las condiciones que se le imponían, o se quedaba sin trabajo.

El Derecho del Trabajo surgió entonces como un derecho protector de la clase trabajadora, como un derecho de clase, como un derecho de facción. Su propósito consistía en reivindicar para el hombre que trabajaba los derechos mínimos inherentes a la persona humana".⁽⁷⁶⁾

Efectivamente el nacimiento del Derecho del Trabajo tuvo lugar dentro del seno del Derecho Civil, y por mucho tiempo el contrato del trabajo estuvo regulado por el principio de la autonomía de la voluntad y sujeto a las reglas privativas del Derecho Común.

Empero, es el hecho de la prestación del trabajo, por ser la re

76 Baltasar Cavazos Flores. Nueva Ley Federal del Trabajo. Tematizada y Sistematizada. Ed. Trillas. México. 1982. pag. 97

lación la que adquiere vida propia, ya que, como lo comenta Georges-Scelle citado por De La Cueva; Si el Derecho del Trabajo - dice Scelle ha de ser el estatuto de los hombres que entregan su energía física e intelectual a la economía, es preciso que extienda su manto protector sobre el trabajo, considerándolo en sí mismo, en su realidad objetiva, como una fuerza que requiere un estatuto jurídico que asegure su salud y su vida y le proporcione una existencia decorosa, por el solo hecho de su prestación, esto es, por que el trabajo no varía su esencia por la distinta naturaleza del acto o de la causa que le dió origen.⁽⁷⁷⁾

En el fondo ya no hay propiamente un contrato, sino que es en sí, el Derecho del Trabajo el dinamismo mismo, el que va a permitir mejores condiciones de trabajo para la clase laborante, es la ley la que se va a situar por encima del concepto tradicional del contrato, para poder de esa manera proteger y procurar darle a la clase trabajadora mejores condiciones de trabajo y una existencia digna a la que toda persona es acreedora.

b). - Elementos de Validez del Contrato. - Empero, los contratos no solamente requieren de los elementos de existencia, es necesario también que en la vida jurídica de los mismos surtan sus plenos efectos jurídicos, esto es, que deben cumplir con los requisitos de la validez que son: La capacidad de las partes, la ausencia de los vicios de la voluntad y las formalidades.

⁷⁷ Mario De La Cueva. Ob. Cit. pag. 186

Como lo hemos reiterado, el Derecho del Trabajo, se llevó a cabo dentro del seno del Derecho Civil, de tal manera que explicaremos dichos elementos de validez tomando en cuenta lo establecido por el Derecho Privado, para que de esa manera podamos estructurar los elementos de validez conforme a lo dispuesto por nuestra Legislación Laboral.

El Código Civil en el artículo 1795 dice: Que el contrato puede ser invalidado por : Incapacidad legal de las partes o de alguna de ellas. Por vicios del consentimiento, por que su objeto, su motivo o fin sea ilícito y por que el consentimiento no se haya manifestado en la forma que establece la ley.

De acuerdo con el texto del artículo 1795 del Código Civil, podemos manifestar refiriendonos al primer elemento de validez indicado como lo es la incapacidad legal de las partes o de alguna de ellas.

Que el Derecho del Trabajo, como lo comenta el maestro Mario De La Cueva, tiene por propósito fundamental la protección al trabajador, pero esta protección no solamente se otorga al trabajador actual; el Derecho del Trabajo contempla al futuro trabajador y, además, acude en su ayuda cuando la adversidad o el transcurso de los años le impiden trabajar. Está dividido el Derecho del Trabajo, según sabemos en parte nuclear y envoltura protectora, y la primera, a su vez, en derecho individual de trabajo, Previsión Social, y Derecho protector de

as mujeres y de los menores. Pues bien, uno de los primeros problemas del Derecho del Trabajo es la protección al niño, que es el trabaador del futuro; y para alcanzar esta protección, prohíben las leyes -
utilizar el trabajo de los menores. Esta medida es generalmente estu-
diada en el campo del Derecho Individual del Trabajo, por que se relaciona
con la existencia o validez de la relación individual de trabajo, -
os parece, no obstante, que forma parte de las medidas de preven --
ción social". (78)

Es bajo este orden de ideas, por medio de las cuales desarrolla
mos el primer elemento de validez del contrato.

I. - La Capacidad de las Partes en el Derecho Laboral. - Hasta -
hora - nos dice García Oviedo -, en materia de capacidad, aplicában
e al contrato de trabajo las normas generales del derecho respecto a
contratación. Eran estas las de conceptuar incapacitados para contra-
r a los menores no emancipados, a los enfermos de mente y a la mu-
er casada, en los casos señalados en la ley.

Las dudas surgen a propósito de los menores y de las mujeres -
casadas, si se tiene en cuenta que el carácter alimenticio del salario -
liga a celebrar este contrato, a impulso de la necesidad de vivir, a
quellas personas, y que se estorbaría esta celebración si hubieran de
rigirse en cada caso concreto las condiciones de capacidad que nor -
almente exigen las leyes civiles.

⁷⁹ Mario De La Cueva. Ob. Cit. pags. 502

Los menores no puede contratar sin la asistencia del que ejerza la Patria Potestad o la Tutela. La mujer casada, sin la autorización del marido. ¿ Serán necesarias estas circunstancias también cuando se celebra un contrato de trabajo? (79)

Consideramos adecuado mencionar lo que al respecto de la capacidad se trató en el capítulo primero de la presente tesis, en donde se dijo que la capacidad, es la aptitud reconocida en las personas para ser titulares de derechos y obligaciones, siendo así mismo la capacidad de goce o jurídica y la de ejercicio, la capacidad de las partes debe de cumplir con lo establecido por la legislación del Derecho Civil, para que el contrato celebrado por las mismas surta sus plenos efectos jurídicos respecto a las interrogantes planteadas por el maestro -- García Oviedo, diremos que como primer punto principal nuestra Constitución reconoce en su artículo 4 : Que el hombre y la mujer son --- iguales ante la ley; y por otra parte el Código Civil en su artículo 169, establece que los cónyuges podrán desempeñar cualquier actividad, ex cepto las que dañen la moral de la familia o la estructura de esta. --- Cualquiera de ellos podrá oponerse a que el otro desempeñe la actividad de que se trata y el juez de lo familiar resolverá sobre la oposición.

Como se ve, el hombre y la mujer han quedado en forma total -- equiparados en sus derechos, solamente en el caso en que el trabajo -

⁷⁹ Carlos García Oviedo. Ob. Cit. pags. 140, 141.

de la mujer dañe la moral de la familia (lo que resulta extraño en un trabajo lícito) cabe la oposición del marido.

El desarrollo - comenta Euquerio Guerrero- de conceptos ideológicos y de necesidades económicas, ha influido desde el siglo pasado para llevar a la mujer a los centros de trabajo, descartando el antiguo concepto que recluía a la mujer en el hogar.

Así vemos que primero, en el campo de trabajo, se equiparó la mujer al hombre, concediéndole los mismos derechos y oportunidades, excepto en ciertos casos que quedaron especificados. Posteriormente, la mujer se consideró con iguales derechos al hombre en el aspecto civil y finalmente, en nuestro País, se acordó la igualdad política para el hombre y para la mujer. (80)

La capacidad de la mujer dentro de nuestro orden normativo se encuentra debidamente canalizada al lograr la igualdad frente al varón, igualdad que logró sobre todo su participación creciente en la vida social activa y en el proceso económico, pues se dió un despertar de conciencia que la lanzaron a la lucha por una comprensión mejor de la naturaleza humana, fué una lucha por la igualdad en el Derecho Constitucional, en el de familia y en el de trabajo.

" Ante esta circunstancia social nueva - menciona Mario De La - nueva - la comisión sintió que el derecho del trabajo traicionaría sus ideales sino consignara en forma clara y sin ninguna ambigüedad y si

en cambio con lealtad los derechos plenos de las mujeres, idénticos a los de los hombres y apareció en su mente una idea que le dijo que el derecho del trabajo no es, ni puede ser, un estatuto creador de privilegios o beneficios del hombre en contra de la mujer; cada uno de los sexos debe tener las puertas abiertas para buscar, con el máximo de libertad y sin ninguna regulación que se lo impida, su puesto en la vida social, a fin de mostrar la medida en que se puede servir a la sociedad y a la humanidad ". (81)

La capacidad de la mujer en nuestra Ley Laboral se encuentra totalmente reconocida en virtud de que, en el párrafo segundo del artículo 3 de la referida ley, establece que no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de Raza, Sexo, Edad, Credo Religioso, Doctrina Política o Condición Social.

En el artículo 133 queda prohibido a los patronos: I. - Negarse a aceptar trabajadores por razón de Edad o de Sexo. Con lo establecido por los anteriores preceptos; queda de esa forma reconocida la capacidad de la mujer, pues en ningún momento en una fuente de trabajo deben hacerse distinciones por razón del sexo, al integrar a la mujer al aparato productivo es fruto de la comprensión de nuestro legislador - que de esa manera se busca que la mujer tenga un desarrollo social y económico aceptable.

Así mismo en el artículo 164 se dispone: Que las mujeres disfru

⁸¹ Mario De La Cueva. Ob. Cit. pag. 37

de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.

El artículo 165 preceptúa: Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad.

La mujer al disfrutar en la ley de los mismo derechos y obligaciones implica forzosamente la paridad de sexos y de esta forma, puede ejercer jurídicamente su capacidad y contar con los medios suficientes para que así misma se garantice su porvenir y satisfaga sus necesidades que es la inquietud primordial del Derecho del Trabajo ve por las necesidades humanas. Razón por la cual mencionaremos a la vez mas que el carácter protector de la ley es la que va a regir sobre cualquier relación humana que se produzca y que tenga por obje

La prestación de un servicio personal subordinado una unidad económica de producción como lo es una empresa.

Por lo que respecta a la capacidad de los menores para celebrar contratos de trabajo, el artículo 173 de la ley, establece que el trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la inspección de trabajo. Por parte el artículo 174: Los mayores de catorce y menores de dieciséis años deberán obtener un Certificado Médico que acredite su apti

ud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódica -
mente ordene la inspección del trabajo. Sin el requisito del certifica -
do, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.

Se persigue con lo establecido en el artículo 173 evitar que se -
violen las disposiciones protectoras para los trabajadores adolescen -
es.

Razón por la cual la capacidad de los menores para celebrar con -
trato de trabajo va a estar sujeta a las normas protectoras que tienen -
como finalidad evitar que se perturbe su desarrollo físico, se requiere
así mismo que el menor haya terminado su educación obligatoria. Por -
o que a los menores se les reconoce la capacidad para celebrar contra -
os de trabajo, pero dicha capacidad no se ha de dar en forma total da -
do que se va a procurar por que dichos menores no sean objeto de viola -
ciones a la ley por parte de los patrones, circunstancias que van a es -
tar debidamente tuteladas por la inspección de trabajo conforme lo es -
ablece la ley.

La capacidad de las partes en el Derecho Laboral; salvo los ca -
sos especiales de las mujeres y de los menores, está íntimamente liga -
da con las necesidades humanas, razón por la cual toda persona que --
sea sujeta de derechos y obligaciones, son personas aptas para cele --
brar contratos de trabajo y a mayor abundamiento diremos que si du --
rante la prestación de su trabajo cumplen con la capacidad y habilida -

des requeridas para el desempeño de su trabajo, podrán acertadamente desarrollar dicho trabajo.

Por una parte esta la capacidad para celebrar un contrato y por la otra estan las necesidades humanas que consideramos es el vehiculo mediante el cual la capacidad de las partes se va ha encauzar, es por ello que dentro del Derecho Laboral que atiende a las necesidades humanas, regulando acertadamente las mismas.

Por lo que manifestamos que la capacidad de las partes en el Derecho Laboral, va ha estar sujeta a los principios del Derecho del Trabajo como son su esencia, su dinamismo, y sus fines; que constituyen las caracterfsticas fundamentales que lo diferencian de las demás ramas del derecho y es por ello que sus Instituciones van a estar apegadas a dichos principios.

La incapacidad que en un momento, pueda manifestar el patrón, no podrá afectar la relación de trabajo, en virtud de que mientras subsista la materia objeto del contrato va ha persistir la relación de trabajo, pero si no subsiste la materia de trabajo o si se presenta la hipótesis de incapacidad mental prevista en el artículo 434 fracción I, la relación puede disolverse mediante el pago de la indemnización correspondiente.

2. - La Ausencia de Vicios de la Voluntad en el Derecho Laboral. - Los vicios del consentimiento tienen como función muy importante en el

tractualismo del Derecho Civil, empero por lo que hace en el Derecho Laboral; la función de la ausencia de vicios en la voluntad va a responder con los principios de honestidad y buena fé que deben imperar en las relaciones entre los hombres.

El libre albedrío como lo llama el maestro Néstor De Buen a la ausencia de vicios en la voluntad, se quiere manifestar, de manera positiva. Es decir, que tradicionalmente se habla de que tienen el carácter de vicios el dolo, la mala fé, el error, la violencia y la lesión. Nosotros creemos, sigue comentando Néstor De Buen que, en rigor, sólo constituyen vicios el error, el miedo y el estado de necesidad. En efecto en el dolo hay un error provocado; la mala fé disimula el error y la lesión también lo considera como elemento esencial en los casos de mala ignorancia y notoria inexperiencia (art. 17 Código Civil).

La violencia se traduce en miedo. En la tercera causa de lesión está en presencia de la extrema necesidad, mal traducida en nuestro Código Civil por extrema miseria.

En el Derecho del Trabajo no hay disposiciones relativas a los vicios del consentimiento. En realidad la ley acepta la posibilidad de que un contrato o relación de trabajo nazcan en condiciones indebidas pero sin preocuparse de la condición del sujeto que aceptó dichas condiciones, fundándose sólo en el dato objetivo de la estipulación ilegitima declara su nulidad (art. 5). Esto es, el Derecho Laboral, en --

na solución que nos parece excelente, se olvida del estado anímico -
el sujeto trabajador y atiende, sólo a las obligaciones establecidas -
entre las partes. Eventualmente esta situación podría perjudicar al -
trabajador que hubiese aceptado condiciones inconvenientes, aún cuan -
o dentro de los límites legales, pero colateralmente, la ley faculta -
al trabajador para ponerle remedio al problema. Una de las solucio -
es, obviamente la más drástica, se encuentra en el artículo 40, que -
mita a un año la duración del contrato del trabajo en favor de los tra -
ajadores, de tal manera que los trabajadores, sin responsabilidad -
guna, puedan darlo por terminado, al cabo de este término. La otra,
que constituye una novedad de la ley vigente, permite al trabajador --
ante la modificación de sus condiciones de trabajo, "Cuando el sa -
rio sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concu -
an circunstancias económicas que la justifiquen". (art. 57). (82)

El Derecho del Trabajo no dispone expresamente disposiciones -
que tengan como objetivo establecer los vicios del consentimiento, si -
mas bien se apega en estricto orden jurídico a mantener firme su -
carácter protector de la clase trabajadora, es decir, que si determi -
da circunstancia va en perjuicio de los derechos del trabajador al -
celebrarse un contrato de trabajo o al darse la relación de trabajo, ra -
n por la cual la ley en la medida en que se haya causado algún mal -
trabajador, ya sea por que el contrato que hubiese celebrado el mis

mo lo hubiere hecho porque haya sido engañado o se le hubiese conducido por medio del dolo o mala fé, es por ello que la ley con su carácter de imperatividad sumado al sentido y finalidad en las relaciones de trabajo, por lo que no va ha permitir situaciones que atentaría contra la dignidad y prosperidad del hombre que trabaja.

El Derecho del Trabajo al regular las relaciones entre los hombres, que en este caso son entre trabajadores y patrones, tiene como principios que las mismas se procuren llevar por la honestidad y la buena fé. Que siempre deben imperar en las mismas.

Consideramos por otra parte que el trabajador caería en un engaño al celebrar un contrato de trabajo o darse la relación de trabajo si no se le indican cuáles son las condiciones mediante las cuales prestaría su trabajo, por lo que el artículo 24 establece; que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

Al establecer el depósito de la ley que las condiciones de trabajo se hagan constar por escrito implica que el trabajador va ha desempeñar su trabajo en las circunstancias o habilidades que le sean propias esto es, que la ley está protegiendo la prestación material del trabajo y evitar con ello que el trabajador sea conducido por medio del dolo o error provocado como lo llama Néstor De Buen, a celebrar un -

contrato de trabajo o darse la relación de trabajo, para que el mismo prestara en condiciones diversas que redundarían en beneficio del patrón, quien se aprovecharía de la necesidad humana como lo es el trabajo para seguir obteniendo beneficios personales, razón por la cual nuestro orden normativo evita que se originen los vicios del consentimiento en las relaciones de trabajo. Esto es, que tanto el dolo, el error, la mala fé, la violencia y la lesión dentro del Derecho Laboral. No van a tener una explicación de su gestación y efectos en las relaciones obrero - patronales, sino simple y sencillamente, que el Derecho del Trabajo está dado para la clase trabajadora y por ende su finalidad es protectora de la fuerza de trabajo, es precisamente el fin del trabajo; es evitar que en el mismo se comenten los vicios de la voluntad y obviamente en la relación de trabajo, para que de esa manera acabar con los intentos que lesionarían al trabajador en su persona y en la sociedad.

Por su parte, el artículo 27, establece que si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento.

No es por demás señalar la postura de la ley respecto a las relaciones entre el capital y el trabajo; el prestar el trabajo conforme a -

la compatibilidad con sus fuerzas, aptitudes y que sean del mismo objeto de la empresa, se aprecia el carácter protector y tutelador de la ley, es decir, que con dichos dispositivos no se permiten que existan los llamados vicios de la voluntad por el contractualismo del Derecho Civil, dado que la ley está velado por que la prestación de servicios no atente contra la dignidad humana que fué reconocida por el Constituyente de 1917, plasmada en ese dispositivo humanitario y dignificador como lo es nuestro artículo 123 Constitucional y su ley reglamentaria.

A mayor abundamiento el artículo 56 dispone; las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de Raza, Nacionalidad, Sexo, Edad, Credo Religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley.

Nuestra apreciación al transcribir los dispositivos anteriores es ejemplificativa más no limitativa, en virtud de que si bien es cierto -- que el nacimiento del Derecho del Trabajo nació en el seno del Derecho Civil protector del contractualismo y por ende de la autonomía de la voluntad, al decir que la voluntad es la Suprema Ley de los Contratos, razones que constituyeron el fundamento, el medio propicio para el movimiento obrero desencadenado y luchar por tener un derecho que les garantizara su desarrollo y personalidad dentro de la estructura --

económica y social, ahora bien, en virtud de lo anterior es por ello --
ne el Derecho del Trabajo no puede regular las relaciones obrero --
tratonales, tomando como criterio las instituciones del Derecho Ci --
l, por lo que los vicios de la voluntad al no referirse expresamente
Ley Federal del Trabajo, a definirlos concretamente sino más - -
en se preocupa por que durante la celebración de un contrato o al-
argir la relación de trabajo no se cometa un dolo, un error violencia
lesión que traerán como consecuencia perjuicios para la clase traba-
dora y mayores provechos para el empresario.

La Ley constituye el instrumento por medio del cual la clase --
abajadora ha encontrado su bienestar y su igualdad frente al capital,
ya la armonía, la buena fé la que impere en la regulación de dichas
laciones.

Es al decir de Baltasar Cavazos, el respeto mutuo de derechos.
día en que los patrones y trabajadores se respeten mutuamente sus
derechos, indiscutiblemente se habrá dado un paso enorme en la evo-
ción armónica del Derecho Laboral. Sin embargo, el simple respe-
mutuo de derechos por muy importantes que en realidad sea, no bas-
pues un patrón no podrá ser considerado como un buen empresario,
un obrero podrá ser estimado como un buen trabajador, por el sim-
e hecho de que se respeten ambos sus derechos, ya que éstos deben
respetarse siempre por el imperativo categórico de la ley, y si cual-

... parte de la relación de trabajo no lo hace voluntariamente, la --
... parte puede exigir su cumplimiento por conducto de las autori-
... correspondientes.

La comprensión recíproca de necesidades. Cuando el patrón --
... comprenda que el trabajador tiene derecho a mejores condiciones de
... trabajo, a una relativa estabilidad en el empleo, a un salario que sea
... verdaderamente remunerador, y cuando el obrero entienda que el pa-
... trón se ve aquejado no solamente por problemas de orden laboral, si-
... no también por la competencia desleal, por falta de crédito barato y -
... de materia prima y muy a menudo por el fisco, entonces sí se abrirá -
... una etapa nueva, más humana y más justa, en la evolución del Dere-
... cho Laboral. (83)

En el Derecho del Trabajo es la honestidad y la buena fé en los -
... factores de la producción lo que va ha permitir que el Derecho del --
... trabajo se lleve a cabo en forma cordial y armónica dichas relaciones
... entre el capital y el trabajo.

Se busca ante todo, que tanto el trabajador como el patrón se --
... conduzcan durante el tiempo que dure la relación de trabajo tomando -
... como base los principios de honestidad y buena fé, que independiente -
... mente de lo establecido por la ley, se logrará acabar con la mala fé, -
... el error, el dolo, etc., vicios que desarticularían la armonía que bus-
... ca establecer el Derecho del Trabajo en las relaciones obrero - patro

⁸³ Baltasar Cavazos Flores. Ob. Cit., pags. 102, 103.

ales. Cuando haya un respeto mutuo de derechos y comprensión recíproca de necesidades como lo menciona Baltasar Cavazos, el Derecho laboral habría dado un paso más que le permitirá ir cumpliendo con su finalidad, para ir justificando su esencia y su dinamismo en el terreno del empresario y del trabajador.

Por lo que podemos decir en síntesis: Que los vicios de la voluntad en el Derecho del Trabajo no tienen los efectos que logran en el Derecho Civil, en virtud del carácter, principios y la imperatividad de este instrumento destinado a buscar el equilibrio y la armonía entre obreros y patrones como lo es el Derecho del Trabajo.

3. - Las Formalidades del Contrato en el Derecho Laboral. - La importancia de la formalidad en el Derecho del Trabajo, radica en su aspecto procesal, en virtud, que es a través del mismo conforme las partes van acreditar ante autoridad competente, que en este caso lo hacen las Juntas de Conciliación y Arbitraje los extremos de sus acciones y defensas.

Si en una relación obrero - patronal, no existe constancia de donde se hagan notar las condiciones en que se va a prestar y recibir el trabajo, existe el riesgo de que alguna de las partes, que en este caso sería el trabajador tuviera a su favor la presunción de señalar las condiciones en las que está prestando su trabajo no reúnen el requisito indicado por la ley y poder así mencionar que; la jornada de tra

bajo es excesiva, que el salario no es remunerador, que la categoría de trabajo no es la indicada a sus habilidades, etc. Circunstancias que obviamente perjudicarían al patrón, quien se encuentra dados los principios que mueven al Derecho del Trabajo, en situaciones que si en un procedimiento laboral no cuenta con los medios de prueba idóneos como podrían ser los expedientes de cada uno de los trabajadores a su servicio o al objeto de la empresa por lo que con dichos elementos probatorios podría destruir la pretensión de un trabajador, quién basándose en la falta de contrato escrito señalara condiciones de trabajo, que como ya lo indicamos fueran inferiores a las señaladas por la ley, ya que, lo único que tendría que hacer el trabajador al ejercitar las acciones contra la empresa o patrón es demostrar la existencia del contrato por los medios ordinarios de prueba; en realidad, lo que el trabajador tiene que demostrar es la existencia de una prestación de servicios, pues, logrado esto, tiene a su favor la presunción derivada del artículo 21. El patrón, por el contrario, no tiene más acción que la del otorgamiento de la forma escrita correspondiente y sólo con posterioridad puede ejercitar las acciones que tenga en contra del trabajador.

A mayor abundamiento el artículo 26, establece; Que la falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

De la lectura de dicho precepto se desprende una vez más, que es el Derecho del Trabajo con sus normas protectoras de la clase trabajadora en virtud, de que el patrón no cumple por darle el carácter formal o tener constancias mediante las cuales pueda probar fehacientemente la situación en que le es prestado el servicio, dejándole la ley, la obligación de tener por escrito las condiciones de trabajo ya que, si no lo hace así como lo dice la ley, tal omisión es imputable a él.

" La legislación laboral - comenta Trueba Urbina - mexicana - exige la obligación de estipular las condiciones de trabajo por escrito - y su falta se le imputa al patrón; de manera que aún cuando no exista un documento en que conste el contrato y las condiciones de trabajo, los trabajadores gozan de la protección social que contiene el artículo 123 Constitucional, la Ley Federal del Trabajo, la costumbre laboral que beneficia al trabajador y la Jurisprudencia que también sea favorable al mismo y que supere a la Ley Fundamental o a la Ley Reglamentaria. Por ello la propia ley dispone que se presume la existencia del contrato o de la relación de trabajo en todo caso en que exista prestación de servicios, sin tomar en cuenta el acto que origine la prestación". (84)

Consideramos que el patrón al contratar un trabajador debe tener cuidado en cumplir con la formalidad de tener por escrito las con-

84 Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Barrera. Ob. Cit. art. 26-pags. 36. 37

ciones de trabajo y de esta manera ir formando expedientes de todos
cada uno de sus trabajadores, ya que, sino cumple con dicha obliga-
ción derivada de la ley, le traerían perjuicios al rescindir o dar por -
terminada la relación laboral con causa justificada.

C A P I T U L O V

LA AUTONOMIA DE LA VOLUNTAD EN LOS CONTRATOS REGULADOS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

El Derecho del Trabajo, tuvo su nacimiento en las desventajosas situaciones en que se debatían los trabajadores frente al capital, el mismo trajo como consecuencias; en primer término el desplazamiento del hombre en el campo de la producción aumentando con ello el número de hombres sin empleo y esto traería a su vez como consecuencia el incremento en la demanda del trabajo, ahora bien, al introducirse las máquinas al proceso productivo ocasionó a su vez que aumentaran los riesgos a que estaban expuestos los trabajadores, la extensiva jornada de trabajo, los salarios miserables que percibía la trabajadora, que se encontraba en condiciones ínfimas.

El empresario en esas condiciones encontró los elementos adecuados para ir incrementando su capital en tiempo muy breve, la gran demanda de trabajo por parte de los que no les quedaba más que su fuerza de trabajo para poder subsistir, en ese modelo de desarrollo ocasionado que se les pagara salarios miserables lo indispensable para no morir de hambre y seguirlos explotando.

La situación del que nada tiene, del que no posee más que su in -

gritud física ante el dueño del capital que no le interesa más que el desarrollo industrial y por ende el incremento de su capital invertido, condiciones del todo favorables para el empresario.

Por lo que, ¿cual era el camino para una clase social, que recla-
maba vivir con dignidad? ¿como acabar con estructuras que le nega-
ban los más elementales principios humanos?, ante tales interroga-
nes no había otra salida más que la organización para la lucha, para a-
batar de una vez con dichos esquemas ahogadores de aspiraciones y -
de sentido social.

La autonomía de la voluntad en dichas circunstancias establecía-
la supremacía de una sola parte porque, no era posible que el trabaja-
dor se manejara por su voluntad, sino que es su necesidad agobiante -
por trabajar lo que, lo encamina a integrarse a las fábricas que al de-
cir de los puritanos, se asemejaban al infierno.

El Derecho Civil, que como lo hemos dicho es un derecho para -
regular el patrimonio y las cosas y en donde la autonomía de la volun-
tad en los contratos juega un papel importantísimo, pues conforme a
ella que se mueven el patrimonio y las cosas.

Esto es, que el patrimonio y las cosas no pueden equipararse a -
la dignidad humana como un valor sagrado de la vida y de la personali-
dad inherente al ser, el depreciar o no querer tomar en cuenta la dife-
renciación enorme, que existe entre las cosas y el hombre en sí, el -

querer regular su intervención como un objeto más, es no tener una estructura jurídica que tomara en cuenta en forma justa la vida humana. Para el Derecho Civil existía el hombre - cosa y este principio es que impedía la libertad del hombre que trabaja.

La desesperación de la clase laborante que en si quería sobrevivir debería convertirse cada trabajador en un soldado que arrancara - era necesario por la fuerza conquistas a la clase patronal.

Al aparecer la maquinaria y desbordar en forma impetuosa una corriente febril actividad que transforma radicalmente usos y formas de vida, es así como la primera relación obrero - patronal - considerado Euquerio Guerrero - y los problemas que suscita tienen que ser re - eltos por las leyes entonces vigentes, y por los tribunales encargados de aplicarlas. Para el jurista de esa época, no había sino el concepto del " alquiler de servicios ", heredado desde el Derecho Romano incorporado al amplio campo del Derecho Civil. Era natural, entonces, que dichos problemas trataran de resolverse según las normas del Derecho Civil; pero la realidad mostraba lo inadecuado de aplicar aquellas reglas a fenómenos que eran diferentes de los civiles, siendo así como hubo de aparecer una rama distinta del derecho, que tomó a cargo la serie de fenómenos inherentes a la relación obrero - patronal, que hoy conocemos como Derecho del Trabajo. (85)

Por otra parte, el Jus - Naturalismo que proclama la consubsis -

85 Euquerio Guerrero. Ob. Cit. pag. 17

tancialidad de los derechos del hombre, surgió a raíz de la Revolución Francesa y con ella el individualismo que acogió plenamente el Constituyente Mexicano de 1857.

" Como consecuencia - dice Ignacio Burgoa - de la postura individualista que normaba las relaciones entre gobernantes y gobernados, imperó coetáneamente a ella el liberalismo, que implicaba una completa abstención por parte del Estado en las relaciones sociales. Sólo tenían ingerencia en éstas las autoridades estatales, cuando el libre juego de los derechos de cada gobernado originaba conflictos entre los individuos.

En conclusión el individualismo prohibió toda idea de asociacionismo, de coalición de gobernados para defender sus intereses mutuos, pues se decía que entre el Estado como suprema persona moral política y el individuo, no debía haber entidades intermedias que no tuvieran como finalidad la protección de los intereses particulares. Fué por eso por lo que Chapelier en Francia, mediante la ley que lleva su nombre prohibió la formación de asociaciones profesionales, pues estimaba que la existencia y el funcionamiento de esta implicaba una seria oposición a la libertad de trabajo. Por su parte, el liberalismo absoluto vedó al Estado toda injerencia en las relaciones sociales que no tuviera como fin resolver los conflictos que se suscitaban entre los gobernantes con motivo del libre ejercicio de su actividad". (86)

⁸⁶ Ignacio Burgoa. Las Garantías Individuales. Ed. Porrúa. México. 1978. pag. 249

El orden jurídico imperante injusto para regular relaciones, en donde se da la intervención indispensable del ser humano como trabajador, el sostenimiento de doctrinas que cooperaban a una mayor y cada vez deplorable situaciones pauperizantes de la clase laborante, es decir la libertad absoluta, el individualismo excesivo, trajo como consecuencia que con dichos tópicos manejados y aprovechados ampliamente por el industrial se les negara el derecho de vivir dignamente a la clase trabajadora.

Es indispensable manifestar que en dicho marco jurídico, económico y social, la intervención que se le dió a la autonomía de la voluntad como instrumento del Derecho Civil, era totalmente desfavorable e injusta para los anhelos de la clase trabajadora por tener condiciones de trabajo propicias, que no fueran en detrimento del valor que se debe dar a la vida humana esto es, que de tales circunstancias surgiera la organización, la decisión apremiante de los trabajadores cuya finalidad es la lucha para poder encontrar o darse a si mismos un orden normativo que les otorgara el respeto, la igualdad y la justicia en la prestación del trabajo al empresario, buscando un cambio radical en estas situaciones.

El derecho como instrumento regulador del hombre en sociedad, como la sociedad en que surge el Derecho del Trabajo es una sociedad de desigualdades por lo que, su nacimiento es con el fin de procu-

rar establecer una igualdad y respeto a la vida humana.

Razón por la cual la autonomía de la voluntad dentro de las Instituciones del Derecho del Trabajo, se va a fijar, básicamente tomando muy en cuenta al trabajador como vida humana, no al trabajador -- como hombre - cosa. Nuestro Constituyente de 1917, que en ese gran documento que lleva implícito en sus preceptos el anhelo, las aspiraciones justas y llenas de sentido humano dió nuestra Ley Fundamental, como un instrumento en donde se colocó a la clase laborante en situaciones que le garantizan, que la prestación de su trabajo se realice en condiciones que le permitan vivir con dignidad buscando el equilibrio -- en sus relaciones con el capital.

Es bajo este contexto, bajo este espíritu tutelador, protector y armonizador de las relaciones obrero - patronales por las que se dirige nuestra Constitución, y el sentido que le dá al artículo 123 y su -- Ley Reglamentaria, como lo es la Ley Federal del Trabajo, conforme a la cual analizaremos la autonomía de la voluntad en los contratos regulados en la misma.

a). - En el Contrato Individual de Trabajo. - La Ley Federal del Trabajo es producto de la evolución extraordinaria que ha venido desarrollando el Derecho del Trabajo, es por ello que conforme a la -- presencia, al dinamismo y a los fines del Derecho Laboral, como se interpretará la ley del trabajo, ya que en sus preceptos encierra los -

principios fundamentales del Derecho del Trabajo; razón por la cual, la autonomía de la voluntad en el contrato individual del trabajo se va a analizar conforme al sistema mismo del Derecho del Trabajo, que constituye la aspiración de una clase social por obtener inmediatamente un mejoramiento en sus condiciones de vida.

" Mario L. Deveali nos dice que en cuanto a los criterios que deben regir la interpretación de las leyes laborales, esta corriente llega a las mismas conclusiones a que arriba la corriente tradicionalista, la cual, aún admitiendo, dentro de límites muy estrechos, la autonomía del Derecho del Trabajo, considera que sus disposiciones tienen un carácter de excepción frente a los principios básicos del Derecho Privado.

El carácter especial del Derecho del Trabajo importa una primera consecuencia, de notable trascendencia; o sea, el rechazo del principio admitido en el Derecho Privado, según el cual los casos dudosos deben resolverse a favor del deudor (*indubio pro reo*).

Este principio, que en primer tiempo fuera ampliamente aplicado aún en el campo de las relaciones laborales, no puede ser ya admitido, una vez que se reconoce la autonomía del derecho del trabajo, se admite su carácter especial y se acepta que su propósito consiste en otorgar un amparo a la parte más débil en el contrato de trabajo; por lo tanto, más débil que, precisamente a consecuencia de su debilidad, se en-

cuentra en la mayoría de los casos en la situación de parte acreedo -
ra". (87)

El otorgar la ley la protección a la parte débil en las relaciones
obrero - patronales, implica su carácter tutelador de la clase trabaja
dora, es decir que la política laboral que persigue nuestra Ley Fede
ral del Trabajo lo primordial es el trabajador quien es el sujeto im
portante en el contrato de trabajo.

Ahora bien, el trabajador que teniendo el carácter de dependien
te que es el que ejecuta una tarea o presta un servicio con sujeción a
otra persona contra un salario o medio de subsistencia. El hecho mis
mo de la prestación del trabajo implica por otra parte que subsista -
cierta intervención de los poderes públicos en lo relativo a la realiza
ción efectiva del trabajo; "Condiciones de seguridad, descansos esta
blecidos, respeto de la jornada laboral, limitación del trabajo noctur
no. Tales disposiciones se refieren a todo aquel que trabaja, ya rea
lice su labor con dependencia a causa de un contrato o libremente; --
obedecen a razones de orden público, impuestas por encima de la pro
pia voluntad de quienes deben cumplir con ciertas prestaciones labo
rales". (88)

Es importante mencionar, que la autonomía de la voluntad en
el contrato individual de trabajo, está sujeta a las finalidades que per
sigue el trabajador al celebrar un contrato de trabajo como son:

87 Mario L. Deveali. Ob. Cit. pags. 166, 167.

88 Luis Alcalá Zamora y Castillo, Guillermo Cabanellas De To -

- a). - La finalidad económica, para subvenir a las necesidades propias o para mejorar una situación insuficiente.
- b). - La actividad personal que como presupuesto necesario implica.
- c). - La exposición a los riesgos de trabajo.

Es por ello, que nuestra Ley del Trabajo atendiendo básicamente al hombre en su carácter de trabajador protege la prestación del servicio es decir, que más que darse la autonomía de la voluntad en el contrato de trabajo se da la finalidad económica ya que el trabajador celebra el contrato como un medio de subsistencia, es su necesidad la que lo induce para obligarse en un contrato de trabajo. Por el lado del patrón, este se tiene que sujetar en el contrato a respetar una jornada legal, salario remunerador, lugares adecuados para la prestación de servicios, y en fin, condiciones propicias que garantizan que el trabajador se va a desempeñar conforme a los requisitos establecidos por la ley; la cual dispone en el artículo 3 que: El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Dichos principios establecidos en este precepto como son; el respeto a la libertad y dignidad del trabajador, asegurar las condi -

ones y un nivel económico que le permita como lo menciona la ley, -
vir decorosamente el trabajador y su familia, constituyen el carác-
ter protector de la ley quién fija su atención hacia la persona del tra-
ajador, a quien, se le busca dar el respeto y un nivel de vida acepta-
e dentro de la sociedad. Principios a los que se tiene que apegar el
atrón al celebrarse un contrato de trabajo, en virtud, de la tenden-
a a dignificar al trabajador quien al decir de la ley que; es la perso-
a física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subor-
nado.

Asimismo establece en su párrafo segundo del mismo dispositi-
o que; para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo -
da actividad humana, intelectual o material, independientemente del
grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio. -
art. 8).

La actividad humana, es la base fundamental y forma en sí, la
quietud primordial de nuestro legislador, por procurar que dicha -
ctividad se realice sin menoscabo de la vida humana.

Esto, evidentemente es lo que, nos va alejando del concepto --
adicional de la autonomía de la voluntad, la cual ya no se va ha pre-
entar dentro del contrato individual de trabajo, dados los principios
ue mueven y dirigen al derecho del trabajo. Por que, en el fondo no
a a existir un contrato propiamente dicho, en virtud de que por enci-

na de la voluntad de las partes se sitúan las normas que favorecen al trabajador, quién es el sujeto importante en el contrato de trabajo.

El contrato individual de trabajo que cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario (artículo 20 párrafo II).

Como podemos observar, en la transcripción del párrafo anterior al mencionar la ley que una persona se "obliga", a prestar a otra un trabajo personal, al utilizar nuestro legislador el término "se obliga" nos induce a reflexionar sobre el ¿ por qué ? y ¿ para qué?, de dicha obligación para prestar el trabajo.

Por lo que, en primer término analizaremos el por qué, de la obligación asumida por el trabajador.

Al señalar con anterioridad las finalidades del trabajador al celebrar un contrato de trabajo está la finalidad económica. Razón por la cual, mediante el contrato de trabajo va a satisfacer sus necesidades o mejorar su situación que en el mayor de los casos es insuficiente.

Esto es, por qué se obliga?, por qué celebra un contrato?, la razón que encierran dichas interrogantes, no puede ser otra más que la necesidad, la que lo encamina a celebrar el contrato de trabajo, no es la voluntad por la que se obliga sino que es la necesidad la que

na de la voluntad de las partes se sitúan las normas que favorecen al trabajador, quién es el sujeto importante en el contrato de trabajo.

El contrato individual de trabajo que cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario (artículo 20 párrafo II).

Como podemos observar, en la transcripción del párrafo anterior al mencionar la ley que una persona se "obliga", a prestar a otra un trabajo personal, al utilizar nuestro legislador el término "se obliga" nos induce a reflexionar sobre el ¿ por qué ? y ¿ para qué?, de dicha obligación para prestar el trabajo.

Por lo que, en primer término analizaremos el por qué, de la obligación asumida por el trabajador.

Al señalar con anterioridad las finalidades del trabajador al celebrar un contrato de trabajo está la finalidad económica. Razón por la cual, mediante el contrato de trabajo va a satisfacer sus necesidades o mejorar su situación que en el mayor de los casos es insuficiente.

Esto es, por qué se obliga?, por qué celebra un contrato?, la razón que encierran dichas interrogantes, no puede ser otra más que la necesidad, la que lo encamina a celebrar el contrato de trabajo, no es la voluntad por la que se obliga sino que es la necesidad la que

constituye el aspecto principal, es su actividad personal la que le va a proporcionar los medios de subsistencia. Es por ello por lo cual, se da el derecho del trabajo su carácter protector, ya que, al decir de Javier Fernández Micheltorena, que como nota característica del derecho del trabajo es su marcado carácter imperativo, por el predominio de normas obligatorias para las partes. El derecho del trabajo no es un derecho potestativo que actúa en defecto de que se manifieste la voluntad de las partes, sino que es un derecho que normalmente limita la voluntad de las partes. Las partes deben cumplir las normas establecidas. (89)

El Derecho del Trabajo, va a actuar independientemente de que se manifieste o no se manifieste la voluntad de las partes, dado que al obligarse las partes las mismas van a cumplir con los preceptos establecidos en la ley, la tarea del derecho laboral, es eliminar el esquema fundamental del contrato en su aspecto tradicional, pues no es, el contrato de trabajo un puro negocio jurídico, dadas las características especiales del mismo el derecho laboral está impregnado de un sentido ético - social, espiritualista y humano que ha de ir penetrando cada vez mas en las relaciones obrero - patronales, buscando la armonización y el equilibrio en las mismas.

Por otra parte, considera el maestro Eugenio Pérez Botija, que la nota de voluntariedad de esta adscripción no creemos que precise-

89 Javier Fernández Micheltorena. Derecho del Trabajo. Ed. Euramerica. Madrid, España 1973. pag. 36

y a las cosas de las cuales sean propietarios o poseedores, por lo que, en dichas circunstancias se da plenamente la autonomía de la voluntad para contratar obedeciendo, al principio de que la autonomía de la voluntad es la suprema ley de los contratos. El derecho civil es un derecho para regular la circulación del patrimonio y de las cosas.

El hombre, que es el punto de partida del derecho del trabajo, no son las cosas o el patrimonio, es el trabajador el que mueve e impulsa al derecho laboral, razón por la cual y atendiendo como ya lo hemos dicho a la necesidad humana como factor primordial es, por lo que el contrato de trabajo se va a celebrar tomando muy en cuenta la intervención indispensable del ser humano, es por ello que la autonomía de la voluntad, en su aspecto tradicional se ha eliminado, en aras de un orden normativo adecuado e idóneo para la persona del trabajador.

En su comentario a la ley del contrato de trabajo de 1931, de España y concretamente en el artículo 9, que establece que el contrato de trabajo se regulará: 2° Por la voluntad de las partes, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse, en perjuicio del trabajador, condiciones menos favorables o pactos contrarios a las normas legales antes expresadas, el maestro Eugenio Pérez - titia - nos dice, que la autonomía de la voluntad, que ya experimenta restricciones en la ley de 1931, queda ahora mas restringida por

claraciones. Se ha dicho que la prestación de trabajo siempre es obligatoria, porque el hombre necesita de ella para vivir. Evidentemente que el trabajo es personal y es necesario. (90)

El asumir obligaciones por parte del trabajador lo hace, movido por la necesidad que tiene de trabajar y procurarse los medios económicos que le permitan vivir dignamente y poseer un nivel decoroso. El por que de la celebración del contrato es por la prestación de trabajo que como lo menciona Eugenio Pérez Botija, siempre es obligatoria, en virtud de que el hombre la necesita para vivir.

Analizando sucesivamente sobre el para qué, de la celebración del contrato de trabajo, consideremos dados los conceptos vertidos con anterioridad, que el contrato se va a celebrar para que el trabajador, pueda proveerse de lo necesario para poder satisfacer sus necesidades, buscar los medios económicos que le van a permitir manifestarse como ser humano, el salario que es la remuneración que va a percibir por la prestación de sus servicios constituye el factor que lo impulsa a celebrar un contrato de trabajo.

La autonomía de la voluntad en tales circunstancias no tiene influencia dentro de los contratos de trabajo, en virtud de que no se dan las condiciones para que dicha autonomía se manifieste en plenitud como sucede con el Derecho Civil, que es un derecho para regular las relaciones de los hombres pero con relación a su patrimonio -

⁹⁰ Eugenio Pérez Botija. El Contrato de Trabajo. Ed. Instituto de Estudios Políticos. Madrid 1945. pag. 12

la nueva redacción de este artículo. Son las normas establecidas por el derecho objetivo (Leyes, Decretos, Disposiciones Ministeriales) fuentes básicas y fundamentales del contrato tales normas se consideran de aplicación estricta y no pueden renunciar a ellas ni los mismos beneficiados por sus preceptos, se coloca la norma objetiva en primer plano. La voluntad del legislador, en todas sus formas de exteriorización, prima sobre la voluntad de los sujetos individuales del contrato de trabajo, y sólo cuando estos, en virtud del lema " pro operario ", estipularon condiciones mas beneficiosas para el trabajador, podrá el acuerdo individual prevalecer sobre el mandato legal.

Y nos sigue mencionando Pérez Botija, que la limitación gradual y progresiva del consentimiento contractual parece haber alcanzado ya un nuevo estadio de desarrollo. El cambio operado en el artículo 1.º deja las cosas en su justo lugar. No es la voluntad de las partes que normalmente fija las condiciones del contrato; son las reglas objetivas de conducta individual las que predeterminan, con carácter unánimo, aquellas condiciones. (91)

Por su parte Guillermo Cabanellas, nos comenta que el empresario no es así el señor y dueño de la empresa en la cual puede imponer unánimamente su voluntad; el trabajador tampoco se debe considerar el sujeto que debe atender ordenes imperativas fijadas en el ejercicio de su derecho supuestamente ilimitado. El Estado, participando en la

⁹¹ Eugenio Pérez Botija. Ob. Cit. pags. 64 y 67.

lación laboral, fija los derechos y las obligaciones de las partes, -
reglamentar el contrato de trabajo; pero simultáneamente incluye -
diversas prohibiciones que tienden a darle fisonomía particular a este
contrato, que lo diferencian de tal forma de los demás.

La autonomía de la voluntad y el libre consentimiento quedan --
muy limitados en el contrato de trabajo. Las condiciones que pacten -
las partes no pueden ser inferiores a las determinadas por la ley o -
convenio colectivo, o a las establecidas por costumbre. La voluntad -
contractual se respeta en tanto que no se establezcan obligaciones o
deberes para el trabajador que superen los normados en la ley.

Puede así afirmarse que, en general, las obligaciones y dere -
chos de las partes mas surgen de las disposiciones normativas inser -
tas en la ley o en las convenciones colectivas de trabajo que del acuer -
do libremente otorgado por las partes. (92)

Las disposiciones normativas de la ley son las que han ido pro -
porcionando al trabajador el bienestar y tranquilidad social, ya que, -
falta de la libertad de consentimiento que es el requisito esencial de
toda institución contractual en donde las partes disfrutan de una igual
dad social y económica que es el principio del contrato en su acepción
tradicional.

En el contrato de trabajo, - dice García Oviedo - esta igualdad -
alta casi enteramente. Para que la hubiera, sería preciso que ambas

92 Guillermo Cabanellas. Contrato de Trabajo. Parte General. Vol. II. Ed. Bibliográfica Omeba. B. Aires 1963. pag. 24

partes fueran libres para ir o no a él, para discutir sus condiciones, cosa que no ocurre en este contrato, en el que una de aquellas, el trabajador, presionado por la necesidad de vivir, se ve forzado a contratar en las condiciones que el empresario convenga.

En su consecuencia, interesaba al obrero impetrar del Estado - la reforma de esta zona de la legislación contractual en el sentido de restringir la libertad del patrono con una serie de medidas de protección para aquel.

(93)

La autonomía de la voluntad a ido cediendo su supremacía en -- los contratos de trabajo, en virtud de la necesidad humana por tener -- un nivel de vida decoroso, por no considerar al trabajo como una mercancía y mantener la dignidad humana. Es el carácter de imperativo -- de la ley por tutelar y proteger al trabajador lo que le dá, el sentido al deber del trabajo; la intervención del Estado que es cada vez mayor, -- apoyado en el orden jurídico que garantiza su intervención para concihar, equilibrar y armonizar las relaciones obrero - patronales, ve -- a asegurar por que las condiciones de trabajo sea apegadas a los mandamien -- tos de la ley mismos que tienen el carácter de orden público, por lo -- que, preceptúa el artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo, que al res -- pecto dice: Las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo -- que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de -- los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca; y

a continuación nos menciona trece fracciones en donde pone de manifiesto su supremacía y el carácter de imperatividad para proteger al trabajador en todo contrato de trabajo, el no permitir la renuncia del trabajador de los derechos consignados en sus normas; implica que los principios de las normas son favorables al trabajador. Que al celebrar un contrato de trabajo, lo hace como lo menciona García Oviedo por la necesidad de vivir, se obliga no por que quiera o no hacerlo, si no por que es indispensable para vivir.

En estas condiciones es la ley, la que va a terminar con el contrato en su aspecto tradicional que toma como base, la autonomía de la voluntad para surgir a la vida jurídica y surtir sus efectos en condiciones de igualdad y libertad contractual que son los principios del derecho privado.

El situarse la Ley Federal del Trabajo, Convenciones Colectivas, Decretos, Jurisprudencia, etc., por encima de la voluntad de las partes y la intervención Estatal, es lo que, va permitiendo la realización de los fines del derecho del trabajo, en virtud, de que mediante esta injerencia que tiene el Estado - considera Ignacio Burgoa - en las relaciones específicas entabladas entre los sujetos de la garantía social, se eliminan los principios de la autonomía de la voluntad y de la libre contratación, en el sentido de que las autoridades Estatales, en ejercicio del poder imperativo, evitan que se formen vínculos de derecho que

impliquen una reducción o un menoscabo de los derechos que para la clase trabajadora en general o para el trabajador en particular surgen de la garantía social consignada constitucional y legalmente. Por el contrario, tales principios subsisten en cuanto a la creación de vínculos jurídicos específicos entre los sujetos de la garantía social que no sólo no signifiquen una reducción o un menoscabo a los derechos y obligaciones que de ésta surgen respectivamente para el obrero y el patrón, sino un mejoramiento en las condiciones de aquél.

El Constituyente de Querétaro, al formular el artículo 123, quisieron sobre todo colocar a la parte débil, al trabajador, en una situación de igualdad frente al patrón mediante la consagración de un mínimo de garantías, de tal manera que aquél no se viera ya coaccionado, en la formación contractual, por todas aquellas circunstancias que lo impelían a aceptar inicuas condiciones de trabajo. En otras palabras, al pretender instituir al artículo 123 la igualdad entre patronos y trabajadores, al procurar establecer un equilibrio entre esos dos factores de la producción en la creación de la relación de trabajo, propiamente quiso garantizar al obrero su libertad, eliminando, o al menos suavizando, los escollos de hecho que lo coartaban, sin que, por otro lado, se suprimiera totalmente la libertad contractual entre ambas partes. (94)

La función Estatal está proyectada a evitar que en las relaciones obrero - patronales no exista el abuso por parte del patrón en detrimento

⁹⁴ Ignacio Burgoa. Ob. Cit. pags. 262, 267.

de los derechos consignados en el artículo 123 Constitucional y su respectiva ley reglamentaria, en tal virtud, al trabajador se le sitúa en una posición de igualdad jurídicamente hablando frente al patrón.

La autonomía de la voluntad, la libre contratación que agobiaban al trabajador al aceptar condiciones ínfimas de trabajo, se han desahogado han quedado fuera del terreno regulado por el derecho del trabajo. El espíritu que inspiró al constituyente de Querétaro estuvo impregnado del sentido humano para colocar al trabajador en una situación humana que como ser humano le corresponde.

El papel del Estado ya no es, de un mero policía, su intervención pone freno al deseo de enriquecimiento ilimitado del empresario, en virtud de que, ya no permite que se lleve a cabo el libre juego de los factores de la producción y el pleno auge de la autonomía de la voluntad que implicaba la eliminación indispensable del débil; esta es la esencia del principio que origina el nacimiento del derecho laboral, se desprende forzosamente de dichas estructuras, para encauzar sus propios principios y seguirlos desarrollando a través de sus instituciones en las cuales se puede apreciar su fisonomía propia y su carácter esencialmente humano y de naturaleza profundamente dinámica.

En tal razón el contrato individual del trabajo, es un contrato evolucionado que ya no, obedece a los principios de la autonomía de la voluntad y de la libre contratación. Que como institución del derecho labo

ral responde fielmente a los fines del derecho del trabajo, que tienen -
por objeto regular adecuadamente las condiciones de trabajo de cada -
persona que se encuentra vinculada a otra en virtud de una relación la
boral hasta la coordinación y conjugación de los intereses que se dan -
en todas las empresas consideradas como unidades económico - socia
les.

b). - En El Contrato Colectivo. - El orden jurídico establecido -
por el derecho del trabajo, está dado para proteger a los hombres, es
un derecho que se opuso al derecho de las cosas, al derecho de propie
dad y formas de adquirir y transmitir el dominio, derecho que absor -
bió en su estructura jurídica a los hombres, dándoles una concepción -
materialista; ante tales conceptos manejados, se levantó la nueva idea
del derecho social cuyo orden jurídico tiene por fundamento y como fin
a la persona humana, que constituye el núcleo, es decir el punto de par
tida del derecho laboral, ya que, su evolución es el hombre en su as -
pecto individual, la teoría moderna de la relación laboral, es el sostén
de la intervención necesaria del hombre en el proceso productivo, que
independientemente que se celebre un contrato de trabajo subsiste co -
mo figura propia, por que así lo admite nuestra legislación; la relación
de trabajo es el hecho de la prestación de trabajo, lo que inicia el movi
miento de las normas jurídicas dadas para el hombre, como lo son las
del derecho del trabajo.

El derecho del trabajo, se caracteriza por ser un derecho dinámico en tal virtud, sus normas tienden a integrarse al desarrollo de empresa o industrial, toma sus bases como ya lo hemos tratado, del hombre en su aspecto individual para ir de esa manera destruyendo los esquemas tradicionales de la autonomía de la voluntad y la libertad contractual, esto es, lo que le da vida y va ir adquiriendo su fisonomía y autonomía propias por lo que, en dicho proceso sus normas las va ir extendiendo a la clase social formada por los trabajadores, es decir, - parte de lo individual, del trabajador en sí, para mirar a lo que es o - son los trabajadores y el desarrollo de la gran industria. Esto quiere - decir, que si el contrato individual de trabajo y la relación de trabajo, forman el principio, el centro de partida del derecho laboral, el contrato colectivo de trabajo forma como lo dice el maestro De La Cueva la - enviltura, misma que refleja el dinamismo del derecho del trabajo, -- pues, es, conforme al contrato colectivo mediante al cual va ha mani - festar su sentido protector hacia la clase trabajadora.

La clase social llamada trabajadores, es lo que, le va ha dar vi - da o forma al contrato colectivo de trabajo, que es un institución cuya finalidad es buscar el equilibrio entre los factores de la producción, -- que merced a la asociación profesional, fuerza que en el transcurso del tiempo se va haciendo más solidaria con el fin de cuidar los intereses - del grupo o asociación profesional de trabajadores, para conseguir el -

equilibrio en sus relaciones con el capital.

El maestro Mario De La Cueva, nos comenta que : " El derecho del trabajo comprende hoy dos partes; El derecho individual del trabajador, que es el derecho que corresponde inmediatamente a cada trabajador y el derecho colectivo del trabajo, que es el derecho de los grupos formados por los trabajadores.

Descansa el primero en las necesidades vitales del obrero, en tanto el derecho colectivo del trabajo está inspirado en la escuela sociológica que reconoce el derecho a la existencia de los grupos sociales y es, en consecuencia, un haz de garantías en defensa de estos grupos obrero. Este segundo capítulo de las garantías sociales tiene diversas dimensiones: Ante todo, reconoce y asegura la existencia de los grupos sociales y la posibilidad de su organización; reclama, en segundo lugar, la garantía de independencia de las asociaciones frente al Estado, precisamente por que protege a grupos humanos naturales, cuya existencia no deriva ni depende del Estado; busca después la armonía en los intereses de los diferentes grupos por medio del contrato colectivo otorga a los trabajadores la posibilidad de recurrir a la lucha cuando no puede alcanzarse pacíficamente el progreso de la clase obrera; finalmente, participa en la vida del Estado, estructurando diversas instituciones". (95)

El derecho individual de trabajo esta formado por el obrero en -

⁹⁵ Mario De La Cueva, Ob. Cit. Tomo II. Ed. Porrúa. pags. 263, 264

su aspecto individual como lo hemos dicho abundantemente, sus normas tienden a proteger al hecho material del trabajo, a la actividad humana producto de la necesidad por sobrevivir. En cambio el derecho colectivo es un derecho que surge o toma su fuerza de los grupos o asociaciones obreras en tal virtud, la institución del contrato colectivo dentro del derecho social va a constituir el factor de fuerza por medio de la cual, los trabajadores van a conseguir el equilibrio y la armonía en las relaciones humanas formadas por los grupos de trabajadores y de empresarios.

Por medio del contrato colectivo, la clase social trabajadora, discute sobre las condiciones económicas en un plano de igualdad, esto quiere decir, que debido al gran crecimiento industrial producto de mismo desarrollo, y obviamente al incremento de la clase trabajadora. El derecho colectivo a través de la institución del contrato colectivo, le reconoce la estructura fuerte y coherente a la clase trabajadora, es lo que, le permite adquirir el poder suficiente para discutir con el empresario o empresarios, sobre sus intereses como clase trabajadora, cuya finalidad conforme a la formación de sindicatos es exigir, la firma de contratos colectivos, la fijación de tarifas uniformes de salarios, el empleo de métodos humanos en el trabajo, etc. para ello, cuentan los trabajadores con el arma principal en su lucha frente a los empresarios a la huelga.

La asociación profesional, constituye un cuerpo para la defensa de los trabajadores: " El hombre no quiere ser máquina y mediante la unión con sus compañeros defiende la dignidad de su persona. Las vicisitudes de fortuna, tal es uno de los principios del nuevo humanismo que sustentan los trabajadores, no significan la posesión de un grado superior en la escala de los valores humanos y sociales. En consecuencia la asociación profesional luchará por el respeto de la persona humana en el contrato de trabajo y en las relaciones con el Estado. Y es también un organismo de defensa, en otro sentido, aunque emparentado con el anterior: La clase patronal conquistó en el contrato de obra del siglo Napoleón la facultad de explotar a los hombres, como si fueran máquinas. Había que arrebatárle ese derecho y hacerla entender que todos los hombres son iguales. Era urgente que los trabajadores encontraran una nueva figura jurídica que les permitiera obtener de su trabajo condiciones mínimas de existencia; nada conseguía el trabajador aislado; la asociación profesional, por medio de la huelga y en el contrato colectivo, podía lograrlo. De ahí la razón y la importancia de las uniones obreras". (96)

La clase patronal, es decir, la clase fuerte, la que su única finalidad era obtener fabulosas ganancias no importándole la forma o medios utilizados para tal fin, menosprecio hacia la clase trabajadora, el trato humano y poco prometedor en su nivel de vida, estructuró el avance --

a través de la lucha de los grupos organizados de trabajadores, para romper con esquemas favorables solamente a la clase patronal.

No fué el trabajador aislado, porque es evidente de que, independientemente de las condiciones en que prestaba su trabajo, no tenía la fuerza necesaria para discutir y presionar al patrón para que, tuviera mejores condiciones de trabajo lo que, le dió la fuerza suficiente fué la unión a sus demás compañeros de clase, para adquirir el poder suficiente y necesario, para que, discutiera con el empresario o industrial en un plano de igualdad, que sólo la asociación de trabajadores podría dar las condiciones inherentes al trabajo; es la sindicación de los trabajadores lo que les va a permitir mejorar sus condiciones en las que vienen prestando su trabajo, ya que, las mismas se van a ir canalizando a través de la firma de contratos de empresa o colectivos.

El maestro Euquerio Guerrero, nos manifiesta: " Que el derecho del trabajo es un todo, y que tiene como objeto el estudio de los fenómenos y de las normas que rigen las relaciones humanas, en cuanto un hombre pone al servicio de otro su energía de trabajo y se le subordina jurídicamente recibiendo a cambio de ello una remuneración.

La agrupación de trabajadores y de patronos crea relaciones entre todos ellos, que dan nacimiento a fenómenos distintos de los que hemos estudiado al considerar a un solo obrero y a un solo patrón.

La realidad, por lo demás, nos muestra a las empresas como nú

leos de trabajadores que laboran para obtener la misma finalidad pro
uctiva en unión de un patrón. Estas relaciones crean, en el transcur
o de los años grandes industrias en las que laboran miles de hombres.

Patrones y trabajadores constituyen verdaderos organismos so -
ales y reclaman la formulación de normas de conducta específica pa -
a cada núcleo que integran, pues aunque la ley comprende a todos los
ujetos, cualquiera que sea el papel que representen en la relación la -
oral, las peculiaridades del trabajo en cada empresa o rama indus --
ial, necesitan de dichos preceptos que coordinen los intereses de ---
nbas partes.

Para poder obtener la creación de esas reglas jurídicas los traba
dores necesitan expresar sus puntos de vista. Para exigir, inclusive,
cumplimiento de las leyes ya existentes, los trabajadores advierten
e les proporciona mayor fuerza y eficacia unirse, que si individual -
ente actuaran y, entonces, aparece el fenómeno de la asociación pro
sional". (97)

El derecho del trabajo adquiere forma y toma su sentido desde -
momento como lo manifiesta Euquerio Guerrero, el hombre pone al
servicio del otro su energía de trabajo, estando en ese momento en un
an de dependencia, vigilancia y subordinación percibiendo la remune
ación correspondiente.

La asociación de los trabajadores, va ha crear situaciones dife -

⁹⁷ Euquerio Guerrero. Ob. Cit. pag. 285

rentes en las relaciones entre los elementos de la producción, dado -- que, no se considera al trabajador aislado, sino en grupo de poder.

Al absorber las empresas a un gran número de trabajadores, -- que conjuntamente con el capital, van a constituir los elementos necesarios para hacer andar el proceso productivo, que está destinado, a la finalidad de la empresa; por lo que, el crecimiento que vaya adquiriendo la empresa, está adherido al crecimiento de la clase trabajadora.

Razón por la cual, las normas del derecho laboral, canalizan dichos organismos sociales, de tal manera, que están integrados dentro de las instituciones establecidas para tal efecto, coordinando los intereses respectivos de cada grupo.

Sin embargo, para que se hayan dado dichas normas, los trabajadores tuvieron que unirse para adquirir fuerza, que surgió por la asociación profesional, y constituirse de esa manera en un factor real de poder con influencia dentro del orden normativo, otorgado para, canalizar dicho poder de facto.

Es la unión del hombre que trabaja, con sus compañeros lo que le permite defender la dignidad de su persona. Los valores humanos, no se caracterizan por la diferencia en la posesión de fortuna, en virtud, de los principios humanitarios sustentados por los trabajadores, en tal virtud, es la asociación profesional la que lucha por el respeto -

consideración de la persona humana, en las relaciones obrero - pa -
nales, siendo asimismo un organismo de defensa que haga entender
a la clase patronal, que todos los hombres son iguales.

El contrato colectivo surge, para darle vida y movimiento estruc -
al a la clase trabajadora, porque establece las condiciones de traba -
que representan un mejoramiento gradual, que les permite a los -
upos de trabajadores vivir dignamente dentro del marco económico -
cial.

En este orden de ideas el artículo 123 Constitucional, y la ley -
ederal del Trabajo constituyen las expresiones mas importantes que -
rantizan los derechos esenciales de la clase trabajadora, para lograr
justo equilibrio entre el capital y el trabajo. Conforman la estructu -
jurídica con sentido canalizador, que en el avance que va desarro -
ndo la empresa y la demanda de mejores salarios que establezcan la
uación de la clase trabajadora, son beneficios otorgados a la misma,
e lógicamente se van a conseguir mediante la organización de los -
upos formados por los trabajadores coaligados en la formación de sin -
atos, ya que, conforme a los mismos, la clase laborante protege sus
ereses.

El fundamento jurídico que garantiza la defensa y la estructura -
n interna de la clase trabajadora como poder, es el artículo 123 -
nstitucional, que en su fracción XVI, establece: Tanto los obreros co -

no los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

La Ley Federal del Trabajo al regular las relaciones laborales lo hace contemplando dos grandes grupos: El de las relaciones individuales de trabajo y el de las relaciones colectivas, en el primero, las normas se refieren a los trabajadores en sí, y en el segundo a la clase trabajadora.

La ley refiriéndose a la clase trabajadora menciona en su título séptimo cuáles son las relaciones colectivas de trabajo; y empieza por establecer en su artículo 354 que; la ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones.

Al reconocer la libertad de coalición de trabajadores y patrones la ley está garantizando y dando el cauce apropiado a los intereses de grupo.

Por su parte, el artículo 355 preceptúa; coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes. La fuerza de la clase social trabajadora y su reconocimiento que hace la ley de la misma, forman los primeros pasos, para lograr los objetivos propios de las clases sociales formadas por los trabajadores y por los patrones.

La ley es el instrumento que institucionaliza los intereses de los

factores de la producción como lo son; el capital y el trabajo.

Persiguiendo como finalidad, el predominio del equilibrio y armonía en las relaciones obrero - patronales.

El mejoramiento de las condiciones de trabajo constituye, el factor principal, la inquietud de uno u otro grupo, por mantener sus relaciones en un justo equilibrio.

El primer objetivo para ir consiguiendo mejores condiciones en las relaciones entre el capital y el trabajo, es mediante la formación de sindicatos que la ley define en su artículo 356, que a la letra dice: - Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Los dispositivos transcritos, constituyen o forman el cimiento o base del derecho regulador de las relaciones, entre los trabajadores y la empresa. Con tales objetivos de justicia social implementados en la ley, el contrato colectivo forma un derecho de los trabajadores y la empresa, según se ha dicho, para el establecimiento de las relaciones colectivas.

Nuestra legislación laboral, en su artículo 386 que al respecto dice: Contrato Colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o mas empresas o -

establecimientos.

En su comentario a la Ley Federal del Trabajo, el Dr. Gonzalo Armienta Calderón considera: " Por otro lado, detrás de los tradicionales contratos individuales entre patrones y obreros, fué apareciendo, como base de ellos y con figura propia, el contrato colectivo de trabajo, concertado entre el sindicato, por una parte, y el patrón o su representante, por la otra. Es así como el sindicalismo, vino a constituir un factor de equilibrio entre los factores de la producción, mediante el ejercicio del derecho de huelga y la obtención y revisión de los contratos colectivos de trabajo.

En la actualidad, las relaciones colectivas de trabajo y las instituciones relativas a ellas, han alcanzado gran importancia, misma que se advierte en el hecho de que los derechos de los trabajadores a formar sindicatos y a la huelga están reconocidos en el artículo 123 Constitucional y por su parte, el contrato colectivo de trabajo cuenta con pleno reconocimiento en la ley laboral. Con lo anterior, la clase trabajadora, tiene a su disposición los adecuados instrumentos colectivos de defensa.

Armonizar las relaciones entre trabajadores y patrones en función del derecho del trabajo". (98)

Los contratos individuales de trabajo, fueron el origen del nuevo derecho del trabajo, la intervención necesaria del hombre como ser --

humano con dignidad y personalidad propia fueron los factores que lo -
aron encauzar un orden jurídico justo.

La apreciación apropiada hacia la vida humana, es lo que formó
base, el principio del derecho laboral adquiriendo su fisonomía pro-
a siendo su dinamismo lo que nos permite comprender el nacimiento
e sus instituciones como son; la agrupación profesional, la sindical --
ón que son los medios al alcance de la clase trabajadora, para lograr
mediante la firma del contrato colectivo el mejoramiento en sus condi-
ones de trabajo, tendientes a la obtención del equilibrio en los facto -
s de la producción. Con el reconocimiento pleno que hace la ley de -
s instituciones relativas a las relaciones colectivas, se logra con --
o, que clase trabajadora con los adecuados medios que le permitirán
fender sus condiciones de clase, al servicio de la gran empresa, lo-
ando su estabilidad y tranquilidad social adecuada.

Son las circunstancias o situaciones de la vida humana en el cam
de la producción, lo que, primeramente le da la esencia al derecho
l trabajo, lo que orienta sus fines y justifica su dinamismo. Razón -
r la cual, cuando la clase trabajadora se agrupa y crea sus mecanis-
os de defensa, logra que los mismos sean reconocidos plenamente -
r el orden jurídico positivo.

Los anteriores razonamientos derivados de la trayectoria del de-
cho del trabajo, nos permiten manifestar que la autonomía de la vo -

luntad en el contrato colectivo, reconocido y garantizado plenamente en nuestra Legislación laboral, a dejado de ser, un requisito o elemento esencial en las relaciones colectivas, debido a las características propias, de la agrupación de la clase trabajadora, del sindicalismo y del contrato colectivo; son figuras que justifican plenamente, la autonomía y fisonomía propias de un derecho reconocido para el hombre que trabaja tanto en su aspecto individual como colectivo.

La autonomía de la voluntad se ha desplegado de nuestra Legislación Laboral; en el contrato colectivo no va ha manifestarse, supuesto de que se da, la presión y fuerza de la clase trabajadora para mejorar las condiciones de trabajo.

A mayor abundamiento, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 387 dispone que: El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercer el derecho de huelga consignado en el artículo 450.

El artículo 450 del cual solamente transcribiremos tres de sus siete fracciones, nos dice: La huelga deberá tener por objeto: II. - Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; III. - Obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y --

exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del título séptimo; IV. - Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato - ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado.

El maestro Trueba Urbina, en su comentario al artículo 387 de la Ley, considera que; " En las relaciones laborales no existe autonomía de la voluntad, desde el momento que la ley obliga a la parte patronal a celebrar el contrato de trabajo aun contra su voluntad. El precepto que se comenta impone a los patronos tal obligación con la presión de que, si se niega a celebrarlo y firmarlo, los trabajadores podrán -- ejercer en su contra el derecho de huelga para tal objeto". (99)

En concordancia con el comentario del maestro Trueba Urbina, -- manifestamos que debido al poder adquirido por la clase trabajadora, -- a la asociación de la misma por cuidar sus intereses, la ley para buscar el equilibrio y la armonía entre los factores de la producción a aca- tado y encauzado, dándole el sentido social adecuado, a sus preceptos -- como es el caso del artículo 387 y su comentario respectivo, trans -- crito con anterioridad y al cual nos adherimos, en virtud, de que la -- autonomía de la voluntad se ha desplazado definitivamente de las institu -- ciones del derecho del trabajo, como lo es, en este caso el contrato co- lectivo, dado que normalmente se obliga al patrón a celebrar con el sin- dicato titular de dicho contrato colectivo, ya que, si no lo hace, los --

⁹⁹ Jorge Y Alberto Trueba Urbina. Ob. Cit. pag. 181

trabajadores podrán ejercitar el derecho de huelga, consignado y garantizado por la ley.

" Respecto a la denominación del contrato colectivo, al decir del Sr. Baltasar Cavazos, este no es contrato, porque todos los contratos incluso el de matrimonio, requieren de un acuerdo de voluntad, lo cual, en el contrato colectivo, no ocurre, en muchas ocasiones que no se da ni la voluntad del trabajador ni mucho menos la del representante del trabajador.

No se da la voluntad del trabajador en el supuesto de que existe un contrato colectivo en una empresa a donde desee ingresar un trabajador.

¿ Podrá alegar éste que no le gusta o que no está conforme con una cláusula del contrato? evidentemente que no, pues lo acepta cuando está y se lo presentan, o se queda sin trabajo.

Puede también acontecer que una " numerosa minoría " de trabajadores no esté conforme con algunas cláusulas del contrato, las cuales no surtirán sus efectos si la mayoría de los obreros está de acuerdo con ellas.

A pesar de que civilmente se aduce que cualquier contrato que se ha obtenido por error, dolo o violencia, se encuentra afectado de nulidad, en materia laboral, los contratos colectivos nacen generalmente después de una amenaza de huelga. ¿ Podrá haber contra el patrón una

presión mayor?

Pero no sólo eso, sino que el contrato colectivo también se puede obtener no sólo en ausencia de la voluntad del patrón, sino aún en contra de su voluntad violentamente expresada, ya que los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje pueden firmarlos en su representación". (100)

Es la huelga garantizada por la ley la que otorga a la clase trabajadora la presión necesaria para obligar al patrón, para celebrar el contrato colectivo de trabajo, es la licitud de la huelga, la que constituye el equilibrio en los factores de la producción.

Por ende, manifestamos que la autonomía de la voluntad en las relaciones colectivas de trabajo no existe, en virtud de que la ley obliga a la parte patronal a celebrar el contrato colectivo aún en contra de su voluntad, con el sindicato titular de dicho contrato colectivo.

c). - En El Contrato - Ley . - Los perfiles propios del contrato - ley, forman su evolución, ya que, su nacimiento se da dentro del contrato colectivo del cual se independiza, con el propósito de la unificación nacional de las condiciones de trabajo.

La regulación de las condiciones de los trabajadores de una rama determinada de la industria, es lo que, forma su tendencia y finalidad del contrato - ley. Atendiendo a dichas características del contrato - ley y a la intervención Estatal, situaciones que nos llevan a pen -

sar, que debido a la función Estatal que se concreta a desempeñar el papel de rector, buscando con fundamento en la Ley, el equilibrio entre los factores de la producción la tarea, de conciliar, a conminar a las partes en conflicto para el otorgamiento o la firma de un contrato - ley.

La clase trabajadora ya constituida como lo hemos dicho, en un factor real de poder, poder que le a dado su asociación para la defensa de sus intereses, cuenta además, con un instrumento formidable -- que, también acepta la figura del contrato - ley, para garantizar la fuerza y autodefensa, de la misma a la huelga.

" La huelga - escribe Néstor De Buen - opera como instrumento de fuerza, si bien su último fin es la absoluta pasividad. No constituye el derecho a no trabajar, lo que podría identificar a una conducta individual sino al derecho a suspender el en una empresa o establecimiento, lo que perfila una exigencia colectiva. La huelga, en alguno de sus principales objetos se convierte en el instrumento de presión para que el patrón cumpla con la obligación legal de otorgar o revisar el contrato colectivo de trabajo o el contrato - ley. La presencia de la huelga, que es el legal ejercicio de la violencia, destruye la pretensión de que en la celebración del contrato colectivo o en su revisión juegue la voluntad como elemento esencial.

Si se contemplara el fenómeno de la huelga al amparo de una con-

cepción tradicional del negocio jurídico, tendría que ser calificada de acto de violencia, determinante de la nulidad relativa del convenio subsecuente.

La huelga no es, sin embargo, un arma destructora. Ha sido calificada, con razón, como una pistola de un solo tiro. Su eficacia mayor está en la amenaza, pero a partir de que estalla, la falta de salarios hace mayor daño a los trabajadores, que la falta de producción al patrón. Y, en cierta manera, esa condición ayuda a resolver los conFLICTOS. Los perjuicios innegables que las partes resienten, unos en la imposibilidad de satisfacer sus necesidades vitales y otros en la de cumplir su función esencial en la vida económica, propician mutuo entendimiento y disminuyen las tensiones. El sacrificio que pueda suponer al aceptar una solución conciliatoria, se convierte en un sacrificio menor. Y así se llega a los arreglos. Para ello, en nuestro País, se han integrado organismos de conciliación excepcionalmente eficaces - aunque sean ajenos al procedimiento legal de huelga". (101)

La figura de la huelga que, gracias a su presencia se destruye - el papel de la voluntad en la celebración del contrato colectivo del contrato - ley.

Ahora bien, cuando un contrato colectivo es declarado obligatorio por el Presidente de la República y adquirir de esa forma el carácter de contrato - ley, implica que con anterioridad, la clase trabajadora -

¹⁰¹ Néstor De Buen. Ob. Cit. Tomo II. pags. 460, 461

zo uso del derecho de huelga y mediante la misma, lograr presionar a los empresarios de una rama determinada de la industria para que cumplieran con la obligación legal de otorgar o revisar el contrato-ley.

Consideramos, conforme a lo manifestado por el maestro Néstor Buen, al considerar a la huelga como una amenaza, calificándola como una pistola de un solo tiro. Y considerar que a partir del momento que estalla, causa mayores estragos en la economía familiar de los trabajadores, que la falta de producción al patrón.

Dichas razones de fondo, son las que en cierta forma influyen para ayudar a resolver los conflictos, a lo que agragamos la intervención estatal; para conciliar a las partes en conflicto y lograr mediante esas condiciones otorgar o revisar el contrato - ley.

Los daños innegables que sufren las partes, ya que, por lo que ha a la clase trabajadora por no seguir sufriendo en sus necesidades vitales cuando una huelga estalla y, por los empresarios su estancamiento en la producción y por ende, en la vida económica, son razones que propician un mutuo entendimiento y disminuyen las tensiones. Es por eso, que en esas condiciones se presenta un sacrificio de intereses mediante al aceptar una solución conciliatoria propuesta por el Estado, que no se diera la intransigencia por resolver el conflicto.

" En la nueva Ley Federal del Trabajo - nos dice Euquerio Gue -- pero en los artículos 419 y 420 se contienen las normas que regulan la

171

materia de la revisión y a ellas nos referimos a continuación: Tienen derecho de solicitar revisión los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarquen una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional. Dicha solicitud deberá presentarse al Secretario del Trabajo y Previsión Social si se trata de un contrato - ley de carácter federal o al Gobernador del Estado, o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, si se trata de un contrato - ley de carácter local. En todo caso la solicitud deberá presentarse por lo menos 90 días antes del vencimiento del contrato - ley. Cuando la autoridad reciba la solicitud mencionada deberá verificar el requisito de la mayoría y, en caso afirmativo, convocará a los sindicatos de los trabajadores y a los patrones afectados a una convención, siguiendo un procedimiento análogo al empleado para la formulación del propio contrato - ley. Puede ocurrir que en esta convención los trabajadores y patrones lleguen a un convenio, en cuyo caso la autoridad de que se trata, federal o local, ordenará la publicación de dicho convenio en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, según sea el caso.

Sino se llega a un arreglo, entendemos que los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga y si tal cosa no ocurre el contra-

o - ley terminará. También termina dicho contrato por mutuo consentimiento de las partes. En cambio si ninguna de las partes solicita la revisión o no se ejercita el derecho de huelga, el contrato - ley se prorrogará por un período igual al que se hubiere fijado para su duración". (102)

El procedimiento llevado a cabo conforme a lo manifestado con anterioridad para que se otorgue o revise el contrato - ley, ante la autoridad competente, implica la esencia de dicho contrato; si el contrato colectivo es el primer paso, el factor principal de unión y en donde se empieza a hacer presente el poder de fuerza como lo es la huelga, se debe entenderse que en dichas situaciones no juega ningún papel la autonomía de la voluntad.

Como el contrato colectivo, es un contrato de empresa y para que adquiera la forma de contrato - ley, es menester como lo hemos visto con anterioridad, que no solamente se concrete a regular una empresa, sino que abarque las dos terceras partes de una rama determinada de la industria en dos o más entidades federativas, zonas económicas o en todo el territorio nacional, mediante la convención obrero-empresarial y la declaración de obligatoriedad, hecha por el Ejecutivo Federal.

Queremos destacar la importancia que reviste la huelga, en virtud, de que las características de la misma, constituyen una medida -

presión de la clase trabajadora, para anteponerla al empresario y mantener de esa forma mejores condiciones de trabajo, razón por la cual, al reconocer esa medida de presión o fuerza, nuestra ley, tanto para la celebración o revisión de un contrato colectivo o de un contrato - ley, situaciones que nos inducen a pensar que la autonomía de la voluntad en el contrato - ley, regulado por nuestra legislación laboral se presenta.

A mayor abundamiento el artículo 420 de la ley establece: Si ninguna de las partes solicitó la revisión o no se ejercitó el derecho de huelga el contrato - ley se prorrogará por un período igual al que se hubiese fijado para su duración.

Asimismo, el artículo 421 dispone: El contrato - ley terminará - Por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría que se refiere el artículo 406; y, II. - Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, salvo que aquellos ejerciten el derecho de huelga.

De la lectura de los anteriores dispositivos se concluye que, el derecho de huelga, está reconocido y debidamente garantizado como el instrumento que le dá fuerza a la clase trabajadora, y se torna en una seria amenaza para los empresarios, es por lo que, manifestamos que la autonomía de la voluntad en el contrato - ley regulado por la ley federal del trabajo, no se presenta por ser el contrato - ley un producto de

la organización de la asociación y del sindicalismo de la clase trabajadora.

Pues en la actualidad, las relaciones colectivas de trabajo y las instituciones relativas a ellas, como son; el contrato colectivo y el contrato - ley, han alcanzado gran importancia, misma que se advierte en el hecho de que los derechos de los trabajadores a formar sindicatos y a la huelga están reconocidos en el artículo 123 Constitucional y en la Ley Federal del Trabajo. Por lo que, con lo anterior, la clase trabajadora tiene a su disposición los adecuados instrumentos colectivos de defensa, que en virtud de ellos, la autonomía de la voluntad desaparecido de las instituciones propias, del autónomo derecho del trabajo. Y será la realidad de los acontecimientos la que determine el alcance de dichos mecanismos de defensa de la clase trabajadora, y concretamente del contrato - ley.

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

I). - El contrato como fuente principal para el nacimiento de las obligaciones, en virtud, de la libertad y la manifestación del consentimiento de las partes para contratar, esto es, que si la voluntad de las partes está encaminada hacia un objeto o fin lícito, surge como consecuencia a la vida jurídica la figura del contrato, esta situación es lo que constituye el aspecto general del mismo y que está regulado como una institución del Derecho Civil.

El cumplimiento de los elementos de existencia del contrato como son; el consentimiento y el objeto, son como lo tratamos con anterioridad los requisitos fundamentales para que el contrato pueda crear o transferir obligaciones y derechos, a mayor abundamiento el contrato requiere además de los elementos de validez para que surta sus plenos efectos jurídicos como son; la ausencia de vicios de la voluntad, la capacidad de las partes y las formalidades.

Por otra parte, para que la voluntad de las partes produzca sus efectos jurídicos se debe manifestar expresamente, que las partes como lo hemos tratado sean capaces de obligarse en derecho y asimismo que dicha voluntad corresponda a la intención de los contratantes. Todas estas consideraciones del contrato en su aspecto general, nos dan la pauta para decir que en la estructura jurídica del Derecho Civil, el

contrato nace tomando como base los principios establecidos por el Derecho Privado es decir, que la voluntad de las partes y la libertad para contratar juegan un papel decisivo para la generación de obligaciones y derechos entre las partes.

Queremos destacar que la esencia del Derecho Civil y del Contrato general, creador de obligaciones entre los contratantes se dá, tomando en consideración que el Derecho Privado es un Derecho dado para regular los bienes y los objetos que forman parte del patrimonio del hombre. Situación que es opuesta a la sostenida por el Derecho del Trabajo; pues en él su sentido lo ubica sobre la persona del trabajador.

II). - Ahora bien, los esquemas tradicionales del Derecho Civil, tuvieron su vigencia para justificar o para tratar de mantener dentro de sus normas y regular al contrato de trabajo y así vimos que dicho contrato se trató de equiparar y de hecho así lo sostuvieron los doctrinarios del Derecho Civil como un contrato de compraventa, de arrendamiento, de sociedad, de mandato, etc., todo lo cual se hizo con la finalidad de regular una estructura social injusta, pues el trabajador, con el orden normativo formado por el Derecho Privado, se encontraba totalmente desprotegido, siendo por tal un orden normativo no idóneo, pues confundió lamentablemente la personalidad humana, como lo es un trabajador en su lucha por procurarse su único medio de subsistencia -

que es su salario. Todo lo cual nos permite manifestar que debido al nacimiento del Derecho del Trabajo ; que regula ya en forma específica las relaciones obrero - patronales, los principios fundamentales -- del Derecho Civil, como son la voluntad y la libertad contractual, van perdiendo su esencia básica, para ir obedeciendo a los principios del Derecho Laboral ya que en el mismo, se le reconoce la ubicación indispensable al ser humano como trabajador.

III). - La diferencia entre el Derecho del Trabajo y el Derecho Civil es básicamente de esencia ; por tal razón no se pueden confundir los esquemas de uno y otro. Consideramos necesario manifestar que si bien es cierto que el Derecho del Trabajo nació dentro del seno del Derecho Civil fué precisamente porque el Derecho Privado no era el adecuado, el justo para regular las relaciones de trabajo, los partidarios del Derecho Civil lucharon por mantener al contrato de trabajo dentro de sus normas, pero fueron sus principios los que fracasaron por no corresponder a las inquietudes y anhelos de los trabajadores por tener un orden normativo que les garantizara su permanencia en condiciones justas y equitativas en el trabajo.

IV). - En tal virtud, se limitan en el Derecho Laboral las Instituciones básicas del Derecho Civil, es decir, que los elementos de exis -

encia y de validez para los contratos regulados por el Derecho Civil, que es el contrato en su acepción general, se adecuan a la esencia, al dinamismo y finalidad del Derecho del Trabajo, quiero decir que si un trabajador celebra un contrato de trabajo o como lo define nuestra ley laboral como todo aquel en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago del salario correspondiente (art. 20). El análisis que establecimos durante el desarrollo de la presente tesis respecto al porqué se obliga un trabajador a celebrar un contrato dijimos, que lo hace principalmente porque a través del mismo satisface sus necesidades personales y familiares.

¿ Podrá un trabajador manifestar plenamente su voluntad por celebrar un contrato de trabajo? ¿ Podrá decir que su voluntad es no celebrarlo?, ante tales interrogantes consideramos que el trabajador por su inferioridad económica ante el patrón o empresa, no le permiten manifestar plenamente su libertad para hacerlo o no, en virtud de que normalmente acepta al contrato de trabajo, por se éste, el que le proporciona lo indispensable para subsistir él y su familia.

V). - El consentimiento, debido mas que nada a la situación del trabajador frente al patrón se presenta muy limitadamente dentro de las relaciones obrero - patronales, pues como lo hemos dicho con ante

Por lo tanto la debilidad económica del trabajador, es la que destruye el esquema tradicional del consentimiento en el seno del Derecho del Trabajo. Para que se presente el contrato de trabajo no es requisito indispensable que se manifieste el consentimiento, pues una cosa es el querer o no celebrar un contrato y otra totalmente diferente es tener que hacerlo o quedarse sin trabajo y no poder satisfacer las necesidades humanas fundamentales.

VI). - Con la teoría de la relación de trabajo se dió otro paso en la evolución de la doctrina propia del Derecho del Trabajo, pues independientemente de se celebre o no el contrato, y si el trabajador ya no se encuentra prestando sus servicios al patrón o empresa, esto hace que el Derecho del Trabajo, mueva sus normas para proteger al trabajador que si bien no ha celebrado un contrato de trabajo, esto no constituye un obstáculo para que se le otorgue la protección que demanda la ley de la materia. No es un principio primordial para el Derecho Laboral el contractualismo ya que el contrato de la teoría moderna de la relación de trabajo, enmarca los matices propios del Derecho del Trabajo, pues el ingreso del trabajador a la empresa es el principio es la base suprema para otorgarle un ordenamiento normativo oportuno, adecuado y justo, para que de esa forma se establezca la diferenciación entre el hombre como ser humano que es el trabajador y no el hombre cosa, que era el concepto del Derecho pro-

ector de la voluntad y el liberalismo contractual como lo es el Dere -
cho Civil.

VII). - Podemos decir que el concepto que tiene la relación de tra -
bajo, constituye la medida indispensable para destruir el concepto de
la autonomía de la voluntad en el campo del Derecho Laboral pues, al
decir de nuestra legislación obrera que independientemente que se cele -
bre o no un contrato de trabajo é imputarle dicha omisión al patrón, se
da con ello el paso firme y decisivo para que en las relaciones entre -
los factores de la producción rija un sistema normativo idóneo y justo,
que ya no obedece mas, a las Instituciones del Derecho Privado, pro --
ector de la autonomía de la voluntad y por ende del contractualismo en
su aspecto primitivo.

VIII). - El Derecho del Trabajo no solamente fué la respuesta a -
las aspiraciones del trabajador en su aspecto individual, sino que su --
sentido lo ubica mas allá de lo individual, al ser el vehiculo canaliza -
dor de los anhelos de la clase trabajadora, su fuerza, su punto de apo -
yos el trabajador en forma individual y su avance, su conformación y
autonomía propia le dá su finalidad que es darle la protección a la clase
laborante.

IX). - La Asociación Profesional, primera forma de unión de la clase trabajadora, primera muestra de fuerza, para constituir un factor real de poder con influencia obvia dentro de una sociedad establecida, fué el equilibrador de poder, en virtud, de que lo que, no consigue un trabajador por mejorar sus condiciones de trabajo, lo consigue el grupo de trabajadores, asociados para la defensa de sus intereses, como consecuencia de lo anterior se tiene el nacimiento de los sindicatos creados para la protección y cuidado de los intereses que corresponden a los trabajadores.

X). - El dinamismo del Derecho del Trabajo justifica la adaptabilidad de sus normas al desarrollo, al avance de la industria que debido al mismo, requiere de mayor número de trabajadores, situación que propicia a su vez el nacimiento de las figuras del contrato colectivo de trabajo y del contrato - ley, que son el resultado de la unión que da fuerza a los trabajadores, para anteponerla al poderío económico del empresario - patrón. Detrás del surgimiento del contrato colectivo y del contrato - ley, como Instituciones propias del Derecho Colectivo del Trabajo, está la inquietud de los trabajadores por ir manteniendo su fuerza, su decisión por alcanzar mejores beneficios que les permitan poseer los medios adecuados, para mantener su posición y su estabilidad dentro de la sociedad.

XI). - La clase trabajadora, al lograr el equilibrio de fuerza en sus relaciones con el capital, necesariamente implica que cuenta con los medios adecuados para hacer valer dicha fuerza o poder, por tal razón cuando nace un contrato colectivo o un contrato - ley estos, tienen como antecedente la amenaza o la huelga en sí, por ello, no es admisible que en las relaciones colectivas se presente la voluntad de las partes en cuestión, es decir, que la autonomía de la voluntad en el Derecho del Trabajo se ha sacrificado en aras de la forma propia, de la fuerza inherente, del poder que tiene adquirido en forma auténtica - -- por la clase trabajadora, que mediante esa forma logra el equilibrio - permanente con el empresario o empresarios.

XII). - La Constitución como nuestra Ley Suprema, que no es una simple hoja de papel, sino que en ella se plasman los factores reales - de poder y como la clase trabajadora es uno de ellos, por lo cual, su fuerza ha originado el reconocimiento pleno, al crearse el dispositivo que le garantiza y canaliza sus aspiraciones como lo es el artículo 123 Constitucional y la Ley Reglamentaria del mismo que es la Ley Federal del Trabajo.

XIII). - La forma de manifestarse el Derecho del Trabajo, nos permite comprender su desenvolvimiento y estructura propia es; en --

primer término punto de partida al resolver el problema de cada trabajador y ser el medio a través del cual el grupo de trabajadores, encuentra el conducto adecuado para la respuesta de sus aspiraciones, después el establecimiento del sistema normativo del Derecho del Trabajo así lo reconoce.

El camino que ha recorrido el Derecho Laboral, es el reflejo primordialmente del cambio del contractualismo en donde la autonomía de la voluntad de las partes es indispensable para su nacimiento a la vida jurídica, el Derecho del Trabajo se aparta de dichos tópicos jurídicos que no le garantizaban ningún beneficio al trabajador y de esa manera limitar al consentimiento conforme a sus principios y disposiciones a las cuales tiene que adaptarse el contrato de trabajo. El Derecho del Trabajo es la respuesta a los anhelos de la clase trabajadora, al destruir mediante la creación de las Instituciones que como la huelga, que es el medio de presión, por lo que, manifestamos que la voluntad de las partes no es indispensable en las relaciones obrero - patronales, sino - mas bien por el poder de la clase trabajadora equilibra sus relaciones con el capital, el fin principal del Derecho del Trabajo es buscar una comprensión recíproca de necesidades, un respeto mutuo de derechos entre el trabajo y el capital, para regir en forma imperativa armonizando ambos intereses. Consideramos que definitivamente que el Derecho Laboral, por sus Instituciones que establecen su carácter autónomo que

stifica su esencia y sus fines, que no permiten que se dé dentro de -
s mismas el libre juego de la voluntad de las partes en el contrato de
abajo, por no ser permisible para su forma de ser que se dé el abuso
el fuerte económicamente sobre el débil en las relaciones obrero pa -
nales sobre las cuales nació, se desenvuelve buscando alcanzar la -
entidad de sus principios llevando al trabajador o trabajadores a la --
ualdad jurídica real, auténtica y justa y equilibradora con el capital, -
e de esa forma entenderá, que no sólo es su poder económico el que -
be imponerse sino que es la fuerza obrera y el reconocimiento que -
la misma hizo nuestro Constituyente, para acabar con los principios
la Autonomía de la voluntad y de la libertad contractual, pues dichos
ncipio han dejado de regir en el Derecho del Trabajo, que considera
os como lo hemos dicho con anterioridad su inquietud es que haya una
mprensión recíproca de necesidades y un respeto mutuo de derechos
tre los factores de la producción pues, cuando el Derecho del Traba-
haya logrado que ambas cosas se den habrá dado una respuesta firme
mo rama propia del Derecho.

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

- Burgoa Ignacio. Las Garantías Individuales. Ed. Porrúa. México 1978.
- Cabanellas Guillermo. Contrato De Trabajo. Parte General. Vol. II. Ed. Bibliográfica Omeba. B. Aires -- 1963.
- Castorena J. Jesús. Tratado De Derecho Obrero. 1a. Edición. Ed. Jaris. México 1942.
- Cavazos Flores Baltasar. 35 Lecciones De Derecho - Laboral. Ed. Trillas, México 1982.
- Cavazos Flores Baltasar. Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada. Ed. Trillas. México 1982.
- De Buen Néstor. Derecho Del Trabajo. Tomos I y II. Ed. Porrúa. México 1976.
- De Ferrari Francisco. Derecho Del Trabajo. Ed. - Depalma. B. Aires 1968.

e La Cueva Mario.

El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo. Ed. Porrúa. México 1975.

e La Cueva Mario.

Derecho Mexicano Del Trabajo. Tomos I y II. Ed. Porrúa. México 1964.

e Pina Rafael.

Derecho Civil Mexicano. -- Vol. III. Ed. Porrúa. México 1980.

eveali L. Mario.

Lineamientos De Derecho Del Trabajo. Ed. Tea. B. Aires 1956.

ario De Los Debates.

Congreso Constituyente 1917. Tomo II

ernández Micheltorena Javier.

Derecho Del Trabajo. Ed. - Euramerica Madrid España 1973.

onzález Charry Guillermo.

Derecho Del Trabajo. Ed. - Temis. Bogotá 1976.

errero Euquerio.

Manual De Derecho Del Trabajo. Ed. Porrúa. México-1980.

- Guerrero Sam Sylvia Gracia. Relación De Trabajo y El - Contrato Individual De Trabajo. Tesis. Universidad de Guanajuato 1969.
- García Oviedo Carlos. Derecho Social. Madrid -- 1934.
- Gutiérrez Y González Ernesto. Derecho De Las Obligaciones. Ed. Cajica. Puebla -- 1976.
- Kelsen Hans. Teoría General Del Derecho y Del Estado. Textos - Universitarios. UNAM, México 1979.
- Moto Salazar Efraín. Elementos De Derecho. Ed. Porrúa. México 1975.
- Pérez Botija Eugenio. El Contrato De Trabajo. Ed. Instituto De Estudios Políticos. Madrid 1945.
- Rojina Villegas Rafael. Compendio De Derecho Civil IV. Contratos. Ed. Porrúa. México 1976.
- Sánchez Medal Ramón. De los Contratos Civiles. -

- Ed. Porrúa, México 1980.
- Trueba Urbina Alberto.
Trueba Barrera Jorge.
- Nueva Ley Federal Del Trabajo. Ed. Porrúa, México 1982.
- Zamora Alcalá L.
Cabanelas Guillermo.
- Tratado De Política Laboral y Social. Tomos I y II. Ed. Heliasta. S. R. L. B. Aires.
- Zamora Y Valencia Miguel Angel.
- Contratos Civiles. Ed. Porrúa, México 1981.
- Zarco Francisco.
- Historia Del Congreso Constituyente De 1857.
- Ley Federal Del Trabajo.
- 5a. Edición. S. T. Y. P. S. - México 1982.