



Universidad Nacional Autónoma de México

FACULTAD DE DERECHO

**EL CONTRATO INDIVIDUAL Y LA TEORIA INTEGRAL
EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO**

T E S I S

Que para obtener el título de:
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A
Victor Manuel Castillo Torres

MEXICO, D. F.

I 9 7 1



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.

A MIS PADRES:

**A quienes debo todo
lo que soy, y aún más: la vida...**

A MI HERMANA: Yolanda

**A MIS HERMANOS:
Rodolfo, Oscar,
Hugo y Federico**

AL DOCTOR ALBERTO TRUEBA URBINA:

Maestro Ejemplar

AL LIC. JOSE DAVALOS MORALES:

Quien, con sus consejos y ayuda, hizo posible esta tesis .

A MIS MAESTROS

AL ESTADO DE SAN LUIS POTOSI

**A MIS COMPAÑEROS DE LA FACULTAD
DE DERECHO**

I N D I C E

	Pág.
I.- <u>ANTECEDENTES HISTORICOS</u>	
I) EN EL EXTRANJERO:	1
A) Antecedentes Griegos.	1
B) Antecedentes Romanos.	5
C) Epoca Medieval.	9
D) Epoca Contemporánea.	12
II) EN MEXICO:	15
A) Epoca Precolonial.	15
B) Epoca Colonial.	20
C) México Independiente.	24
II.- <u>CONCEPTO DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO</u>	
I) ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.	30
A) Mensaje del Primer Jefe.	30
B) Proyecto de Constitución.	31
C) Dictamen del Proyecto.	33
D) Origen del Artículo 123.	34
E) Concepción Constituyente del Contrato de Trabajo.	41
F) Naturaleza y Fines del Artículo 123.	43
II) CONCEPTO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	45
III.- <u>LA NATURALEZA JURIDICA DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO.</u>	
I) TEORIAS CIVILISTAS.	50
A) Teoría del Arrendamiento.	50

B) Teoría de la Compraventa.	53
C) Teoría del Contrato de Sociedad.	56
II) CONTRATO DE TRABAJO Y RELACION DE TRABAJO.	58
III) TEORIA SOCIAL DEL CONTRATO DE TRABAJO.	71
IV) ALGUNAS DOCTRINAS Y LEGISLACIONES EXTRANJERAS.	71
a) Francia.	71
b) Italia.	73
c) España.	74
d) Guatemala.	75
e) Colombia.	76
f) Argentina.	77
V) JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE.	77

IV.- REQUISITOS PARA LA VALIDEZ DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

I) CONSENTIMIENTO.	80
II) OBJETO.	81
III) CAPACIDAD DE LAS PARTES.	82
IV) AUSENCIA DE VICIOS DEL CONSENTIMIENTO.	85
1. Error.	85
2. Dolo.	86
3. Mala Fe.	87
4. Violencia.	87
5. Lesión.	87
V) MOTIVO O FIN LICITO.	89
VI) FORMA ESTABLECIDA POR LA LEY.	89

V.- LA TEORIA INTEGRAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

I) ORIGEN.	96
II) FUENTES DE LA TEORIA INTEGRAL.	98
III) OBJETO DE LA TEORIA INTEGRAL.	101
IV) SUS DIFERENTES FACETAS.	104
V) DESTINO DE LA TEORIA INTEGRAL.	106
<u>CONCLUSIONES</u>	108
OBRAS CONSULTADAS.	111

PROLOGO

El Contrato Individual de Trabajo, a pesar de que es materia de la que nuestra Ley se ocupa ampliamente y de que ha sido tratado en diversos trabajos como el presente, es, sin embargo, tema de superlativo interés, el cual no decrece y cuya importancia es decisiva en materia de Trabajo.

Las dificultades no superadas que de su dilucidación se originan producen una serie de complejos problemas que afectan fundamentalmente la vida contractual, siendo el Contrato de Trabajo el eje alrededor del cual giran las relaciones obrero-patronales y cuya trascendencia y consecuencias son socialmente inapreciables, haciendo de importancia capital todo lo que a él atañe.

Otro de los temas tratados en este trabajo es el concerniente a la Teoría Integral del Trabajo, la cual considero por demás interesante, ya que al haber presenciado las disertaciones hechas al respecto en clases, por el jurista Alberto Trueba Urbina, nació en mí la inquietud de conocer a fondo el impulso motivador del entusiasmo puesto en la exposición del maestro. Así, al conocerlo y aquí desarrollarlo, seguiré la pauta presentada por el eminente tratadista.

Con la falta de madurez natural en quién se ini-

cia en estudios de esta categoría, séame permitido enfocar -
tales temas solicitando, ya desde ahora, la benevolente com-
prensión del docto jurado, ante quien me honro en presentar-
me, teniendo, no obstante el entusiasmo de el que espera de-
sus maestros la aprobación a sus esfuerzos y la mano que le-
gue en la procelosa actividad de la abogacía.

C A P I T U L O I

ANTECEDENTES HISTORICOS

I.- EN EL EXTRANJERO:

Resulta de todo punto indiscutible que no cabe hablar de un Derecho del Trabajo en la antigüedad, con la significación científica y sistemática que hoy atribuimos a esta rama jurídica. Pero no es dudoso, por otra parte, que si en la antigüedad se dieron relaciones laborales con diferente sentido del actual, reconocieron, sin embargo, como hecho incuestionable, la existencia de una vinculación no simplemente social, sino dotada de un fondo jurídico.

El trabajo en la antigüedad fue esencialmente servil. Conocida es la doctrina y la actitud de los filósofos griegos, para los cuales trabajar era propio de esclavos. La condición o status del hombre libre no permitía realizar un trabajo propio del esclavo.

A) ANTECEDENTES GRIEGOS.- Es a los griegos a quienes debemos mencionar como los iniciadores de la cultura occidental, y de ellos son los sofistas, quienes nos dan la concepción helénica del trabajo. Para los griegos el trabajo era considerado como algo vil; algo fatigoso y pesado; un castigo, según las concepciones teológicas de los pueblos primitivos, y por ello surge la esclavitud, como una forma de atenuar la fatiga de los hombres, diciendo que el hombre libre sólo debe dedicarse a la meditación y contemplación... al gozo. Son los sofistas

los que adoptan una postura diferente y Hesfodo nos dice que el trabajo es disciplina, que implica actividad, orden, plenitud. Protágoras de Abdera es el creador de la regla que dice: "es nulo el arte sin estudio, así como es nulo el estudio sin arte".

Quien proclama la ardua necesidad del trabajo, para aceptar la vida tal cual es, viene a ser Antifón y dice que al lado de la victoria y de la gloria, existe la molestia y la fatiga, los sudores, el esfuerzo.

Pero el verdadero creador, en sentido teórico del trabajo en la sofística, lo fue Pródico de Zeos, -- quien citado por Jenofonte, nos dice: "que el estado original no es naturaleza, sino conocimiento, y tan es cierto, dice, -- que su representante, Hércules, tiene la facultad de distinguir entre los impulsos naturales primitivos y las tendencias racionales que constituyen la virtud. Si se siguen los primeros, llegamos a la corrupción del hombre y a su aniquilación; siguiendo por el contrario, los segundos, el hombre se perfecciona y eleva. De este modo no hay progreso en tal sentido -- que implique estudio y fatiga" (1).

Este filósofo, después de describirnos las actividades que hay que realizar para lograr una serie de sa-

BATTAGLIA, Felice. "Filosofía del Trabajo". Revista de Derecho Privado, Madrid, España. P. 21.

satisfactores de todo tipo, concluye diciendo que la virtud es trabajo y que éste confiere dignidad a la vida; dice que la vida humana es valiosa en cuanto tiene trabajo.

La estructura de la población griega fue idéntica a la de todos los pueblos de la antigüedad: hombres libres y esclavos. El hombre libre, pobre o rico, tenía la libre disposición de su persona y de sus bienes, era un sujeto de derecho. Por su parte, el esclavo, era un bien patrimonial, objeto de relación jurídica y de cuya vida disponía el propietario.

Los hombres libres se dividían en clases sociales de acuerdo a su ocupación; las principales fueron: la sacerdotal, constituida no nada más por los sacerdotes, sino también por las personas que hacían vida de templo (escribas, físicos, legos, etc.); la de los nobles, personas que mantenían relaciones más o menos estrechas con la corte (consejeros, capitanes, guardias, etc.); trabajadores del campo, artesanos, mercaderes, pequeños y grandes propietarios y que con más o menos amplitud utilizaban los servicios del esclavo.

Esta población satisfizo sus necesidades económicas por medio de la forma familiar, fundamentalmente, aunque algunas veces lo hacían de círculos más amplios, de la ciudad o de otros pueblos.

Los dos más grandes pensadores griegos, Platón y Aristóteles, se declararon en favor de la intervención del Estado en asuntos económicos y en contra de la existencia del orden natural; justificaron la esclavitud y consideraron a la agricultura la actividad más importante. Contra esta corriente filosófica está la postura sofista que sostiene el principio de la preeminencia del individuo sobre el Estado, condena la esclavitud y afirma la existencia de un orden natural.

La práctica de un oficio en Grecia, fue vista con desprecio por los hombres libres, sin embargo, gran mayoría de personas ejercieron esta actividad y se agruparon y constituyeron asociaciones de oficios, bien para actuar en política, bien de ayuda mutua; sin embargo a este tipo de asociaciones, no les interesaron los problemas de trabajo de sus agremiados, ni los de las personas que tenían a su servicio, generalmente esclavos, razón por la cual vemos que en Grecia no existieron leyes de trabajo. Las leyes de Licurgo y de Solón, conocidas de todos, fueron dirigidas a dar defensa y protección al pequeño propietario frente al prestamista y a los arrendatarios y aparceros frente al latifundista.

B) ANTECEDENTES ROMANOS.- El pueblo romano participa de la idea negativa del trabajo, como algo abyecto y ruín, estableciendo la esclavitud como un medio de adjudicarse bienes patrimoniales y así poder dedicarse a la creación intelectual y a la contemplación. Así nos lo confirman Cicerón y Séneca, aunque el primero acepta que además de que el hombre libre se dedique al Foro y a la milicia, puede dedicarse a comercial al mayoreo o a la agricultura, siempre y cuando ésto le reporte un retiro tranquilo en el campo; pero todas las demás actividades, amén de deshonrosas, las considera viles.

Debido a esta concepción negativa del trabajo, Roma careció de conceptos jurídicos de carácter específicamente laboral; sin embargo, para regular la materia, utilizó conceptos e instituciones propias del Derecho Civil.

Existieron en Roma tres formas de prestación de servicios: locatio-conductio operis, locatio-conductio operarum y mandatum, no existiendo uniformidad entre los autores sobre el origen de estas instituciones, coincidiendo sin embargo, en opinión, de que fueron un desenvolvimiento de la esclavitud.

En un principio sólo se servía al señor de sus esclavos, pero con el tiempo se fue adquiriendo la costumbre de tomar en arrendamiento esclavos de otra persona; esto, aunado al gran auge de la manumisión de esclavos, permitió —

que el esclavo manumitido se liberara de la obligación para con su dominus y le permitiera una libre contratación laboral.

La locatio-conductio operis supuso, en el Derecho Romano, un contrato por el cual una persona se comprometía a ejecutar una obra por precio total, asumiendo el riesgo derivado de dicha ejecución y corriendo, por consiguiente, con los resultados, favorables o adversos de la realización.

Esta institución es semejante al actual contrato de obra y se diferenciaba de la locatio-conductio operarum, por el hecho de que su objeto era el resultado de un trabajo y no la prestación de un servicio. En este tipo de locatio conductio se denomina locator al que encarga la obra y conductor al que la ejecuta. El conductor respondía de los actos de las personas que ocupaba en la obra, de su dolo y de su culpa grave y leve; por su parte el locator respondía de los vicios del material que hubiera entregado. En los casos de fuerza mayor, el locator respondía, si había incurrido en mora creditoris y el conductor en caso de incurrir en mora debitoris (2).

La locatio-conductio operarum correspondía al moderno Contrato de Trabajo y debido al fenómeno de la esclavitud no era muy común en la antigua Roma, por lo cual el Digesto regula muy pocos casos; esto se debe también a la cir

2) FLORIS Margadant, Guillermo. El Derecho Privado Romano. - Editorial Esfinge. México. Pp. 415 y 416.

cunstancia de que la línea divisoria trazada por los romanos-inclufa, muchas veces, dentro del contrato de obra, situaciones que el jurista actual considera como Contrato de Trabajo.

Este tipo de locatio-conductio implicaba la prestación de unos servicios, por cuenta de una persona; pero no teniendo en cuenta el resultado final globalmente valorado en un precio, sino fijando la remuneración en función del - - tiempo y sobre unidad de éste. Recibía el nombre de Conduc - tor el patrón y Locator quien prestaba sus servicios; si el - trabajo no podía llevarse a cabo por dolo, culpa grave o, in- clusive culpa leve del conductor, éste o sus herederos debían pagar el salario por todo el tiempo convenido o por un plazo- fijado de buena fe, respetándose, empero, el salario que el - locator había ganado durante este tiempo en otro lugar (3)

Como ejemplo de conflicto derivado de un - contrato de trabajo, tenemos la célebre causa del maestro que dio a su perezoso aprendiz un golpe tan fuerte en la cabeza - que le sacó un ojo. En la controversia acerca de la cuestión de saber si al padre le competía la actio locatio, o la actio iniuriarum (por lesiones), Juliano decidió lo primero, ya que el maestro dio el golpe al muchacho por enseñarlo, no por las- timarlo (4)

Los romanos excluían del contrato de traba-

3) Opus Cit. Pp. 417 y 418.

4) Ibidem. P. 415.

jo los servicios liberales, es decir, servicios altamente calificados de carácter científico o artístico.

El Derecho Romano no limitaba el mandato a actos jurídicos, como lo hace el Derecho Moderno, para ellos el mandato era un contrato por el cual una persona, el mandante, encargaba a otra, el mandatario, que realizara determinado acto, por cuenta y en interés de aquélla. Era un contrato consensual, y el consentimiento podía manifestarse en forma expresa o tácita. Se trataba de un contrato bilateral imperfecto, o sea, eventualmente bilateral, ya que el mandante tenía que indemnizar los eventuales gastos necesarios erogados por el mandatario, pero éste no podía reclamar una remuneración por su intervención, ya que el mandato romano era esencialmente gratuito, contrario al mandato moderno. Para el jurista romano si un mandato no era gratuito, era en realidad una locatio-conductio. Sin embargo, a pesar de esto, se introdujo la costumbre de considerar las relaciones entre médicos o abogados con sus clientes, como una relación de mandato, por no querer ser tratados dichos profesionistas como locators sobre la misma base que los simples obreros. De este modo surgió la anomalía del mandato remunerado, cuyos litigios fueron tramitados por el pretor mediante un procedimiento extraordinem. Los consejos que los profesionistas daban a sus clientes, aunque se hubieran dado de buena fe, producían res-

ponsabilidad para el profesional, siempre que le resultara un daño o un perjuicio al cliente que hubiera seguido el consejo. De igual manera todo consejo para cometer un delito se consideraba doloso y exponía al que lo daba a las mismas penas en que incurría el que ejecutara el consejo (5).

C) EPOCA MEDIEVAL.— Muy diversas causas produjeron y acentuaron el proceso de descomposición y crisis de los supuestos sobre los que se habían estructurado las relaciones laborales — en el mundo romano. Algunas de carácter jurídico entre las que se encuentran la progresiva relajación de los vínculos familiares y el predominio cada vez más acentuado del hombre — libre sobre el esclavo. Otras de carácter histórico muy complejo como las que representan los principios y doctrinas del cristianismo, con su proclamación de la igualdad de todos los hombres y su negación consiguiente de la esclavitud.

La Edad Media supuso una ruptura con no pocos principios y estructuras de la época precedente; esta ruptura no fue de una manera brusca, sino gradual, a través de una coexistencia entre instituciones anteriores y otras no enteramente nuevas, sino producto más bien, de la evolución de las anteriores. Nueva mentalidad, organización nueva, es — estructuras diferentes van imponiéndose, una economía urbana — substituye a la economía anterior de carácter doméstico. Con

5) Ibidem, Pp. 417 y 418.

la formación de centros urbanos apareció la división del trabajo y consecuentemente diversidad de oficios; la ciudad económicamente apta, propició el régimen corporativo gremial, — funcionando ya en el S. X y engrandeciendo ciudades como Nuremberg, Florencia, etc. y llegando a su zénith en los siglos XIV y XV.

El gremio es, dice Max Weber, una asociación de artesanos especializada por el tipo de trabajo profesional cuyo funcionamiento descansa en dos requisitos: regulación de trabajo, en un régimen interno y monopolio hacia el exterior (6).

Cabanellas los define como asociación de mercaderes y menesterales, fundada con el objeto de establecer el régimen de sus oficios y regular las cuestiones relacionadas con el ejercicio de los mismos (7).

El gremio trató de conseguir absoluta igualdad de condiciones para sus miembros, limitando a tales efectos, la libre competencia, objetivo éste, que superó la regulación de la técnica industrial, de la calidad de las materias primas, de la explotación y elaboración de las mismas, — del control de los instrumentos de fabricación, de la calidad de los productos y del régimen de explotación. Desde un pla-

6) Citado por CAMACHO Henríquez, Guillermo. Derecho del Trabajo. Tomo I. Edit. Temis. Bogotá, Colombia. 1961. P. 80

7) CABANELLAS, Guillermo. "Introducción al Derecho Laboral". Edit. Mundo Atlántico. Buenos Aires, Argentina. P. 38

no externo ejercitó el monopolio, los gremios llevaron a cabo una política de soberanía económica total, controlando mercancías, fijando precios y organizando la forma de trabajo en orden a su mayor rendimiento.

En este período medieval, toda prestación de servicios no pasa de ser una merca locatio-conductio operarum, regulado, en igual forma que lo hacían los romanos. Debido al sistema gremial la forma fundamental de contratación fue a través de la locatio-conductio operis y ésta se encontraba regulada mediante los estatutos gremiales.

El derecho gremial se caracteriza por fijar las condiciones de trabajo de los miembros del gremio en cualquiera de sus escalas. El contrato de trabajo romano, bajo este sistema, va perdiendo su condición de relación jurídica entre personas, individualmente consideradas, para pasar a la prestación de servicios regulados con carácter general para todos los miembros de una misma corporación o de un mismo gremio. El derecho gremial, es un derecho heterónomo para los individuos y autónomo respecto de los propios gremios, pues el origen del estatuto gremial radica en una voluntad unilateral y no en el mutuo disenso.

La Edad Media, no nos ha legado ninguna idea propia sobre el contrato de trabajo y vemos que al finalizar la época medieval, este contrato sigue siendo regulado-

por el Derecho Civil y continúa confundiéndose con el contrato de obra.

D) EPOCA CONTEMPORANEA.- La decadencia del sistema corporativo gremial se produjo a consecuencia de las fórmulas monopolistas en que institucionalmente el sistema se concretó, a la cada vez mayor separación entre maestros y obreros a la relegación de la condición de éstos a situaciones que de hecho — equivalían a la existencia de un auténtico proletariado de la época, a la falta de capacidad de los gremios para adaptarse a las exigencias sociales y económicas que las nuevas estructuras planteaban, a la aparición de nuevas formas de comercio, a la creación de sistemas distintos de producción y principalmente a la aparición de la Revolución Industrial. Frente a esta realidad, el gremio no pudo combatir, ni pudo tampoco, sostenerse ya que la máquina acabó con el sistema tradicional de trabajo e impuso nuevas técnicas, creando un proceso nuevo en las relaciones jurídico-laborales.

El Edicto de Turgot, por una parte y la Ley de Chapellier, por otra, representan dos pasos de significación decisiva a la hora de determinar nuevos horizontes al derecho que ante tales situaciones nacía. Decía Turgot: Dios, — al dar a los hombres necesidades y al imponer como forzoso el recurso del trabajo, ha hecho del derecho de aquél la propiedad de todo hombre, y esta propiedad es la primera, la más —

sagrada, la más imprescriptible de todas.

Tanto el Edicto de Turgot, como la Ley -- Chapellier, tuvieron una doble significación: la de conseguir la libertad de trabajo y la de reprimir, prohibiéndolo terminantemente, el fenómeno asociacionista o corporativo.

La Revolución Francesa destruye el sistema corporativo y da nacimiento a una organización jurídica eminentemente individualista; los individuos adquirieron con su voluntad el poder supremo para realizar toda clase de actos jurídicos que, por el simple hecho de haber sido aceptados voluntariamente, pasaban a tener categoría de ley entre las partes contratantes. El contrato laboral deja de ser un pacto de designación nominal de partes, con simple adscripción de las normas de derecho necesario y, por ello, previamente establecidas, para convertirse en un negocio jurídico con contenido material y creación normativa propias.

Las relaciones de trabajo, adquirieron, a partir del triunfo de la Revolución Francesa, un planteamiento radicalmente contrario a lo que había sido característico y propio de la época gremial. La libertad individual creó -- una inhibición del estado trayendo ésto como consecuencia el dominio del más fuerte sobre el más débil, que imponía su voluntad ofreciendo unas determinadas condiciones, las cuales -- el segundo no tenía más que aceptar, so pena de exponerse a --

morir en la miseria. La postura del estado, se tradujo en — una actitud de policía, estableciendo medidas de carácter puramente administrativo. Las relaciones de trabajo tuvieron — así, al igual que el resto de las relaciones jurídicas, un — sentido puramente liberal y los problemas que se suscitaron — tuvieron que ser resueltos por las leyes, entonces vigentes y por los tribunales encargados de aplicarlas. Para el jurista de esa época, no había sino el concepto de alquiler de servicios, heredado desde el derecho romano e incorporado al amplio campo del derecho civil. Era natural entonces, que dichos problemas trataran de resolverse según arreglo a tales — normas.

El Código de Napoleón reglamentó en el capítulo tercero, título octavo del Libro Tercero, el contrato — llamado de arrendamiento y de industria.

La realidad demostraba que era inadecuado — el aplicar aquellas reglas a fenómenos que eran diferentes de los civiles. Con el establecimiento del sistema individualista y liberal se cambió la estructura de los pueblos, la nobleza perdió sus privilegios y se obtuvo la liberación teórica — de los campesinos. Bien pronto llegó el desengaño, al encontrarse el trabajador sin protección alguna frente al empresario. La lucha entre la burguesía y el artesano fue una — concurrencia económica, en la cual la primera necesariamente —

triunfó, la producción del artesano estaba restringida a la ciudad, la de la burguesía se extendía a todo el estado y en la mayoría de los casos se enviaba a los mercados extranjeros. A medida que prosperaba la industria se cerraban los pequeños talleres y el artesano buscaba como uno más, ocupación en las fábricas de la burguesía, así se fueron dividiendo los hombres de la ciudad en poseedores y desposeídos, en capitalistas y proletarios.

Con la aparición del proletariado dio principio una etapa en la lucha social; hasta el siglo XIX tuvo la lucha por objetivo la apropiación que cada una de las clases intentaba de los medios de producción. De la oposición entre proletariado y burguesía favorecida con el *laissez-faire*, *laissez-passer* del liberalismo, nació el derecho del trabajo como una concesión de la burguesía para calmar la inquietud de las clases laboriosas, lograda por la fuerza que proporciona la unión y como un esfuerzo final de la burguesía para obtener la paz social.

II.- EN MEXICO:

A) EPOCA PRECOLONIAL.- Los pobladores que habitaron el México precolombino, no tenían el concepto actual de nacionalidad. Su estructura política se basaba principalmente en ciudades-estados, que funcionaban independientemente unas de otras, - en ocasiones, y las más de éstas, funcionaban a través de --

pactos de defensa o ataque y también formando imperios basados en la conquista. Esta forma estructural, muy parecida a la que vivieron antiguas culturas y civilizaciones, se componía en lo social de estratos o castas perfectamente definidas, de tal manera conformadas, que era verdaderamente imposible que tergiversaran sus funciones.

El pueblo azteca se componía del común del pueblo denominado macehuales y constituido por aquellas personas que requerían de ejercicio de una actividad económica para subsistir y por los nobles y señores, clases privilegiadas que obtenían de la primera los elementos necesarios para satisfacer sus necesidades. Puede decirse que esta división, más que clase social, constituía una verdadera casta integrada por los nobles, los guerreros y los sacerdotes.

La clase de los guerreros, gozó siempre de los más altos privilegios. El rey debía pertenecer a esa clase, y a ella, en igual forma, pertenecían los miembros del consejo y la burocracia en su totalidad. Se puede decir que dos funciones recaían sobre esta clase guerrera: gobernar y hacer la guerra. La clase de los sacerdotes era tan importante como la guerrera, tenía a su cargo la práctica de los ritos y las ceremonias religiosas y como era la que se comunicaba con las divinidades y éstas intervenían en la vida del pueblo azteca, indirectamente gobernaba. Estas dos clases men-

cionadas, económicamente eran ociosas y ejercían una verdadera tiranía sobre el pueblo.

La mayoría del pueblo hacía de la agricultura su actividad fundamental, sin embargo, no era la agricultura su única ocupación; había entre los aztecas artesanos que practicaban un oficio, ejercitaban una actividad y que por razón de una u otra índole, obtenían elementos de subsistencia. Los aztecas jamás menospreciaban la práctica de un oficio y según la importancia de la actividad así eran las consideraciones que se les tenían.

Podemos decir que el pueblo azteca satisfacía sus necesidades, ya bien mediante un trabajo personal, cuyo objeto era el trabajo de la tierra y a través de una economía localista, abastecida por las personas que ejercitaban un oficio y que producían sus propios artículos para venderlos, o mediante un intercambio de productos realizados por medio del comercio con pueblos distantes del Valle de México.

Entre el pueblo azteca no se practicó jamás la explotación de el hombre por el hombre, ni siquiera llegó a ser objeto de expoliación el trabajo de los prisioneros de guerra. Entre ellos se observaron varios principios, como es la libertad de trabajo, salvo las obligaciones de confeccionar los vestidos de las clases superiores, de construir sus casas y de cultivar sus heredades. El trabajo entre los azte

cas sólo podía ser resultado de un mutuo acuerdo entre quien prestaba sus servicios y quien los recibía. Los trabajadores aztecas ocurrían al mercado de Tlatelolco y en un lugar determinado de él ofrecían sus servicios; quien los requería se concertaba con ellos y fijaban ambos las obligaciones que contraían.

Los trabajos forzosos estuvieron a cargo de los esclavos, los siervos y los tamenes, individuos, éstos últimos, que realizaban el transporte de personas y cosas como verdaderos animales de carga.

La esclavitud entre los aztecas no tuvo los caracteres de la europea. El esclavo no dejó de concebirse como una persona humana, jamás se le consideró como una cosa y no se tuvo la noción del ejercicio del derecho de propiedad sobre el esclavo, éste podía tener un patrimonio, adquirir y enajenar bienes; si bien tenía la obligación de trabajar para el señor, podía también hacerlo en beneficio propio. Los descendientes del esclavo, no estaban sujetos a la esclavitud y podían entrar al Calmecac y al Calmeyac, centros de cultura.

Las causas de la esclavitud eran, la comisión de un delito o la celebración de un pacto del padre para poner en tal estado al hijo. El esclavo que quería dejar de serlo, lo lograba por el simple hecho de repudiar la esclavitud y ampararse en el templo.

Los siervos o mayaques, trabajadores del -- campo, eran una especie de esclavos del dueño de la tierra. -- Tenían la obligación de cultivar la heredad y se transmitían con ella.

Entre el pueblo Maya encontramos la misma -- división social, citemos al respecto algunos fragmentos de -- Alfonso Toro:

"Los mayas sacrificaban a los prisioneros -- de guerra y a los esclavos; en las épocas de grandes calami -- dades no faltaban devotos que ofrecían como víctimas a sus -- propios hijos".

Al referirse a las ocupaciones habituales -- de éstos nos dice: "Tanto los trabajos agrícolas como la caza y la pesca, se hacían comunalmente, pues unas familias ayuda -- ban a las otras. Eran también notables arquitectos, albañi -- les, alfareros, carpinteros y joyeros".

Sigue diciendo: "Terminada la guerra, ofren -- daban los despojos del enemigo a sus dioses y los jefes prin -- cipales eran sacrificados a flechazos, en tanto que los pri -- sioneros de clase inferior eran repartidos como esclavos".

"Los caciques que dominaban a los mayas, -- ejercían el poder a través de subjefes llamados batabs. Mien -- tras los batabs pasaban la vida en fiestas, comidas, cacerías y bailes, el pueblo que les estaba sometido, hacía la recolec --

ción de los frutos y proveía a todas sus necesidades. El pueblo se dividía en guerreros, hombres libres y esclavos" (8).

Bástenos lo anteriormente dicho para darnos una idea del México precolonial, en lo que respecta a sus estructuras sociales. Derivado de éstas, puede determinarse — mejor el concepto que del trabajo tenían, el cual en dicha — época no fue objeto de una regulación que axiológicamente dignificara al hombre como se concibe en la actualidad, pero en su tiempo no distó un ápice de sus contemporáneos en otras — partes del mundo.

B) EPOCA COLONIAL.— La conquista de México fue un choque violentísimo entre dos mundos completamente diferentes. Por un lado la cultura local con sus concepciones religiosas politeístas, sus divisiones sociales en castas perfectamente definidas, con sus conocimientos técnicos y científicos en grado de evolución, etcétera, y por otro lado el acervo cultural de la civilización occidental, con su religión monoteísta, — con su concepto del hombre altamente evolucionado, así como — un gran adelanto en la concepción filosófica del mundo y de — la vida. Fue menester introducir la cultura por los medios — que ya todos conocemos, no exentos de crueldades y excesos — por parte de los conquistadores; pero no por ello menos idóneos que otros susceptibles de utilizar en situaciones análo-

8) TORO, Alfonso. "Compendio de Historia de México": La Dominación Española. Ed. Patria. México 1946. Pp. 75, 85, 87- y 88.

gas.

Con el advenimiento de la cultura europea, -- toda la concepción tradicional local fue cambiada totalmente. El europeo traía las ideas en lo jurídico del derecho natural teológico y explicaba y justificaba sus aventuras de conquista en la arbitraria división del mundo hecha por Rodrigo-Borgia, también conocido como Alejandro VI.

Aunque jurídicamente los reyes españoles -- pugnaron siempre por dictar leyes justas para aplicarlas a lo conquistado, en la práctica nunca se llevaban a cabo. Por lo que respecta al trabajo, en este período encontramos dos sistemas: la mano de obra indígena y el trabajo de la ciudad.

Por lo que respecta a la mano de obra indígena, una vez realizada la conquista, fue cosa premeditada de los conquistadores someter a esclavitud a los indios y ésto -- lo lograron por medio de las encomiendas, la cual fue una forma de trabajo forzoso en sus orígenes.

"La encomienda fue considerada originalmente como una merced real en favor de los conquistadores, para cobrar los tributos de los indios que se les encomendase por su vida y la de un heredero, con la obligación de cuidar el -- bien de los indios, tanto en lo material como en lo espiritual, así como el habitar y defender las provincias en donde -- estuvieren radicados" (9).

9) ROMERO Flores, Jesús.- Historia de Michoacán. Cit. por -- DAVALOS, Morales J. "Grandiosidad del Derecho Mexicano del Trabajo". Tesis profesional. U. N. A. M. 1969. P. 17

El repartimiento forzoso de los indios para trabajos agrícolas, mineros, de construcción y de transporte, fue la forma de explotación que le siguió a la encomienda. - Llegó a ser la forma más bárbara de la servidumbre, porque la servidumbre como tal estaba basada en la entrega de una porción de tierra a un individuo o familia para que entregara al propietario parte de la producción.

Este sistema se convirtió en un régimen carcelario. En las haciendas, las cárceles permitidas se simulaban con el título de "tlapizqueras", que eran una pieza en que se custodiaba a los indios, encerrándolos para que acudieran al trabajo.

Como estas instituciones degeneraran en la más absoluta esclavitud, a pedimento de algunos misioneros, - los reyes de España trataron de regular por medio de las Leyes de Indias las relaciones entre conquistadores y conquistados.

Tal legislación contiene muchas disposiciones en lo que a materia laboral respecta, empero, no tuvo ningún efecto real. Dice al respecto el maestro Trueba Urbina: - "Si un servicio administrativo y una inspección rigurosa, encaminados a controlar la eficacia de las actuales Leyes del Trabajo, no han logrado en nuestro tiempo eliminar infracciones que frecuentemente quedan impunes, con grave perjuicio --

para el trabajador, puede calcularse cuál sería el respeto — que merecieran las Leyes de Indias a los poderosos de aquella época que seguramente no habían asimilado del cristianismo el espíritu ardiente de caridad, limitándose al ejercicio de un culto seco y rutinario" (10).

Cuando la mano de obra indígena había sido ya acaparada por los propietarios de las minas y las haciendas mediante la aplicación de la encomienda y el repartimiento, se impuso la necesidad del trabajo asalariado basado en la supuesta contratación libre.

En lo que se refiere al trabajo de la ciudad sabemos que se ejecutó por regla general bajo el sistema corporativo, rigiéndose este tipo de relaciones por los estatutos de gremios y corporaciones. De los gremios surgió la pequeña burguesía feudal industrial, representada por los maestros artesanos, en su mayoría peninsulares, que monopolizaban la producción de los oficiales y aprendices, criollos, mestizos, indios, negros y castas.

Al transformarse este sistema en un obstáculo para el desarrollo de la producción mercantil, el régimen-gremial fue abolido legalmente a fines del siglo XVIII. Se estableció en su lugar la libertad de trabajo por medio de la cual el capital comercial estimuló el desarrollo de la produc

10) TRUEBA Urbina, Alberto. El Artículo 123. México. 1943 - P. 44.

ción: artesana y los oficiales y aprendices alejados del mercado cayeron bajo la dependencia de la naciente burguesía feudal capitalista que reivindicaba en su favor el derecho de la contratación libre; pero al lado de las nuevas relaciones de producción que el obraje engendraba, como forma nueva de producción, siguieron subsistiendo las más degradantes formas de esclavitud de la sociedad feudal.

En las parroquias y cofradías, dirigidas — por el bajo clero, en el taller artesano y en el obraje, bajo la dirección de la naciente pequeña burguesía intelectual, influida por las más diversas corrientes, fue gestándose un sentimiento de independencia, que iniciada por Hidalgo y continuada por Morelos, culminaría con Guerrero.

C) MEXICO INDEPENDIENTE.— El trabajo forzoso en los campos, los gremios en la ciudad, etc., guardan la misma situación — que durante la Colonia. El trabajo forzoso persistió en el campo, no obstante los principios de libertad sustentados por el movimiento independiente. El régimen liberal sirvió para que la población acomodada y el clero mismo, acrecentaron sus posiciones territoriales. Los indígenas, en lo particular y sus pueblos, sufrieron el despojo de sus tierras y la imposición de un régimen de trabajo forzoso. Los campesinos, ya — viéndose sin tierras, tuvieron la necesidad de tolerar toda clase de medias de sometimiento, a grado tal que al sobreve —

nir el movimiento armado de 1910, constituían la clase desheredada más numerosa del país.

Un primer acto trascendental de los insurgentes fue la abolición de la esclavitud, decretada por don Miguel Hidalgo y Costilla el 19 de octubre de 1810.

Es don José María Morelos y Pavón, cura parroquial de Carácuaro Mich., quien al continuar el movimiento iniciado por Hidalgo, lo transforma y encauza hacia la verdadera liberación de México y sienta las bases fundamentales para estructurar el naciente estado mexicano. El genial estadista en sus 23 puntos para la Constitución o "Sentimientos de la Nación", nos da una idea de su concepción de la justicia social:

"12o.- Que como la buena Ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales - que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia de tal suerte que se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje su ignorancia, la rapina y el hurto" (11).

Se logra la independencia de México y se rompe con la metrópoli, se proscribe la esclavitud; pero la libertad de trabajo que queda consagrada, es aprovechada nuevamente, por el español, el criollo y el mestizo para sojuz -

11) Cit. por TRUEBA, Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa. México 1970. P. 140.

gar y explotar inmisericordemente a la población indígena.

En el terreno político, la Constitución de 1824 es la expresión de las condiciones difíciles y dramáticas en que fue alumbrada la nación mexicana. Era una transacción entre los hombres del partido del progreso y las clases privilegiadas: forma Republicada de gobierno, soberanía del pueblo, anuncio de la protección a los derechos del hombre, gobierno representativo, reconocimiento de los principios del constitucionalismo individualista y liberalista. La independencia política no mejoró, sino, por el contrario, empeoró las condiciones de vida y de trabajo de las masas campesinas y obreras. La Constitución de 1824 dejó intocado el problema social. En el manifiesto que dirigió el Congreso General a los mexicanos señaló los sublimes objetos a los que había aspirado: "crear un gobierno firme y liberal sin que sea peligroso... hacer reinar la igualdad ante la ley; la libertad sin desorden; la paz sin opresión; la justicia sin rigor y exigir grandes sacrificios y un religioso respeto a la moral. Concluía sentenciado que "la fe en las promesas y el amor al trabajo", serían las fuentes de donde emanaría la felicidad de los mexicanos y sus nietos.

La Constitución de 1857, tal como ocurrió con la de 1824, no se ocupó de la situación de las masas trabajadoras, no obstante que algunos legisladores reclamaron la expedición de leyes protectoras del trabajo y del trabajador,

destacando sobre todo las intervenciones de Ignacio Ramírez, - quien exigía una Constitución que se fundara en el privilegio de los menesterosos, de los ignorantes, de los débiles y que emancipara a los jornaleros de los capitalistas. El ambiente del Congreso Constituyente 1856-1857 era propicio para el nacimiento de los derechos de los trabajadores; se habían presentado encendidas intervenciones de los diputados constituyentes que apuntaban esa necesidad; sin embargo, una intervención de Ignacio L. Vallarta, la del 8 de agosto de 1856, en la que confunde el problema de la libertad de industria con el de la protección al trabajo, echó al traste tal posibilidad creadora.

En la "Historia del Congreso Constituyente" de Francisco Zarco, se menciona el hecho de que Guillermo - - Prieto, llamando brillante y académico el discurso del señor Vallarta, lo califica de inoportuno.

Es aprobada la Constitución el 5 de febrero de 1857, quedando en su texto la huella del individualismo y el liberalismo, tan característicos de la época.

La vocación humana y social del mexicano, - si no pudo rendir sus frutos positivos en las constituciones de 1824 y 1857, agita la conciencia de los hombres más preparados y brota con vigor y gran esplendor en el Código Civil para el Distrito Federal de 1970.

Al referirse al servicio doméstico, la ex -

posición de motivos del citado código expresa lo siguiente: - "Este contrato, que forma el capítulo III del Título de Arrendamiento en el Código Francés, se llama comúnmente alquiler o locación de obras. Pero como sea cual fuere la esfera social en que el hombre se halle colocado, no puede ser comparado -- con los seres irracionales y menos aún con las cosas inanimadas, parece un atentado contra la dignidad humana llamar al alquiler a la prestación de servicios personales. Más semejanza tiene con el mandato, porque en ambos contratos el mandante encarga a otro la ejecución de ciertos actos que no quiere o no puede ejecutar por sí mismo; porque en ambos contratos - el mandatario, proporcionalmente, adquiere obligaciones y porque en ambos se busca la aptitud. Esta será más intelectual en uno y más material en otro; pero en ambos, supone una cualidad moral; porque nadie puede prestar un servicio, sea cual fuere, sin emplear su libre voluntad y poner en ejercicio alguna de las facultades del hombre.

"Por estas razones la comisión no sólo separó el contrato de obras de arrendamiento, sino que considerándolo como cualquier otro pacto, lo colocó después del mandato, por los muchos puntos de semejanza que con él tiene" (12).

Las ideas sociales que se tenían en nuestro país de la Legislación de Indias, de las proclamas de Hidalgo

12) CODIGO CIVIL DE 1870, cit. por Trueba Urbina Alberto. -- El Artículo 123. México 1943. P. 53.

y Morelos, incluyendo las más precisas del Nigromante, todas las cuales nunca llegaron a cristalizar en leyes. Los juristas de entonces y la legislación universal sólo conocían la división tradicional de Derecho Público y de Derecho Privado, es por ello que, los contratos de prestación de servicios fueron regulados primeramente en el Código Civil de 1870 y posteriormente en el de 1884 bajo la denominación de Contrato de Obras.

No es sino hasta el advenimiento de la Revolución de 1910, a cuya sombra se expedirán decretos de carácter social en favor de campesinos y obreros y se propiciará la celebración del Congreso Constituyente de 1916-17, que transformará la revolución en Constitución y creará un nuevo Derecho Social en las relaciones de producción económica.

Este Congreso Constituyente es el primero en México y en el mundo entero que por primera vez ataca de una manera integral todos los problemas relativos al trabajo y la Constitución de ahí nacida, en su artículo 123 regulará de una manera exhaustiva lo relativo a contrato de trabajo, comprendiendo jornada de trabajo, descanso semanal, salario, riesgos profesionales, el despido de los trabajadores, etc.

C A P I T U L O I I

CONCEPTO DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

I.- ARTICULO 123:

A) MENSAJE DEL PRIMER JEFE.- Triunfante la revolución constitucionalista, jefaturada por don Venustiano Carranza, el siguiente paso ejecutado por éste fue la organización del gobierno sobre las bases políticas y sociales establecidas durante la lucha armada y contradictorias con la constitución liberal de 1857. El ingeniero Félix V. Palavicini hizo ver al jefe del ejército la necesidad de convocar a una asamblea legislativa que incorporara, en una nueva carta constitucional, los principios sociales conquistados por los campesinos y los obreros en el fragor del movimiento revolucionario. Don Venustiano Carranza acogió con beneplácito esta propuesta y por decretos del 4 y 19 de septiembre de 1916, convocó al pueblo mexicano a elecciones para un congreso constituyente, el cual debería reunirse en la ciudad de Querétaro el 10. de diciembre de 1916.

En la sesión inaugural del mencionado congreso, Carranza pronunció un importante discurso y entregó el proyecto de constitución al Supremo Parlamento de la Revolución Mexicana. En tal proyecto no se aprecia ningún capítulo de reformas sociales, debiéndose ésto al criterio tradicionalista de quienes lo redactaron, siguiéndose en su estructu-

ración la tesis Vallarta, al igual que se hiciera en la anterior de 1857. Sin embargo el primer jefe reiteró sus ideas revolucionarias en el sentido de dejar a cargo de las leyes ordinarias lo relativo a reformas sociales, tal y como lo expresaba en su mensaje y como se desprende de la fracción XX del artículo 72 del propio proyecto de constitución (1).

B) PROYECTO DE CONSTITUCION.- Desde la iniciación de sus labores, los diputados se dividieron en dos grandes grupos: -- uno, de los moderados, fieles al pensamiento de Carranza y -- procedentes de la legislatura maderista encabezados por Luis-Manuel Rojas, José Natividad Macías y Félix Fulgencio Palavicini; y otro, llamado de los jacobinos, formado por los jóvenes revolucionarios influidos por el magonismo y los postulados agrarios del Plan de Ayala, destacándose por la firmeza de sus ideas: Francisco J. Mágica, Heriberto Jara, Luis G. -- Monzón y Froylán Manjarrez, entre otros.

En la sesión del 6 de diciembre se dio lectura al proyecto de constitución presentado por Carranza y en lo relativo a trabajo sólo se consignaron dos adiciones respecto de la Constitución de 1857: a) el párrafo final del artículo quinto decía: "El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso, a la renuncia, pérdida de la vida o menoscabo de cualquiera de los derechos-

políticos y civiles".

b) La fracción X del artículo 73 decía: --
"El Congreso tiene facultad.... para legislar en toda la re-
pública sobre minería, comercio, instituciones de crédito y -
trabajo" (2).

La diputación veracruzana representada por-
Jara, Aguilar y Góngora, propuso las siguientes reformas al -
artículo quinto:

"Todo mexicano tiene el deber de trabajar,-
pero nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales -
sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo
el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial.

"La jornada máxima de trabajo será de ocho-
horas diarias, aun cuando se trate de pena impuesta por la --
citada autoridad.

"El contrato de trabajo sólo obligará a --
prestar el servicio convenido por un período que no exceda de
un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, --
pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o
civiles.

"Queda prohibido el trabajo nocturno en las
industrias a los niños menores de catorce años y a la mujer.

"El descanso dominical es obligatorio. En-

2) Diario de los Debates del Congreso Constituyente 1916-1917.
Tomo I. México 1960. P. 504.

los servicios públicos que por su naturaleza no deban interrumpirse, la ley reglamentaria determinará el día de descanso que semanalmente corresponda a los trabajadores.

"A trabajo igual debe corresponder salario-igual para los trabajadores de ambos sexos.

"Se establece el derecho a la huelga y a las indemnizaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales" (3).

C) DICTAMEN DEL PROYECTO.- El día 12 de diciembre, en la décima sesión, la Comisión presentó su dictamen sobre el artículo quinto del proyecto y en él se manifestó que en tal proyecto se encontraban dos innovaciones sobre el contenido del precepto de 1857; estos puntos fueron aprobados por la Comisión y agregó otros de los propuestos por la diputación veracruzana: la jornada máxima de trabajo de ocho horas, el descanso semanal y la prohibición de trabajo nocturno para mujeres y niños.

El dictamen de la Comisión contenía un postulado nuevo: la declaración de que la ley persigue y castiga la vagancia y luego se consigna el servicio judicial obligatorio para los abogados, principio tomado de un trabajo del diputado Aquiles Elorduy.

Después de esta sesión se dieron 48 horas para ponerse a discusión el dictamen. La Comisión que estu -

3) Citado por Trueba Urbina, Alberto. Opus Cit. Pp. 81 y Ss.

diaba el artículo quinto estaba integrada por el Gral. Francisco J. Mágica y por los diputados Alberto Román, Luis G. Monzón, Enrique Recio y Enrique Colunga.

D) ORIGEN DEL ARTICULO 123.- El origen del artículo 123 lo encontramos en la sesión del 26 de diciembre, en la cual la Comisión presentó su dictamen tercero y en las discusiones motivadas por éste, encontramos aquél.

Por su importancia se transcriben algunos párrafos:

"La Comisión aprueba, por tanto, el artículo quinto del proyecto de Constitución, con ligeras enmiendas y algunas adiciones.

".....

"Artículo quinto. Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial. La ley perseguirá la vagancia y determinará quiénes son los que incurren en este delito.

"El contrato de trabajo sólo obligará a -- prestar el servicio convenido por un período que no sea mayor de un año, y no podrá extenderse en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquier derecho político o civil.

"La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas, aunque éste haya sido impuesto por --

sentencia judicial. Queda prohibico el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres. Se establece como obligatorio el descanso hebdomadario" (4).

Después se suscita una discusión. Andrade defiende el dictamen; Martí lo critica y posteriormente toma la palabra Jara:

"Pues bien, los jurisconsultos, los tratadistas, las eminencias en general en materia de legislación, probablemente encuentran hasta ridícula esta proposición. — ¿Cómo se va a consignar en una Constitución la jornada máxima de trabajo? ¿Cómo va a señalarse ahí que el individuo no debe trabajar más que ocho horas al día? Eso, según ellos es imposible; eso, según ellos, pertenece a la reglamentación de las leyes; pero precisamente, señores, esa tendencia, esta teoría, ¿Qué es lo que han hecho? Que nuestra Constitución, tan líberrima, tan amplia, tan buena, haya resultado, como la llaman los señores científicos, 'un traje de luces para el pueblo mexicano', porque faltó esa reglamentación, porque jamás se hizo. Se dejaron consignados los principios generales y allí concluyó todo. Después, ¿Quién se encarga de reglamentar? Todos los gobiernos tienden a consolidarse y a mantener un estado de cosas y dejan a los innovadores que vengan a hacer tal o cual reforma. De allí ha venido que, no obstante -

4) Diario de los Debates del Congreso Constituyente 1916-1917. Tomo I. México 1960. Pp. 968, 969 y 970. Citado por -- Trueba Urbina A. Ibidem. Pp. 34, 35 y 36.

la libertad que aparentemente se garantiza en nuestra Carta Magna, haya sido tan restringida; de allí ha venido que los hermosos capítulos que contiene la referida Carta Magna, queden nada más como reliquias históricas allí en ese libro.

"La miseria es la peor de las tiranías y si no queremos condenar a nuestros trabajadores a esa tiranía, - debemos procurar emanciparlos, y para ésto es necesario votar leyes eficaces, aún cuando estas leyes, conforme al criterio de los tratadistas, no encajen perfectamente en una constitución. ¿Quién ha hecho la Constitución? Un humano o humanos, no podremos agregar algo al laconismo de esa Constitución, -- que parece que se pretende hacer siempre como telegrama, como si costase a mil francos cada palabra su transmisión; no, señores, yo estimo que es más noble sacrificar esa estructura a sacrificar al individuo, a sacrificar a la humanidad; salgamos un poco de ese molde estrecho en que quieren encerrarla; rompamos un poco con las viejas teorías de los tratadistas que han pensado sobre la humanidad porque, señores, hasta ahora - leyes verdaderamente eficaces, leyes verdaderamente salvadoras, no las encuentro" (5).

Después el diputado Héctor Victoria, obrero yucateco, asienta las bases de los derechos de la clase obrera y precisa lo que más tarde será el artículo 123:

"Vengo a manifestar mi inconformidad con el

5) Citado por Trueba Urbina, A. "Nuevo Derecho del Trabajo". Ed. Porrúa, México 1970. Pp. 41, 42, 43 y 44.

artículo quinto en la forma en que lo presenta la Comisión, — así como por el proyecto del ciudadano Primer Jefe, porque en ninguno de los dos dictámenes se trata del problema obrero — con el respeto y atención que se merece En consecuencia, soy del parecer que el artículo quinto debe ser adicionado, es decir, debe ser rechazado el dictamen para que vuelva a estudio acerca de las cuales los Estados deben legislar en materia de trabajo Contando en mi afán de demostrar, — según mi humilde criterio, que el artículo quinto debe ser ampliado. Si tomamos como punto de partida los deseos de la diputación yucateca; si aceptamos desde luego como tendrá que ser, el establecimiento de los tribunales del fuero militar, — necesariamente tendremos que establecer el principio también de que los estados tendrán la facultad de legislar en materia de trabajo y de establecer los tribunales de arbitraje y conciliación; por consiguiente, lo único que cabe en el artículo quinto, es señalar las bases fundamentales sobre las que debe legislar, y en consecuencia, no creo que la condición deba — limitarse, por lo tanto, a decirnos que el convenio de trabajo ha de durar un año, cuando pasa por alto cuestiones tan — capitales como las de higiene de minas, fábricas y talleres.

"Alguien dirá que esto es reglamentario; — si, señores, puede ser muy bien; pero como dijo el diputado — Jara acertadamente, los trabajadores estamos enteramente cansados de la labor pèrfida que en detrimento de las libertades públicas han llevado a cabo los académicos, los ilustres, los

sabios, en una palabra, los jurisconsultos Señores - diputados, un representante obrero del Estado de Yucatán viene a pedir aquí, se legisle radicalmente en materia de trabajo. Por consiguiente, el artículo quinto a discusión, en mi concepto, debe trazar las bases fundamentales sobre las que - ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras, las siguientes: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas, minas, etc., convenios - industriales, creación de tribunales de conciliación, de arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y niños, accidentes, seguros e indemnizaciones, etc. " (6).

Siguió en el uso de la palabra el diputado Manjarrez y propuso, de plano, que el problema de los trabajadores se tratara en todo un capítulo de la constitución o en todo un título; dijo que eso era imprescindible, pues nadie - podría asegurar que el próximo congreso se formara por revolucionarios y otorgara a los trabajadores sus legítimos derechos (7).

Concluye la sesión con la crítica hecha por Pastrana Jaimes a la idea de nombrar los jueces entre los abogados, el año obligatorio de trabajo; piensa que el punto - - crucial es el salario, el cual debe ser lo suficiente, no - - únicamente para vivir, sino para lograr el perfeccionamiento-

6) Ibidem. Pp. 45, 46 y 47.

7) Ibidem. Pp. 51, 52 y 53.

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA

U. N. A. M.

del obrero y de su familia.

Continúa la discusión el día 17; hablan — Porfirio del Castillo y después Fernández Martínez, estando — acordes en que si el patrón quería conservar al obrero, era — necesario que lo tratara bien, le diera una jornada justa y — sobre todo, un salario equitativo.

Se cierra con broche de oro la sesión rela- — tiva al mencionado día con la peroración del linotipista po- — blano Carlos L. Gracidas, que fundamenta el derecho de los — trabajadores a participar en los beneficios de quienes los ex- — plotan (8).

Empiezan la sesión correspondiente al día — 28 y toma la palabra el diputado Cravioto, quien insiste en — la idea de tratar la cuestión obrera en un artículo especial, — sin darle importancia si tiene o no carácter reglamentario. — Aprovechó la ocasión para contestar las impugnaciones que ha- — cían los diputados del ala intransigente a los moderados ren- — vadores. Dijo que los renovadores no eran conservadores, si- — no radicales desde mucho antes, y termina su discurso dicen- — do: "Así como Francia, después de su revolución ha tenido el — alto honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas — los inmortales derechos del hombre, así la revolución mexica- — na tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la — primera en consignar en una constitución los sagrados dere —

8) Ibidem. Pp. 54, 55 y Ss.

chos de los obreros" (9).

Terminando éste, habla Monzón y dice que -- las normas reglamentarias si tienen cabida en el artículo -- quinto, empero que si no se les quería incluir ahí, que se -- formara con ellas un capítulo especial.

Después habla González Galindo y dice que -- el artículo 39, al hablar de la soberanía y afirmar que ésta reside en el pueblo, estaba asentando un principio falso, -- pues un pueblo analfabeta, oprimido por el capitalismo, no es y no puede ser soberano.

Después habla Macías, quien pronuncia un -- formidable discurso que enciende el entusiasmo de los consti- tuyentes, expone la teoría marxista e invoca la monumental -- obra "El Capital". Habla de que Carranza estaba muy interesa- do por el problema de los trabajadores, que Luis Manuel Rojas y él, por encargo del Primer Jefe, habían formulado leyes de- trabajo, inspirados tales proyectos en las legislaciones in- glesa, norteamericana y belga. Señala la necesidad de sacar- al trabajador de la miseria, que hay que decirle:

"Sois hombre y merecís como ciudadano de -- la República, todas las consideraciones que merece un hombre- libre, un pueblo harapiiento, un pueblo pobre, no podrá ser -- jamás un pueblo libre. Propone que Pastor Rouaix formule las bases generales del nuevo artículo y a quien entregará el pro

9) Ibidem. Pp. 65, 66 y Ss.

ejercicio del derecho de libertad de contratar no se exceda en perjuicio de su salud y agotamiento de sus energías, estipulando una jornada superior a la debida, como para que tampoco se vea obligado por la miseria a aceptar un jornal exiguo que no sea bastante a satisfacer sus necesidades normales y las de su familia, sin parar mientes en que los beneficios de la producción realizada con su esfuerzo material permiten, en la generalidad de los negocios, hacer una remuneración liberal y justa a los trabajadores.

"En los últimos tiempos HA EVOLUCIONADO NOTABLEMENTE EL CONTRATO DE TRABAJO, en relación con el progreso de las instituciones que tienden a borrar las odiosas desigualdades entre las castas de la humana especie, tan marcadamente señaladas en la antigüedad con los regímenes de la esclavitud y de la nobleza. En el contrato de trabajo, considerado hasta hace pocos días como una de las modalidades del contrato de arrendamiento, en el que se entendía por cosa del trabajo humano, era natural que se considerase al trabajador una verdadera condición de siervo, ya que el trabajo no puede separarse del que lo ejecuta, y sólo en fuerza de la costumbre, siempre difícil de desarraigar en un pueblo flagelado por las tiranías de las clases privilegiadas, se han mantenido hasta hoy comúnmente esas ignominiosas relaciones entre "amos y peones o criados" que avergüenzan a los pueblos cultos y ofenden a la dignidad de la sociedad" (11).

11) Ibidem. Pp. 90, 91 y 92.

F) NATURALEZA Y FINES DEL ARTICULO 123.- El Maestro Trueba Urbina nos señala las siguientes características del Derecho Mexicano del Trabajo:

- 1) Es un derecho de lucha de clases;
- 2) Es un mínimo de garantías sociales;
- 3) Es proteccionista de los trabajadores;
- 4) Es imperativo e irrenunciable y
- 5) Es un derecho reivindicatorio del proletariado.

Se sostiene que es un derecho de lucha de clases porque es un estatuto dignificador de todo el trabajador - en general, ya sea dentro del campo de la producción económica o fuera de éste; ya se trate de un obrero, de un taxista, de un torero, etc., y sus preceptos están destinados a compensar la desigualdad económica entre quien presta un servicio y a -- quél que lo explota o se aprovecha de él. El proceso laboral es un instrumento netamente clasista, por medio del cual obtienen los obreros sus reivindicaciones sociales.

El Derecho del Trabajo es un derecho de tipo social y por su propia naturaleza tiende a establecer un mínimo de garantías para la clase que no cuenta más que con su trabajo para sobrevivir. Las normas del artículo 123 son estatutos exclusivos de la persona humana del trabajador y de la clase proletaria que lucha en defensa de sus intereses comunes a través de la asociación profesional y de la huelga.

El Derecho Mexicano del Trabajo es proteccionista porque a diferencia del de otros países, nació para pro-

teger tanto el trabajo económico como el no económico y de una manera general, a toda persona humana que presta a otra un servicio personal y su aplicación va tendiente al mejoramiento económico y bienestar social de ésta.

Numerosos son los tratadistas que reconocen que el derecho del trabajo es irrenunciable e imperativo para el efecto de que funcione como instrumento regulador en las relaciones de trabajo capital; sin embargo, nuestro artículo 123 sustenta una teoría eminentemente social, contradictoria a la corriente tradicional. De nuestro artículo 123 se desprende que no es un derecho que regule relaciones entre capital y trabajo, sino que es un derecho protector de la persona humana -- trabajadora y según la opinión de Marx, los empresarios o patrones no son personas, sino que sólo personifican categorías económicas y el Derecho Social no es inherente a las cosas, sino derecho de la persona humana, para compensar su debilidad económica a efecto de nivelarla frente al patrón, en el aspecto jurídico de protección.

El artículo 123 no se conforma con la protección y tutela de los trabajadores, sino que además tiende a la reivindicación de esta clase, a efecto de que recuperen la plusvalía con los mismos bienes de producción que fueron originados por el trabajo humano, mediante el ejercicio legítimo del derecho a la revolución proletaria que él mismo consigna para suprimir el régimen de explotación del hombre por el hombre (12).

12) Ibidem. Pp. 115 a 122.

B) CONCEPTO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO:

El concepto que nos da la nueva Ley Federal del Trabajo en el segundo párrafo del artículo 20, es el siguiente: "Contrato individual del trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

De esta definición desprendemos los siguientes elementos: a) Patrón; b) Trabajador; c) Prestación de un servicio personal; d) Subordinación y e) Salario.

Trabajador.- La Ley Laboral en su artículo 8 establece que trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

El hecho de la prestación de un servicio personal, puede darse sin la formalidad del contrato propiamente hecha. La aplicación de una aptitud cualquiera, subordinada al servicio de otro, convierte en trabajador a la persona que lo desempeña.

El servicio prestado puede ser precedido de una vasta preparación, como digamos un Ingeniero, un Químico, - bien puede ser de gran sencillez, al ponerse en contacto con la vasta mecánica del trabajo, entra en un mundo especial, tiene que convertirse en sujeto de un fenómeno social, el trabajo, y por ende se convierte en objeto de una legislación adquiriendo derechos y contrayendo deberes.

Patrón.- El artículo 10 de nuestra Ley La-

boral vigente preceptúa que patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores; y en su último párrafo establece "... Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos".

Artículo 11.- "Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores".

Artículo 12.- "Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón."

Prestación de un Servicio Personal.- La prestación de un servicio, establecida en el artículo 10 debe ser efectuada en forma personal. En efecto, el trabajador que tiene conocimiento de su capacidad laboral, debe personalmente comprometer su aportación en razón de que asume la responsabilidad de una jornada y de que por ella obtiene la seguridad de un salario. Conmutativamente sería absurdo comprometerse en este aspecto a través de un tercero.

Subordinación.- La mayoría de los autores, Brun y Galland, entre otros, opinan que éste es un elemento que hace posible diferenciar al contrato individual de trabajo con otro tipo de contratos, este concepto lleva implícitos dos

elementos: Dirección y Dependencia.

Se dice que la Dirección se refiere a la facultad del patrón para ordenar qué trabajo debe hacerse y cómo — realizarlo, y que la dependencia tiene un sentido económico, — puesto que a través del salario el trabajador depende del patrón.

Estos razonamientos no son correctos del todo, pues un individuo puede prestar servicios a distintos patrones y la dependencia económica no podría atribuirse a uno de ellos; tampoco puede tratarse de la dirección solamente, ya que el patrón no es un mero maestro, sino que necesita que el obrero quede sujeto a su autoridad.

Salario.— Probablemente este elemento sea el más importante del Contrato de Trabajo, el que es fuente y origen de todas las complicaciones; el que constituye el eje de las relaciones obrero-patronales y de cuyo estudio y regulación no se puede decir que se haya establecido una regla definitiva y práctica.

El artículo 82 nos dice: "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

De manera que podríamos considerar que todo lo que aporta de su esfuerzo personal el trabajador en servicio del patrón es trabajo. Igualmente, todo cuanto reciba el trabajador del patrón, es salario; sin embargo, la Suprema Corte ha sostenido que no puede estimarse como salario el uso de la habitación concedida a una persona para el desempeño de su-

cargo de portero, porque dicho uso no es el precio de su trabajo, sino un requisito para que pueda realizarlo; pero puede -- considerarse como tal cuando en la habitación alberga a sus familiares.

Respecto de la cuantía del mismo, se han hecho grandes especulaciones a este respecto, llegándose a decir que es la estrictamente necesaria para vivir.

Nuestro artículo 90 sostiene al respecto: --
"Salario Mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El Salario Mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos".

C A P I T U L O I I I

LA NATURALEZA JURIDICA

DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

El problema de la naturaleza de la Relación Individual de Trabajo, tiene importancia fundamental en la vida del Derecho Laboral por constituir su núcleo y al mismo tiempo su fundamento y propósito principal. La Doctrina Moderna postula la idea de que el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas que tienden a realizar el Derecho Natural de hombre, a conducir una existencia en armonía con la dignidad de la persona humana.

La importancia de la distinción entre contrato y relación de trabajo no es una simple referencia al origen de la relación jurídica y a la manera de fijar su contenido, hace más bien referencia a la naturaleza misma del Derecho del Trabajo.

En el fondo de la controversia sobre el problema de la Relación Individual de Trabajo, encontramos dos corrientes:

Una, la concepción privatística y según la cual sería un estatuto destinado a regular las relaciones obrero-patronales, consideradas como un negocio de Derecho Privado y sometido a las reglas patrimoniales del Derecho Civil; y otra, publicista y humanista del derecho del trabajo, que postula como principio esencial la tesis de que el Derecho del Trabajo -

es la norma que procura dar satisfacción a las necesidades del hombre que trabaja, haciendo efectivo el derecho del hombre a conducir una existencia digna.

I) TEORIAS CIVILISTAS:- A) TEORIA DEL ARRENDAMIENTO.- Es la -- más antigua de todas y concibe el Contrato de Trabajo de la -- misma forma en que lo hace con el de arrendamiento. Los roma-- nos así lo clasificaron y el Código de Napoleón únicamente aña -- dió la palabra "servicios"; dos son los principales exposito -- res de esta postura: Uno el laboralista Carlos García Oviedo y -- otro el civilista Marcel Planiol, coincidiendo ambos en su ma-- nera de pensar.

Planiol nos dice al respecto: "Existe grave -- confusión respecto al nombre que debe aplicarse a este contra-- to. Los economistas se contentan casi siempre con denominacio-- nes inútiles o falsas desde el punto de vista jurídico y es -- así que se han acostumbrado a llamarle contrato de trabajo, ex-- presión que parece tener cierta virtud oculta, puesto que se -- le emplea continuamente en el mundo parlamentario, pero que, -- en derecho, no tiene más valor que la expresión simétrica, con-- trato de casa, aplicada al arrendamiento de cosas. El trabajo -- puede ser objeto de muchos contratos, por lo que el buen senti-- do exige que, por lo menos, se tenga el cuidado de decir de -- cuál 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 en el arrendamiento de cosas" (1).

Esta teoría fue criticada a principios de siglo por el tratadista alemán Philipp Lotmar, quien sostuvo:

"En el arrendamiento, como en la compraventa, la cosa se separa del arrendador o vendedor, para quedar bajo 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 fuerza personal, esto es, nada que pertenezca al patrimonio. El trabajador promete una actividad, lo que no es nunca el objeto de la prestación del arrendador o vendedor" (2).

Entre otras críticas que se le hacen a esta teoría tenemos las siguientes:

Que no puede realizarse la prestación a cargo del arrendador, sin que ello implique un empleo o utilización de bienes, trayendo siempre consigo un cambio de la situación en propiedad, de una manera provisional en tanto se cede su disfrute; por lo contrario, en el contrato de trabajo no se

- 1) PLANIOL, Marcel. "Traité Élémentaire du Droit Civil". Citado por De la Cueva, M. Derecho Mexicano del Trabajo. -- Ed. Porrúa. México 1970. P. 447.
- 2) LOTMAR, Philipp. "Der Arbeitsvertrag". Cit. por De la Cueva Mario. Opus Cit. P. 448.

lleva aparejado tal cambio de situación, puesto que su cumplimiento no lleva implícita una sucesión económica en favor del empleador, en tanto que la esencia de este contrato estriba en la obligación del trabajador de realizar un trabajo y no en ceder algo que esté en su patrimonio en virtud de una contratación. Además no pueden identificarse ambos contratos si consideramos a su objeto; en el arrendamiento se trata del uso o goce temporal de una cosa y cabría cuestionarnos cuál sería la cosa dada en arrendamiento cuyo goce otorga el trabajador a un empleador. Sería absurdo contestar que la cosa sea el producto del trabajo, puesto que tales productos no son arrendados al empleador, en cambio, sí podemos hablar aquí de que el empleador adquiere la propiedad definitiva del producto del trabajo del empleado. El trabajador sólo tiene la obligación de realizar una actividad positiva, "un facere", en cambio en el arrendamiento es pasiva la obligación del arrendador, consistente en una abstención "non facere". El arrendatario puede tomar posesión de la cosa dada en arrendamiento como resultado de la realización de las obligaciones contractuales, cosa que no sucede con el contrato de trabajo, puesto que tal situación no podría equipararse con el sometimiento del trabajador a la potestad del empleador, pues ello implicaría el evidente criterio retrógrada de considerar al trabajador como una cosa. Cabe agregar que en el arrendamiento, la duración del contrato es temporal, cosa que no sucede con el de trabajo, el cual --

siempre es por tiempo indefinido y sólo por excepción es a -- tiempo fijo. En el contrato de arrendamiento se paga un pre -- cio, a cambio del uso o goce de la cosa y en cambio en el de -- trabajo, se paga un salario. Por último debemos agregar que -- realizado el finiquito del contrato de arrendamiento, tiene la obligación el arrendatario de devolver la cosa que usó con el -- desgaste o deterioro normal causado por el uso; imaginemos la -- dificultad que existiría si el patrono tuviese que devolver -- la energía producida por el trabajador al finalizar sus rela -- ciones con éste.

B) TEORIA DE LA COMPRAVENTA.-- Esta teoría tiene su máximo re -- presentante en el maestro de la Universidad de Milán: Frances -- co Carnelutti, quien comparó el contrato de trabajo con el de -- ministración de energía eléctrica. Tradicionalmente la doc -- trina sostenía que el contrato de ministración de energía eléc -- trica era un contrato de arrendamiento. El error de esta opi -- nión consistía en que no se supo distinguir la energía de su -- fuente.

Dice Carnelutti que si se analiza el contra -- to de trabajo y se le compara con el de ministración de ener -- gía, se encontrará una situación semejante: El hombre, en su -- persona física, no puede ser objeto de contratación, de tal -- manera que el único objeto posible de la prestación del traba -- jador, es su fuerza de trabajo, esto es, energía. Continúa -- diciendo: "Responder que el trabajador conserva su fuerza de -- trabajo y que solamente concede el goce, es confundir la ener -- gía con su fuente; lo que queda al trabajador es la fuente de --

su energía, esto es, su cuerpo mismo; la energía, empero, sale de él y no entra más."

Lo que ocurre es que se confunde la prestación, que es el contenido de la obligación estatuida en el contrato, con el objeto de la prestación. Se dice que el trabajador está obligado a hacer y el vendedor a dar. Pero el dar consta de dos elementos: la prestación y su objeto y lo mismo ocurre en el hacer, solamente que en este segundo caso, por defecto en el análisis, se confunden de ordinario, absorbiéndose el objeto en la prestación. El vendedor, cuando da se presta a hacer, deja que la cosa sea tomada por el comprador y de la misma manera el trabajador, cuando hace, se presta a dejar que su energía sea utilizada por el patrono. Aún aquí, una es la prestación y otro su objeto, y si éste no es el hombre, no puede ser sino una cosa.

La diversidad de campos, la antítesis entre las dos fuentes de energía, el hombre y las cosas, ameritará, sin duda, una diferente disciplina; pero la diferencia entre las dos especies no puede impedir lógicamente, la comprobación de la unidad de género. Este será, pues, el punto de llegada, solamente que la aproximación entre ellos invita a una conclusión audaz, a saber, que también la energía humana, en cuanto es objeto de contrato, es una cosa. Para aceptar esta consecuencia, no debe perderse de vista que la energía humana sólo puede ser objeto de contrato en cuanto se objetiviza exteriormente al salir del cuerpo humano. Y no se diga que, por su —

origen humano, no puede ser vista como una cosa, porque cosa - son los cabellos que se venden a un peluquero o los esquele - tos que se colocan en un museo" (3).

El esfuerzo de Carnelutti es el mejor realizado por los profesores de Derecho Civil para reducir la relación de trabajo a una de las figuras tradicionales del derecho civil; sin embargo, el maestro italiano tuvo que aceptar una - conclusión audaz, que la energía humana de trabajo debe ser con siderada como una cosa y ser, en consecuencia, objeto de un - contrato, cuando al exteriorizarse se objetiviza y lo cual a - final de cuentas significaría la degradación del trabajo. En un último estudio, el profesor Carnelutti regresó a la teoría - del contrato de arrendamiento.

Las principales observaciones que se le ha - cen a la postura del maestro Carnelutti son las siguientes:

Se ha pretendido equiparar la energía humana con la energía derivada del mundo inanimado y se considera que no son susceptibles de enajenación ni el trabajador como perso na humana que es, ni su energía. También se considera que al momento de la celebración del contrato de compraventa, la cosa objeto del mismo es determinada o determinable, lo cual no a - contece con el contrato de trabajo, pues la energía o activi - dad que será desarrollada por el trabajador no es en ningún mo mento determinable.

3) CARNELUTTI, Francesco. "Studi sulle Energie come Oggetto di Energie Elettrica". Citado por De la Cueva M., Opus Cit. - P. 449.

Se piensa además, que cuando el trabajador subordina su fuerza de trabajo, él recibirá su salario independientemente de si se le utiliza o no; en la compraventa debe haber la entrega de la cosa, a título translativo de dominio, por parte del vendedor y el pago de un precio cierto y en dinero por parte del comprador.

Por último se observa que la obligación en el contrato de compraventa consiste en dar, cosa que no acontece con el contrato de trabajo, el cual establece una obligación de hacer.

C) TEORIA DEL CONTRATO DE SOCIEDAD.- La idea de que el contrato de trabajo se asemeja al de sociedad fue defendida principalmente por Chatelain y Valverde, exponiendo la del primero por ser considerada la más completa:

"Considerado en su aspecto puramente económico, un establecimiento industrial es algo complejo que responde a cierta unidad. Es, ante todo, un grupo de hombres y su funcionamiento es una combinación de actos que tienden a un fin común, la producción de objetos: unión, armonía de actividades de muy diversos grados, inteligencia, ciencia, fuerza, habilidad técnica, coordinación y subordinación de actos simultáneos y sucesivos, a fin de obtener el máximo de rendimiento, disciplina para mantener la coordinación y subordinación necesarias para el éxito de la obra común, tal es la empresa industrial".

Delimitado el concepto de empresa, continúa diciendo: "En efecto, los elementos de este contrato son dos: - -

obra común de varias personas, cada una de las cuales aporta algo, y división en común de alguna cosa. Por lo que al primero se refiere ¿No hay, manifiestamente, obra común y colaboración? uno aporta su espíritu de iniciativa, su conocimiento de la clientela, su talento organizador, su actividad intelectual, en una palabra, su industria y también su capital; otros no aportan sino su fuerza, su habilidad profesional, su trabajo, su industria. En cuanto al segundo elemento, una explicación del término beneficios demuestra, igualmente, su existencia: en el término beneficios es necesario distinguir los beneficios de la industria y los beneficios del patrono; el beneficio a dividir y que es efectivamente dividido entre patrono y trabajadores es el que resulta si se considera la situación de una persona que acumulará sus funciones de empresario y trabajador, en cuyo caso bastaría, para obtenerlo, deducir de la venta de los productos los gastos de arrendamiento de locales e instrumentos, los generales, como impuestos, etc., así como los que aplican la compra de materias primas; los beneficios del empresario, a su vez, se obtienen deduciendo, de aquel beneficio, el salario pagado a los obreros" (4).

Esta teoría fue objeto de diversas críticas, siendo las principales las siguientes:

En el contrato de sociedad se crea una personalidad nueva que difiera de la de cada uno de los socios, te --

4) CHATELAIN. "De la Nature du Contrat entre Ouvrier et Entrepreneur". Citado por De la Cueva, M. P. 449 Opus Cit.

niendo además un patrimonio propio establecido para cumplir el fin social propuesto; en el contrato de trabajo, en cambio, -- subsiste la personalidad de las partes a través de su conven -- ción, sin que ello implique crear otra identidad jurídica. En el contrato de sociedad existe la obligación mutua de los so -- cios de combinar sus recursos o esfuerzos para la consecución -- del fin común, cosa que no opera en el contrato de trabajo -- puesto que el empleador tiene por finalidad el acrecentamiento de su capital a través del aprovechamiento del esfuerzo del -- trabajador; y éste, en cambio trata de obtener un máximum de -- beneficios y prestaciones por el servicio desarrollado.

Se dice también que en el contrato de trabajo, no siempre existe una finalidad estrictamente económica, como -- en el caso de los trabajadores al servicio de instituciones -- que prestan servicios directamente al público: el Seguro So -- cial.

II) CONTRATO DE TRABAJO Y RELACION DE TRABAJO. -- Una vez agota -- dos los recursos técnicos del derecho civil para explicar el -- contrato de trabajo y concluyendo que ninguna figura de las co -- nocidas satisfacía las exigencias doctrinales, se habló de la -- crisis de éste contrato, aduciendo que tal crisis afectaba su -- estructura y su función, surgiendo entonces dentro del ámbito -- del derecho del trabajo la tesis que postulaba una nueva figu -- ra jurídica: La Relación de Trabajo.

Es en Alemania en donde se origina la contro -- versia doctrinal acerca del contrato y la relación de trabajo,

siendo objeto de innumerables críticas la concepción tradicionalista que de aquél se tenía. Esta concepción deducía del -- contrato de trabajo y de la relación entre el trabajador y el empleador, solamente un vínculo de tipo de tipo crediticio, un intercambio de salarios y prestación de trabajo. Gierke hace de ello una crítica razonable y agrega un elemento nuevo, la -- afectación de la personalidad del trabajador en el contrato de trabajo, es decir, que para él este contrato no sólo engendra una relación particular de crédito, sino que incorpora la personalidad misma a un organismo económico (5).

Menger, critica de igual manera estos princi -- pios y dice que el Contrato de Servicios se realiza con un completo desconocimiento de los intereses sociales que están en -- juego, faltando además una reglamentación tuitiva que satisficiera las necesidades de la realidad. Propone un límite de carácter administrativo a la libertad de contratación, basándose en que el patrón disponfa casi de la total personalidad del -- trabajador, por lo que decía que el usufructo que haga el patrón de las fuerzas del trabajador, en virtud del contrato de -- servicios, debe estar limitado en la medida en que no se vean afectados los bienes personales del operario y que sobre esta -- cuestión deberían fincarse todo tipo de reformas sobre la contratación laboral.

Esta manera de pensar, motivó una dualidad doctrinal al pretenderse abordar la solución del problema. Por --

5) RODRIGUEZ, Piñero Miguel. "Contrato de Trabajo y Relación de Trabajo. Separata de Anales de la Universidad Hispalense". Vol. XXVII. Sevilla 1967. P. 15

un lado se proponía la creación de una figura formal y unitaria del contrato de servicios y obra, y por el otro, la corriente que postulaba la creación de un Contrato de Trabajo, que incluido en el contrato de servicio, diera por resultado un tipo contractual específico, pero tomando en consideración los elementos necesarios de las situaciones tanto económicas como sociales.

Lotmar encabeza la primera de las soluciones planteadas y también nos habla de una relación de trabajo, sólo que la entiende a manera de vínculo jurídico de carácter obligacional, nacido del contrato, es decir, vincula de una manera total al contrato y a la relación de trabajo en cuanto -- que ésta nace de aquél, de donde nacen también sus efectos.

De suma importancia es la contribución de Pott hof al tema que tratamos, piensa que el trabajador no queda vinculado a la realización de prestaciones singulares en el -- trabajo por virtud del contrato, sino que aquél está comprometiéndose su fuerza de trabajo, poniéndola a disposición del em -- pleador, con lo que se deduce que el trabajador no debe su -- prestación, sino su fuerza de trabajo, por lo que la relación -- no es de un mero cambio, sino que resulta organizatoria envolviendo a la persona misma del trabajador, es decir, que adn -- cuando la relación de trabajo nazca del contrato, ya no es el mero intercambio de salario y prestación de servicio, sino que al intervenir la persona del trabajador al someterse al emplea

por virtud del contrato, adquiere un carácter organizatorio y también social, al vincular a los contratantes en la asociación de trabajo que es la empresa (6).

Es muy importante para este autor la nota de dependencia y ésta hace que la función del contrato sólo sea constitutiva de la relación de trabajo, puesto que la autonomía de la libertad de los contratantes termina cuando se contraponen a las relaciones de hecho que están reguladas por las normas públicas, colectivas y de empresa, las cuales sólo toman en cuenta la prestación efectiva del trabajo, por lo que se afirma que al reducirse la función del contrato, puede haberse de la relación de ocupación como relación fáctica del trabajo, siendo considerada por él como el momento distintivo de la relación de trabajo, la incorporación del trabajador, derivando de ahí efectos jurídicos, no sólo en los contratantes sino hacia terceros también.

Hueck por su parte dice: "relación de trabajo es la relación jurídica que existe entre el trabajador individual y su empleador, en virtud de la cual aquél está obligado, frente a éste, a la prestación de trabajo.

Por otro lado dice "que contrato de trabajo es el contrato en virtud del cual el trabajador está obligado a la prestación de trabajo en servicio del empleador.

Respecto de la discrepancia suscitada entre el

6) HANDWÖRT. Der Staatswissenschaften. Tomo I. 1923. Pp. -- 844 y Ss. Citado por M. Rodríguez P. Ibidem P. 8.

contrato de trabajo y relación de trabajo se considera partida rio de la teoría del contrato, por opinar que tiene los argu -
mentos más convincentes.

"a) La teoría del contrato está en armonía con los funda -
mentos de nuestro ordenamiento jurídico privado, pues en éste -
es regla general que las relaciones jurídicas se constituyan -
por contrato.

"b) La teoría del contrato corresponde a las ideas bási -
cas de nuestro tiempo, habiendo encontrado su plasmación, so -
bre todo, en los artículos 1 y 2 de la GG. El principio de -
la libertad contractual responde al derecho fundamental del --
libre desenvolvimiento de la personalidad. El individuo sólo -
puede estar vinculado en la medida que él mismo determine por -
expresión de su voluntad jurídico negocial. Esta afirmación -
es particularmente válida aplicada a la relación de trabajo, -
que implica una amplia sujeción personal del trabajador y es -
ta concepción sólo es aplicable a través de la teoría del con -
trato.

"c) La teoría de la incorporación conduce, por derivación
lógica, a resultados socialmente insostenibles en numerosos as
pectos de la regulación jurídica del trabajo.

"d) No contradice a la teoría del contrato el que la re -
lación de trabajo en fase de cumplimiento produzca efectos más
amplios que antes del comienzo de la prestación. Este efecto -
propio de la situación de cumplimiento es compartido por la re

lación de trabajo y otras numerosas relaciones contractuales, — como el arrendamiento de uso (Miete), arrendamiento de uso y disfrute (Pacht), sociedad, sin que ello sea óbice para admitir que estas relaciones jurídicas estuvieran ya constituidas por contrato.

"e) La teoría del contrato responde, por último a la concepción que existe incluso en el círculo de las partes. La impresión normal de todo trabajador es la de quedar obligado, — por el contrato, a la prestación de trabajo. Especialmente — los empleados, según señala la experiencia, conceden gran valor a su contrato y ven en él el fundamento de su relación de trabajo" (7).

La producción de Jacobi, es orientada por el contractualismo y para él la relación de trabajo está caracterizada por el elemento personal de sometimiento, el cual debe ser tomado en cuenta por el ordenamiento jurídico del trabajo, pero no sometida completamente la relación al derecho de personas, sino que sólo debe de tenerse en cuenta ese punto de vista personal.

Sostiene Jacobi que lo que caracteriza el trabajo en sentido jurídico laboral, es que las prestaciones laborales no estén determinadas con precisión previamente, sino — que la fuerza de trabajo solamente está a disposición del empleador, por lo que en el desarrollo o transcurso de la pres —

7) HUECK, A. y NIPPERDEY, H. C. "Compendio de Derecho del Trabajo". Trad. de M. Rodríguez P. y L. E. de la Villa. Edit. Revista de Derecho Privado. Madrid 1963. Pp. 83, 85 y 86.

tación del servicio, el empleador es el que determina la forma de la prestación del trabajador, por lo que siguiendo este orden de ideas, se dice que la relación de trabajo contiene en cierta forma una relación jurídica de subordinación y de poder en virtud de la cual se domine y someta la entera persona" (8).

Kreller considera al contrato de trabajo como un organismo jurídico obligatorio que se regula a través de -- preceptos inderogables de carácter heterónomo, por lo que al -- establecerse la contratación, las partes se someten a las condiciones de trabajo vigentes en la empresa, resultando de ello que dispone solamente de la posibilidad de tomar o renunciar, haya contrato o no.

Por ser solamente constitutiva la función del contrato, la relación de trabajo, tipificada por la asunción-- se hace autónoma, por lo que se puede hablar de la existencia-- de la relación de trabajo sin que medie un contrato, y su sometimiento a las leyes laborales. De ahí que concluya diciendo-- que la relación de trabajo sin contrato existirá aún cuando los presupuestos existenciales del contrato tácito no se den en la realidad.

Dersch opina que "la relación de ocupación no es una nueva situación fáctica, sino que es, desprendida del -- contrato, una auténtica relación jurídica, nacida de una situación fáctica entre el trabajador, de un lado y de otro, el titular de la empresa, no la mera contraparte contractual. No --

8) RODRIGUEZ Piñero. Opus Cit. P. 29.

existe, pues, una relación contractual sin relación de ocupación. Pero a la inversa, existe probablemente relación de ocupación sin relación contractual".

Para Dersch, la relación de ocupación descansa en la inordinación en la empresa bajo el poder directivo fáctico del empresario; no tiene naturaleza contractual y se basa en un acuerdo de voluntades no negociables (9).

Por último, Molitor sostiene "que la relación de ocupación es la que constituye el fundamento del derecho del trabajo y no el contrato de trabajo, pues para él la relación de ocupación contiene la voluntad de las partes tendiente a la inordinación del trabajador en la empresa y mientras exista esa voluntad, habrá relación de ocupación.

El nos habla de la existencia de una relación de ocupación sin contrato de trabajo, así como de una relación contractual de trabajo sin existir la relación de ocupación, - es decir, que aunque la mayoría de los casos coincida la relación de ocupación con un contrato de trabajo, esto no siempre es así, porque la voluntad de los contratantes, tendiente a la inordinación de la empresa, no necesariamente requiere ser una voluntad jurídico negocial, pues aún siéndolo, no tiene que conducirnos a un contrato de trabajo (10).

Habiendo tratado anteriormente, las ideas adop

9) Das Beschäftigungsverhältnis und seine Auswirkungen, besonders bei Betriebsübergang, Arb. R. Praxis, 1930. P. 182 - - Cit. por Rodríguez P. Opus Cit. P. 41.

10) Ibidem. P. 41.

tadas por los doctrinarios alemanes en cuanto a la relación y-contrato de trabajo, juzgo necesario a continuación, exponer - la postura adoptada por los principales tratadistas mexicanos- de la materia:

El maestro Mario de la Cueva, después de interpretar a los autores alemanes llega a las siguientes conclusiones:

"1. La relación individual de trabajo, goza de plena autonomía frente a los contratos de derecho civil, tanto por estar regida por un estatuto autónomo, cuanto porque ninguna de las figuras civiles es apta para explicarla.

"2. Es preciso distinguir el contrato de trabajo, acuerdo de voluntades para la producción de determinados efectos jurídicos queridos por las partes y la relación individual de trabajo, que es el conjunto de derechos y obligaciones que derivan, para el trabajador y el patrono del simple hecho de la -- prestación del servicio.

"3. Para la existencia de la relación individual de trabajo es indispensable la voluntad del trabajador, en tanto la voluntad del patrono no siempre concurre a la formación de dicha relación.

"4. En consecuencia el aspecto esencial en la vida de las relaciones obrero-patronales, es la relación de trabajo, o sea, el hecho mismo de la prestación de un servicio, el cual mucho - determina, por sí sólo, la aplicación del Derecho del Trabajo,

cualquiera que haya sido la voluntad de las partes.

"5. La Ley Mexicana hace referencia a la Relación Individual de Trabajo, si bien en forma vaga e indirecta, en su artículo 18, de lo cual se deduce que el término contrato de trabajo tenga doble acepción: Acuerdo de voluntades y relación de trabajo.

"6. El origen de la relación de trabajo a perdido el carácter contractual que tuvo en el pasado y si bien subsiste el acuerdo de voluntades, es en las relaciones obrero-patronales de menor categoría. La noción de contrato, como origen de la relación de trabajo, debe substituirse por la de enrolamiento o enganche, según la cual, el trabajador, aceptando las condiciones fijadas por el patrono, o discutiendo con él, o bien, finalmente, con la concurrencia de la voluntad del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, ingresa en la empresa para prestar sus servicios.

"7. El contenido de la relación individual de trabajo, a medida que se generalizan los contratos colectivos de trabajo, no depende de las voluntades del trabajador y del patrono.

"8. El contrato de trabajo, en su acepción de relación de trabajo, es un contrato-realidad, pues existen en las condiciones reales de prestación de los servicios, independientemente de lo que se hubiere pactado entre el trabajador y el patrono, con la limitación, que no está por demás hacer, de que esas condiciones no pueden reducir los privilegios que se contienen

en la ley o en los contratos colectivos de trabajo.

Es, además, un contrato-dinámico, en cuanto está sujeto a todos los cambios del Derecho del Trabajo.

"9. Sería preferible hablar siempre de relación individual de trabajo, pues este término puede usarse lo mismo cuando el origen de la relación es contractual, que en aquellos casos, los cuales constituyen la mayoría en la gran industria, - en que existe un simple enrolamiento o enganche. Y si no proponemos el cambio es porque la aceptación y divulgación de tal término de Contrato Individual de Trabajo, impide la introducción de uno nuevo. Pero debe entenderse que normalmente, salvo cuando se trate el problema de las formalidades y de alguna otra cuestión que en su oportunidad señalaremos, lo empleamos - en su acepción de relación de trabajo" (11).

Contrariamente a la postura adoptada por el — ilustre maestro de la Cueva, tenemos la opinión del maestro — Sánchez Alvarado, quien nos señala que se han introducido ciertas monstruosidades jurídicas en nuestro derecho:

".....encontramos la 'gran innovación en el derecho mexicano del trabajo', y el 31 de diciembre de 1962 se publica en el Diario Oficial un decreto de reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo, exhumándose una tesis que - hacía más de quince años había quedado desechada en su país de origen.

11) CUEVA, Mario de la. "Derecho Mexicano del Trabajo". Edit. Porrúa. México 1970. Pp. 478 y 479.

"En efecto, las reformas introducen en forma grotesca la ARBEITSVERHALTNISS deformada, diciéndonos en la actualidad nuestra ley laboral:

" 'Artículo 121.- El patrón y el trabajador podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad'

" 'Artículo 122.- El patrón podrá RESCINDIR la relación de trabajo...'

" 'Artículo 125.- Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirá: II. SI LA RELACION DE TRABAJO fuese por tiempo determinado y éste no excediese...'

" 'SI LA RELACION DE TRABAJO fuese por tiempo indeterminado...'

" 'Artículo 125.- El trabajador PODRA RESCINDIR LA RELACION DE TRABAJO: ...'.

"Decimos que es burda la innovación porque -- UNA RELACION JAMAS SE RESCINDE; UNA RELACION SE TERMINA, SE -- CONCLUYE, SE EXTINGUE, pues lo único que se rescinde es el contrato" (12).

Por su parte el prestigiado maestro Trueba Urbina nos dice:

"En el artículo 123 de nuestra Constitución se estructuró el contrato de trabajo, sin tomar en cuenta la tradición civilista, ya que con toda claridad quedó precisado en el seno del Congreso Constituyente como un CONTRATO EVOLU --

12) SANCHEZ Alvarado, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Edit. por Oficina de Asesores del Trabajo. México 1967. P. 339.

CIONADO, DE CARACTER SOCIAL, en el que no impera el régimen de las obligaciones civiles y menos la autonomía de la voluntad, pues las relaciones laborales en todo caso, deberán regirse — conforme a las normas sociales mínimas creadas en la legislación laboral, en consecuencia, la teoría del contrato de trabajo en la legislación mexicana se funda en los principios del Derecho Social, cuya aplicación está por encima de los tratos personales entre el trabajador y el patrón, ya que todo privilegio o beneficio establecido en las leyes sociales suplen la autonomía de la voluntad. El contrato de trabajo es un GENUS-NOVUM en la ciencia jurídico-social de nuestro tiempo.

"La teoría de la relación de trabajo en nada — supera a la teoría contractual de carácter social, no contó — con el apoyo de la mayoría de los juristas, pues ya tratándose de una relación proveniente del contrato o de alguna relación — que no se origine en la voluntad de las partes, en todo caso — siempre se tendrá que aplicar la norma legal en beneficio del trabajador".

Continúa diciendo el maestro: "La nueva ley en el artículo 20, incluye las dos teorías, como se advierte del texto que a la letra dice:

"Se entiende por relación de trabajo, cualquier — ra que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

"Contrato individual de trabajo, cualquiera —

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

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

Claramente se desprende del texto que en el fondo no hay ninguna diferencia entre el contrato y relación de trabajo, aún cuando en la ley se define primero la relación que en todo caso siempre provendrá del contrato individual de trabajo, ya sea expreso o tácito, pues la incorporación del trabajador en la empresa requiere siempre el consentimiento del patrón, ya que las relaciones laborales no se originan por arte de magia, toda vez que el propio precepto reconoce que una y otra producen los mismos efectos jurídicos. (13).

III) TEORIA SOCIAL DEL CONTRATO DE TRABAJO.- El Contrato Individual de Trabajo se encuentra plasmado en el artículo 123, el cual tiene un sentido netamente social, lo cual quedará comprobado al desarrollar el tema relativo a la Teoría Integral del Trabajo.

IV) ALGUNAS DOCTRINAS Y LEGISLACIONES EXTRANJERAS:-

a) Francia.- La doctrina francesa se vio influida por las construcciones teóricas alemanas y vemos que los tratadistas Hau -

13) TRUEBA Urbina, Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo". -- Editorial Porrúa. 1970. México. Pp. 276 y 278.

riou y Renard, ven una declinación del Contrato de Trabajo en favor de la institucionalización de la empresa.

Scelle opina: "Que la relación de trabajo es - el vínculo que une dentro de la institución al jefe de la empresa con cada uno de los elementos personales de ella y se aplica el concepto administrativo del 'acto condición', para calificar la incorporación del trabajador a la empresa" (14).

Puede afirmarse que la doctrina francesa, pese a sus ideas de la transformación de lo contractual en lo institucional, se ha mantenido en una postura ecléctica o intermedia.

Durand y Rouast piensan que el contrato de trabajo continúa teniendo una función importante en la organización de las relaciones de trabajo; pero que tiene que asociarse con la idea de institución que corresponde a la naturaleza de la empresa" (15).

Brun y Galland piensan que: "existen ciertas ventajas de la relación de trabajo respecto del contrato en cuanto que la primera nos lleva a ver resultados más equitativos y se identifica mejor con la producción legislativa actual que tiende a alejarse de las soluciones contractuales; sin embargo, esta tesis no debe obligarnos a dejar el viejo edificio contractual" (16).

14) RODRIGUEZ Piñero M. Opus Cit. Pp. 58 y 59.

15) Ibidem. Pp. 59 y 70.

b) Italia.- La producción doctrinal de este país es un reflejo de las ideas tanto alemanas como francesas, aún cuando existen ciertas aportaciones interesantes. Se distinguen los estudios realizados por Ardena y Deveali. Ardena afirma: "La ley tutela la relación de trabajo de cualquier forma que haya nacido, no el contrato de trabajo que puede incluso faltar y que la subordinación no requiere una voluntad originaria jurídica contractual, puesto que es un estado de hecho" (17).

Deveali sostiene que: "principia la relación de trabajo en el momento en que comienzan las prestaciones del trabajador al ser admitido en la empresa, por lo que debe abandonarse la ficción contractual puesto que existen sin ella, relaciones trabajo producidas por un sistema administrativo de agencias de colocación, enrolamientos en masa o imponibles de mano de obra". Así mismo, asevera que es mínima, en el contrato, la función reguladora, puesto que al haber normas colectivas cuya eficacia es inmediata e inderogable, hacen que el acuerdo individual de voluntades fije el contenido de la relación de una manera excepcional. Según Deveali el trabajador sólo tiene la libertad de elección en cuanto a su ingreso en la empresa o no, y el empleador también es libre solamente en lo que respecta a la colocación o no del trabajador" (18).

Para Greco: "es inaceptable la inconciabilidad entre contrato e institución, entendiéndose por el primero, un -

17) Nuovi orizzonti di diritto del lavoro e dell'economia. -- A. Un., Camerino, 1934. P. 227 y Ss. Cit. por Rodríguez Piñero. Opus Cit. P. 148.

18) Ibidem. P. 65.

medio para crear situaciones jurídicas y por institución, una - situación jurídica que un conjunto de individuos organizado unitariamente constituye, de acuerdo a finalidades que trascienden el interés individual de los componentes del grupo, de donde el primero (contrato), bien puede significar el origen del nacimiento o incremento de la segunda (institución). Señala la importancia de la doctrina alemana de la relación de trabajo, pues por otros fundamentos no se podría explicar los efectos propios y típicos de todo contrato de trabajo; pero no por ello se debe llegar al extremo de hacer desaparecer al contrato, ni excluir su importancia como supuesto constitutivo de la relación de trabajo. Señala, además, que sí pueden haber instituciones de origen no contractual, porque no podría haber otras cuyo origen sí sea de un contrato" (19).

c) España.- Este país, al igual que Francia e Italia y muchos países latinoamericanos, se ha visto fuertemente influido por las tesis incorporacionistas de creación germana.

José Pérez Leñero, considera que el derecho positivo español, amén de no decir nada al respecto del contrato de trabajo, no se inclina por ninguna posible teoría que trate de explicarlo, conservando un criterio legislativo y no doctrinal; y hace hincapié en que la legislación española, ha dejado de llamarle de servicios a este contrato (20).

Eugenio Pérez Botija nos dice: "Podríamos considerar al contrato de trabajo como acuerdo, expreso o tácito,

19) *Ibidem* P. 68

20) PÉREZ LEÑERO, José. Teoría General del Derecho Español de Trabajo. Espasa Calpe S. A. Madrid 1948 P. 64.

por virtud del cual, una persona realiza obras o presta servicios por cuenta de otra, bajo su dependencia a cambio de una retribución" (21).

Ramón García de Haro, se decide por considerar la imposibilidad de la existencia de una relación de trabajo sin un previo contrato o cuando menos un acuerdo volitivo en el instante de la incorporación de las partes (22).

d) Guatemala.- El Código de Trabajo de Guatemala, en sus artículos 18 y 19, acoge la distinción entre contrato de trabajo y relación de trabajo:

Artículo 18.- "Contrato individual de trabajo sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico, mediante el cual una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última y a cambio de una retribución de cualquier clase o forma".

Artículo 19.- "Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo anterior. Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes de que se inicie la relación de trabajo, el

21) Curso de Derecho del Trabajo. 6a. Ed. Editorial Tecnos, - S. A. Madrid, 1960.

22) La posición jurídica del Trabajador Subordinado. Estudio-general de Navarra. Ediciones Rialp S.A. Madrid 1963 P.38.

caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles — que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los tribunales de Trabajo y Previsión-Social, los que deben aplicar sus propios procedimientos. Toda prestación de servicios o ejecución de obra que se realiza conforme a las características que especifica el artículo precedente, debe regirse necesariamente en sus diversas fases y consecuencias, por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo. Es entendido que el Patrono puede consentir que las leyes y principios de trabajo se apliquen desde la celebración del contrato individual de trabajo, aunque no se haya iniciado la relación de trabajo" (23).

e) Colombia.— El Código Colombiano aceptó la doctrina de la relación de trabajo como figura jurídica que puede nacer independiente. En el artículo 22 define la relación como un contrato consensual, pero el artículo 23 prescinde de la idea de contrato:

"Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren tres elementos esenciales: a) la actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo; b) la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del patrono, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o

23) De la Cueva, Mario. Opus Cit. P. 472.

cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del trabajo; c) un salario como retribución del servicio. Una vez reunidos los tres elementos de que habla este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre — que se le dé, ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen" (24).

f) Argentina.— En este país, la legislación laboral no hace mención del contrato de trabajo, refiriéndose únicamente a aquellos que "prestan su servicio bajo la dependencia de un empleador". En esta legislación prescinden del origen contractual de la relación de trabajo, considerándola como una situación de hecho. Únicamente consideran importante al contrato en cuanto que por su conducto se obtienen mayores beneficios para los trabajadores, que los señalados por la ley o los contratos colectivos (25).

V) JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE.—

Nuestra Suprema Corte de Justicia, en ninguna ocasión se ha pronunciado en contra de la naturaleza contractual de la relación individual de trabajo.

El maestro De la Cueva señala dos ejecutorias, que a su vez, son una aplicación de la doctrina de la relación de trabajo:

24) *Ibidem.* P. 473.

25) Deveali M. "Tratado de Derecho del Trabajo". Tomo I. La Ley, S. A., Editora e Impresora. Buenos Aires. 1964. P. 12

La ejecutoria de 23 de Abril de 1942, AMPARO - DIRECTO 8769/41/2a., Sinclair Pierce Oil Company:

"No obstante que desde el punto de vista formal celebren las partes contrato para obra determinada, si se acredita que las ejecutadas no estaban incluidas en ese contrato, o sea, que en realidad del actor no fue contratado en esos términos, sino aparentemente, o que si lo fue sus servicios fueron prestados en otras distintas, no pueden ser bastantes los términos del contrato para fundar la separación en cualquier tiempo, aún cuando las obras contratadas específicamente hayan sido concluidas".

Ejecutoria de 18 de agosto de 1947, AMPARO DIRECTO 462/2a., Alfredo Islas y Cía., S. A.:

"Los conceptos de violación son inoperantes e infundados, porque si bien es verdad que la junta responsable, en su laudo, omite el estudio de la prueba confesional, consiste en posiciones absueltas por el actor Raymundo Hernández Reyes, reconociendo que celebró un contrato de comisión mercantil, relacionándola con las pruebas documentales ofrecidas por la sociedad quejosa, también lo es que la omisión no amerita la concesión del amparo, porque aparece plenamente acreditado que la denominación del contrato no responde a la naturaleza jurídica, ni desvirtúa la estimación hecha por la junta responsable al considerar dicho contrato como de trabajo y no de comisión mercantil, porque reúne los requisitos a que se refiere

el artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo" (26).

26) CUEVA, Mario de la. Opus Cit. P. 475.

C A P I T U L O I V

REQUISITOS PARA LA VALIDEZ DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

I) CONSENTIMIENTO.-- Para la prestación de servicios se requiere tanto la voluntad del patrón como la del trabajador; pues independientemente de las limitaciones al principio de la autonomía de la voluntad, el trabajador sigue siendo un hombre libre que debe expresar su consentimiento para vincularse con el patrón.

En nuestro Derecho Constitucional, la libertad al trabajo se encuentra consagrada como una Garantía Individual, en los siguientes términos: Artículo 4o. Constitucional: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero o por resolución gubernamental, dictada en los términos que marque la Ley, cuando se ofendan los derechos de la Sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial".

Artículo 5o. del mismo ordenamiento: "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin SU PLENO CONSENTIMIENTO, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123".

El maestro Sánchez Alvarado sostiene que: "Por lo que hace al patrón también éste manifiesta su conformidad de recibir los servicios del trabajador, es decir, la voluntad del patrón en todo caso aparece precisamente para recibir los servicios de otro, siendo inadmisibile que un trabajador pueda prestar sus servicios contra la voluntad del que los recibe, - sobre todo si la prestación de servicios está sujeta a las órdenes de su patrón o de su representante y encontrando esa manifestación de voluntad, siempre en todo caso, al dar instrucciones al trabajador sobre la forma o manera de prestar el servicio" (1).

II) OBJETO:-

El objeto del contrato está constituido por -- las obligaciones que nacen de él, como obligaciones de dar, de hacer, o de no hacer contraídas por las partes; el objeto de cada obligación es la prestación por la parte que se obliga.

El Código Civil en sus artículos 1824 a 1831 -- nos habla del objeto y motivo de los contratos:

Artículo 1824.- "Son objeto de los contratos:-

I. La cosa que el obligado debe dar; y II. El hecho que el obligado debe hacer o no hacer.

Artículo 1825.- "La cosa objeto del contrato -- debe: 1o. existir en la naturaleza; 2o. ser determinada o determinable en cuanto a su especie; 3o. estar en el comercio.

1) SANCHEZ Alvarado, Alfredo. Opus Cit. P. 321.

Artículo 1826.- "Las cosas futuras pueden ser objeto de un contrato. Sin embargo, no puede serlo la herencia de una persona viva aún cuando ésta preste su consentimiento.

Artículo 1827.- "El hecho positivo o negativo objeto del contrato, debe ser: I. Posible; II. Lícito.

Artículo 1828.- "Es imposible el hecho que no puede existir porque es incompatible con una ley de la naturaleza o con una norma jurídica que debe regirlo necesariamente y que constituye un obstáculo insuperable para su realización.

Artículo 1829.- "No se considerará imposible el hecho que no pueda ejecutarse por el obligado, pero sí por otra persona en lugar de él.

Artículo 1830.- "Es ilícito el hecho que es contrario a las leyes de orden público o a las buenas costumbres".

III) CAPACIDAD DE LAS PARTES.-- La capacidad en el Derecho Civil se le ha definido como la aptitud jurídica para ser sujeto de derechos y obligaciones y hacerlos valer; puede ser de goce y de ejercicio.

La pauta general en cuanto a la capacidad para contratar en materia laboral, nos la da el artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone: "Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios con las limitaciones establecidas en esta ley. Los mayores de catorce años y menores de dieciséis, necesitan autorización de sus pa-

dres o tutores y a falta de ellos del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector de Trabajo o de la autoridad política.

Como se desprende de lo anterior, los mayores de dieciseis años, tienen capacidad plena para celebrar contratos de trabajo y capacidad procesal para intentar ante las autoridades del trabajo las acciones que nazcan de la relación o del contrato de trabajo. También los mayores de catorce o menores de dieciseis años, tienen capacidad, sólo que para ello se necesita un permiso previo.

La Ley Federal del Trabajo derogada por la vigente decía en su artículo 21: "La mujer casada no necesitará consentimiento de su marido para celebrar el contrato de trabajo, ni para ejercitar los derechos que de él deriven".

La Ley actual no reglamenta este aspecto y creemos que ésto se debe a que el derecho mexicano además de constitucionalmente establecer la libertad de trabajo, reconoce ampliamente la igualdad jurídica de la mujer en el artículo 20, del Código Civil para el Distrito y Territorios Federales, y sería redundante mencionar que para la celebración de un contrato no es necesaria la autorización del esposo. Sin embargo, la capacidad jurídica concedida a la mujer casada debe ser entendida sin contraponerse a lo ordenado por el mismo ordenamiento en sus artículos 169 y 170.

Artículo 169.- "La mujer podrá desempeñar un ←

empleo, ejercer una profesión, industria, oficio o comercio, - cuando ello no perjudique a la misión que le impone el artículo anterior, (se refiere a que los cuidados y dirección del hogar estarán a cargo de la mujer), ni se dañe la moral de la familia o la estructura de ésta".

Artículo 170.- "El marido podrá oponerse a -- que la mujer se dedique a las actividades que se refiere el artículo anterior, siempre que funde su oposición en las causas que el mismo señala. En todo caso el juez resolverá lo -- que sea procedente".

La limitación que se le impone a la mujer casada para ejercer la libertad de trabajo es en razón del interés público que impone la estructura familiar, como base social en todo estado. En consecuencia y sin profundizarnos en el problema, diremos que en todo caso, será la ley civil la -- que resuelva esta situación tomando en consideración el interés de la unidad familiar.

Marcel Planiol y George Ripert sostienen que, - "después de la reforma de 1942, el artículo 223 del Código Civil Francés, autoriza al marido a oponerse a que la mujer casada desempeñe un trabajo, cuando pueda perjudicarse el interés de la familia " (2).

El Derecho Civil Alemán dispone en el artículo 1358 de ese ordenamiento: "El marido puede solicitar la terminación del contrato que hubiere celebrado su esposa si obtiene

2) Citado por Mario de la Cueva. Opus Cit. P. 504.

autorización del tribunal de tutelas, el que la dará, siempre que el servicio que preste la mujer perjudique los intereses de la familia" (3).

Por lo que se refiere a la validez de los contratos celebrados por un incapacitado mental, la Ley Laboral no hace mención de ello, por lo que pensamos que este aspecto se rige por las disposiciones del derecho común.

Para la capacidad del Patrón, siendo éste un concepto que encierra diversas entidades jurídicas, la Ley Federal del Trabajo, al igual que en el caso anterior, no prevé nada al respecto, sin embargo creemos, que en algún momento — dado, el trabajador no podrá salir perjudicado por alguna incapacidad que se suscite; sus derechos tendrían que quedar a salvo, pues su vinculación nace con el contrato de trabajo y con él sus derechos.

IV) AUSENCIA DE VICIOS DEL CONSENTIMIENTO.—

Como cuarto elemento de los requisitos de validez de la relación individual de trabajo, encontramos que la voluntad debe estar carente de vicios.

Según la teoría civilista, los vicios de la voluntad son: a) error; b) dolo; c) mala fe; d) violencia y e) lesión, los cuales expondremos y trataremos de explicar en ese mismo orden:

1. Error.— El error es una creencia no conforme a la verdad,—

3) Ibidem, Loc. Cit.

un estado psicológico en discordancia con la realidad objetiva, una noción falsa (4).

El error puede ser: a) de aritmética, o sea de cálculo, dando lugar únicamente a su reparación; b) de hecho, recae sobre hechos materiales; c) de Derecho, recae sobre una regla de derecho; d) obstáculo, impide la formación del Contrato; e) nulidad, hace anulable el contrato; y f) indiferente, no afecta al acto.

Considerando que los errores más importantes para la materia que nos ocupa son el error de hecho y el error de Derecho, trataré de explicar cada uno de ellos:

El error de hecho existe dentro del error obstáculo e impide la formación del contrato, porque la voluntad de las partes está equivocada en cuanto a la realidad del contrato que se quiere realizar.

El error nulidad o de derecho, es aquél que invalida el contrato cuando recae sobre el motivo determinante de la voluntad de cualquiera de los que contratan, si en el acto de la celebración se declara ese motivo o si se prueba por las circunstancias del mismo contrato que se celebró éste en el falso supuesto que lo motivó y no por otra cosa.

2. Dolo.— Respecto al dolo nos dice el Código Civil vigente en su artículo 1815: "Se entiende por dolo en los contratos, -- cualquiera sugestión o artificio que se emplee para inducir a-

4) BORJA Soriano Manuel. Teoría General de las Obligaciones.— Ed. Porrúa. México. 1966. P. 245.

error o mantener en él a alguno de los contratantes".

3. Mala Fe.- La noción de mala fe nos la da el mismo artículo anterior, al preceptuar en su segunda parte: "... y por mala fe la disimulación del error de uno de los contratantes, una vez conocido".

4. Violencia.- Preceptúa el artículo 1819: "hay violencia cuando se emplea fuerza física o amenazas que importen peligro de perder la vida, la honra, la libertad, la salud o una parte considerable de los bienes del contratante, de su cónyuge, de sus ascendientes, de sus descendientes, o de sus parientes colaterales dentro del segundo grado.

5. Lesión.- Borja Soriano nos consigna al respecto la definición de Despontés: "La lesión es el perjuicio que un contratante experimenta, cuando en un contrato conmutativo, no recibe de la otra parte, un valor igual al de la prestación que suministra. Este perjuicio nace, pues, de la desigualdad de los valores y el daño que causa parece un atentado a la justicia"- (5).

El artículo 18 del Código Civil, establece: -- "Cuando alguno, explotando la suma ignorancia, la notoria inexperience o extrema miseria de otro, obtiene un lucro excesivo que sea evidentemente desproporcional a lo que él por su parte se obliga; el perjudicado tiene derecho a pedir la rescisión del contrato y de ser posible la reducción equitativa de su obligación".

5) *Ibidem*. P. 260.

Tomando en consideración la naturaleza y los caracteres propios del derecho del trabajo, es difícil que la teoría civilista se nos presente en toda su magnitud, por lo que los vicios de la voluntad en esta materia están sujetos a muchas modalidades.

Haré mención de las disposiciones laborales -- referentes al error:

Artículo 47: "Son causas de la rescisión de la relación del trabajo, sin responsabilidad del patrón:

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

Artículo 51.- Son causas de rescisión de la re lación de trabajo sin responsabilidad del trabajador:

I. Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo..."

El error de derecho en materia laboral invalida el contrato ya que la cláusula contraria a la ley, quedará substituida por la norma legal.

El error sobre la persona, ya del trabajador o del patrón, debido a la formación del contrato, no es causa su ficiente para su invalidación.

En términos generales podemos decir, que el --

error, para producir la nulidad de un contrato, debe ser lo su
ficientemente grave para ello.

E) MOTIVO O FIN LICITO:

Este elemento de validez de los contratos, for-
mado por el objeto, motivo o fin lícitos, por constituir un-
principio general de derecho y por así establecerlo nuestra --
Constitución, debe, necesariamente, para que surta efectos un-
Contrato de Trabajo, ser siempre lícito. Opinar de otra mane-
ra sería tanto como considerar legal el que una persona contra-
tara el servicio de otra u otras para la comisión de actos de-
lictuosos, está por demás decir que las autoridades no podrán-
proteger semejantes contratos.

Nuestro artículo quinto constitucional estable-
ce: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la pro-
fesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo -
lícitos....."

Por otra parte, el artículo 1830 del Código Ci-
vil nos señala: "Es ilícito el hecho que es contrario a las --
leyes de orden público o a las buenas costumbres".

F) FORMA ESTABLECIDA POR LA LEY:-

La teoría de las formalidades en el Derecho --
Civil en algunos aspectos aplicada al Derecho Laboral, nos di-
de lo siguiente: "La manifestación del consentimiento es un e-
lemento extrínseco del contrato, lo que constituye la forma de
él" (6).

6) Ibidem. P. 210.

A veces la manifestación de la voluntad se hace expresamente para formar el contrato, ejemplo: verbalmente una persona propone a otra la celebración de un contrato y ésta acepta en una carta. Otras veces esta manifestación se hace en una forma indirecta, cuando en la celebración de un contrato se ejecutan hechos que demuestran que se ha celebrado, - ejemplo, cuando una persona ha tomado en arrendamiento un predio rústico y concluido éste, continúa usando el predio, tácitamente demuestra su voluntad de que siga el contrato. El silencio es distinto del consentimiento tácito, porque éste es una manifestación de voluntad y el silencio no manifiesta nada.

El código Civil en su artículo 1803 dice: "El consentimiento puede ser expreso o tácito. Es expreso cuando se manifiesta verbalmente, por escrito o por signos inequívocos. El tácito resulta de hechos o de actos que lo presupongan o que autoricen a presumirlo, excepto en los casos en que por ley o por convenio la voluntad debe manifestarse expresamente".

En el antiguo derecho romano, el acuerdo de voluntades era importante por sí mismo para crear obligaciones; era necesario que ese consentimiento fuera revestido de una solemnidad jurídica; un ejemplo es la estipulación que consistía en un acto compuesto de una pregunta y una respuesta concordantes: ¿spondesne? "spondeo".

Después en el propio derecho romano se comenza

ron a introducir excepciones y con la admisión de los pactos y contratos inominados, se notó una evolución del formalismo hacia el consensualismo. Durante la Edad Media, el derecho germánico introduce ciertos formalismos simbólicos distintos de los del derecho romano y por último el derecho canónico proclamó el valor del consentimiento por sí mismo, o sea el verdadero consensualismo.

En nuestra patria, antes de la vigencia del Código Civil de 1870, tuvimos el principio de la Ley del Ordenamiento de Alcalá, que decía que de cualquier manera que apareciera que uno quiso obligarse, queda obligado. A partir de 1870, se siguió la tesis de García Goyena: "Los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento y desde entonces obligan"(7).

El Código de 1884 estableció que eran obligatorios los contratos legalmente celebrados. El actual, en su artículo 1832 establece: "En los contratos civiles cada uno se obliga en la manera y términos que aparezca que quiso obligarse, sin que para la validez del contrato se requieran formalidades determinadas, fuera de los casos expresamente designados por la ley".

La forma puede ser *Ad Solemnitatem* y forma *Ad Probationem*, en el primer caso, el acto jurídico al que le falte la forma es inexistente o nulo, mientras en el segundo, siendo válido el acto, no es posible, en caso de juicio, probar su existencia.

7) Citado por Borja Soriano. Opus Cit. P. 213.

De conformidad con la forma los contratos civiles se clasifican en: consensuales, formales y solemnes.

Los contratos consensuales son los que se perfeccionan por el solo acuerdo de voluntades, sin que la ley determine que el consentimiento debe plasmarse en documento alguno, o en determinada manera.

Los contratos formales, son aquellos en que la ley exige que la voluntad de las partes se externen en la forma prevista por ella, so pena de nulidad del acto.

Los contratos solemnes son aquellos en que la voluntad de las partes debe externarse con la formalidad prevista por la ley, so pena de sancionar el acto con la inexistencia.

El artículo 2228 del C. C., determina que la falta de forma establecida por la ley, si no se trata de actos solemnes, así como el error, el dolo, la violencia, la lesión y la incapacidad de cualquiera de los autores del acto, produce la nulidad relativa del mismo.

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

El artículo 2232 del mismo ordenamiento dispo-

ne: "Cuando la falta de forma produzca nulidad del acto, si - la voluntad de las partes ha quedado constante de una manera - indubitable, y no se trata de un acto revocable, cualquiera de los interesados puede exigir que el acto se otorgue en la forma prescrita por la ley".

Artículo 2231: "La nulidad de un acto jurídico por falta de forma establecida por la ley se extingue por la confirmación de ese acto, hecho en la forma omitida.

2235: "La confirmación se retrotrae al día en que se verificó el acto nulo; pero ese efecto retroactivo no perjudicará a derechos de terceros.

En el aspecto laboral y según se desprende de la nueva Ley Federal del Trabajo, las condiciones de una prestación de servicios y el pago de un salario deben constar por escrito según nos lo dan a entender los siguientes artículos del ordenamiento mencionado:

Artículo 24: "Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte".

Como se ve, nuestra legislación laboral exige la obligación de estipular las condiciones de trabajo por escrito, y su falta, se la imputa al patrón como se establece en el artículo 26 del mismo ordenamiento:

Artículo 26: "La falta del escrito a que se re

fieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que derivan de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad".

La falta de alguno de los requisitos necesarios para que un contrato sea válido, según la tesis civilista, produce su nulidad; sin embargo, este problema no ha sido estudiado, de una manera especial con respecto a la materia laboral no dándonos, ni la doctrina ni la jurisprudencia de la Suprema Corte, una solución práctica.

Sin embargo, encontramos que la nulidad en esta materia reviste ciertas características pues ésta no necesita ser demandada por vía de acción, sino que la parte que puede invocarla, está autorizada para poner fin a las relaciones jurídicas, a reserva de que, si posteriormente al reclamarse la terminación, no justifica la procedencia de la nulidad, sufra las consecuencias correspondientes, indemnizando a la otra de los daños y perjuicios que le hubiera ocasionado.

Por regla general, la nulidad nunca producirá efectos retroactivos en perjuicio del trabajador y la nulidad en esta materia se asimila a la rescisión, puesto que su efecto es poner fin, para el futuro, a la relación nacida de una prestación de servicios y un pago de salario, pudiendo por lo tanto, las partes, exigir la correspondiente responsabilidad civil.

C A P I T U L O V

LA TEORIA INTEGRAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

I) ORIGEN:

La Teoría Integral tiene su origen en el proceso de formación de las normas de Derecho Mexicano del Trabajo, y es el prestigiado maestro Alberto Trueba Urbina su expositor. Por lo tanto, seguiré los lineamientos de este tratadista para presentar una panorámica de la citada teoría.

En nuestra ley fundamental nacen simultáneamente el Derecho Social y el Derecho del Trabajo, siendo éste -- parte de aquél, en consecuencia, el Derecho del Trabajo ni es derecho público ni es derecho privado, es derecho social, nacido en la dialéctica revolucionaria de 1910.

Es en los debates del constituyente y en su interpretación económica, en donde la Teoría Integral descubre -- el carácter social del Derecho del Trabajo. Trataré de hacer un resumen de tales debates, para una mayor comprensión del tema:

El día 26 de diciembre de 1916 se presenta por tercera vez a la asamblea legislativa de Querétaro el dictamen del artículo quinto, originando una polémica entre juristas y profanos de la ciencia jurídica. El citado dictamen, como ya se dijo anteriormente, no sólo contenía el texto de la constitución de 1857, sino que también incluía preceptos nuevos: --

la jornada máxima de ocho horas, la prohibición del trabajo -- nocturno industrial para menores y mujeres y el descanso hebdomadario; tomados éstos de la iniciativa presentada por la diputación veracruzana.

Empiezan las discusiones parlamentarias y en -- contramos dos corrientes antagónicas: por un lado los juristas reviviendo la vieja tesis del constituyente de 1856-1857 que -- negaba la inclusión de preceptos reglamentarios para nuestra -- ley fundamental y por otro los que no tenían formación jurí -- dica, pero que pugaban por la penetración de la revolución en nuestra Carta Magna.

El primero opositor al dictamen fue Fernando -- Lizardi, quien hizo mención de la tesis Vallarta, consistente -- en que la Constitución no debe contener preceptos reglamenta -- rios y sostenida por éste precisamente, cuando se discutía la -- libertad de trabajo en el Congreso Constituyente de 1856-1857.

Entre los principales opositores a esta manera de pensar tenemos a Jara, Victoria y Manjarrez. Jara combatió la explotación de los trabajadores y propuso crear una Consti -- tución nueva, rompiendo los viejos conceptos políticos y sa -- liéndose de moldes estrechos.

Victoria, joven obrero de los talleres "La -- Plancha" de los ferrocarriles unidos de Yucatán, plantea la ne -- cesidad de crear bases constitucionales de trabajo y que se -- regule de una manera general todo lo relativo a problemas labo

rales para que los derechos de los trabajadores no pasen como estrellas sobre las cabezas de los proletarios allá a lo lejos! Y como digno remate a la sesión de ese día, el periodista Manjarrez reclama todo un título especial en la Constitución, dedicado al trabajo.

En un ambiente de aplausos y acaloramiento, - después de la defensa obrera contra la ley de bronce del salario realizada por Pastrana Jaimes, se suspende la sesión del día 26.

La siguiente sesión continúa en un ambiente favorable para la legislación laboral y los discursos se suceden unos a otros: Gracidas concena la explotación en el trabajo y reclama una participación en las utilidades empresariales, en favor de los obreros mediante convenio libre. El renovador -- Cravioto, habla de reformas sociales y anuncia la intervención de Macías para exponer la sistemática del código obrero que redactó por orden del Primer Jefe.

Después de la disertación sobre el problema obrero de Luis G. Monzón y de González Galindo, ocupa la tribuna el diputado Macías, quien pronuncia impresionante pieza oratoria.

Este erudito y sabio diputado es quien imprime el artículo 123 un sentido clasista, invoca la teoría del valor, la plus valía, el salario justo, declara que la huelga es un derecho social económico, ve la necesidad de compensar justamente al obrero y señala como único medio para la resolu-

ción del problema obrero, la socialización del capital y dice que para librar al trabajador de las garras del capital, es necesaria la reivindicación de sus derechos por medio de la asociación profesional y de la huelga. Con la brillante hosanna de Múgica en defensa de la Comisión que preside, se cierra el debate.

En el Diario de Debates es donde vemos toda la esencia social del derecho del trabajo, las fuentes y el punto de partida de la Teoría Integral.

II) FUENTES DE LA TEORIA INTEGRAL:

Entiéndese por fuente del derecho, según el multitudinado autor de esta teoría: la génesis de la norma y las diversas expresiones de la misma en el derecho legislado, el espontáneo y la jurisprudencia, así como cualquier costumbre laboral proteccionista de los trabajadores (1).

La Teoría Integral encuentra sus fuentes en nuestra historia patria interpretada a la luz del materialismo dialéctico, pero su fuente por excelencia es el conjunto de normas proteccionistas y reivindicadoras, del artículo 123 - - Constitucional.

Las normas proteccionistas señaladas por el citado artículo son:

I) Jornada máxima de ocho horas.

II) Jornada nocturna de siete horas y prohibición de la

1) TRUEBA Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Edit.- Porrúa. México 1970. P. 213.

borens insalubres y peligrosas para mujeres y menores de dieciseis años, y de trabajo nocturno industrial.

III) Jornada máxima de seis horas para mayores de doce y menores de dieciseis años.

IV) Un día de descanso por cada seis de trabajo.

V) Prohibición de trabajos físicos considerables para las mujeres antes del parto y descanso forzoso después de éste.

VI) Salario Mínimo para satisfacer las necesidades normales de los trabajadores.

VII) Para trabajo igual, salario igual.

VIII) Protección al Salario Mínimo.

IX) Fijación del Salario Mínimo y de las utilidades por comisiones especiales, subordinadas a la Junta Central de Conciliación.

X) Pago del salario en moneda del curso legal.

XI) Restricciones al trabajo extraordinario y pago del mismo en un ciento por ciento más.

XII) Obligación patronal de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas.

XIII) Obligación patronal de reservar terrenos para el establecimiento de mercados públicos, servicios municipales y centros recreativos en los centros de trabajo, cuando su población exceda de 200 habitantes.

XIV) Responsabilidad de los empresarios por los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

XV) Obligación patronal de cumplir los preceptos sobre -

higiene y salubridad y de adoptar medidas preventivas de riesgos de trabajo.

XVI) Integración de Juntas de Conciliación y Arbitraje con representantes de las clases sociales y del gobierno.

XVII) Responsabilidades patronales por no someterse al arbitraje de las juntas y por no acatar el laudo.

XVIII) Estabilidad absoluta para todos los trabajadores en sus empleos, que cumplan con sus deberes y obligación patronal en los casos de despido injusto, a reinstalar al trabajador o a pagarle el importe de tres meses de salario.

XIX) Preferencia de los créditos de los trabajadores sobre cualesquiera otros, en los casos de concurso o de quiebra.

XX) Inexigibilidad de las deudas de los trabajadores -- por cantidades que excedan de un mes de sueldo.

XXI) Servicio de colocación gratuita.

XXII) Protección al trabajador que sea contratado para trabajar en el extranjero, garantizando gastos de repatriación por el empresario.

XXIII) Nulidad de condiciones del Contrato de Trabajo -- contrarias a los beneficios y privilegios establecidos en favor de los trabajadores o a renuncia de derechos obreros.

XXIV) Patrimonio de familia.

XXV) Establecimiento de casas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, accidentes, etc.

XXVI) Construcción de casas baratas e higiénicas, para ser adquiridas por los trabajadores, por sociedades cooperativas, las cuales se considerarán de utilidad social.

Las normas reivindicatorias son tres:

IX) Derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas o patronos.

XVI) Derecho de los trabajadores para coligarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

XVII) Derecho de huelga profesional o revolucionaria.

XVIII) Huelgas lícitas.

III) OBJETO DE LA TEORIA INTEGRAL:

La Teoría Integral divulga el contenido del artículo 123, que identifica el Derecho del Trabajo con el Derecho Social. Descubre las características propias de la Legislación Laboral. No sólo protege y reivindica los derechos de aquéllos que viven de sus esfuerzos manuales e intelectuales, sino que también tiende a alcanzar el bien de la comunidad obrera, la seguridad colectiva y la justicia social encaminada a socializar los bienes de producción y estimula la práctica jurídico-revolucionaria de la asociación profesional y de la huelga.

El Derecho del Trabajo, como parte del Social-que es, se presenta como un orden jurídico dignificador, protector y reivindicador. Decimos que a la luz de la Teoría In-

tegral el Derecho del Trabajo es dignificador, porque en la --
 exposición de motivos del artículo 123 se lee lo siguiente:

"Reconocer, pues, el derecho de igualdad entre
 el que dá y el que recibe el trabajo, es una necesidad de la -
 justicia y se impone no sólo el aseguramiento de las condicio-
 nes humanas de trabajo,....." (2).

Es protector porque no sólo tiene por objeto -
 proteger y redimir al trabajador industrial u obrero, sino al
 trabajador en general, incluyendo al autónomo, a todo presta -
 dor de servicios, ya sea médico, abogado, ingeniero, artista,
 etc., tal y como se desprende del artículo 123:

"El Congreso de la Unión y las Legislaturas de
 los Estados, deberán expedir leyes sobre trabajo, sin contra -
 venir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de
 los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y,
 DE UNA MANERA GENERAL A TODO CONTRATO DE TRABAJO".

Aquí vemos la grandiosidad de la obra del cons-
 tituyente de 1916-1917, pues mientras en el mundo se tutelaba-
 el trabajo subordinado, dedicado al trabajo de carácter económi-
 co, notamos claramente que nuestro constituyente, en su dicta-
 men en el párrafo sexto, dice lo siguiente:

"La legislación no debe limitarse al trabajo de
 carácter económico, sino al trabajo en general; comprendiendo-
 el de los empleados comerciales, artesanos y domésticos.

"En consecuencia, pueda suprimirse la clasifi-

2) *Ibidem*. P. 91.

cación hecha en la fracción I (que trata de los trabajos de — fábricas, talleres, establecimientos industriales.... el trabajo de carácter económico" (3).

La Teoría Integral nos muestra cómo el Derecho del Trabajo tiende a la reivindicación del trabajador y esto se confirma al leer la parte final del mensaje del artículo 123, el cual fue formulado por el diputado Macías y que dice:

"Las bases para la legislación del trabajo han de reivindicar los derechos del proletariado" (4).

Siendo por esto el artículo 123, un instrumento de lucha de clases, inspirado en la dialéctica marxista, para socializar los bienes de la producción a través de tres normas fundamentales, a saber: el de participar en los beneficios de las empresas y los derechos de asociación y huelga.

Nuestro Artículo 123 tiende también a una Justicia Social, pero a una Justicia Social Reivindicadora y no sólo al equilibrio y mejoramiento económico de la clase obrera; esta reivindicación tiende al reparto equitativo de los bienes de la producción o a la socialización de éstos.

El maestro Trueba nos dice que la Justicia Social es Justicia Distributiva, en el sentido de que ordena un régimen que las desigualdades tradicionales han mantenido desordenadamente; sólo restableciendo este orden se reivindica el pobre frente al poderoso. Tal es la esencia de la Justicia

3) Diario de los Debates cit., Tomo II. P. 832.

4) Idem. P. 263.

Social. (5).

La Teoría Integral, asimismo, investiga la complejidad de las relaciones, no sólo entre los factores de la producción, sino de todas las actividades laborales en que un hombre preste un servicio a otro para precisar su naturaleza y señalar las normas aplicables.

La Teoría Integral también nos muestra que los derechos políticos y los derechos sociales de la Constitución de 1917, viven en desarmonía y que están en lucha constante, prevaleciendo los primeros sobre los segundos; porque el poder público les otorga su fuerza incondicional y en cambio los derechos sociales sólo cuentan con el apoyo y fuerza de la clase obrera.

La Teoría Integral nos muestra que es equivocado el concepto subordinación como elemento característico de las relaciones de trabajo, pues a su luz, en el estado de Derecho Social, son sujetos de Derecho del Trabajo tanto los trabajadores subordinados como los autónomos.

Y por último, la Teoría Integral es también fuerza dialéctica tendiente a hacer conciencia en la clase obrera, a fin de que materialice sus reivindicaciones sociales.

IV) SUS DIFERENTES FACETAS:

La Teoría Integral, basada en el ideario y texto del artículo 123, descubrió la dinámica proteccionista del-

5) TRUEBA Urbina, Alberto. Tratado de Legislación Social. México 1954. P. 197.

trabajo económico y del trabajo en general, aplicable a todas las prestaciones de servicio, sin excepción. Su cara visible se encuentra formada por el conjunto de disposiciones sociales tendientes a nivelar a los trabajadores frente a los patronos, a todo aquél que presta un servicio frente al que lo recibe — para que se cumplan los principios de Justicia Social, base y esencia del Derecho Mexicano del Trabajo.

El lado invisible de la Teoría Integral se encuentra formado por la teoría reivindicatoria, tendiente a la socialización de los bienes de la producción, a través del ejercicio de dos derechos fundamentales, no ejercitados hasta hoy con tal fin: el derecho de asociación profesional y el de huelga. Sin perjuicio de que se apliquen otras normas como la de participar en los beneficios de la empresa.

Este lado invisible se consigna en el párrafo final del mensaje elaborado por Macías y que dice:

"Nos satisface cumplir con un deber como éste, aunque estemos convencidos de nuestra insuficiencia, porque — esperamos que la ilustración de esta H. Asamblea perfeccionará magistralmente el proyecto y consignará atinadamente en la Constitución Política de la República, LAS BASES PARA LA LEGISLACION DEL TRABAJO, QUE HA DE REIVINDICAR LOS DERECHOS DEL PROLETARIADO Y ASEGURAR EL PORVENIR DE NUESTRA PATRIA" (6).

6) TRUEBA Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. P. 235.

V) DESTINO DE LA TEORIA INTEGRAL:

A más de cincuenta años del movimiento libertario de 1910, sólo en parte se han logrado sus postulados. Se lucha por la protección y por la reivindicación de los derechos del proletariado, pero aún no se ha logrado la socialización del capital y ésto se debe a la siguiente causa:

La Revolución de 1910, fue de las llamadas burguesas, con principios socialistas como lo demuestran los artículos 27 y 123; pero aún conserva en su dogmática política las ideas individualistas de libertad, cultura, propiedad y producción, siendo inconciliables las unas con las otras y correspondiendo a ideas y escuelas contradictorias. Los creadores del artículo 123 no pertenecían a la clase capitalista, pues fueron de extracción obrera como Victoria, Jara y Graciadas; socialistas como Mágica y Monzón y marxistas como Macías, constituyendo por ello este artículo derecho social, derecho proletario.

Sin embargo, vemos que en la práctica los encargados de aplicar tal derecho son los representantes del capitalismo, autoridades emanadas de la organización política de nuestra ley fundamental, haciendo por tanto inoperante tal derecho.

Cuando la Teoría Integral logre hacer conciencia en la clase obrera, cuando sea prohijada por las juventudes estudiosas del derechos y los encargados de aplicarlo; pe-

ro sobre todo, cuando una judicatura honesta lo convierta en -
instrumento redentor de la clase trabajadora, sólo hasta enton-
ces será fuerza material que llegue con todo su vigor a los .
grupos humanos más débiles, reclamando con justicia una inte-
gración social en todos sus aspectos.

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

- 1.- En la antigüedad se dieron relaciones laborales con sentido diferente del actual, sin embargo reconocieron que éstas tenían un fondo más que social. La Edad Media nos legó ninguna idea propia sobre el contrato de trabajo y al finalizar tal época continúa confundiéndose con el contrato de obra, razón por la que continúa siendo regulado por el Derecho Civil. Al triunfo de la Revolución Francesa, las relaciones de trabajo toman un planteamiento radicalmente contrario a como habían sido concebidas en épocas anteriores; la libertad individual produce una inhibición del Estado, motivándose un predominio del más fuerte sobre el más débil; y por último, con la aparición del proletariado y en su antagonismo con la burguesía, nace el Derecho del Trabajo, como una necesidad, para calmar las inquietudes de la clase laboriosa.
- 2.- En el Proyecto de Carranza no se aprecia ningún capítulo de Reformas Sociales, debiéndose esto, al criterio tradicionalista de quienes lo redactaron. El origen del Artículo 123 lo encontramos en la sesión de 26 de diciembre de 1916, en el que la Comisión Constituyente presentó su tercer dictamen al citado proyecto. Los Constituyentes de 1916-1917 nos dieron un nuevo concepto de Contrato de Trabajo, al establecer el Diputado Macías, en-

la exposición de motivos que fundamentó las Bases Constitucionales en materia de trabajo, que éste era un CONTRATO EVOLUCIONADO, en el que no impera el régimen de — las obligaciones civiles y menos la autonomía de la voluntad.

3.- Agotados los recursos técnicos del Derecho Civil para explicar el Contrato de Trabajo y concluyendo que ninguna figura de las conocidas satisfacía las exigencias doctrinales, nace una nueva tesis: La Relación de Trabajo; — siendo como la anterior, insuficiente para explicar el — nexo jurídico existente, entre quién presta un servicio y quién lo recibe. Tal tesis, en nada superó a la civilista, pues la relación jurídica, nacida de un mutuo disenso o ya bien originada de una simple prestación de — servicios, siempre tendrá que ser tutelada por la norma legal benéfica al trabajador. En todo contrato o relación, por fuerza, siempre debe aplicarse el Derecho Objetivo Social, consignado en la Legislación; así como el — autónomo que se establezca en tal contrato, que se supone deberá ser más favorable al trabajador.

4.- La Doctrina Civilista, elaborada respecto de los elementos de validez de un contrato, no tiene aplicación en — el ámbito del Derecho del Trabajo, debido a las características y naturaleza propias de esta materia.

5.- La Teoría Integral fue gestada en el proceso de formación de las Normas de Derecho Mexicano del Trabajo. El objeto principal de esta teoría es divulgar el contenido del Artículo 123, identificado con el Derecho Social, y a su luz, concebirlo como un orden jurídico dignificador, protector, reivindicatorio, instrumento de lucha de la clase trabajadora y tendiente a la Justicia Social. Asimismo, nos hace ver que los principios políticos y sociales de nuestra Constitución son antagónicos, prevaleciendo los primeros sobre los segundos.

INDICE DE OBRAS CONSULTADAS

- Battaglia, Felice. Filosofía del Derecho. Trad. de Agustín de Asís. Edit. Revista de Derecho Privado. Madrid 1965
- Borja Soriano, Manuel. Teoría de las Obligaciones T. I. -- Edit. Porrúa. México 1966.
- Brun A. y Galland H., Droit du Travail. Traités Sirey. Librairie Sirey. París 1958.
- Camacho Henríquez, Guillermo. Derecho del Trabajo. T. I. -- Edit. Temis. Bogotá 1961.
- Código Civil para el Distrito y Territorios Federales. 17a.-ed. Edit. Porrúa S. A., México 1966.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Colección Porrúa. México 1968.
- De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Edit. -- Porrúa. México 1970.
- Diario de los Debates del Congreso Constituyente 1916-1917. Tomos I y II. Ediciones de la Comisión Nacional para la Celebración del Sesquicentenario de la Proclamación de la Independencia Nacional.
- Florís Margadant, S. Derecho Romano. Edit. Esfinge. México 1970.
- Gómez Granillo, Moisés. Breve Historia de las Doctrinas Económicas. Edit. Esfinge. México 1967.
- Hueck A. y Nipperdey. Compendio de Derecho del Trabajo. -- Trad. de M. Rodríguez P. y L. E. de la Villa. Edit. --

- Revista de Derecho Privado. Madrid 1963.
- Kelsen, Hans. Teoría Pura del Derecho. Buenos Aires 1960.
- Pérez Botija, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo. 6a. -
Edic. Edit. Tecnos S. A. Madrid 1960.
- Pérez Leñero, José. Teoría General del Derecho Español. --
Edit. Espasa Calpe S. A. Madrid 1948.
- Rodríguez Piñero, Miguel. Contrato de Trabajo y Relación de
Trabajo. Separata de Anales de la Universidad Hispalen-
se. Vol. XVIII. Sevilla 1967.
- Sánchez Alvarado, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexica-
no. T. I. Vol. 1. Edit. por Oficina de Asesores del-
Trabajo. México 1967,
- Silva Herzog, Jesús. Breve Historia de la Revolución Mexica-
na. 5a. edic. Edit. Fondo de Cultura Económica. Méxi-
co-Buenos Aires. 1966.
- Toro, Alfonso. Compendio de Historia de México, La Domina-
ción Española. Edit. Patria S. A. México 1946.
- Trueba Urbina, Alberto. El Teatro de la República. Edit. -
Botas, México 1954.
- Evolución de la Huelga. Edit. Botas México 1950.
- El Nuevo Artículo 123. 2a. ed. Edit. Porrúa S. A. --
México 1967.
- El Nuevo Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa S. A. Méxi-
co 1970.
- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Edit. Porrúa S. A.
México 1971.