

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO

NATURALEZA JURIDICA DE LA RELACION EXISTENTE
ENTRE LOS TRABAJADORES MIEMBROS DE SINDICATOS
PERMISIONARIOS DEL SERVICIO PUBLICO DE MANIO-
BRAS Y LOS USUARIOS.

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A

OSCAR AGUIRRE LOPEZ

MEXICO, D. F.

1968



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

CAPITULO I

CONTRATO DE TRABAJO Y RELACION DE TRABAJO

	PAG.
1.- Aspecto Histórico	1
a) El criterio romano tradicional de la locatio conductio	1
b) Criterio Liberal	5
2.- Tesis Sobre la Naturaleza Jurídica del Contrato de Trabajo.	10
a) Teoría del Arrendamiento de Servicio	11
b) Teoría de la Compraventa	13
c) Teoría del contrato de Sociedad	15
d) Tesis que considera el contrato de trabajo como un mandato	16
3.- Controversia sobre contrato de trabajo y relación de trabajo.	18
4.- Conclusiones.	36

CAPITULO II

EL CONTRATO DE TRABAJO EN EL DERECHO POSITIVO MEXICANO.

Sumario	44
1.- Legislación anterior a la Ley Federal del Trabajo	45
a) Ley del Trabajo de Veracruz.	45
b) Ley del Trabajo del Estado de Tamaulipas	49
c) Proyecto Portes Gil de Ley Federal del Trabajo	54
2.- Ley Federal del Trabajo de 1931. Artículo 3° y 17	58
3.- Interpretación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación sobre los artículos 3° y 17 de la Ley Federal del Trabajo	62
4.- Conclusiones.	64

CAPITULO III

ARTICULO 124 DE LA LEY DE VIAS GENERALES DE COMUNICACION.

	PAGS.
Sumario	65
1.- Exposición de Motivos	66
2.- Razonamientos de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes.	75
3.- Análisis de Tarifas	78
4.- Antecedentes de la Secretaría	80

CAPITULO IV

**ANALISIS DE LA JURISPRUDENCIA ESTABLECIDA
POR LA H. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA
DE LA NACION.**

(Artículo 124 de la Ley de Vías Generales de Comunicación)

..... PAGES
82 a
105

CAPITULO V

CONCLUSIONES

..... PAGES
106 a
119

**Esta Tesis fué hecha bajo la dirección del
Sr. Lic. Roberto Muñoz Ramón, Profesor del 1er.
curso de Derecho del Trabajo.**

**Agradezco la desinteresada ayuda que tuvie
ron a bien prestarme las Sritas. Beatriz -
Mendoza y Esperanza González Bribiesca y -
la Sra. Carmen Escobar.**

A mis Padres

**Dr. Francisco Aguirre Beltrán y
Sra. Margarita L. de Aguirre Beltrán**

**a quienes todo debo, con mi eterna -
gratitud, devoción y cariño.**

A María del Carmen

**Compañera noble y prudente a quien
debo aliento, comprensión y cariño.**

A mi hijo Oscar.

**Al muy dilecto amigo, Lic. Don Arturo Llorente Gonzalez,
elevada expresión de vocación humanista, con mi respetuosa
amistad.**

**Al Sr. Lic. Roberto Muñoz Ramón, sabio maestro y generoso
amigo, como testimonio de gratitud por sus certeras -
orientaciones y desinteresada ayuda.**

A la memoria de mis inolvidables Maestros
Don Alberto Huerta Beltrán y
Don Ignacio Gutiérrez Salinas.

A la memoria de mi querido tío Mito,
A mi tía Carmita,
A mi Madrina, Sra. Ma. Andrea Belrana Beltrán
a todos ellos, con profunda gratitud.

A la memoria de mis inolvidables abuelos
Sr. Francisco Aguirre García

y

Sra. Francisca Beltrán de Aguirre,
cuyo recuerdo permanecerá en mi siempre, como
testimonio de cariño y de gratitud por todo
el bien que me hicieron.

A

Sr. José Luis Vives Parroquín

Sr. Lic. Julio Ramírez Cabañas

Familia Valencia Aceves

Sra. Margarita Aguilar Camacho

Sr. Ramón Corro Aguilar

Con mi sincero agradecimiento, por
toda la ayuda que me han prestado.

A mis hermanos

A mis Maestros

A mis Amigos

CAPITULO 1

CONTRATO DE TRABAJO Y RELACION LABORAL

SUMARIO

1.- Aspecto histórico; a) El criterio romano tradicional de la locatio conductio. b) El criterio liberal. 2. Tesis sobre la naturaleza jurídica del contrato de trabajo. 3. Controversia sobre contrato de trabajo y relación de trabajo. 4. Conclusiones.

1. Aspecto Histórico

a) El criterio romano tradicional de la locatio conductio.- Los antecedentes históricos son siempre útiles y valiosos en cuanto nos permiten ubicar y precisar el ámbito espacio temporal de un objeto de estudio y nos facilitan su análisis y comprensión plenarios.

En el caso del estudio del Derecho en general y en particular del Derecho del Trabajo, los antecedentes históricos se manifiestan con singular interés, puesto que las enseñanzas de la Historia no sólo nos sitúan en la época en que se gestan las Instituciones jurídico laborales sino que nos auxilian poderosamente en la comprensión de las causas que les dieron origen y nos explican su desenvolvimiento a través del tiempo hasta llegar a formar todo un sistema jurídico.

Conviene, en consecuencia, para los fines de este trabajo, referirnos brevemente a los antecedentes que se han considerado como los más remotos del contrato de trabajo.

Una vez que hayamos hecho este recorrido histórico estimamos indispensable examinar las distintas tesis que los tratadistas han elaborado en su afán de explicar la naturaleza jurídica del contrato de trabajo, para después referirnos a los caracteres distintivos que han encontrado un sector de estudiosos entre contrato de trabajo y relación de trabajo. Como la finalidad de este trabajo es descubrir la naturaleza jurídica de una forma de prestación de servicios, hemos estimado pertinente analizar los elementos esenciales a la figura jurídica relación de trabajo.

No es posible determinar con precisión la época en que aparece la prestación de servicios personales subordinados, puesto que tal forma de trabajo fué surgiendo insensiblemente a través del tiempo. Sin embargo, podemos afirmar que desde muy remota época existe el trabajo subordinado como producto de la institución de la esclavitud que fué reconocida y regulada jurídicamente en Roma.

En Roma, aparte de los Collegia Opificum, agrupaciones que se señalan como antecedentes de las corporaciones medievales que tanto influyeron en el nacimiento, formación y desarrollo del derecho corporativo, existieron tres formas de prestación de servicios personales retribuidos, a saber -

la locatio conductio operis, la locatio conductio operarum y el mandatum.

Los historiadores no precisan los orígenes de estas Instituciones, pero en términos generales han considerado que son un desenvolvimiento de la esclavitud puesto que, como dice el Maestro DE LA CUEVA, "en un principio se servía el señor de sus esclavos; pero con el tiempo se fue adquiriendo la costumbre de tomar esclavos de otra persona en arrendamiento".
(1)

Posteriormente, en los principios de la Roma Republicana y respondiendo quizá a las necesidades impuestas por la insuficiencia de mano de obra, los hombres libres acudieron al mercado público a ofrecer sus servicios a cambio de una retribución.

De esta manera nacieron la locatio conductio operis y la locatio conductio operarum, contratos que establecían, lo mismo que la esclavitud, una relación personal entre quien se obligaba a prestar un servicio -locator- y quien lo recibía -conductor- subordinándose así aquél a la voluntad de éste. Podemos observar aquí una relación personal con carac -

(1) DE LA CUEVA MARIO. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I
Pág. 521. Sexta Edición. Editorial Porrúa. México, 1961.

terés de subordinación. A partir de entonces la subordinación - constituya el elemento esencial de la naturaleza jurídica de las relaciones de trabajo y por lo tanto su estudio, es de capital - interés en el ámbito jurídico laboral.

Con posterioridad se hizo la distinción de estas dos formas de contrato de acuerdo con el siguiente criterio: en la locatio conductio operarum el conductor recibía del locator - sus servicios y en la locatio conductio operis el conductor recibía del locator el resultado de sus servicios, o sea, el producto de su actividad. En la figura de la locatio conductio operis, el elemento subordinación se desvanece, ya que no existe dependencia del locator en relación con el conductor y sobre todo, como señala el MAESTRO DE LA CUEVA, cuando el que prestaba el servicio lo hacía en su propio taller y ayudado por - otras personas respecto de las cuales, a su vez, era conductor. (2).- Estas dos especies de contrato, como veremos más adelante, constituyen los más remotos antecedentes del contrato de - arrendamiento de servicios.

El arrendamiento de servicios se distinguió del contrato de arrendamiento de obras principalmente por dos características: la primera se establece en atención a la relación - creada entre arrendador y arrendatario, puesto que de dicha relación podía nacer o no un deber de obediencia. Así, en la - locatio conductio operis el conductor -arrendatario- fijaba los detalles.

de la obra y una vez hecho ésto, el arrendador de servicios quedaba en libertad para llevarla a cabo, lo que generalmente hacía en su propio taller y, como antes se señala, quizás ayudado por otras personas. La segunda diferencia ya se señaló con anterioridad y consiste en que en la locatio conductio operarum " el objeto del arrendamiento era el trabajo mismo, en tanto en la locatio conductio operis era la obra producida.

b) Criterio Liberal.- En la Edad Media se volvió a la antigua idea de relación personal pero pronto, en vista del auge que alcanzaron las corporaciones medievales, se regresó al criterio romano tradicional de la locatio conductio. En esta época histórica están los antecedentes inmediatos de los gremios actuales, aunque cabe decir, al margen de nuestro tema, que los gremios o corporaciones de la Edad Media no se constituyeron por trabajadores con vistas a sus intereses de clase, sino que se integraron por los llamados maestros, que fueron los dueños de los talleres, de modo que las corporaciones no fueron instituciones de trabajadores sino de empresarios.

La producción corporativa de la Edad Media se hizo insuficiente para satisfacer las necesidades de un mercado que cada vez se salía más de los límites de la ciudad para tomar

(3) DE LA CUEVA MARIO. Op. citada Pág. 522.

proporciones nacionales. Tal circunstancia determinó la sustitución de la llamada economía de ciudad y su correspondiente sistema de clientela, por la economía nacional y el sistema capitalista, acabando de esta manera con el sistema corporativo de la Edad Media. La evolución económica determinante de una gran expansión industrial, la influencia del pensamiento político de ROUSSEAU, las doctrinas de los fisiócratas, las teorías económicas de QUESNAY Y SMITH y la influencia del Derecho Natural, desembocaron en las tendencias individualistas en lo político y capitalista en lo económico, las cuales se consolidaron y cristalizaron en la Revolución Francesa.

De acuerdo con estas tendencias, todos los hombres son libres e iguales y existe un orden natural preestablecido consistente en un conjunto de leyes naturales cuyo libre juego no debe impedirse. Tal orden natural regula todo tipo de vida y todo tipo de actividad; cada quien puede hacer lo que desee siempre y cuando en su hacer no interfiera la esfera de actividad de los demás. El orden natural regula la vida económica de los pueblos, y el Estado sujeto a sus leyes, sólo debe concretarse a ejercer funciones de policía a fin de vigilar que se cumpla con ese orden natural. Laissez-faire, laissez-passer es la expresión que sintetiza las aspiraciones del liberalismo imperante.

Al proclamarse la igualdad de los hombres no se hizo sino reconocer una verdad respecto de su esencia descubierta por la filosofía, pero se olvidó que si en esencia los hombres son iguales la realidad social y la propia naturaleza imponen desigualdades entre ellos. Como seres humanos, efectivamente todos somos iguales, todos estamos hechos de las mismas sustancias materiales y de las mismas esencias espirituales, todos poseemos similares cualidades volitivas; pensamos, queremos y sentimos y tenemos igual derecho a que se nos respete nuestra dignidad humana, sin distinción de ninguna especie. Pero si la anterior es una verdad irrefutable, también lo es que entre los hombres existen diferencias impuestas por el medio en que viven, como son diferente posición económica, distinta condición social, diversos grados de inteligencia, vocaciones, etc. que hacen a unos poderosos y a otros débiles con el consiguiente establecimiento de desniveles entre ellos. Lo anterior nos revela que el pensamiento revolucionario francés se quedó en el principio, pues no captó las diferencias existentes entre los hombres ni mucho menos creó el instrumento jurídico adecuado para colocar a los débiles en un plano de igualdad en relación con los poderosos.

Los principios de libertad e igualdad a que nos hemos referido, informaron toda la vida institucional de aquella época y, consecuentemente, también el pensamiento jurídico. El Derecho sufrió su influencia y, por consiguiente, las institu -

ciones jurídicas se estructuraron de acuerdo con esos principios.

El desarrollo industrial del siglo pasado, originó una gran demanda de mano de obra y las relaciones entre trabajadores y patrones, al no haber otro cuerpo de leyes, se rigeron por las disposiciones de los Códigos Civiles. "La Ley Civil es igual para todos" (4) se afirmaba y, congruente con este modo de pensar, no hubo ninguna legislación especial, profesional o de clase que regulara las relaciones de trabajo. Ante esta carencia las citadas relaciones quedaron regidas por los contratos civiles.

La autonomía de la voluntad privada de las partes fue el principio rector de los contratos y obligaciones en la esfera de la actividad individual y su consecuencia lógica, la absoluta libertad de contratación. Este principio tiene su presupuesto teórico en el postulado de igualdad de los hombres proclamado por la Revolución Francesa.

Orientado por esa filosofía, el Código Napoleón reglamentó las relaciones de trabajo mediante uno de los contratos regulados por el Derecho Civil. De esta manera, la prestación de servicios quedó incorporada en ese cuerpo de leyes bajo el rubro de "contrato de arrendamiento de obra y

(4) DE LA CUEVA MARIO. Op. citada Pág. 16

de industria", sometido a las disposiciones generales de las obligaciones y contratos y "como la reglamentación figuraba en el capítulo sobre arrendamiento, se tendió a aplicarles - las normas del arrendamiento". (5)

Considerados patrón y trabajador como sujetos iguales el contrato, como se apunta antes, habría de formularse - atendiendo a un libre acuerdo de voluntades entre las partes para pactar las condiciones de trabajo que mas les convinie - ra, sin más limitaciones que las impuestas por el propio Có - digo y requiriéndose para su validez los mismos elementos que se exigen en cualquiera otro contrato civil, a saber, consen - timiento, capacidad, objeto y causa lícitos.

En síntesis, para el liberalismo la relación de - trabajo fue un simple contrato de Derecho Civil, regido por - las disposiciones generales sobre obligaciones y contratos. Pero como es el hombre un ser distinto y superior a las cosas, no cabe regular sus relaciones personales con ^{fr} las mismas dis - posiciones que rigen el comercio o tráfico de los objetos, - porque ello equivale a menoscabar su dignidad de ser humano y degradarlo a mercancía. La deshumanización de las relaciones entre trabajador y patrón, fué la consecuencia directa de tra - tar similarmente al trabajador y a las cosas, con la consi - guiente situación de injusticia en que se sumió a la clase - económicamente débil.

2. Tesis Sobre la Naturaleza Jurídica del Contrato de Trabajo.

El Derecho del Trabajo, producto de la constante lucha de la clase laboriosa para alcanzar mejores niveles de vida, evolucionando paralelamente a las transformaciones sociales motivadas por esa lucha, paulatinamente fué creando sus propias - instituciones, toda vez que las ya existentes, englobadas en la legislación civil, no fueron capaces de adoptar en sus figuras - una reglamentación que satisficiera suficientemente las necesidades propias y específicas que se originan en relaciones de - contenido preponderantemente personal como es la de trabajo.

El Derecho del Trabajo al crear nuevas instituciones para regular las relaciones entre patrones y trabajadores, plantea el problema de determinar la naturaleza jurídica del acto - que da origen a esas relaciones, problema que subsiste hasta - nuestros días y todavía se discute si es un contrato de los reglamentados por el Derecho Civil, si es diferente de aquellos, o bien, si se trata de una figura jurídica distinta de los contratos.

En este Apartado examinaremos las tesis que sostienen que el de trabajo es un contrato de naturaleza civil, tratando cada una de ellas de ubicarlo en el marco de las distintas figuras jurídicas de este género.

De acuerdo con el pensamiento liberal, el contrato de trabajo es uno más de los que conoce y regula la legislación civil. Esta afirmación proviene de las supuestas igualdad y libertad de las partes señaladas anteriormente, principios que conducen a afirmar la autonomía de la voluntad, en virtud de la cual las partes son absolutamente libres para pactar en las condiciones más convenientes a sus intereses, con las solas restricciones impuestas por la Ley y el orden público.

La naturaleza contractual no se discute y el problema se reduce a la determinación de la forma de contrato civil que corresponda darle a la relación de trabajo, como dice el MAESTRO DE LA CUEVA, "obligados los tratadistas a ello porque la teoría de las fuentes de las obligaciones no admite otra explicación". (6)

Dentro del marco del Derecho Civil, hubo autores que pensaron que el contrato de trabajo era una forma del arrendamiento, otros que era un especie de sociedad, otros más que era similar a la compra-venta y algunos lo asimilaron al contrato de mandato. Examinemos cada una de estas posiciones.

a) Teoría del arrendamiento de servicios.- Desde Roma se consideró el contrato de prestación de servicios personales como un contrato de arrendamiento y el Código Napoleón también se plegó a esa idea y lo denominó arrendamiento de servicios.

(6) DE LA CUEVA MARIO. Op. citada Pág. 447.

Esta tesis encuentra su origen en la institución romana ya estudiada de la locatio conductio.

MARCEL PLANIOL concibe al contrato de trabajo como un arrendamiento y para fundamentar su afirmación dice: "El trabajo puede ser objeto de muchos contratos, por lo que el buen sentido exige, por lo menos, se tenga el cuidado de decir de cual de ellos se trata. Este contrato es un arrendamiento, según lo demuestra un rápido análisis: 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 con el arrendamiento de cosas". (7)

El criterio de Planiol fué combatido entre otros, por LOTMAR, quien lo impugna de la siguiente manera: "En el arrendamiento, como en la compra-venta, la cosa se separa del arrendador o vendedor, para quedar bajo la posesión del arrendatario o comprador. En el contrato de trabajo, por el contrario, el trabajo permanece unido íntimamente 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 una fuerza personal,

(7) DE LA CUEVA MARIO, Op. citada Pág. 447

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". (8)

La anterior objeción deja sin bases de sustentación a la teoría del arrendamiento lo cual es suficiente para abandonarla, pero conjuntamente con el MAESTRO DE LA CUEVA encontramos otro motivo de inconformidad con dicha tesis ya que "la esencia del arrendamiento está en la concesión del uso o goce de una cosa que no se destruye con ello y que debe ser devuelta al terminar el contrato". (9)

b) Teoría de la compra venta.- Varios han sido los autores que se han preocupado por demostrar que el contrato de trabajo es en realidad una compra-venta. CARNELUTTI se ocupó incidentalmente del problema y al hacer un estudio para determinar la naturaleza jurídica del contrato de suministro de energía eléctrica, abordó el contrato de trabajo y lo comparó con aquél. Este estudio comparativo le sirvió de base para afirmar que tanto el contrato de suministro de energía como el de trabajo tienen la naturaleza de una compraventa y no de un arrendamiento.

El desarrollo de su raciocinio para llegar a la anterior conclusión fué el siguiente: el objeto del contrato de suministro de energía es la misma energía y no la fuente de ésta.

Ahora bien, como tal energía se consume no es posible devolverla al terminar el contrato como habría de suceder si se tratara de un arrendamiento. Paralelamente afirmó que, tratándose de las relaciones nacidas entre trabajadores y patrón, no es posible pensar en un arrendamiento porque el trabajador no sólo concede el goce de su fuerza de trabajo, sino que se desprende de ella y no la recobra más y pensar en este caso en un arrendamiento, de la misma manera a lo que sucede en el contrato de suministro de energía eléctrica, sería también cuestión de confundir la energía (fuerza de trabajo) con su fuente (trabajador). (10) y (11)

Esta tesis es menos aceptable aún que la anterior porque, por una parte, los objetos materia del contrato de compra venta son siempre de carácter patrimonial, es decir, susceptibles de ser valorizados en dinero y cuya existencia no está en la persona misma titular del patrimonio. Además, hay que considerar que la fuerza de trabajo es inseparable del trabajador antes de celebrarse el contrato y de ser admisible esta tesis, como dice ALONSO GARCIA (12), habría que admitir también que el propio trabajador sería el objeto del contrato, lo cual no es posible jurídicamente.

Por otra parte, sigue diciendo ALONSO GARCIA, la obligación nacida de la compra venta siempre es de dar para

(10) DE LA CUEVA MARIO. Op. citada Pág. 448.

(11) ALONSO GARCIA MANUEL. Derecho del Trabajo. Tomo II. Pág. 47 José M. Bosch Editor. Barcelona, 1960.

(12) ALONSO GARCIA MANUEL. Op. citada Pág. 47

ambas partes y en el caso del contrato de trabajo, la obligación es de hacer para el trabajador. Por último, nos dice este autor, no es posible aplicar al contrato de trabajo las disposiciones relativas a la evicción y saneamiento propias de la compraventa. (13)

c) Teoría del contrato de sociedad.- Otros autores piensan y tratan de explicar el contrato de trabajo como contrato de sociedad. Entre ellos está, principalmente, CHATELAIN quien parte del concepto de empresa para explicar su punto de vista (14). Dice que entre trabajador y patrón existe un verdadero contrato de sociedad supuesto que, por una parte, el patrón o empresario pone su capacidad organizadora, su talento, su habilidad y su capital y, por la otra, el trabajador pone su fuerza de trabajo, su habilidad manual, su industria, etc., y que el resultado de esta conjugación de elementos es el beneficio que se obtiene de la producción, de los cuales participan ambas partes. Sin embargo y no obstante la serie de razonamientos que se emplean en la construcción de esta tesis, las fallas de la misma saltan a la vista:

1o. Por virtud del contrato de sociedad se crea una persona jurídica distinta de los socios, con personalidad y capacidad

(13) ALONSO GARCIA MANUEL. Op. citada Pág. 47.

(14) DE LA CUEVA MARIO. Op. citada Pág. 448.

propias para ser sujeto de derechos y obligaciones. No sucede lo mismo en el contrato de trabajo, porque como consecuencia del mismo no se crea ningún ente diferente de patrón y trabajador. (15)

2o. Creada la persona jurídica "sociedad", se da lugar a relaciones multilaterales entre la sociedad y los socios, entre los socios entre sí y entre la sociedad y terceras personas, diversidad de relaciones que no se originan por virtud del contrato de trabajo, ya que únicamente se establecen relaciones personales entre patrón y trabajador, es decir, en este caso la relación es bilateral.

Por último, las críticas hechas a las tesis anteriores son también válidas para esta teoría.

Cabe hacer notar que aunque la tesis de CHATELAIN no cumple con su cometido de explicar la naturaleza jurídica de las relaciones laborales, sin embargo ha sido útil para estructurar y reglamentar el derecho de los trabajadores a las utilidades de las empresas. (16)

d) Tesis que considera el contrato de trabajo como un mandato.- Un sector más de la doctrina, ha considerado como similares el mandato y el contrato de trabajo y, por lo tanto, aplicables a éste las reglas de aquél. Pero uno y otro son dis-

(15) ALONSO GARCIA MANUEL. Op. citada Pág. 48.

(16) DE LA CUEVA MARIO. Op. citada Pág. 452.

distintos y entre ambos existen profundas diferencias que los distinguen: El mandato generalmente es gratuito y la prestación de servicios es siempre onerosa para el patrón; en la prestación de servicios se establecen relaciones sólo entre trabajador y patrón en tanto que en el mandato se crean relaciones entre mandante y mandatario. El mandatario actúa por lo general en sustitución pero en interés del mandante, en tanto en el contrato de trabajo ambas partes actúan en interés propio. (17) y (18)

Algunos autores más, han considerado que el contrato de trabajo bien puede ser asimilado al contrato de obra o bien al contrato de prestación de servicios profesionales, pero en ambos casos, por lo menos en cuanto a nuestro medio respecta, no hay lugar a controversia, pues el Código Civil para el Distrito y Territorios Federales vigente claramente expresa cuando debe considerarse un contrato de obra como de trabajo y en qué condiciones es un auténtico contrato de obra. Y por lo que se refiere a la prestación de servicios profesionales, no es posible confundirlo con el de trabajo supuesto que faltan en él los elementos dirección y dependencia que son típicos de toda relación laboral.

Hay autores en fin, que estiman que el de trabajo es un contrato sui géneris, o bien innomidado, pero ubicado en el campo del Derecho Civil y, por consecuencia, le son aplicables las reglas generales sobre obligaciones y contratos. (19).

(17) DE LA CUEVA MARIO. Op. citada Pág. 452.

(18) ALONSO GARCIA MANUEL. Op. citada Pág. 48.

3. Controversia sobre contrato de trabajo y relación de trabajo.

Hasta aquí las ideas civilistas acerca del contrato de trabajo. Como podrá observarse, no obstante los brillantes esfuerzos de los maestros de Derecho Civil para explicar el contrato de trabajo a través de las distintas figuras contractuales del derecho común, sus conclusiones no son aceptables porque, como ya se expuso existen profundas diferencias que separan uno de los otros.

A los autores de Derecho Civil, abrumados por el peso de las antiguas tradiciones, les fué imposible concebir generación de derechos y obligaciones por fuentes distintas de las consagradas en el Código Civil. Aceptada la naturaleza contractual de las relaciones laborales, se trató, como vimos, de explicar las a través de los contratos civiles. Cabe hacer notar, que hay otras doctrinas que aunque "ven en el contrato de trabajo ciertos matices jurídicos públicos, o de tendencia socializadora en el fondo su constitución es, eminentemente, de naturaleza civilística y sobre esta rama del derecho se construyen". (20)

Para ALONSO GARCIA, no es discutible la naturaleza contractual de las relaciones laborables y al respecto dice:

(19) ALONSO GARCIA MANUEL. Op. citada Pág. 48

(20) ALONSO GARCIA MANUEL. Op. citada Pág. 45

" En definitiva, el contrato de trabajo vendrá, como tal, configurado por lo que es en si mismo. De manera idéntica a como cada uno de los otros contratos-arrendamiento, compra-venta, - mandato, depósito, sociedad, seguro, etc. aparecen delimitados en su sentido y consecuencias, por lo que constituye su esencia, o si se quiere, sus elementos tipificadores.

Lo único que puede, según esto, plantearse es el problema de naturaleza del contrato de trabajo en un sentido más amplio: concretamente, en relación con el total ordenamiento jurídico, precisando si se trata de un contrato de derecho privado o de naturaleza jurídico pública, y, en uno y en otro caso, en que medida puedan actuar sobre el mismo ciertas limitaciones". (21)

Concluye ALONSO GARCIA diciendo que en relación con ese total ordenamiento jurídico, el contrato de trabajo es de naturaleza privada, característica que no se alcanza a transformar por ciertas disposiciones imperativas, que en algunos aspectos limitan la autonomía de la voluntad y en otros casos imponen a las partes el contenido específico de esa relación.

Para POZZO la distinción entre contrato de trabajo y relación de trabajo como situaciones que producen distintos efectos jurídicos es errónea, pues dice que no puede negarse importancia al convenio entre partes puesto que ello equivaldría a negarles su libertad, ya que si la prestación de - -

servicios ha de ser voluntaria, debe nacer necesariamente de un libre acuerdo de voluntades. De otra manera, la libertad individual pierde todo sentido y el Derecho del Trabajo negaría uno de sus objetos primordiales: la dignidad humana. (22)

Según este autor, negarle importancia al contrato como producto de un acuerdo de voluntades, implica "reducir el ámbito del Derecho del Trabajo a la normación estatal, cuyo objeto no debe ser el de limitar o anular el principio de la autonomía de la voluntad de las partes, sino evitar que por razones de predominio económico del más fuerte o también en ciertos casos, por interés del mismo empleado en obtener mayores ventajas, se abuse del principio de la libertad de contratar, no sólo en perjuicio del empleado, sino también de los intereses colectivos". (23)

Más hay una importante corriente doctrinal contemporánea que no acepta las ideas acerca de la naturaleza contractual de la relación de trabajo, porque se dice que la figura jurídica del contrato no alcanza, en muchos casos, a explicar con suficiencia determinados aspectos de esa relación.

Las luchas sociales del siglo pasado, el surgimiento de corrientes de pensamiento contrarias al individualismo,

(22) D. POZZO JUAN. Derecho del Trabajo. Tomo I Págs. 487 a 537
- EDIAR Editores Buenos Aires, 1948.

(23) D. POZZO JUAN. Op. citada Pág. 528.

la aparición del socialismo, han dado por resultado una mayor y cada vez más creciente intervención del Estado en el campo antes reservado exclusivamente a la voluntad de los particulares y atraído como consecuencia la sustitución de los intereses individuales por los colectivos.

Esta intervención estatal se ha acentuado aún más ahí donde por circunstancias preponderantemente de índole económica, existen personas que son demasiado débiles en relación con otras demasiado fuertes. Tal es el caso del trabajador frente al patrón, en el que, evidentemente, el poder económico del segundo, coloca al primero en muy desventajosa situación, si se siguiera aceptando el principio de igualdad del liberalismo.

Las desigualdades reales que el liberalismo ignoró con notorio perjuicio para el trabajador, han sido reconocidas en casi todos los Estados modernos, bajo la presión ejercida por los más necesitados a través de constantes luchas sociales. Ello, ha originado un retorno a aquel viejo principio aristotélico de dar tratamiento igual a los iguales y desigual a los desiguales, principio en el que se radica la llamada justicia social.

Esos cambios sociales han determinado cambios paralelos en las estructuras jurídicas y en el Derecho del Trabajo se hace sentir notablemente su influencia. Así, dicen quienes sostienen la extracontractualidad de las relaciones laborales, el contrato de trabajo ha pasado de ser una rela-

ción libre a convertirse en un contrato obligatorio, puesto que ya no se deja a la libre voluntad de las partes determinar los derechos y obligaciones que deben nacer de dicho contrato, sino que el Estado, imperativamente, fija un mínimo de derechos indiscutibles e irrenunciables que tienen por objeto la protección del trabajador considerado como la parte económicamente débil de la relación.

Estas circunstancias han determinado que en la doctrina más reciente se vaya haciendo necesario precisar la distinción entre contratos de trabajo y relación de trabajo, a fin de fijar la verdadera naturaleza jurídica que a ésta corresponde. Tal necesidad, a juicio de quienes sostienen esta tesis, el MAESTRO DE LA CUEVA entre otros se presenta en virtud de que el carácter imperativo del contenido normativo de las relaciones de trabajo, ha convertido el producto de un libre acuerdo de voluntades cuyo cumplimiento estaría subordinado a las reglas que el propio acuerdo dictara, en una relación obligatoria, cuyo contenido ha de cumplirse necesariamente, sin posibilidad de condicionarla, al menos en aquellos aspectos reguladores de las condiciones mínimas que el Estado ha considerado indispensables en toda prestación de servicios.

Esto es, para la existencia de cualquier contrato se requieren, indispensablemente, consentimiento y objeto que pueda ser materia de ese contrato y el mismo se perfecciona por el mutuo acuerdo de las partes. Salvo las restricciones que impongan el orden público y la ley, las partes son absolutamente

libres para pactar, naciendo las correspondientes obligaciones precisamente de esta libertad contractual. Las partes se obligan en la medida en que quieren obligarse, incluso por sobre las normas legales reguladoras de esos contratos y sólo tiene vigencia aquella vieja sentencia romana según la cual los contratos legalmente celebrados, deben ser puntualmente cumplidos. El cumplimiento coactivo, la intervención de un órgano jurisdiccional, es posible gracias a que las partes de antemano así lo han aceptado.

Pero sucede que en las relaciones de trabajo, en muchos casos, el contenido de la relación está predeterminado y se impone imperativamente a las partes, tal sucede en lo relacionado con el salario mínimo, la jornada máxima, etc., por ejemplo. En atención a esta circunstancia, se ha planteado el problema que nos ocupa pues se dice que si las partes quedan obligadas sin su voluntad y en ocasiones aún en contra de su voluntad, al cumplimiento de determinadas prestaciones, no es posible pensar en la existencia de un contrato, puesto que faltaría uno de sus elementos esenciales, a saber, el consentimiento.

Entonces, si el conjunto de derechos y obligaciones de patrones y trabajadores no se explica por el contrato, necesariamente debe tener otra naturaleza distinta de la contractual, cuyo fundamento es la llamada relación de trabajo de

finida por el MESTRO DE LA CUEVA como "el conjunto de derechos y obligaciones entre trabajadores y patronos, que nacen por el simple hecho de la prestación del servicio". (24)

Los argumentos expuestos sirven de punto de partida a la doctrina que ha desarrollado la tesis de la relación de trabajo, habiendo quienes nieguen a la misma origen contractual.

Esta teoría encuentra su apoyo principal en una nueva concepción de lo que es la empresa. El nuevo concepto de empresa hace que ésta se transforme en un ente de carácter institucional semejante al Estado, cuyos fines son necesariamente trascendentes. Si es en la empresa donde se origina la relación de trabajo, ésta no puede ser considerada como un contrato, supuesto que el contrato, por su misma naturaleza, es temporalmente limitado. La relación de trabajo está hecha para durar y sus fines son de mayor trascendencia que los de un simple contrato.

Desde este punto de vista, la existencia del contrato es irrelevante para la existencia de la relación y ésta nace en consecuencia, no por virtud o defecto de un contrato, sino por el simple hecho del enrolamiento o enganche del trabajador a lo que ANTONIO POLO llama comunidad de explotación o empresa, (25) entendida ésta no como un instrumento de lucro

personal, sino como una institución cuyos fines son eminentemente sociales y propios de una existencia humanamente digna, en que no se distinga entre explotadores y explotados.

Otras consideraciones de las que parte la teoría de la relación son las siguientes: Primeramente establece que el Derecho del Trabajo, entendido como aquel estatuto jurídico que establece un mínimo de garantías para la clase obrera, es derecho impositivo y no dispositivo, lo cual quiere decir que su aplicación no está sujeta a la voluntad de los particulares. Por otra parte, como apunta el MAESTRO DE LA CUEVA, el régimen de los contratos está establecido para regular el tránsito de las cosas de un patrimonio a otro; el Derecho del Trabajo no, porque regula relaciones humanas que no tienen contenido patrimonial, es decir, el hombre no es una cosa y, consecuentemente, no puede someterse al régimen de las cosas sin menoscabo de su dignidad. (26)

Dice el MAESTRO DE LA CUEVA que desde un punto de vista puramente formal sería muy sencillo determinar la naturaleza jurídica de las relaciones laborales, pues para ello bastaría acudir al ordenamiento jurídico positivo respectivo, por ejemplo, el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, y ver la definición legal de la figura correspondiente.

(25) POLO ANTONIO. Del Contrato de Trabajo a la Relación de Trabajo. Imprenta de Galo Saez. Madrid, 1941.

(26) DE LA CUEVA MARIO. Op. citada. Pág. 456.

Pero la aplicación cabal de las normas jurídicas positivas reguladoras de las relaciones obrero patronales no depende del simple acuerdo de voluntades (contrato), sino del hecho de la prestación efectiva del servicio, lo que origina el estado de subordinación del trabajador con respecto del patrón.

El acuerdo de voluntades entre trabajadores y patronos no es en modo alguno irrelevante para el MAESTRO DE LA CUEVA, ni está desprovisto de efectos jurídicos, pero tales efectos se constriñen "respecto del trabajador, en la obligación de ponerse a disposición del patrono para que éste utilice la fuerza de trabajo prometida y tocante al patrono, en la obligación de permitir al trabajador que desempeñe el empleo que se le hubiere ofrecido, a fin de que pueda obtener las ventajas económicas pactadas en el contrato o consignadas en la Ley". (27)

El incumplimiento del acuerdo de voluntades entendido como un simple contrato, genera para ambas partes únicamente responsabilidad civil, semejante a la que reglamenta el Derecho Civil para casos similares de incumplimiento. Pero a partir del momento en que el trabajador entra en relación de subordinación respecto del patrón y comienza la prestación efectiva del servicio nace la relación de trabajo, actualizándose el contenido normativo imperativamente impuesto por las leyes laborales. En otros términos, el nacimiento de la rela-

ción de trabajo determina la aplicación cabal de las normas jurídicas positivas correspondientes y a partir de ese momento entran a regir la relación las disposiciones del Derecho del Trabajo.

Existe, dice el MAESTRO DE LA CUEVA, una esencial diferencia entre la relación de trabajo y los contratos de Derecho Civil, porque en estos sólo se producen efectos jurídicos y consecuentemente se determina la aplicación del Derecho por el acuerdo de voluntades, mientras que en la relación de trabajo la aplicación de las disposiciones laborales sólo es factible cuando se presta efectivamente el servicio. Es indispensable para que nazca la obligación no la manifestación de voluntad del trabajador en el sentido de obligarse a trabajar, sino el cumplimiento de esa obligación, o sea, la prestación misma del servicio.

Luego dice el MAESTRO DE LA CUEVA, si "la prestación del servicio es el supuesto necesario para la aplicación del derecho del trabajo", (28) con independencia del acuerdo de voluntades, cabe concluir que no se trata de un contrato.

En los contratos del Derecho Civil, los derechos y obligaciones nacen del acuerdo de voluntades entre las partes, acuerdo que determina la aplicación del estatuto jurídico respectivo. En cambio, la aplicación del derecho del

trabajo se origina en un hecho: la prestación efectiva del servicio. Sigue diciendo el MAESTRO DE LA CUEVA en apoyo de esta teoría, que si en las relaciones individuales de trabajo es posible vislumbrar el acuerdo de voluntades como origen de la relación de trabajo, en el derecho colectivo tal posibilidad desaparece, puesto que en aquellos contratos colectivos en los que existe cláusula de exclusión de ingreso, el sindicato es quien tiene la facultad de seleccionar al personal y no el patrón, no siendo válidas las observaciones que pudieran hacerse a esta afirmación, derivadas de que el empresario puede oponerse a la designación en virtud de que el presunto trabajador no se apto u honesto, por ejemplo, ya que la ley establece éstas como causas genéricas de rescisión y siendo los dictados de la ley normas de carácter imperativo, tanto trabajadores como patrones están sujetos a sus disposiciones, sin que puedan transgredirlas. Además, se agrega, cuando exista oposición del patrón deberá hacerla valer ante las autoridades del trabajo, quienes decidirán su procedencia o improcedencia.

Por último, el propio MAESTRO DE LA CUEVA asienta que la naturaleza extracontractual de las relaciones individuales de trabajo, está reconocida en el derecho positivo mexicano y en apoyo de su afirmación invoca el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone que debe presumirse la existencia de un contrato de trabajo entre quien presta un servicio

personal y quien lo recibe. En esta disposición, se prescind^e del acto formal de un contrato para darle validez a las relaciones de trabajo, bastando la existencia real de la prestación del servicio. (29)

En atención a estas consideraciones, el MAESTRO DE LA CUEVA estima que si acaso cabe hablar de contrato, el de trabajo es un contrato realidad, puesto que su existencia se deriva del hecho real de la prestación de un servicio. Además, debe considerarse como un contrato dinámico, puesto que su contenido puede variar, estando sujeta esta variación al desarrollo del propio Derecho del Trabajo. (30) Es decir, si durante la vigencia del contrato, la ley otorga condiciones de trabajo superiores a las estipuladas, las nuevas automáticamente adquieren vigencia y substituyen a las anteriores, aún cuando no se pacten expresamente. Por ese hecho el contrato celebrado no se termina, sigue vigente y sólo quedan substituidas aquellas cláusulas en las que se estipulen condiciones de trabajo superadas por la ley actual. Un ejemplo de esto lo encontramos en los salarios mínimos, los cuales son revisables cada dos años; si en un contrato de trabajo se pactó el salario mínimo vigente durante el bienio 1966-67 y a partir del 1o. de enero del presente año tal salario se -

(29) DE LA CUEVA MARIO. Op. citada Págs. 478 y 479.

(30) Idem.

Incrementó en una cantidad determinada, sin necesidad de modificar el contrato y aún cuando el trabajador no reclame el pago del nuevo salario, el patrón está obligado a retribuirlo con dicho nuevo salario, haciéndose acreedor a sanciones legales en caso de omitir la nivelación.

En síntesis, la teoría de la relación de trabajo expuesta por DE LA CUEVA y que hemos considerado anteriormente, podemos recapitularla en los siguientes puntos:

1.- Para la existencia de la relación de trabajo son esenciales dos elementos fundamentales: uno, el hecho de la prestación efectiva del servicio; otro, la situación de subordinación y dependencia del trabajador con respecto del patrón. El primero da origen a la aplicación cabal del Derecho del Trabajo a las relaciones obrero patronales, estatuto jurídico que las regulará y se impondrá a las partes independientemente y aún contra de lo que libremente éstas hayan convenido; del segundo nace el deber de obediencia para el trabajador y la facultad de mando para el patrón.

2.- Aunque la declaración de voluntad de las partes no es irrelevante y surte efectos jurídicos, tales efectos se constriñen a dar origen a la responsabilidad civil correspondiente, igual a la establecida en el Derecho Común, pero que no actualiza el Derecho del Trabajo ni origina su aplicación a las relaciones nacidas.

3.- El contrato de trabajo que da origen a la relación, desaparece en el momento de la prestación efectiva del servicio, para dejar subsistente únicamente la relación laboral.

4.- Las partes no convienen libremente el contenido normativo de la relación, sino que dicho contenido está terminado e impuesto de manera imperativa a las propias partes.

5.- La naturaleza extracontractual de la relación individual de trabajo, queda plenamente establecida en los contratos colectivos en los que existe cláusula de exclusión de ingresos la cual impide al patrón seleccionar a su personal, lo que trae como consecuencia que la relación se establezca sin la voluntad y aún en contra de la del patrón.

6.- La relación de trabajo es un contrato realidad, pues su existencia está en las condiciones reales de la prestación del servicio. Además, es un contrato dinámico, en cuanto su contenido está sujeto a todos los cambios que sufre el Derecho del Trabajo.

7.- El Derecho del Trabajo es derecho impositivo y no dispositivo por lo que su cumplimiento es obligatorio para todos los sujetos que se colocan en sus supuestos. De

aquí se deriva que si el acatamiento de sus normas es forzoso en cuanto que imperativamente señalan el contenido normativo del contrato, no es posible pensar en relaciones libres, ya que el contrato, entendido desde el punto de vista del Derecho Civil como fuente de derechos y obligaciones producto de un libre acuerdo de voluntades, no tiene posibilidad de existencia, cuando a su vez, no existe posibilidad de pactar libremente.

Por su parte, el profesor ERNESTO KROSTOCHIN (31) al abordar el problema de la naturaleza jurídica del contrato de trabajo, dice que la comprensión del carácter de la relación laboral depende del concepto que se tenga del contrato de trabajo. Si el contrato pertenece al derecho de las obligaciones, la relación tendrá en consecuencia carácter obligatorio. Para él, la relación de trabajo es consecuencia o efecto del contrato, estrechamente vinculada su existencia a la ejecución de éste y, más aún, a la prestación efectiva del servicio. Sin embargo, la prestación del servicio produce efectos que no se derivan del contrato, sino que son consecuencia de determinadas disposiciones legales que primordialmente tienden a la protección del trabajo en sí y del trabajador y, a su juicio, ésto ha dado origen a que se haya tratado de estructurar una relación de trabajo independiente del contrato, nacida del hecho de la prestación efectiva del servicio no necesariamente implicada en el propio contrato.

(31) KROSTOCHIN ERNESTO. Tratado Práctico del Derecho del Trabajo. Volúmen I Págs. 161 y siguientes. Roque Depalma Editor. Buenos Aires, 1955.

De estas consideraciones deriva KROSTOCHIN importantes consecuencias que vienen a constituir serias observaciones a la teoría de la relación. Así, dice que si la prestación efectiva del servicio es lo que tiene relevancia jurídica y no el contrato, el régimen de las nulidades pierde toda importancia y no se justificaría su aplicación en el Derecho del Trabajo toda vez, que nacida la relación, las consecuencias jurídicas serían las mismas - para aquellas provenientes de un contrato válido que para la originada en otro afectado de nulidad, excepción hecha de cuando se trata de ilicitud en el objeto. De esta manera, la misma institución del contrato se convierte en algo sin trascendencia, sin importancia y sin interés.

Agrega KROSTOCHIN que "despojado el contrato - de su significado esencial en el sentido de la teoría clásica (dar origen a las obligaciones mutuas de los contratantes) estas obligaciones se explicarían del mismo modo como llegan a explicarse, V.gr., las relaciones entre un ente de fin trascendente ("institución"), por ejemplo, - el Estado, y los hombres que en calidad de miembros de este ente sirvan a dicho fin, es decir, mediante la aplicación de un derecho puramente objetivo. En efecto, descartado el origen jurídico-subjetivo de la relación de trabajo, el hacerla depender del hecho objetivo de la ejecución del trabajo, o sea de la colaboración en una obra en

común, hay que dar un paso para concebir aquella relación como en forma de actuación de derecho objetivo, es decir, como realización de una voluntad que no es la de los individuos" (32) lo cual cabría sólo en un régimen de tipo totalitario en que el interés individual se sacrifica en aras del interés del Estado.

Para KROSTOCHIN, el hecho de que un contrato de trabajo no ejecutado no produzca los efectos jurídicos que le son propios, no es razón suficiente para negarle su relevancia, puesto que existen otros contratos de Derecho Civil que tanto por estar afectados de nulidad como por otras causas, no llegan a ejecutarse y, consecuentemente, no generan sus efectos típicos, sin que por ello dejen de ser contratos.

El error que, según el maestro argentino, comete la teoría de la relación estriba en el hecho de considerar que ésta "tenga una realidad más constante y más eficaz que el contrato de trabajo" (33) y agrega que siendo concomitantes contrato y relación no hay por qué atribuir a ésta exclusivamente, lo que también es atribuible al contrato de trabajo. Que en realidad dicho contrato está regulado por normas imperativas es cierto, pero también lo es que tienen vigencia normas dispositivas representadas

(32) KROSTOCHIN ERNESTO. Op. citada Pág. 163.

(33) " " " " " 165.

por las condiciones pactadas libremente entre las partes.

Para este autor no es suficiente la consideración de la teoría de la relación cuando despoja de relevancia al contrato partiendo del punto de vista de que los mismos efectos jurídicos deben atribuirse a la relación originada por un contrato nulo (por ejemplo: por falta de capacidad o forma) que a otra nacida de un contrato válido, puesto que tal característica no es exclusiva del contrato de trabajo, sino que también podemos encontrarla en otras figuras jurídicas. Cita como ejemplo la sociedad de hecho, cuyos actos surten plenos efectos para terceros de buena fe y origina situaciones jurídicas entre las partes intervinientes, no obstante que su constitución sea nula.

Además, nos dice, cuando el contrato de trabajo está afectando de nulidad relativa, produce los efectos típicos que le son propios en tanto la nulidad no es declarada, al igual que sucede en los contratos de Derecho Civil.

Acepta Krostochin la aseveración de los autores que sostienen la teoría de la relación en el sentido de que el contenido de la relación laboral generalmente está regulado por normas de derecho objetivo (imperativas); pero tampoco le parece suficiente esta circunstancia para destruir la -

la teoría del contrato, puesto que en tal relación también se deja margen a la autonomía de la voluntad para estipular libremente todas aquellas condiciones que están fuera del campo de las que la ley sustrae del ámbito de la libre contratación.

Por las razones anteriores, estima KROSTOCHIN - que la teoría de la relación sólo tiene importancia de orden doctrinal mas no práctica. El contrato de trabajo es - eso, un contrato, que él diferencia de los del Derecho Común por la aparición de un elemento personal en la rela - ción como lo es la dependencia del trabajador respecto del patrón, que, a su vez, convierte en duradera la relación - a través de una serie ininterrumpida de actos ejecutivos de las partes.

El contrato de trabajo es un contrato típico, - con elementos propios y características que lo distinguen - de los del Derecho Común y que siendo una institución sui géneris, es necesario sujetarla a una reglamentación pro - pia y adecuada.

4.- C o n c l u s i o n e s

A nuestro juicio, para explicar cabalmente el - contrato de trabajo y la relación de trabajo, como acto - y hecho respectivamente, generadores de los derechos y - obligaciones de trabajadores y patronos, debemos partir -

de una separación conceptual de dos momentos distintos: el primero, (contractual) constituido por el acuerdo de voluntades que dá lugar al contrato de trabajo, por virtud del cual se generan, para el trabajador la obligación de poner a disposición del patrón su fuerza de trabajo y el derecho de acceso a la empresa. Para el patrón, nace el derecho de utilizar la fuerza de trabajo del trabajador y la obligación de recibir la prestación del servicio.

El segundo momento se realiza en el hecho de la prestación efectiva del servicio, generador de la relación laboral cuyo contenido está integrado por el conjunto de derechos y obligaciones propiamente laborales, cuya actualización determina la vigencia plena del Derecho del Trabajo, cuyas normas positivas regulan, a partir de ese momento, íntegramente la propia relación.

por lo tanto, consideramos que tanto contrato de trabajo como relación laboral son términos complementarios que generalmente resultan concomitantes e implicados recíprocamente.

Así considerado el problema, el contrato de trabajo es el molde dentro del cual se contienen las relaciones laborales originadas por la prestación del servicio, sin que deba pensarse que al actualizarse la relación, el

contrato queda sin efecto y carezca de relevancia jurídica - toda vez que, como afirma KROSTOCHIN (34), aún cuando la relación se interrumpa (por enfermedad del trabajador por ejemplo) de todos modos el contrato subsiste como acto generador de la obligación del patrón de permitir el acceso del trabajador a la empresa y de la obligación de éste de seguir poniendo a disposición del patrón su fuerza de trabajo.

Por otra parte, no debe olvidarse que el Derecho sufre la influencia de las tendencias políticas de la Sociedad dentro de la cual vive y se desarrolla. Por lo tanto, para determinar la naturaleza jurídica de algunas instituciones frecuentemente es preciso atender al tipo de organización política adoptada por el Estado en que tales instituciones se dan.

Desde este punto de vista, creemos que para decidir si en el Derecho del Trabajo las relaciones obrero patronales se regula por medio de un contrato o bien si tal figura desaparece para dejar exclusivamente como hecho generador de derechos y obligaciones la mera relación establecida entre patrón y trabajador como consecuencia de la prestación efectiva del servicio, es importante atender al tipo de organización política del Estado en que tengan lugar las relaciones obrero patronales, porque el ordenamiento jurídico positivo correspondiente que las rija tendrá la tendencia - -

ideológica y política que informe precisamente la organización estatal. Así, por ejemplo, en un Estado liberal, de tendencias individualistas, la teoría de la relación definitivamente no podría aceptarse, puesto que uno de sus principios fundamentales es el respeto absoluto a la libre voluntad de los particulares y, de acuerdo con él, sería inconcebible la imposición de limitaciones a esa libertad. Por el contrario, en un Estado totalitario no cabe la posibilidad de regular las relaciones obrero patronales sujetándolas al régimen de los contratos, puesto que, primero, el patrón es el Estado mismo y luego, debe tomarse en consideración que el interés de los individuos, como sujetos particulares, pierde importancia para subordinarse al interés superior de la colectividad que al mismo tiempo es el interés del Estado.

Nuestras observaciones parten del hecho de considerar que el Derecho es un producto de la cultura y como tal, evoluciona y se transforma en la medida en que se transforma y evoluciona la sociedad donde vive. Una de las características de las normas jurídicas es su temporalidad, entendida en el sentido de que nacen por imperativos dictados por las necesidades que en un momento dado afectan las relaciones entre los hombres. Por otra parte, las normas que regulan la convivencia de los hombres no tienen calidad de universales, sino que surgen en concordancia con las exigencias que a la vida de los grupos sociales imponen muy diversos factores,

como son el grado de adelanto cultural, el progreso técnico, la educación, su historia, tradiciones, etc.

Así por ejemplo, el régimen jurídico emanado de la Constitución Política Mexicana, nació de los imperativos dictados por las necesidades que el pueblo mexicano confrontó en una determinada etapa histórica de su evolución. En sus postulados los Constituyentes pretendieron plasmar los anhelos populares insatisfechos, causas de la gran conmoción social. De esta manera, las normas jurídicas nacidas de la Constitución de 1917 tendieron a resolver problemas concretos suscitados en el medio político nacional de esa época lo que entonces fue bueno para nosotros puede no serlo para otros pueblos. La temporalidad entendida en el sentido señalado, se aprecia prácticamente si nos detenemos a observar que cuestiones estimadas fundamentales por los Constituyentes de 1917, ya no lo son en la época actual y que nuestra organización jurídica se ha ido transformando en la medida en que las necesidades nacionales así lo han determinado.

Ahora bien, tanto las doctrinas civilistas que tratan de asimilar a alguna de las figuras contractuales tradicionales el contrato de trabajo, como la de la relación que pretende destruir la teoría del contrato, a nuestro modo de ver hacen un enfoque erróneo del problema.

Veamos: Los autores civilistas pretendieron encon

trar necesariamente el alguno de los contratos del Derecho Civil el fundamento de las obligaciones nacidas del contrato de trabajo, pretensión derivada de que no pudieron concebir - - otras fuentes de derechos y obligaciones distintas de las - tradicionales del Derecho Común.

También olvidaron, como se asienta precedentemente, que el derecho es un producto de la cultura, que vive en la - sociedad y se transforma conforme se transforma ésta. Dichas transformaciones originadas bien sea por un proceso evolutivo o bien a través de movimientos revolucionarios, necesariamente van produciendo situaciones de hecho que cuando afectan las relaciones de los miembros de esa sociedad, el derecho debe regularlas creando nuevas instituciones que satisfagan los requerimientos de esas necesidades sociales, ya sea - tomando de los viejos moldes los elementos que le sean útiles o bien introduciendo conceptos nuevos.

Por su parte, el error de la teoría de la relación, a nuestro juicio, estriba en que su construcción va dirigida a destruir las ideas civilistas sobre el contrato, sin considerar que para regular las relaciones de trabajo, no necesariamente habrá que recurrir a las instituciones contractuales del Derecho tradicional y que es posible estructurar una - nueva figura, sujeta a reglamentación distinta a la de los -

contratos del Derecho Civil, que atienda a las necesidades propias y específicas del trabajador y del trabajo.

A nuestro modo de ver, contrato de trabajo y relación de trabajo son conceptos que se complementan y no se excluyen. El contrato de trabajo es la fuente de la relación y, como dice KROSTOCHIN, sus efectos persisten aún cuando la relación se interrumpa. La relación viene a ser propiamente la ejecución del contrato aunque produzca en ocasiones efectos jurídicos que no son los típicos de esta figura, efectos que se explican si se toma en cuenta primero, que el contrato de trabajo no regula las relaciones de carácter patrimonial, sino relaciones eminentemente personales por lo que la finalidad de las normas del Derecho Laboral es tutelar intereses no patrimoniales, como es la propia existencia del trabajador y el derecho que éste tiene a que se le garantice una vida digna para él y para quienes de él dependen.

Como lo reconocen autores que exponen la teoría de la relación, la teoría del contrato en sí no está en crisis. Están en crisis los principios que la informan nacidos del pensamiento liberal, como lo son la igualdad teórica de las partes, la libre determinación del contenido del contrato, la autonomía de la voluntad de las partes y la libre ejecución del pacto. (35)

(35) POLO ANTONIO. Op. citada.

El contrato de trabajo no es ni puede ser semejante a los contratos de Derecho Civil en virtud de que las relaciones que regula son eminentemente personales, sin contenido patrimonial. En aquél se aprecian elementos que lo distinguen de éstos como lo son la subordinación y dependencia del trabajador respecto del patrón y cuyo contenido mínimo, en aras de la protección que se debe al trabajador por ser la parte considerada débil de la relación, está determinado imperativamente por la Ley, contenido que el propio trabajador no podría renunciar.

En consecuencia, el contrato de trabajo creemos que debe estimarse como un contrato sui generis sujeto a normas propias y características y a una regulación especial, en el que hay que distinguir elementos ajenos a las figuras contractuales del Derecho Civil como lo son la subordinación y dependencia. Asimismo la existencia del contrato de trabajo está en la Legislación Laboral, esencialmente distinta a la común.

CAPITULO II

EL CONTRATO DE TRABAJO EN EL DERECHO POSITIVO MEXICANO

Sumario

1.- Legislación anterior a la Ley Federal del Trabajo. a) Ley del Trabajo de Vera - cruz de 14 de enero de 1918. b) Ley del Trabajo de Tamaulipas de 12 de junio de 1925. c) Proyecto Portes Gil de Ley Federal. 2. Ley Federal del Trabajo de 1931.- 3. Artículos 3 y 17. Interpretación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación sobre los artículos 3 y 17 de la Ley Federal del Trabajo. 4. Conclusiones.

En el capítulo anterior hemos hecho un breve recorrido histórico que nos permitió estudiar la figura romana conocida como locatio conductio considerada como la forma más antigua de prestación de servicios personales con nexos de subordinación y dependencia, hecha por hombres libres y en la que los autores encuentran el más remoto antecedente del contrato individual de trabajo.

Así mismo, hicimos referencia a las tesis de distintos autores civilistas que, partiendo de los principios informadores de la teoría de las obligaciones, concluyen que la única fuente de derechos y obligaciones es el contrato, por lo que las relaciones laborales son de naturaleza contractual y tratan de explicar el contrato de trabajo a través de distintas figuras del Derecho Civil.

Posteriormente, analizamos la tesis sobre la relación

de trabajo y por último, expusimos nuestra propia opinión acerca de estos temas, orientada en el sentido de considerar como complementarias las ideas contractualistas y de la relación de trabajo opinión en la que hicimos la distinción de los dos aspectos que a nuestro juicio cabe tomar en cuenta para una cabal y mejor comprensión del problema

Con base en estos antecedentes a continuación haremos un análisis del contrato de trabajo regulado por la legislación positiva mexicana. Este análisis comprenderá las disposiciones que regulan la materia en las más importantes leyes del trabajo de los Estados de la República, expedidas con anterioridad a la Federalización de la materia, el Proyecto de Ley Federal del Trabajo y las disposiciones relativas del actual Código Laboral, así como las interpretaciones de la Corte acerca de los artículos 3 y 17 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

1.- Legislación anterior
a la Ley Federal del
Trabajo.

a) Ley del Trabajo en Veracruz.- Siendo Gobernador del Estado de Veracruz el General Cándido Aguilar, en cumplimiento de los ordenamientos del artículo 123 Constitucional que mandaba a las autoridades de los Estados de la República la expedición de las leyes reglamentarias correspondientes, el 14 de enero de 1918, promulgó la Ley del Trabajo del Estado.

La Ley del Trabajo de Cándido Aguilar, en su artículo 5o., define el contrato de trabajo como "aquel en virtud del cual, una persona llamada trabajador, presta a otra llamada patrón, un trabajo personal, en su servicio, bajo su dirección y mediante el pago de una retribución pecuniaria". (36)

En la definición transcrita, podemos apreciar que a su vez contiene implícitas las definiciones de trabajador y patrón, entendiéndose por trabajador para los efectos de esta ley, toda persona obligada por el contrato a la prestación de un servicio de carácter personal, bajo la dirección del patrón, estableciéndose como contraprestación el pago de la remuneración convenida: por patrón, debe entenderse que es toda persona, física o moral, a cuyo servicio y bajo su dirección otra presta un servicio de carácter personal.

El texto del artículo 5o. comentado, hace referencia expresa al elemento subordinatorio que, según ha quedado expuesto distingue y tipifica al contrato de trabajo de los del Derecho Común.

En la exposición de motivos de la Ley se refieren los fundamentos tomados en cuenta por sus redactores para formular la definición del contrato de trabajo y dice:

(36) LEY DEL TRABAJO DE VERACRUZ. Oficina Tipográfica del Estado. Jalapa, Ver. 1925.

"Esta definición, como es fácil advertirlo por su simple lectura, señala al contrato de trabajo tres elementos:

- I.- La obligación del trabajo de prestar un trabajo personal;
- II.- La del patrón de pagar una retribución pecuniaria;
- III.- La relación de DEPENDENCIA entre el patrón y el trabajador en el desempeño del trabajo". (37)

Más adelante y en apoyo de su definición, hace mención a la Ley Belga de 1900 y al Código Civil Alemán de 1908 y a un estudio de ALEXIS MARTINI, quien en la parte conducente concluye que "para unos, el contrato de trabajo es el contrato en virtud del cual una persona se obliga a trabajar para otra, bajo su dependencia y subordinación". (38)

La Ley del Trabajo de Veracruz toma de la doctrina clásica los elementos de esencia que son característicos de todo contrato y sin cuya concurrencia no es posible la existencia legal del negocio jurídico: consentimiento, objeto lícito, capacidad de las partes, etc. y atribuye a las relaciones de trabajo naturaleza contractual. En efecto, en su expo-

(37) LEY DEL TRABAJO DE VERACRUZ. Cit.
(38) Idem.

sición de motivos dice "que la Ley comienza por considerar el contrato de trabajo como uno de los que son susceptibles de celebrarse en la vida civil y mercantil, y lo rige desde el punto de vista del derecho privado, en lo relativo a su definición, formación, derechos y obligaciones de las partes y terminación. En cada uno de esos puntos obedece las disposiciones del mismo derecho civil, y así en lo relativo a formación del contrato, atiende a la capacidad, objeto lícito, y formalidades externas del contrato, estatuyendo respecto a cada asunto lo que es conforme a los criterios generales que rigen la Ley toda, y en el lenguaje sencillo que le es peculiar".

(39)

Sin embargo y no obstante que desde el punto de vista de la estructuración del contrato se han seguido los moldes clásicos, la Ley Veracruzana introduce en la definición el elemento subordinatorio que lo distingue de los contratos de Derecho Civil. Por otra parte, al anunciar los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, en cada una de las categorías de contratos individuales que contempla esta Ley, referidas a las respectivas clasificaciones de trabajo que

(39) LEY DEL TRABAJO DE VERACRUZ. Citada.

hace (obrero, peón de campo, doméstico, etc.) introduce una serie de normas imperativas, como las relativas a indemnizaciones por accidentes de trabajo, seguridad social, salarios, jornadas, etc., que hacen el contrato de trabajo esencialmente distinto de los de Derecho Civil, supuesto que deja fuera del campo de la libre contratación aspectos que son fundamentales y al normar imperativamente, sin posibilidad de discusión de esos aspectos, que obligan a las partes aún cuando no lo quieran, se está estableciendo una contradicción con los principios tradicionales de la autonomía de la voluntad.

En resumen, el contrato de trabajo que define el artículo 5o. de la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, es un auténtico contrato en cuanto sus elementos de existencia y validez son los mismos requeridos para los demás contratos de Derecho Civil; pero distinto de éstos por cuanto existe un contenido mínimo, previamente determinado por la Ley, que se impone a las partes y que consecuentemente limita y en algunos casos hace irrelevante, la voluntad de las mismas.

b) Ley del Trabajo del Estado de Tamaulipas de 12 de junio de 1925.- Las normas generales sobre el contrato de trabajo, están contenidas en el Capítulo II de la Ley, que en su artículo II lo define como " todo convenio hecho entre dos o más personas en virtud del cual una o varias se obligan a trabajar para la otra u otras, mediante retribución convenida". (40)

Al definir el contrato de trabajo, como un convenio, lo está considerando como el producto de un libre acuerdo de voluntades. Desde el punto de vista de su naturaleza contractual, podemos hacer la clasificación clásica del contrato de trabajo definido por la Ley Tamaulipeca, como bilateral o sinalagmático (aunque a cada una de las prestaciones de las partes no corresponda siempre la contraprestación), oneroso, consensual y conmutativo.

La definición transcrita no consigna expresamente ni de su lectura se desprende que los consigne, los elementos "subordinación y dependencia" considerado como típicos del contrato de trabajo. Como contrato, no tiene ninguna diferencia de los del Derecho Civil y es el instrumento apto para dar lugar a las obligaciones y derechos de las partes, consistentes en, para el trabajador, prestar el servicio y para patrón, pagar la retribución convenida.

Es decir, en los términos de la Ley aparentemente el contrato de trabajo sólo crea derechos y obligaciones similares a las creadas por cualquiera otro contrato de Derecho Civil, entendiéndose así que del hecho de su celebración no se

derivan las consecuencias propias del Derecho del Trabajo, en caso de incumplimiento.

En efecto, según el artículo 13 de este ordenamiento, "la falta de cumplimiento del contrato de trabajo sólo obligará al trabajador que en ella incurriere, a la correspondiente responsabilidad civil. (41) Como se aprecia, los efectos que produce el incumplimiento del contrato por parte del trabajador son iguales a los producidos por cualquiera otro contrato de Derecho Común.

Pero nótese que, según el artículo 13 comentado, el incumplimiento del contrato produciendo responsabilidad civil, sólo está referido al trabajador y no al patrón, por lo que, a contrario sensu, el incumplimiento del patrón no genera responsabilidad civil sino laboral, determinada específicamente en la propia Ley.

Por otra parte, hay que tomar en consideración que una Ley no debe interpretarse individualizando sus disposiciones como si se tratara de normas aisladas, sino la interpretación ha de hacerse en su conjunto, relacionando unas con otras en cuanto que forman parte de un todo. Así, vemos que aún cuando la definición citada omite la incorporación de los elemen -

(41) LEGISLACION DEL TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. citada.

tos mencionados, creemos que del análisis de las demás disposiciones de la Ley se desprende la existencia de los mismos, puesto que establece la facultad de mando del patrón y el deber de obediencia del trabajador, reconocimiento que implica, a su vez, la subordinación como característica de las relaciones entre trabajadores y patrones.

Aún cuando por la simple definición no sea posible establecer diferencias entre los contratos civiles y el de trabajo y este aparezca como el producto de un libre acuerdo de voluntades, sin embargo, cuando la Ley dispone la nulidad de estipulaciones que entrañen renuncia de derechos consagrados en favor y para protección del trabajador, al disponer la jornada máxima, el salario mínimo; al imponer al patrón la obligación de indemnizar por el padecimiento de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, al prescribir la reinstalación obligatoria o el pago de la indemnización correspondiente, a elección del trabajador cuando éste sea separado injustificadamente del servicio, etc., en fin al predeterminar de modo imperativo el contenido normativo del contrato está introduciendo una serie de limitaciones a la autonomía contractual de las partes y en algunos casos, la desconoce.

La sustracción del campo del libre pacto de cuestiones que resultan fundamentales, reguladas por normas imperativas, apartan por completo el contrato de trabajo definido en esta Ley de los contratos de Derecho Civil y lo caracteriza, tipifica y distingue.

Creemos que la Ley del Trabajo de Tamaulipas formula la definición en el Contrato de trabajo apegándose a los cánones establecidos por el Derecho Civil, no por confusión o ignorancia de que la materia regulada por el negocio jurídico civil y el contrato de trabajo son esencialmente distintas, sino que, nos parece, que la Ley acepta la distinción establecida por la doctrina entre contrato y relación de trabajo, en el sentido de que por virtud del contrato sólo nacen las obligaciones de trabajador y patrón, respectivamente, de poner a disposición su fuerza de trabajo y permitir el acceso a la fuente de trabajo y los derechos y obligaciones propiamente laborales se producen por virtud de la prestación efectiva del servicio.

En efecto, el contrato de trabajo definido en el artículo II produce para las partes obligaciones similares a las que produciría cualquier contrato de Derecho Civil, generando su incumplimiento únicamente responsabilidad de esa naturaleza. por el hecho de su perfeccionamiento no se da lugar al nacimiento de los derechos y obligaciones de carácter netamente laboral.

Como puede apreciarse de un análisis integral de la Ley comentada, todas aquellas normas que consagran derechos y obligaciones típicamente laborales, (por ejemplo: indemnización por despido injustificado, salario mínimo, jornada, etc.) tienen como supuesto la prestación efectiva del servicio. La aplicación cabal de la Ley no tiene lugar por efectos del mero acto contractual, sino por el hecho de la prestación efectiva del servicio, o sea, el nacimiento de la relación de trabajo, considerada como el conjunto de derechos y obligaciones nacidas del hecho ya apuntado.

c) Proyecto Portes Gil de Ley Federal del trabajo.-

En cumplimiento de las disposiciones constitucionales contenidas en el artículo 123 de la Constitución de 1917, la mayoría de los Estados de la República expidieron sus correspondientes leyes del trabajo en el período inmediato posterior a la promulgación del texto constitucional, período al cual pertenecen las leyes comentadas con antelación.

Pero dada la importancia nacional que revestía los problemas obrero patronales en los órdenes económico, político y social; en atención a que la producción como fenómeno económico resulta de trascendencia vital para el desarrollo del país y consecuentemente sus problemas se salen de la órbita meramente privada para repercutir en el ámbito nacional

y tomando en consideración que las legislaciones de los Estados de la República resultaban insuficientes para resolver adecuadamente estos problemas, además de las contradicciones que siempre trae consigo una diversidad de competencia sobre la misma materia, se pensó en la necesidad de federalizar las leyes del trabajo, para lo cual se promovió la reforma correspondiente al artículo 123 Constitucional, tendiente a quitar a los Estados la facultad de legislar en materia de trabajo y atribuir la exclusivamente a la Federación, con el propósito de unificar criterios y someter a una misma reglamentación las relaciones laborales en la República.

Una vez reformados los artículos 73 en su fracción X y 123 Constitucional y consagrada en favor de la Federación la facultad para legislar en materia de trabajo, se planteó la necesidad de expedir la Ley Federal correspondiente. Al efecto, el entonces Presidente de la República, Lic. Emilio Portes Gil, nombró la Comisión redactora del Proyecto que en seguida vamos a comentar en las disposiciones relativas al contrato individual de trabajo.

Para mejor entender el articulado respectivo, conviene hacer una breve mención de la Exposición de Motivos en lo que se refiere a las razones que la Comisión Redactora tomó en cuenta para estructurar el régimen del contrato individual de

trabajo.

El artículo 20 del Proyecto Portes Gil define el contrato de trabajo como "todo convenio en virtud del cual una -- persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución determinada por el convenio o por el uso".

Según puede apreciarse, también en el Proyecto Portes Gil, el contrato de trabajo fue considerado como un auténtico contrato, distinguiéndolo de los de Derecho Común por la introducción de los elementos "dirección y dependencia" los cuales, según hemos visto, son típicos de toda relación laboral.

Analizando la definición transcrita, desde un punto de vista formal, es posible afirmar que, para el Proyecto Portes Gil, las relaciones están contenidas dentro del molde contractual, aunque con diferencias de los contratos del Derecho Civil. En efecto, en la Exposición de Motivos la Comisión Redactora argumenta que "los conceptos del Derecho Civil y Mercantil, alquiler, compra y venta de cosas, etc., no podrían -- servir para explicar satisfactoriamente el contrato de trabajo; alquiler o compra venta del trabajo del hombre: conceptos absurdos, crueles e injustos. Si el trabajo del hombre crea produciendo el contrato de trabajo es un contrato de colaboración

o asociación del trabajador con el patrón".

Es decir, como el hombre es un ente distinto de las cosas, no es posible aplicarle el régimen jurídico de las cosas - sin menoscabar su dignidad humana y cometer grave injusticia y - si las figuras del derecho tradicional son incapaces de explicar y contener satisfactoriamente las relaciones de trabajo, entonces surge la necesidad de crear un estatuto propio que, atento - al contenido primordialmente humano de tales relaciones, las regule y sancione de acuerdo con esa naturaleza.

La Comisión Redactora justifica la creación de una nueva categoría jurídica, el contrato de trabajo, tomando en cuenta " que las ya existentes son incapaces de explicar de manera satisfactoria las relaciones que nacen y se desarrollan por una nueva forma de la manifestación de la voluntad de los hombres".

Para el Proyecto Portes Gil, salvo los contratos relativos al servicio doméstico y al trabajo temporal que no exceda de 90 días, el contrato de trabajo es formal, puesto que requiere la forma escrita.(f) (artículos 21 y 25 del Proyecto).

Aparentemente el proyecto no estimó como necesaria para la existencia del contrato la prestación efectiva del servicio. Salvo la excepción que consignan los artículos 21 y 25 ya comentados, no se presume la existencia del contrato de traba -

de trabajo por la mera prestación del servicio, sino que es necesario probarla mediante el documento respectivo.

Por lo demás, el Proyecto Portes Gil establece las mismas limitaciones a la autonomía de la voluntad de las partes observadas en las leyes analizadas con anterioridad y también sustrae del ámbito del libre pacto aquellas cuestiones fundamentales en toda relación de trabajo, constitutivas de su contenido mismo.

Para finalizar, dados los propósitos de este trabajo, considero importante insistir en que también el Proyecto comentado estima como necesario para la existencia del contrato de trabajo que la prestación del servicio se haga bajo la dirección y dependencia de quien lo recibe.

2. Ley Federal del Trabajo de 1931 Artículos 3o. y 17.

La Ley Federal del Trabajo vigente, en su artículo 3o., define al trabajador como "toda persona que preste a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo" y el artículo 17 define el contrato individual de trabajo como "aquel por virtud del cual -- una persona (trabajador) se obliga a prestar a otra (patrón), bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida.

Las dos definiciones anteriores quedan complementadas por el artículo 18, en el cual se dice que "se presume la existencia del contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe".

Previamente al análisis que haremos de estos artículos con el propósito de que el mismo nos permita desprender los elementos en los cuales apoyamos nuestra afirmación de que en determinadas formas de prestación de servicios personales no se originan relaciones laborales, conviene asentar que, desde el punto de vista formal, la figura definida por el artículo 17 de la Ley es un auténtico contrato aunque distinto de los regulados por el Derecho Civil y con muy importantes excepciones a los principios tradicionales que estructuran e informan a estos.

Dichas excepciones las encontramos en las limitaciones a la autonomía de la voluntad de las partes, establecidas en el capítulo I del Título Segundo de la Ley, en cuanto que imperativamente se determina el contenido mínimo de la relación y se declaran nulas ciertas condiciones estimadas lesivas a los intereses del trabajador, no obstante que éstas se hubieren pactado libremente. Tales son, por ejemplo, la jornada superior a la máxima, el salario inferior al mínimo, renuncia a medidas de seguridad social, etc.

Atento a lo expuesto en el Capítulo I de este trabajo y con el propósito de no abundar en repeticiones acerca de un mismo tema, estimamos suficientes las anteriores consideraciones para afirmar nuestra conclusión, que se adhiere a la posición doctrinal que juzga de naturaleza contractual la figura jurídica definida por el artículo 17 de la Ley.

Pero habremos de recordar que en el Capítulo anterior, aceptamos la concurrencia de dos conceptos para la explicación cabal de la naturaleza jurídica de las relaciones laborales: - uno, el contrato de trabajo ya explicado como acto jurídico regulador de las obligaciones de las partes; el otro momento es la relación de trabajo propiamente dicha, considerada como el hecho jurídico del que se derivan todas las consecuencias propias del Derecho Laboral, las que se actualizan en el instante mismo en que comienza la prestación efectiva del servicio.

Pues bien, la Ley Federal del Trabajo, según se desprende de las disposiciones analizadas, reconoce y distingue estos dos momentos que la doctrina ha separado, lo que se comprueba fácilmente si se toma en cuenta que al incumplimiento del contrato la Ley no atribuye los efectos propios del Derecho Laboral, sino sólo responsabilidad civil, aunque únicamente tal responsabilidad se establezca para el caso de que el incumplimiento provenga del trabajador. Las disposiciones reguladoras de los derechos y obligaciones propios del Derecho Labo

ral, sólo se actualizan cuando tienen lugar la prestación efectiva del servicio.

Después de los comentarios anteriores y en atención a los fines perseguidos, precisa insistir que para el derecho positivo mexicano la relación laboral sólo existe cuando se presta un servicio personal subordinado. Podemos afirmar que así como para la existencia de determinados contratos civiles son indispensables consentimiento y objeto, de la misma manera, para la existencia del contrato de trabajo es esencial que la prestación del servicio se haga bajo la dirección y dependencia de quien lo recibe, elementos que, como se ha dicho en repetidas ocasiones, lo distinguen y tipifican.

De acuerdo con la disposición del artículo 17, si se presta un servicio personal sin que concurren los elementos de dirección y dependencia, estaremos en presencia de cualquiera otra forma de prestación de servicios personales mas no de un contrato de trabajo.

De lo expuesto cabe concluir que para la Ley sólo se está frente a un contrato de trabajo cuando entre trabajador y patrón se establece un vínculo de subordinación nacido de la prestación del servicio. De otra manera, no cabe hablar de relaciones laborales.

3. Interpretación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación sobre los artículos 3o. y 17 de la Ley Federal del Trabajo.

Las anteriores consideraciones, según creemos, no dejan duda acerca de la necesaria existencia de los elementos "dirección y dependencia" en la prestación de servicios personales para poder hablar de la existencia de contrato de trabajo.

La Corte también lo ha asentado así clara y enfáticamente. En efecto, interpretando los artículos 3o. y 17 de la Ley, la Cuarta Sala dictó las siguientes ejecutorias: "Artículo 3o.- Relación Jurídica del Trabajo.- Solamente se establece entre quien presta un servicio bajo dirección y dependencia y quien así lo recibe". (A.D. 6815/1949.- Alfonso Millán Maldonado.). (42)

"ARTICULO 17.- Contrato individual de trabajo.- La característica fundamental que distingue al contrato individual de trabajo de otros contratos civiles y mercantiles, en los que también uno de los contratantes presta servicios personales a otro, es la que se refiere a la subordinación o "direc

(42) LEGISLACION SOBRE TRABAJO. 3er. tomo Pág. 1330. 5a. Edición Editorial Información Aduanera de México.

ción y dependencia" que debe guardar el trabajador respecto de su patrón en el desempeño de sus labores, conforme a la definición contenida en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, ya que mientras en otros contratos uno de los contratantes presta servicios personales a otro por los cuales recibe una remuneración o compensación, sólo en el contrato de trabajo existe esa sujeción de mando permanente que subordina la actividad del trabajador al imperio de su patrón." Amparo directo 4760/1960. Rex Applegate. (43).

Así pues, la Corte ha dejado claramente establecido que no cabe la posibilidad de hablar de contrato de trabajo si no concurren los elementos a que se refiere el artículo 17 de la Ley.

La prestación de un servicio personal, según se desprende de las ejecutorias transcritas, por sí misma no es suficiente para que se establezca la relación de trabajo si tal prestación no se hace bajo vínculos de subordinación. Dicho vínculo debe existir necesariamente para que la relación constituida sea de trabajo y consecuentemente produzca los efectos propios del Derecho Laboral.

(43) LEGISLACION SOBRE TRABAJO. 3er. tomo Pág. 1330. 5a. Edición Editorial Información Aduanera de México.

4. C o n c l u s i o n e s . .

Se ha visto que las distintas leyes del trabajo mexicanas comentadas en este Capítulo, así como la Corte, invariablemente han considerado indispensable que la prestación de servicios se haga bajo la dirección y dependencia de quien los recibe para hacer posible el nacimiento de un auténtico contrato de trabajo y atribuirle todas las consecuencias jurídicas que de dicha figura se derivan.

Por lo tanto, para finalizar, afirmamos que sólo es trabajador aquel que presta un servicio bajo la dirección y dependencia de otro, dirección y dependencia que son elementos constitutivos del vínculo de subordinación indispensable para tipificar la figura jurídica "contrato de trabajo", sin cuya existencia la relación laboral no tiene lugar.

CAPITULO III

ARTICULO 124 DE LA LEY DE VIAS
GENERALES DE COMUNICACION.

Sumario

- 1.-Exposición de motivos. 2. Razonamientos de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes. 3. Análisis de tarifas. 4. Antecedentes de la Secretaría.

Con anterioridad se ha tratado de definir la naturaleza jurídica del contrato de trabajo y determinar si se trata de un auténtico contrato o bien, de otra figura jurídica distinta. Para ello expusimos tanto las principales teorías contractualistas, como las de la relación laboral y, finalmente, formulamos nuestras propias conclusiones sobre el tema.

Asimismo, examinamos el problema desde el punto de vista del Derecho Positivo Mexicano, para lo cual revisamos las disposiciones relativas de la legislación anterior de la Ley del Trabajo y las de la propia Ley vigente.

En este Capítulo entraremos de lleno al tema objeto del presente trabajo, analizando el artículo 124 de la Ley de Vías Generales de Comunicación vigente, cuyas disposiciones han servido de base a la Suprema Corte de Justicia de la Nación para sentar jurisprudencia en el sentido de considerar que la relación existente entre los trabajadores maniobristas afiliados a sindicatos permisionarios de Servicios Públicos y los usuarios del servicio, es de naturaleza laboral.

1. Exposición de Motivos

Originalmente, el texto del artículo 124 fué el siguiente:

"Los servicios que prestan las personas, agrupaciones o empresas en relación con las vías generales de comunicación y medios de transporte, tales como maniobras de carga, - descarga, alljo, almacenaje, estiba, desestiba, etc., se consideran servicios públicos conexos de dichas vías; por lo tanto, se necesitará permiso de la Secretaría de Comunicaciones y - Transportes para realizarlas y quedarán sujetas, asimismo, a - la jurisdicción de la propia Secretaría en lo que respecta a - tarifas, clasificación de efectos, responsabilidad por demoras, pérdidas, mermas, averías, etc., podrán ser revisadas, modificadas, adicionadas o derogadas, de acuerdo con lo que sobre el particular determine la misma Secretaría. Dichas personas, - agrupaciones o empresas, tendrán la obligación de rendir un informe trimestral de acuerdo con lo previsto en el artículo 123 y quedarán sujetos a la inspección a que se refiere el Capítulo X del Libro Primero de esta Ley". (44)

(44)

EXPOSICION DE MOTIVOS DEL ARTICULO 124 DE LA LEY DE VIAS GENERALES DE COMUNICACION. Diario de los Debates Cámara de Diputados.- 1939.

De la exposición de motivos se desprende que, cuando la Ley fué proyectada, se tuvo el propósito principal de determinar que las maniobras de carga, descarga, etc., son parte de los servicios públicos prestados a través de las vías generales de comunicación. Por lo tanto, se les considera conexos de dichos servicios públicos, lo que hace necesario dictar normas de carácter general, conforme a las cuales deben realizarse.

Según se puede apreciar, se partió del principio de que los servicios públicos, por su naturaleza, atañen al interés general. De ahí que el Estado se vea en la necesidad de establecer sobre ellos control y vigilancia y de imponer a los titulares de los permisos las condiciones en que deben prestarse, las cuales sólo pueden ser modificadas por el propio Estado.

El artículo 124, enunciativamente, hace referencia a los servicios que deben considerarse conexos de los prestados a través de las vías generales de comunicación, dice a quienes se otorgarán los permisos y declara la competencia de la Secretaría de Comunicaciones para dictar normas con sujeción a las cuales deberá prestarse el servicio.

En efecto, en la exposición de motivos se dice que, "Los servicios a que se contrae el artículo 124, por su directa relación con las vías generales de comunicación, ya que en el último análisis forman parte de los que éstas prestan, ame-

rita el control definido por parte de la Secretaría de Comunicaciones, tanto para proteger a los usuarios de los servicios - cuanto para beneficiar a las agrupaciones de trabajadores que - prestan estos servicios conexos". (45)

Dentro de estos servicios públicos conexos, quedan - comprendidas las maniobras de carga, descarga, etc., las cuales están sujetas al control de la Administración pública en todo - lo concerniente a la forma de prestación del servicio, tarifas, etc., pero no dice el artículo 124 de qué naturaleza jurídica - son las relaciones existentes entre permisionarios y usuarios, y entre trabajadores y usuarios, ya que ese no es su objeto.

Se entiende que entre permisionarios y usuarios existe una relación que bien podría ser de naturaleza mercantil, - si se tiene en cuenta que los titulares de los permisos, empresas o grupos de trabajadores, hacen de la ejecución de maniobras una actividad habitual o profesional con evidente propósito de lucro. Ahora bien, entre los usuarios y los trabajadores que ejecutan materialmente las maniobras, sean éstos miembros de una empresa o afiliados a un sindicato permisionario, es claro que no existe ninguna relación, ni mucho menos de trabajo puesto que, como se verá posteriormente, no concurren los elementos típicos de la relación laboral.

(45) EXPOSICION DE MOTIVOS DEL ARTICULO 124 (Reformas) de la Ley de Vías Generales de Comunicación. Diario de los Debates.-Cámara de Diputados, 1950.

En 1949, una corriente de opinión a cuya cabeza estuvo el maestro TRUEBA URBINA, consideró que el artículo 124 era inconstitucional, en virtud de limitar los derechos de la clase trabajadora. En atención a esta consideración, se presentó al Congreso de la Unión una iniciativa tendiente a derogarlo.

El Gobierno Federal consideró que no debía renunciar al control de los servicios públicos a que se refiere el artículo 124, mismo que perdería de derogarse. Por ello y con el propósito de precisar con claridad que las maniobras enunciadas en dicho artículo son servicios públicos conexos de las vías generales de comunicación y por lo tanto, deben estar sujetos al control y vigilancia del Estado, por conducto de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes presentó un proyecto de reformas, cuya exposición de motivos dice:

"Es de evidente beneficio conservar la unidad de la política del Gobierno Federal en materia de tarifas de transportes y de sus servicios conexos, con el fin de mantener el control de los precios de las mercancías y, para ese efecto, es indispensable que el propio Gobierno ejercite, por conducto de la Secretaría de Estado correspondiente, la intervención que en la prestación de todo servicio público se requiere en materia de tarifas especialmente.

"El artículo 124 de la Ley de Vías Generales de Comunicación, entre otros, constituye la base legal para que el -

Ejecutivo ejercite las facultades a que se refiere el párrafo anterior y se tiene conocimiento de que a ese H. Congreso se presentó una iniciativa tendiente a derogar dicho artículo 124, por pretenderse que viola garantías constitucionales expresas y otras leyes secundarias.

"El mencionado artículo 124 no es anticonstitucional según se ha declarado en jurisprudencia establecida por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación y su derogación vendría a producir un estado de anarquía y de desquiciamiento en la prestación de los servicios de maniobras, conexos con las vías generales de comunicación, los que constituyen un servicio de gran importancia, cuyas condiciones y costos repercuten en el precio de las mercancías en general y especialmente en el de los artículos de primera necesidad y se causarían al país muy serios perjuicios económicos, puesto que el Gobierno Federal quedaría imposibilitado para coordinar los precios del transporte con el costo de las tarifas de carga y descarga de las mercancías transportadas.

Por otra parte, el artículo 124 que se cita no debe contrariar disposiciones legales en materia de trabajo, pues rige, como se dijo antes, la prestación de un servicio público que debe estar controlado por la administración pública y que no debe, en estricto derecho, ser materia de contratos de trabajo, ya que no existe relación que así lo justifique entre el permisionario o concesionario del servicio público y

los particulares usuarios del mismo. Ahora bien, en algunos casos, los titulares de los permisos para la prestación de manobras son organismos integrados por trabajadores, que actúan con una doble personalidad: la de concesionarios de un servicio público o empresarios, y la de sociedad de trabajadores". (46)

Hasta aquí la exposición de motivos en su parte relativa, que por sí sola explica las razones de la Secretaría para mantener bajo su control la prestación del servicio público que nos ocupa.

Sin perjuicio de que posteriormente volvamos sobre el tema, que es de capital importancia para los fines perseguidos, por ahora nos concretaremos a llamar la atención sobre lo siguiente: para la Comisión Redactora del Proyecto de reformas no existe distinción entre empresas permisionarias y sindicatos permisionarios, en cuanto al objeto de su actividad. Ambas entidades jurídicas, según la Comisión, tienen el mismo fin: La explotación de un servicio público con el propósito de lucro. Y no sólo no se hacen distinciones, sino que a los sindicatos le atribuye una doble personalidad: la de "Concesionarios de un servicio público, y la de sociedad de trabajadores".

(46) EXPOSICION DE MOTIVOS DE LA REFORMA AL ARTICULO 124 de la Ley de Vías Generales de Comunicación.-Diario de los Debates.- 1950.

El Proyecto de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes fué aprobado, sin modificaciones, dando lugar al texto actual del artículo 124, que dice:

"Las maniobras de carga, descarga, estiba, desestiba, elijo, acarreo, almacenaje y transbordo que se ejecuten en las zonas federales, se considerarán como actividades conexas con las vías generales de comunicación. En consecuencia, para regularlas se requerirá permiso de la Secretaría de Comunicaciones y obras Públicas.

"Los titulares de los permisos para la ejecución de maniobras de servicio público quedarán sujetos a la jurisdicción de la propia Secretaría en lo que se refiere a clasificación de efectos, responsabilidades por demora, pérdidas, mermas y averías y, en general, para todo lo relativo a sus relaciones con el público. Quedarán sujetos, asimismo, a las disposiciones sobre tarifas y demás aplicables del libro primero de esta ley.

"La Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas expedirá los permisos a que se refiere el párrafo anterior preferentemente a empresas individuales o colectivas constituidas por agentes aduanales, comisionistas, agentes consignatarios, armadores, agentes navieros o grupos de trabajadores, cualquiera que sea el tipo de organización legal que adopten.

"Las relaciones entre los permisionarios del servicio público de maniobras con sus trabajadores se registrarán, en su caso, por las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

"Los permisos para la ejecución de maniobras de servicio particular se otorgarán a quienes pretendan mover sus propias mercancías o efectos, las relaciones de estos permisionarios con las agrupaciones o con los trabajadores que ejecuten las labores a que se refiere este artículo, se registrarán por la Ley Federal del Trabajo. La Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas antes de expedir estos permisos deberá oír a las agrupaciones o trabajadores que pudieran resultar afectados".

El artículo 124 vigente establece con toda claridad que por tener las maniobras el carácter de servicio público - conexo de los que se prestan a través de las vías generales de comunicación, los titulares de los permisos quedan sujetos a la jurisdicción de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes en todo lo relativo a la prestación del propio servicio, como responsabilidad por demora, pérdidas, etc., y sus relaciones con el público.

Es decir, se especifica cual es la competencia de -

la Secretaría de Comunicaciones y que las relaciones regidas por sus disposiciones, son las originadas entre permisionarios y usuarios, las que de ninguna manera tienen naturaleza laboral.

Ahora bien, del hecho de que en el mismo artículo se diga que las "relaciones entre los permisionarios del servicio público de maniobras con sus trabajadores se regirán por las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo" (47), de ningún modo debe inferirse que las relaciones nacidas entre permisionarios y usuarios sean de trabajo. Por el contrario, se quiere señalar con claridad, a mi entender, que la prestación del servicio público de maniobras origina dos tipos de relaciones, cada una de ellas de distinta naturaleza jurídica: Una entre permisionarios y usuarios, regida por el artículo 124 que bien podría ser de índole mercantil; y otra entre permisionario y trabajadores del mismo, que indistintamente tiene naturaleza laboral.

El último párrafo del artículo comentado, es innovación de la reforma y permite que los particulares que pretendan mover sus propias mercancías o efectos, obtengan los permisos correspondientes.

Tratándose de estos permisos, es muy distinta la -

situación puesto que en este caso sólo se origina una relación: entre los particulares y sus trabajadores o sindicatos respectivos, que indudablemente es de trabajo. Pero cabe hacer la observación de que el titular de un permiso de esta clase, no podrá hacer del servicio de maniobras una actividad lucrativa ni podrá prestarlo a terceras personas, sino sólo hará uso del mismo para su muy particular interés.

Al amparo del permiso concedido en estas condiciones, su titular no podrá mover más mercancías o efectos que los propios. Puede ser que las maniobras sean ejecutadas por trabajadores afiliados a un sindicato con el cual el particular haya celebrado un contrato colectivo de trabajo, pero de todos modos la situación es distinta ya que, en primer lugar, el titular del permiso es el particular y no el Sindicato y además, los trabajadores, por la prestación del servicio, perciben un salario bien sea fijo o a destajo, pero en todos los casos de terminados conforme a la Ley Federal del Trabajo y no por tarifas expedidas por la Secretaría de Comunicaciones.

2.- Razonamientos de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes.

Para la regulación del servicio de maniobras a que se refiere el artículo 124, que hemos venido comentando, la

Secretaría de Comunicaciones y Transportes parte del punto de vista de que constituyen un servicio público conexo de las vías generales de comunicación y por lo tanto, atañen al interés público.

Es incuestionable que el costo de las maniobras repercute en el precio de las mercancías, sea directa o indirectamente. El Estado tiene la necesidad y al mismo tiempo la obligación de controlar los precios, principalmente de los artículos de primera necesidad, a fin de proteger al público-consumidor que en su inmensa mayoría está compuesto de personas de bajos ingresos.

Siendo nuestro país una nación en vías de desarrollo, el Gobierno Federal está obligado a dictar medidas y a tomar las providencias necesarias para proteger y alentar ese desarrollo, el cual se finca muy principalmente en el fortalecimiento del mercado interno nacional, es decir, en el consumo cada vez mayor de los artículos que el propio país produce.

El incremento de la producción nacional se logra, entre otras cosas, aumentando la capacidad de compra de la mayoría consumidora y protegiendo dicha capacidad, cuestión que es posible hacer a base de un estricto control de precios, que siempre tiende a proteger los ingresos de esa mayoría.

En México, como se sabe, los salarios mínimos son revisados periódicamente y de cada revisión resultan aumentos de los mismos. Pues bien, si se dejara que las personas intervinientes en la producción y distribución de los bienes de consumo fijaran libremente y de acuerdo con sus particulares intereses los precios que rigen en el mercado, es seguro que los aumentos de salarios sólo serían virtuales y más que beneficiar a la clase trabajadora, la perjudicarían, puesto que el costo de la vida presenta una tendencia al alza, cuyo porcentaje siempre es mayor al que alcanzan los aumentos de salarios, con los evidentes perjuicios para las clases de más bajos ingresos. (En la práctica y no obstante las medidas adoptadas por el Gobierno, a cada incremento del salario mínimo corresponde una elevación muy desproporcionada del costo de la vida, que hace nugatorio dicho incremento y aún perjudicial para quienes lo perciben).

A una disminución del poder de compra lógicamente corresponde una baja del mercado interno. De ahí el interés del Estado en mantener control sobre los precios.

Explicadas brevemente las razones por las cuales es necesario el control de los precios, se entiende el porqué de la necesidad de reglamentar y sujetar al control del

Estado la prestación del servicio público de maniobras, ya que su costo repercute en el precio de las mercancías que se mueven y por ello la administración pública no puede permitir que dicho costo se fije libremente entre usuarios y permisionarios.

Lo anterior también explica por qué en el otorgamiento de los permisos no se hacen excepciones, ni se distingue si el permisionario es una empresa o una agrupación de trabajadores, sino que se otorgan en las mismas condiciones, puesto que, por muy respetables que sean los intereses de unos y otros, siempre estarán primero los de la colectividad.

3. Análisis de Tarifas

Habida cuenta que la finalidad de este trabajo es demostrar la inexistencia de relaciones laborales entre los trabajadores miembros de un sindicato titular de un permiso para la ejecución de las maniobras a que se refiere el artículo 124 de la Ley de Vías Generales de Comunicación y los usuarios del servicio, el análisis de las tarifas lo hemos enfocado tomando en consideración los factores o elementos que la Comisión Nacional de Tarifas tiene en cuenta para su fijación.

Dicha Comisión atiende a la naturaleza de servicio público que el artículo 124 dá a las maniobras, sin considerar intereses de clase. Las mismas razones que se tienen en cuenta para fijar las tarifas conforme a las cuales cobrarán el servicio las empresas permisionarias, se tienen en cuenta tratándose de permisos otorgados a sindicatos.

La fijación de estas tarifas en las cuales se contienen las bases para realizar el cobro por la prestación del servicio, se hace no en función de la calidad o carácter del titular del permiso, sino en atención a la naturaleza del servicio prestado.

Así por ejemplo, tratándose de un sindicato permisionario, las tarifas se determinan tomando en cuenta no el salario, ni la jornada, etc., sino la distancia existente entre el lugar en que se carga y aquél en que se descarga, la clase de mercancía con que se manobra, el volumen de toneladas manejadas, etc.

El pago que reciben los permisionarios por la ejecución de las maniobras, está prefijado por el Estado por medio de las tarifas y en nada tiene que ver con los salarios que devengan los trabajadores a su servicio, puesto que no existe relación entre una y otra cosa. Los salarios

se fijan de conformidad con los procedimientos que señala la Ley Federal del Trabajo, según se trate de contrataciones individuales o colectivas.

4. Antecedentes de la Secretaría

Como ya quedó asentado, para la redacción del artículo 124 sólo se atendió a la necesidad de regular un servicio público, sin distinguir entre las diversas calidades que pueden tener los titulares de los permisos. Esta circunstancia originó confusiones respecto de la naturaleza jurídica de las relaciones entre permisionarios y usuarios del servicio público de maniobras y entre éstos y los trabajadores de aquéllos.

Los trabajadores se mostraron inconformes con el texto original del artículo comentado, considerando que les limitaba sus derechos sindicales y en obvio de problemas se promovió la reforma a que ya se hizo referencia.

Entre las razones que la originaron, en la exposición de motivos se asienta como tal "que la redacción actual del repetido artículo 124 deja lugar a dudas sobre el carácter de empresarios que corresponde a la gran mayoría

de quienes presten los servicios de maniobras y admite la celebración de contratos de trabajo entre los maniobristas y los usuarios de sus servicios", por lo que "el Ejecutivo de mi cargo estima prudente modificar esa redacción para fijar con claridad la naturaleza jurídica de quienes presten servicios públicos de maniobras, y también los derechos de quienes ejecutan materialmente esas maniobras". (48)

En consecuencia, se hicieron las aclaraciones correspondientes al artículo 124 atribuyendo a las maniobras sin importar quien las presta, su carácter de servicio público que por ser tal debe estar sujeto al control del Estado. Además, se establecieron con precisión aquellos aspectos del servicio de maniobras que quedaron regidos por la Ley de Vías Generales de Comunicación y se remitieron las relaciones laborales entre permisionarios y trabajadores, que en sí desde luego nada tienen que ver con el servicio público reglamentado, al régimen de la Ley Federal del Trabajo.

(48) EXPOSICION DE MOTIVOS DE LAS REFORMAS AL ARTICULO 124 DE LA LEY de Vías Generales de Comunicación.-Diario de los Debates.-Cámara de Diputados.-1950.

CAPITULO IV

ANALISIS DE LA JURISPRUDENCIA ESTABLECIDA
POR LA H. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA
DE LA NACION.

(ARTICULO 124 DE LA LEY DE VIAS GENE-
RALES DE COMUNICACION)

Como vimos en el capítulo precedente, en el señalamiento que hace el artículo 124 de la ley de Vías Generales de Comunicación de las entidades a quienes preferentemente deben otorgarse los permisos necesarios para la prestación del servicio público de maniobras, considerado por este precepto como conexo de las vías generales de Comunicación, se incluye a las agrupaciones de trabajadores organizados en sindicatos.

La posibilidad abierta por la Ley de estos sindicatos, ha dado lugar a que gran número de agrupaciones de trabajadores organizados de esa manera, hayan solicitado el permiso correspondiente, al amparo del cual llevan a cabo la prestación del servicio público de maniobras de carga y descarga comprendido en el artículo 124.

Hemos señalado en el Capítulo anterior, que a las agrupaciones sindicales de trabajadores maniobristas les son concedidos los permisos correspondientes en igualdad de condiciones respecto de las empresas que prestan ese servicio público. Ambas entidades jurídicas, empresas y sindicatos,

están sujetas, por lo que se refiere al otorgamiento del permiso y a la prestación del servicio, al mismo régimen legal, a la misma jurisdicción y las tarifas que rigen para unas y otros, son también las mismas.

Por ello, por regla general, (más adelante explicaremos los casos de excepción) entre el trabajador maniobrista y el usuario no existe relación, por lo que lógicamente, ni siquiera debe plantearse la controversia acerca de cual es la naturaleza jurídica de las relaciones entre trabajadores y usuarios.

Sin embargo, la Cuarta Sala de la Corte en los amparos directos 154/54, 132/54, 1438/54, 156/54 y 6585/60 resolvió en el sentido de que no por el hecho de prestar un servicio concesionado, los trabajadores miembros de los sindicatos titulares de permisos pierden ese carácter. Y tales resoluciones dieron lugar a la jurisprudencia siguiente:

" Si un grupo de trabajadores se organiza en Sindicato y obtiene permiso de la Secretaría de Comunicaciones -

para llevar a cabo alguna de las maniobras a que se contrae el artículo 124 de la Ley de Vías Generales de Comunicación no por ese hecho se convierte en empresa de maniobras de carácter mercantil cuya única finalidad sea la de lucrar, sino que continúa siendo un sindicato de trabajadores asalariados, que a cambio de su trabajo, perciben jornal y prestan sus servicios a un patrón, independientemente de que las maniobras que realicen constituyan un servicio público, pues esto sólo significa que deben ajustar sus actividades a la ley respectiva". (49)

Para la Corte, según la tesis jurisprudencial transcrita, basta que un grupo de trabajadores se organice en sindicato y obtenga permiso de la Secretaría de Comunicaciones para ejecutar las maniobras a que se refiere el artículo 124 de la Ley de Vías Generales de Comunicación, para atribuir a la prestación del servicio naturaleza laboral y por lo tanto, calidades de patrón y trabajadores, respectivamente, a usuarios y maniobristas.

Las ejecutorias de la Corte que dieron origen a la tesis jurisprudencial transcrita, nos parecen equivocadas en cuanto a sus fundamentos, por las razones que inmediatamente exponemos.

(49). APENDICE AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION. Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Quinta Parte, Cuarta Sala. Págs. 29 y siguientes. Imprenta Murguía, S. A. México, 1965.

1.- Si partimos en nuestro análisis, de conformidad con la tesis que ha expuesto el criterio en el que se sostiene que los derechos y obligaciones nacidos entre las partes de la relación laboral son consecuencia o efecto de un contrato, o sea, de un acuerdo de voluntades, la jurisprudencia de la Corte queda sin bases de sustentación y cae por su propio peso, pues es evidente que usuarios y permisionarios del servicio público de maniobras no se vinculan como consecuencia de una convención contractual; si tomamos en cuenta que de acuerdo con el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo y la propia jurisprudencia establecida por la Corte en relación con el propio artículo 17, para la existencia del contrato individual de trabajo se requiere la prestación de servicios personales bajo la dirección y dependencia de quien los recibe, dicho en otras palabras, quien presta el servicio debe estar subordinado a quien lo recibe.

Ahora bien, ¿ Entre maniobristas y usuarios existen relaciones subordinadas ?. Para contestarnos el interrogante planteado veamos, sucintamente, en que consiste la subordinación referida a las relaciones laborales.

Toda relación subordinada se manifiesta, de una parte, por el poder de mando del patrón y por la otra, en el deber de obediencia del trabajador.

Precisa que veamos en que consisten el poder de mando del patrón y el deber de obediencia del trabajador.

El poder de mando se define como "el conjunto de facultades jurídicas a través de cuyo ejercicio el empresario dispone del trabajo realizado por su cuenta y a su riesgo, ordenando las singulares prestaciones laborales y organizando el trabajo en la empresa". (50)

Según ALFREDO MONTOYA, de quien tomamos la definición transcrita, tres principales facultades integran el poder de mando del patrón: "La facultad de decidir ejecutivamente, la facultad de dictar órdenes e instrucciones, y la facultad de control y vigilancia". (51)

Las facultades decisoras ejecutivas consisten en actos por virtud de los cuales el patrón crea o constituye situaciones jurídicas determinadas, es decir, decide que ha de hacerse en su empresa (52); las funciones ordenadoras permiten al patrón organizar el trabajo "a través del dictado de órdenes e instrucciones" (53), las -

(50) MONTOYA MELGAR ALFREDO. El Poder de Dirección del Empresario. Págs. 44 y 139 Colección "Estudios de Trabajo y Previsión Social". Domenech-Madrid, S.A. Madrid, 1965.

(51) Idem. Pág. 142.

(52) Idem. Pág. 147.

cuales el trabajador está obligado a ejecutar y las funciones de control son aquellas a través de las cuales se establece para el patrón la posibilidad de comprobar y vigilar la realización del trabajo (54). MONTOYA MELGAR distingue dos aspectos de esta facultad de control, los cuales conviene destacar: un control genérico tendente a "comprobar si los trabajadores se encuentran trabajando" y otro, "un control técnico, que supone una ingerencia del empresario sobre la forma concreta en que el trabajo se está realizando". (55)

Es evidente que el usuario del servicio público de maniobras carece de las facultades señaladas, puesto que no puede decidir acerca de las maniobras; tampoco puede girar instrucciones ordenando cómo han de hacerse las maniobras, ni mucho menos tiene ingerencia en la forma específica en que las maniobras se realizan.

Hemos señalado las facultades anteriores por ser las más importantes pero, además de ellas, el poder de mando supone muchas más como esenciales a dicho poder. Tales -

(53) MONTOYA MELGAR ALFREDO. Op. citada Pág. 148.

(54) Idem. Pág. 152.

(55) Idem. Pág. 152.

son, por ejemplo, las de calificación del personal, el des-
pido del trabajador por necesidades de organización del -
trabajo, etc. (56) de las cuales también carece el usuario
del servicio de maniobras, según se desprende de un análi-
sis objetivo y serio de la forma en que tal servicio se -
presta.

En consecuencia, si el poder de mando del patrón -
es uno de los aspectos de las relaciones subordinadas, si
desde el punto de vista de nuestro derecho la subordina -
ción es indispensable para la existencia del contrato de -
trabajo y, finalmente, si tal subordinación no existe en -
tre trabajadores maniobristas y usuarios, lógicamente se -
concluye que no cabe hablar de existencia de relaciones -
laborales entre ellos.

Si el poder de mando es esencial a la calidad de -
patrón y el usuario del servicio público de maniobras ca -
rece de él, resulta absurdo considerarlo como tal porque -
¿como concebir a un patrón sin facultades para ordenar, -
decidir y vigilar acerca de sus trabajadores y el trabajo-
mismo?.

El deber de obediencia del trabajador se traduce -

(56) MONTOYA MELGAR ALFREDO. Op. citada Págs. 162 y 178.

en la obligación de poner a disposición del patrón su fuerza de trabajo, entendiéndose esa puesta a disposición en el sentido de que la prestación del servicio habrá de realizarse como se lo ordenen.

En la prestación del servicio público de maniobras, el trabajador maniobrista no está a disposición del usuario, ni éste tiene la posibilidad, ya no digamos la facultad, de tomar ingerencia en la realización de las maniobras.

Por otra parte, es sabido que en los contratos bilaterales, como lo es el de trabajo, a todo derecho de una de las partes corresponde una obligación de la otra y viceversa. De aquí se deriva que a cada una de las facultades que supone el poder de mando del usuario, las cuales constituyen derechos, correspondería la consiguiente obligación de cumplimiento de parte del trabajador maniobrista, cosa que no es cierta. Por lo tanto, en este aspecto tampoco podría explicarse el nacimiento de los derechos y obligaciones de las partes como efectos de un contrato de trabajo.

2.- Si analizamos la relación nacida entre maniobristas y usuarios por la prestación del servicio público de maniobras a la luz de la teoría de la relación laboral,

la jurisprudencia de la Corte también resulta equivocada porque para decidir acerca de la naturaleza jurídica de una relación determinada, creemos que debe partirse del análisis de dicha relación considerada en sí misma y no atender a factores circunstanciales que pueden conducir a soluciones erróneas.

En el caso, la Corte deriva la existencia de relaciones de trabajo entre maniobristas y usuarios del servicio público de maniobras del simple hecho de que el maniobrista pertenezca a un sindicato, conclusión a todas luces equivocada puesto que el conocimiento del tipo de organización a la cual esté afiliada una persona, en modo alguno nos puede servir para determinar cual es la naturaleza jurídica de las relaciones nacidas entre esa persona y terceros, sino que, como proponemos con anterioridad, debe analizarse la relación considerada en sí misma.

Sabemos que la relación de trabajo sólo es posible cuando hay prestación de servicios subordinados. Así mismo, sabemos en que consiste la subordinación. Luego, para saber si la relación originada por la prestación de servicios personales es de trabajo, es necesario ver si tal prestación se realiza subordinadamente. Si el vínculo subordinatorio no existe, la relación no es de trabajo.

Evidentemente, según pretendimos demostrarlo precedentemente, de las relaciones surgidas entre los trabajadores permisionarios del servicio público de maniobras y los usuarios, no nacen ni poder de mando para éstos ni deber de obediencia para aquéllos. Por lo tanto, no se integra el vínculo de subordinación necesario, por lo que tales relaciones, lógicamente, no son de trabajo.

El problema que nos ocupa, podemos también plantearlo considerando hipotéticamente dos situaciones diferentes entre sí, cuyo análisis produce dos resoluciones distintas.

Primera hipótesis.- Las empresas o particulares; usuarios del servicio de maniobras, celebran contratos colectivos de trabajo con el o los sindicatos permisionarios.

En este caso, es indiscutible la relación laboral existente entre usuarios y sindicatos. Más sin embargo, la calidad de trabajadores de los maniobristas no se dá por el hecho de pertenecer al sindicato, sino que la relación laboral nace por una manifestación de voluntad plasmada en el contrato colectivo, puesto que en el momento en que el usuario consiente en su celebración, está aceptando a los maniobristas como trabajadores a su servicio. Es decir, los vínculos laborales entre sindicato y usuario nacen por efecto-

del contrato colectivo, y no por la prestación del servicio en sí.

Si bien es cierto que la concesión otorga al sindicato el derecho exclusivo de prestar el servicio de maniobras, entendiendo la exclusividad como facultad para impedir que cualesquiera otras personas lo presten, también lo es que la propia concesión les impone la obligación de prestarlo a quienes los soliciten, en virtud de tratarse, repetimos, de un servicio público.

Ahora bien, supongamos que se celebrara un contrato colectivo de trabajo entre sindicato y usuarios. Las circunstancias en que tal celebración tendría lugar serían sui Géneris, puesto que no habría posibilidad de discutir las condiciones en que debe desarrollarse el trabajo, ni los horarios a que se sujetarían las labores, ni los salarios que devengarían los trabajadores por la ejecución de las maniobras, ya que la prestación del servicio habrá de hacerse conforme a lo dispuesto por la Secretaría de Comunicaciones al otorgar el permiso y el pago de acuerdo con las tarifas vigentes y no de acuerdo a lo convenido por las partes. Es decir, las condiciones están preestablecidas y sólo el Estado las puede variar. Por lo tanto, ni sindicato ni usuarios pueden discutir acerca de ellas, sino sujetarse estrictamente a la Reglamentación propia del servicio.

Uno de los medios de que todo sindicato dispone para obligar al empresario o patrón a la celebración de un contrato colectivo, es la amenaza de huelga que, como se sabe, tiene por objeto paralizar las labores. ¿Hasta que punto podría un sindicato permisionario presionar a los usuarios a fin de obligarlos a la celebración de un contrato colectivo de trabajo? Analicemos las posibilidades.

El sindicato permisionario puede emplazar a huelga a los usuarios del servicio público de maniobras y aún la huelga podría estallar; pero en el momento en que el conflicto se sometiera a la consideración de las autoridades laborales, éstas tendrían que declarar inexistente la huelga, atendiendo a que, para su existencia legal, es presupuesto necesario que haya trabajadores y patrones, es decir, es indispensable la existencia de relaciones laborales, las cuales no se dan evidentemente, entre maniobristas y usuarios.

Segunda hipótesis.- Consideremos que los miembros del sindicato permisionario prestan el servicio de maniobras, en una localidad determinada, a todas a aquellas personas que tengan necesidad del mismo, trátase de empresas o de particulares.

En este supuesto cabe hacer las siguientes observaciones:

Primera.- Los usuarios utilizan obligatoriamente los servicios de los trabajadores maniobristas miembros del sindicato no porque éstos, respecto de aquellos, tengan esa calidad, sino porque el sindicato es titular de una concesión federal para la explotación de un servicio público, lo que crea para ellos derechos de exclusividad oponibles a terceros.

De no ser así, resultaría ineficaz el otorgamiento del permiso.

Segunda.- Del hecho de que el sindicato tenga la titularidad del permiso, circunstancia que hace obligatoria para los usuarios de las maniobras la utilización de los servicios de los trabajadores afiliados, no se deriva necesariamente que entre los miembros del sindicato y usuarios nazca una relación de trabajo, porque de ser así, en rigor, habría de concluirse que entre los trabajadores de las empresas permisionarias y los usuarios, también existen relaciones laborales, lo cual es absurdo, habida cuenta que, no existen diferencias entre los permisos otorgados a empresas y sindicatos, ni en la forma en que unas y otros prestan el servicio.

Es decir, si en una localidad determinada la titularidad del permiso corresponde a una empresa organizada -

conforme a las leyes mercantiles, por virtud de la concesión la empresa tiene el derecho de explotar el servicio con exclusión de otras personas no concesionarias, de modo que los usuarios de las maniobras están obligados, respetando la concesión, a mover sus mercancías por medio de la empresa concesionaria y pagando la prestación del servicio con apego a las tarifas vigentes.

Tan es así, que si los usuarios pretendieran llevar a cabo las maniobras por sí mismos o con sus propios elementos, la empresa permisionaria tiene el derecho de oponerse y aún de impedirlo, precisamente en atención a la existencia de la concesión.

Ahora bien, repetimos que los permisos los otorga la Secretaría de Comunicaciones y Transportes en igualdad de condiciones tanto a las empresas como a los sindicatos y si en ambos casos las permisos son iguales la conclusión debe ser igual: Si los miembros del sindicato prestan el mismo servicio que prestan las empresas, en semejantes condiciones, sujeto al mismo régimen jurídico etc., ¿habría que concluir que los trabajadores de las empresas permisionarias también lo son del usuario? Lógicamente no, puesto que sería absurdo.

Más analizando el problema desde otro ángulo, no es difícil apreciar que la jurisprudencia de la Corte más que beneficiar a los trabajadores, los perjudica.

En efecto, en una localidad pueden existir una empresa y un sindicato, ambos con permiso para la explotación del servicio de maniobras. Como de acuerdo con la jurisprudencia de la Corte el usuario que utilice los servicios del sindicato por ese sólo hecho se convierte en patrón, con todas las cargas y responsabilidades inherentes a esa calidad, difícilmente entraría en relaciones con el sindicato y es seguro que preferiría los servicios de la empresa, a la cual sólo tendrá que pagar de acuerdo con la tarifa vigente, sin mayores problemas.

Además, como el último párrafo del artículo 124 de la Ley de Vías Generales de Comunicación establece la posibilidad de otorgar permisos a particulares que pretendan mover sus propias mercancías o efectos en zonas federales, tratándose de usuarios que tengan necesidad de maniobrar velámenes considerables de carga, es seguro que se acogerán al beneficio que la disposición comentada les otorga y solicitarán el permiso correspondiente. De esta manera los particulares evitarán relaciones con el sindicato y, consecuentemente, las cargas inherentes a su calidad de patrones.

Finalmente, las ventajas que la jurisprudencia de la Corte entraña para los sindicatos, a cuyos miembros sólo atribuye calidad de trabajadores cuando en realidad también son empresarios que ejercen una actividad con la cual lucran del mismo modo que las empresas permisionarias, alientan la simulación y el fraude. En efecto, particulares que pretenden explotar el servicio público de maniobras conociendo el criterio de la corte, es factible que en lugar de organizarse como empresa mercantil, se organicen en sindicato gremial. Con ello eluden todas las responsabilidades laborales y otras de carácter fiscal, independientemente de todas las ventajas derivadas de su calidad de sindicato, la cual sólo tienen formalmente, porque de hecho actuarán como empresa mercantil, lo que se traduce en perjuicio para los trabajadores a su servicio que no percibirán lo que justamente les corresponda por el desempeño de sus labores.

Analizando el problema desde el punto de vista jurídico positivo, también se llega a la conclusión de que la jurisprudencia de la Corte es equivocada.

La Corte atribuye a los miembros de sindicatos permisionarios la calidad de trabajadores de los usuarios del-

servicio de maniobras por el sólo hecho de haberse organizado como agrupación sindical hecho que, desde luego, no es razón suficiente para concluir en ese sentido.

Es evidente que para determinar si una relación dada es de naturaleza laboral, existe la necesidad de analizarla, primordialmente, a la luz de las correspondientes disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

Los artículos 3º, 4º y 17 de la Ley Federal del Trabajo, establecen las permisas sobre las cuales debe apoyarse la atribución del carácter de trabajador o patrón a una persona y aquellas que son indispensables para la existencia del contrato individual de trabajo. Sin los elementos típicos que conforman las figuras jurídicas "trabajador", "patrón", y "contrato de trabajo", no concurren, evidentemente que no es posible hablar de la existencia de tales figuras.

Para que un hecho determinado quede comprendido dentro de la ley y regido por su preceptos, es indispensable que se den los supuestos normativos que la propia ley señala. De otra manera, no es posible aplicar a ese hecho dicha ley.

Las resoluciones que integran la jurisprudencia comentada, no están apoyadas en el análisis de las disposicio-

nes laborales relativas, sino que se parte del simple hecho de que los trabajadores maniobristas están afiliados a un sindicato y por eso mismo se les atribuye la calidad de tales, cuestión de dudosa validéz jurídica.

Desde el punto de vista jurídico, el problema consiste en determinar si entre los miembros de los sindicatos titulares de permisos para ejecutar las maniobras a que se refiere el artículo 124 de la Ley de Vías Generales de Comunicación y los usuarios existe o no relación de trabajo y para resolverlo, siendo tal problema de índole laboral, debe acudirse a la legislación de la materia y con apego a ella, llegar a las conclusiones del caso. Sin embargo, la Corte en su resoluciones hace caso omiso del análisis de los supuestos normativos que la ley señala para que determinada relación pueda considerarse de naturaleza laboral.

No estamos de acuerdo con la jurisprudencia porque, para resolver acerca de la verdadera naturaleza jurídica de las relaciones originadas entre los trabajadores de un sindicato permisionario y los usuarios del servicio de maniobras, repetimos, debió atenderse a las disposiciones relativas de la Ley Federal del Trabajo y de acuerdo con ellas precisar

si en este tipo de relaciones concurren los elementos típicos que configuran el contrato de trabajo y no partir de un hecho real como lo es la existencia de un sindicato.

La jurisprudencia de la Cuarta Sala no sólo no está fundada en los preceptos de la Ley respectiva, sino que contradice las interpretaciones de la propia Sala en relación con los artículos 3° y 17 de la Ley Federal del Trabajo.

En el amparo directo 6815/1949, la Cuarta Sala resolvió: "Relación Jurídica de Trabajo". "Solamente se establece entre quien presta un servicio bajo dirección y dependencia y quién así lo recibe". Y en la ejecutoria recaída en el amparo directo 1585/1954 se estableció que "La relación obrero-patronal únicamente puede admitirse, cuando concurren los elementos especificados en los artículos 3°, 4° y 17 de la Ley Federal del Trabajo."

Luego entonces, para ser congruente consigo misma, la Cuarta Sala, al resolver sobre la naturaleza jurídica de las relaciones nacidas por la prestación del servicio de mañobras, creemos que debió partir de los artículos 3° y 17 de la Ley Federal del Trabajo y analizar si en la prestación del servicio concurren o no los elementos que son necesarios para que sea posible la existencia del contrato de trabajo.

Según vimos en el Capítulo Primero, la relación de trabajo, tiene existencia cuando se prestan efectivamente servicios subordinados, bajo la dirección y dependencia de quien los recibe. En estos términos es trabajador quien presta un trabajo dependiente o subordinado, bajo la autoridad inmediata de quien lo recibe.

Entre maniobristas y los usuarios del servicio que aquellos prestan, creemos que no existen relaciones subordinadas. El trabajo realizado no se ejecuta bajo la dirección y dependencia del usuario, sino conforme a las condiciones impuestas por la Secretaría de Comunicaciones y Transportes al otorgar el permiso, no existiendo la sujeción de mando por virtud de la cual la actividad del trabajador maniobrista, quede subordinada al imperio o autoridad del usuario. La existencia de esa sujeción o subordinación del trabajador en relación con el usuario, implica la exclusividad de éste de recibir el servicio, lo cual no sucede puesto que los maniobristas lo prestan a todas las personas que se lo soliciten, sin que exista la posibilidad de que en un momento determinado un usuario pueda ordenar la suspensión de las maniobras que se están ejecutando para otro, a fin de que lleven a cabo las que el necesita. Tampoco existe la posibilidad de que el usuario determine indivi

dualmente qué trabajadores sindicalizados deben realizar - las maniobras ni la de fijar horarios, y si hubiere relación de trabajo, esas posibilidades existirían. Afirmar lo contrario equivaldría a aceptar que un mismo trabajador maniobrista tenga tantos patrones como usuarios del servicio de maniobras existan en una localidad determinada, cosa que se nos antoja absurda.

Los elementos reales de toda relación de trabajo, - salario y jornada, no se dan en la prestación del servicio de maniobras, puesto que la duración de las jornadas será - conforme a las necesidades del servicio y de acuerdo con lo que particularmente decidan los maniobristas. Y no es posible hablar de salarios, porque la retribución por el servicio prestado se hace conforme a las tarifas vigentes.

De todo contrato de trabajo se derivan para el patrón un conjunto determinado de obligaciones, unas puramente laborales (como son las de indemnizar por despido injustificado, pagar horas extraordinarias, conceder prestaciones sociales, etc.), y otras que se desprenden de la misma naturaleza laboral de las relaciones como son las de inscribir a sus trabajadores en el Seguro Social, retener el impuesto Sobre la Renta, etc., las cuales el usuario del servicio de maniobras no tiene. Todo patrón tiene el derecho

de despedir a sus trabajadores cuando así le convenga, derecho del cual el usuario carece en relación con los trabajadores manobristas. Unas y otras obligaciones y derechos no los tiene el usuario del servicio de maniobras.

Existen otros servicios públicos concesionados a sindicatos de trabajadores, sin que a nadie se le haya ocurrido pensar que por el hecho de tratarse de trabajadores, éstos tengan ese carácter respecto de los usuarios. Por ejemplo, en algunos lugares, hay sindicatos de trabajadores titulares de concesiones para realizar la transportación en lancha de un lado al otro de un río, los cuales están obligados a prestar el servicio conforme a lo establecido en la concesión y por cuya prestación perciben las cuotas fijadas en las respectivas tarifas.

La concesión, como en el caso de los manobristas, les dá derecho de exclusividad para explotar el servicio público, pero al mismo tiempo los obliga a prestarlo. Si, por ejemplo, yo solicitara que durante un mes se pusiera a mi disposición una unidad operada por los trabajadores miembros del sindicato, para que a determinadas horas del día transportaran efectos o mercancías de mi propiedad y el sindicato concesionario así lo aceptara, no por ese hecho me convertiría en patrón de los transportadores permisionarios.

Y tan no es así, que de ocurrir un accidente de trabajo (hundimiento de la embarcación por ejemplo) yo no sería responsable, como tampoco lo sería de las enfermedades profesionales, ni de la realización de otros riesgos.

Por todas estas razones, consideramos que la jurisprudencia de la Corte no es aplicable a las relaciones que surgen entre los trabajadores de un sindicato permisionario para la ejecución de maniobras de carga y descarga y las personas usuarias del servicio, cuando no existe contrato colectivo. Existe, naturalmente, la prestación de un servicio, pero indudablemente que no es de naturaleza laboral y siendo similares a los que prestan las empresas concesionarias del mismo servicio público, por analogía nos inclinamos a atribuirles naturaleza jurídica mercantil.

Finalmente, queremos aclarar que no estamos en contra de la jurisprudencia comentada por ser de sentir contrario a los intereses de la clase trabajadora. Opinamos en sentido contrario, porque consideramos que la jurisprudencia aludida no está apegada a derecho; porque estimamos que la Corte incurrió en el error de tratar de resolver el problema sin atender a los preceptos relativos de la Ley de la Materia y porque, despojados de parcialidad y contemplando la cuestión desde un sano punto de vista crítico, leal y honra-

damente nos declaramos convencidos de que no existe la pretendida relación de trabajo entre los sindicatos permisionarios del servicio público de maniobras y los usuarios. Aquellos, por el contrario, en realidad ostentan una doble personalidad: la de sindicato de trabajadores y la de Sociedad de trabajadores concesionarios de un servicio público que ellos mismos, prestan directamente en interés propio y cuya finalidad en nada difiere de la perseguida por las empresas constituidas como sociedades mercantiles, también concesionarios del mismo servicio, que en última instancia es la de obtener un lucro mediante la explotación del servicio público indicado.

CAPITULO V

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

1.- Desde el punto de vista formal y atendiendo a la definición contenida en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, el contrato de trabajo es un auténtico contrato, producto de un libre acuerdo de voluntades y diferenciado de los del Derecho Civil, en cuanto que la propia Ley limita y restringe la autonomía de la voluntad de las partes para obligarse y el contenido mínimo de la relación está pre determinado, imponiéndose imperativamente a las partes.

2.- Desde el punto de vista doctrinal, es posible hacer una separación conceptual de dos momentos distintos que concurren en toda relación laboral y que en la realidad generalmente son concomitantes. Uno, la celebración del contrato por virtud de la cual nace la obligación para el trabajador de poner a disposición del patrón su fuerza de trabajo y además, el deber de obediencia; y para el patrón nace la obligación de permitir al trabajador el acceso a la fuente de trabajo. El otro momento lo constituye la prestación efectiva del servicio, como hecho generador de los derechos y obligaciones propios de toda relación de trabajo y determinante de la aplicación cabal del Estatuto Laboral a

dichas relaciones.

Por lo tanto, los conceptos "contrato de trabajo" - y "relación de trabajo" son términos complementarios no excluyentes, aunque conviene asentar que no toda relación de trabajo, entendida como el conjunto de derechos y obligaciones que nacen de la prestación efectiva del servicio se origina en la celebración de un contrato, formalmente entendido.

3.- Para nuestros fines importa precisar que, de acuerdo con el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo y con las resoluciones de la Corte, existe contrato individual de trabajo cuando se presta un servicio personal bajo la dirección y dependencia de quien lo recibe. Por lo tanto, sólo es trabajador aquel que presta un servicio personal subordinado con sujeción al imperio o mando del patrón.

El vínculo de subordinación o dependencia establecido entre trabajador y patrón, entendida la dependencia no en el sentido económico, sino como sujeción permanente de aquél a la autoridad de éste, hacen posible la facultad del patrón para ordenar la prestación del servicio según convenga a sus fines y da lugar al deber de obediencia del trabajador, deber que se traduce en la obligación que tiene de ejecutar el servicio con sujeción a lo ordenado por el patrón.

Así, respetando la jornada máxima que la ley establece, el patrón podrá fijar libremente el horario de trabajo, y el trabajador tendrá que aceptarlo como parte de sus obligaciones. Por otra parte, el trabajador tiene derecho a percibir un salario y a recibir todos los beneficios consagrados en el Estatuto Laboral, estando obligado el patrón a respetar los derechos establecidos en la Ley y a traducirlos en prestaciones efectivas.

4.- En concordancia con lo expuesto, cabe afirmar que si la prestación del servicio no se realiza bajo la dirección y dependencia de quien lo recibe, la relación originada no es de naturaleza laboral y el contrato de trabajo simplemente no tiene existencia. En consecuencia, no existe la posibilidad jurídica de regular dicha relación conforme a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

5.- Las relaciones surgidas entre los trabajadores miembros de un sindicato permisionario del servicio público de maniobras a que se refiere el artículo 124 de la Ley de Vías Generales de Comunicación, y los usuarios, cuando no existe contrato colectivo de trabajo, no son de naturaleza laboral, porque:

a) La prestación del servicio de establece vínculos de subordinación entre los trabajadores maniobristas y los usuarios y no existe sujeción permanente de aquellos, al Imperio o mando de éstos.

b) Toda relación de trabajo se manifiesta mediante la prestación del servicio en una jornada y el pago de salarios; de la relación establecida entre maniobristas y usuarios no se deriva ninguna de estas dos formas de expresión de la relación laboral.

Los usuarios no pagan salarios como retribución de servicios, sino las cantidades establecidas en las tarifas correspondientes, las cuales formula y aprueba la Secretaría de Comunicaciones y Transportes al otorgar el permiso. Estas cantidades se las entrega el usuario al sindicato permisionario, quien, a su criterio, las distribuye entre sus miembros hayn o no intervenido en las maniobras.

El usuario no tiene la facultad de fijar el horario conforme al cual han de ejecutarse las maniobras. Son los trabajadores quienes llevan a cabo sus labores en el tiempo que ellos mismos determinan conforme a sus propios intereses.

c) Las relaciones subordinadas se manifiestan por el poder de mando del patrón y el deber de obediencia del trabajador, poder de mando y deber de obediencia que según vemos en el capítulo IV, no tienen ni usuarios ni trabajadores maniobristas, respectivamente.

d) Para trabajadores y usuarios no existe posibilidad de discusión acerca de las condiciones según las cuales ha de prestarse el servicio; es el Estado quien las fija al conceder los permisos y el único facultado para modificarlas, de acuerdo con la Ley.

e) Como las maniobras están consideradas como un servicio público conexo de las Vías Generales de Comunicación, los sindicatos titulares de permisos deben prestarlo obligatoriamente a todas aquellas personas que lo soliciten, de acuerdo con las condiciones establecidas por el Estado al otorgar la concesión. Por lo tanto, de tener naturaleza laboral las relaciones surgidas entre maniobristas y usuarios, habría que aceptar la existencia de tantos contratos de trabajo como usuarios del servicio hubiera, los que quedarían convertidos en patrones, situación de la que se deducen dos consecuencias: o bien uno sólo sería el responsable de las obligaciones que por disposición de la Ley se originan de todo

contrato de trabajo, y me pregunto ¿Cual de todos?, o bien habría que distribuir dichas responsabilidades entre todos, lo que resultaría absurdo.

f) Toda relación de trabajo es susceptible de suspenderse, rescindirse o terminarse, en los casos señalados por la Ley. De ser de esta naturaleza la existencia entre maniobristas y usuarios del servicio, existirían las mismas posibilidades de suspensión, rescisión o terminación que sin embargo no se dan.

6.- De conformidad con la jurisprudencia establecida por la Cuarta Sala de la Corte la relación surgida entre los maniobristas y usuarios del servicio es de naturaleza laboral, conclusión a la que se llega al afirmar que aquellos no pierden el carácter de trabajadores por el hecho de haberse organizado en sindicato y obtenido el permiso respectivo de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes para ejecutar las maniobras a que se refiere el artículo 124 de la Ley de Vías Generales de Comunicación.

Si la relación es de esa naturaleza, la consecuencia lógica es concluir que hay contratos de trabajo entre maniobristas y usuarios, en cuanto que la existencia de los mismos, de acuerdo con el artículo 18 de la Ley Federal del

Trabajo se presume entre los que prestan un servicio y quienes lo reciben e, indudablemente, en el caso hay prestación de servicios. Pero para que haya lugar a esta presunción se requiere que la prestación del servicio sea realizada bajo la dirección y dependencia del que lo recibe, según dispone el artículo 17 de la propia Ley.

Entre maniobristas y usuarios existe la prestación de un servicio, pero no se realiza bajo la dirección y dependencia del usuario, dirección y dependencias indispensables para que exista la sujeción de mando por virtud de la cual la actividad del maniobrista quedaría subordinada a la autoridad del usuario. En consecuencia, no dándose los supuestos del artículo 17 de la Ley, necesariamente se concluye que es imposible jurídicamente la existencia de contratos de trabajo.

7.- Contrariamente al criterio sustentado por la Corte, consideramos que los sindicatos permisionarios, en realidad, actúan con una doble personalidad: como sindicato de trabajadores y como concesionarios de un servicio público

En efecto, la actividad que desarrollan es similar a la desarrollada por las empresas permisionarias y la finalidad perseguida es la misma en ambos casos, a saber, obtener

un lucro mediante la explotación del servicio público que se les concede. La única diferencia existente entre sindicatos y empresas permisionarias estriba en que, tratándose de los sindicatos, la ejecución material de las maniobras se lleva a cabo por los mismos trabajadores miembros, en provecho propio; mientras que en el caso de las empresas, la ejecución de tales maniobras es realizada por el personal al servicio de ellas.

8.- El artículo 124 de la Ley de Vías Generales de Comunicación dispone que la Secretaría de Comunicaciones y Transportes expedirá los permisos para la ejecución de las maniobras a que el propio artículo se contrae, preferentemente a las empresas individuales o colectivas constituidas por las personas que el mismo precepto señala o a grupos de trabajadores, cualquiera que sea el tipo de organización legal que adopten.

El mismo precepto estatuye, sin hacer excepciones, que los titulares de los permisos quedarían sujetos a la jurisdicción de la Secretaría de Comunicaciones, para todo lo referente a sus relaciones con el público (usuarios del servicio)

El artículo 124, según queda expuesto, no consigna diferencia entre los permisos concedidos a las empresas constituidas por las personas a que se refiere a los otorgados a las - -

agrupaciones de trabajadores organizados en sindicatos, ni subtrae a éstos de la jurisdicción de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes en lo relativo a sus relaciones con el público usuario, de todo lo cual se deduce que las condiciones en que se debe prestar el servicio, rigen por igual para uno y para otros y que las relaciones de las empresas y sindicatos con los usuarios, son de igual naturaleza.

En consecuencia, desde el punto de vista de la lógica, no es razonable dar tratamiento desigual a situaciones jurídicas semejantes y hacerlo así, indudablemente constituye una aberración.

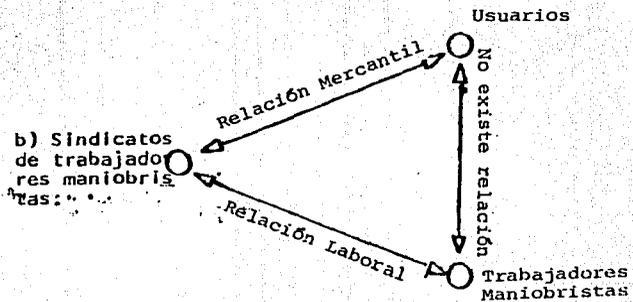
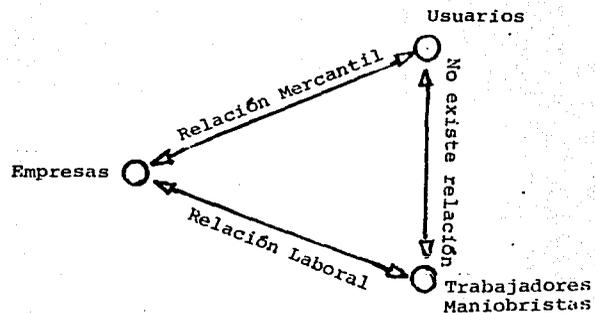
Lo expuesto se entiende de mejor manera con el auxilio del siguiente cuadro:

Artículo 124-
de la Ley de
Vías Genera -
les de Comuni
cación.

Permisos -
para la -
ejecución -
de manio -
bras de -
carga y -
descarga,
etc. en zo
nas de jur
isdicción
Federal.

Se otor
gan:

1.- Para la
prestación
de un servi
cio público
Federal a:



2.- Para ma
niobras de
Servicio
Particular.

En el cuadro anterior puede apreciarse con toda claridad, que el artículo 124 de la Ley de Vías Generales de Comunicación establece dos categorías de permiso:

a) Los otorgados a empresas y sindicatos de trabajadores para la prestación del servicio público de manobras, por cuya virtud se establecen relaciones entre permisionarios y usuarios que no son de naturaleza laboral y no dan lugar a la existencia de contratos de trabajo. Es decir, la prestación del servicio no se hace en virtud de un contrato de trabajo.

b) Los concedidos para la ejecución de maniobras de servicio particular a quienes pretendan mover sus propias mercancías o efectos.

En el caso considerado en el inciso a), por la prestación del servicio se establece, para el permisionario, una doble relación: entre permisionario y usuario y entre permisionario y sus trabajadores, pero entre usuarios y trabajadores del permisionario, es claro que no existe ninguna relación.

El permisionario puede ser, como se apunta, una empresa mercantil o un sindicato, ahora bien, la relación - -

nacida entre permisionario (empresa o sindicato) y trabajadores maniobristas, indudablemente es de naturaleza laboral: la existente entre permisionario (empresa o sindicato) y usuario, quizá sea de naturaleza mercantil, o bien, de cualquiera otra naturaleza; pero es evidente que entre trabajadores maniobristas y usuarios no existe relación alguna.

El caso considerado en el inciso b) es distinto y no existe ningún problema para afirmar que la relación nacida entre el permisionario y sus trabajadores es de naturaleza laboral. Pero en este caso, como el propio artículo 124 lo establece, el permiso se otorga para maniobras de servicio particular y de ningún modo a su amparo podrán realizarse maniobras de servicio público.

9.- De existir relaciones laborales, por la prestación del servicio público de maniobras, éstas se establecerían entre el sindicato como titular del permiso y los trabajadores que ejecutan las maniobras, pero nunca entre maniobristas y usuarios.

10.- La Corte, como se sabe, primordialmente debe realizar funciones de carácter integrativo e interpretativo. La función integrativa la realiza cuando la Ley aplicable al caso sometido a su conocimiento no regula plenamente la - -

situación jurídica planteada, es decir, cuando existen lagunas en la Ley. La función interpretativa la realiza desentrañando el verdadero sentido de la disposición legal aplicable al caso concreto del cual conoce.

Dentro de la función integrativa la Corte debe ejercer sus facultades para complementar el derecho positivo, pero nunca debe crearlo ya que esa es facultad del Poder Legislativo.

En el caso que hemos estudiado, habiendo precepto legal aplicable (artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo) la labor de la Corte debió ser de carácter interpretativo mas no de integración, porque con su resolución llegó al absurdo de establecer una relación laboral distinta de la relación - laboral que estructura la Ley Federal del Trabajo. Es decir, formalmente nos encontramos frente a dos tipos de relaciones laborales: una, la jurisprudencial que no requiere la subordinación para su existencia y otra, la legal, que exige como requisito indispensable para su existencia el vínculo de subordinación.

Por las consideraciones expuestas, estimamos erróneo el criterio sustentado por la Corte y afirmamos que no existen relaciones entre los trabajadores maniobristas afiliados

a sindicatos permisionarios del servicio público de maniobras y los usuarios del mismo y mucho menos de naturaleza jurídica laboral.

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

- ALONSO GARCIA MANUEL:** Derecho del Trabajo.- Tomo II, José M. Bosch.- Editor. Barcelona, España, 1960.
- ARISTOTELES DE ESTAGIRA:** Obras Completas. Aguilar, S. A. de Ediciones. Madrid, España, 1964.
- COLE G.D.H.:** Historia del Pensamiento Socialista. Trad. Rubén Landa.- Fondo de Cultura Económica, México 1959.
- COLE G.D.H.:** La Organización Política. Cuarta Edición.- Fondo de Cultura Económica, México, 1959.
- DE LA CUEVA MARIO:** Derecho Mexicano del Trabajo. Tomos I y II.- Sexta Edición.-Editorial Porrúa, S. A., México, 1961..
- FABELA ISIDRO:** DOCUMENTOS HISTORICOS DE LA REVOLUCION Mexicana Comisión de Investigaciones Históricas de la Revolución Mexicana.- Primera Edición, México, 1964. Fondo de Cultura Económica.
- HEGEL, JORGE GUILLERMO FEDERICO:** Lecciones Sobre la Historia de la Filosofía. Trad. Wenceslao Roces. 1a. Edición. Fondo de Cultura Económica. México, 1955.
- HELLER, HERMANN:** Teoría del Estado, Trad. Luis del Toro. 5a. Edición, Fondo de Cultura Económica, México, 1963.
- KELSEN, HANS:** Teoría General del Estado. Trad. Luis Legaz Lacambra. - Editora Nacional, S. A., México, 1959.
- KLIMKE FEDERICO**
- COLOMER EUSEBIO:** Historia de la Filosofía. 3a. Edición. Editorial Labor, Barcelona, España, 1961.
- KROSTOCHIN, ERNESTO:** Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Volúmen I.-Roque Depalma Editor, Buenos Aires.
- MAMNHEIM, KARL:** Diagnóstico de Nuestro tiempo.-Trad. José Medina Echavarría.-4a. Edición, Fondo de Cultura Económica, México, 1961.
- MONTOYA MELGAR ALFREDO:** El Poder de Dirección del Empresario. Domenech Madrid, S. A., Madrid, 1965.
- POLO ANTONIO:** Del Contrato de trabajo a la Relación de Trabajo. Imprenta Gato Zaez, Madrid, 1941.
- PORRAS LOPEZ ARMANDO:** Derecho Procesal del Trabajo. Editorial José M. Cajica Jr. S. A. Puebla, Pue. 1956.

POZZO D. JUAN: Derecho del Trabajo. Tomo I.-Ediar Editores, S. A. Buenos Aires, 1948.

ROJINA VILLEGAS RAFAEL: Derecho Civil Mexicano. Tomo Quinto, Volúmen I, 2a. Edición. Antigua Librería Robredo, México, 1960.

ROJINA VILLEGAS RAFAEL: Compendio de Derecho Civil. IV Contratos. Antigua Librería Robredo, 1962.

SPROTT: Introducción a la Sociología. Trad. Florentino M. Torner. Primera Edición. Fondo de Cultura Económica, México, 1964.

LEGISLACION

APENDICE AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION

: Jurisprudencia de la Suprema -
Corte de Justicia de la Nación -
Quinta Parte. Cuarta Sala. Im -
prenta Murguía, S. A. México,
1965.

CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO Y TERRITORIOS FEDERALES

: 8a. Edición, Editorial Porrúa,
S. A. México, 1962.

DIARIO DE LOS DEBATES: Cámara de Diputados, México, 1939.

DIARIO DE LOS DEBATES: Cámara de Diputados, México, 1950.

LEGISLACION DEL TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

: Talleres Gráficos de la Nación,
México, 1928.

LEGISLACION SOBRE TRABAJO: Tomo III, Quinta Edición, Editorial
Información Aduanera, México.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO: Comentada por Alberto Trueba Urbina -
40a. Edición Editorial Porrúa, Méxi -
co, 1964.

LEY DE VIAS GENERALES DE COMUNICACION:

PROYECTO DE CODIGO FEDERAL DEL TRABAJO (PROYECTO PORTES GIL)