

65  
24



# Universidad Nacional Autónoma de México

FACULTAD DE DERECHO

FACULTAD DE DERECHO  
SECRETARIA DE EXAMENES  
EXAMENES PROFESIONALES

## SIMULACION DE LA CONTRATACION LABORAL

**T E S I S**  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A  
**MERCEDES PATRICIA ARROYO FONSECA**

MEXICO, D. F.

1992

**FALLA DE ORIGEN**



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

## I N D I C E

INTRODUCCION.....	1
-------------------	---

### CAPITULO I

NACIMIENTO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.....	3
- El contrato de Aprendizaje.....	4
- El contrato a Prueba.....	7
- Naturaleza jurídica del contrato a Prueba.....	7
- Contrato de Prueba Autónomo.....	9
- El Anteproyecto de Ley de 1968.....	12
- El contrato por 28 días.....	13
- El periodo a prueba en el Reglamento Bancario.....	15
- La Supervivencia del Contrato de Aprendizaje en la capacitación.....	16

CONCEPTO DE LA RELACION DE TRABAJO.....	17
- La constitución de la relación de trabajo.....	21
- Los elementos de la relación de trabajo.....	24
- La presunción de existencia del contrato de trabajo y de la relación de trabajo.....	26
- El contrato de trabajo es la fuente de la relación de trabajo.....	31
- La incorporación a la empresa es la fuente de la relación de trabajo.....	34
- La prestación de un trabajo subordinado es la fuente de la relación de trabajo.....	34
- La cláusula rescisoria.....	35
- La cláusula de preferencia sindical o de exclusión de ingreso.....	36

### CAPITULO II

LA HISTORIA EUROPEA DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	38
- LA EPOCA ANTIGUA.....	42
- Locatio conductio operis.....	45
- Locatio conductio operarum.....	45
- LA EDAD MEDIA.....	47
- La Revolución Industrial.....	49
- LA EPOCA MODERNA.....	50
- LA EPOCA CONTEMPORANEA.....	54

**ANTECEDENTES DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO ..... 57**

- La Revolución Mexicana de 1910.....64
- Peticiones de los obreros.....65
- Triunfa la Revolución.....71
- La Previsión Social en México.....71

**CAPITULO III**

**ANALISIS DE DIVERSOS CONTRATOS DE PRESTACION DE SERVICIOS.....74**

- **CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES.....76**
  - Requisitos de existencia.....78
  - Requisitos de validez.....79
  - Obligaciones del profesionista.....81
  - Obligaciones del cliente.....82
  - Epoca de pago.....82
  - Terminación del contrato.....83
- **CONTRATO DE OBRA A PRECIO ALZADO.....85**
  - Clasificación del contrato.....89
  - Requisitos de existencia.....91
  - Requisitos de validez.....92
  - Efectos del contrato.....93
  - Obligaciones a cargo del dueño de la obra.....95
  - Terminación del contrato.....96
- **CONTRATO DE HOSPEDAJE.....98**
  - Clasificación del contrato de hospedaje.....99
  - Requisitos de existencia.....100
  - Requisitos de validez.....101
- **DE LOS PORTEADORES Y ALQUILADORES.....103**

**CAPITULO IV**

**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.....105**

- Presupuestos de validez.....110
- Ausencia de vicios del consentimiento.....112
- Lícitud en el objeto.....113
- La forma.....114
- La prestación de servicios fuera de la residencia habitual del trabajador.....114
- La interpretación de los contratos individuales de trabajo.....117

-	Diferencias entre el contrato de prestación de servicios profesionales y un contrato individual de trabajo.....	119
-	Constitución de la relación de trabajo originada por una situación de hecho.....	121
-	Determinación de las prestaciones a las que tiene derecho un trabajador contratado por honorarios y en qué casos se puede dar.....	122
-	Una nueva forma de los empleadores para explotar los servicios del hombre.....	125

<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>126</b>
--------------------------	------------

<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>130</b>
--------------------------	------------

## INTRODUCCION

El presente trabajo lo desarrolle pensando en el fraude legal que algunos empresarios cometen en contra de sus empleados aprovechándose de la extrema necesidad e ignorancia de los mismos, ya que de una manera abusiva contratan sus servicios bajo la denominación de "honorarios" ocultando los verdaderos vinculos laborales que existen desde el momento en que una persona presta un trabajo personal subordinado a otra y esta le paga por sus servicios.

Además en nuestra Ley Federal del Trabajo, no encontramos la palabra honorarios, ya que ésta pertenece al Código Civil vigente, como pago al profesionista o técnico que presta de manera independiente un servicio especializado a otra persona denominada cliente.

Por lo cual no debemos confundir el pago de honorarios con salario ya que uno y otro pertenecen a regimenes diferentes, el primero al Código Civil vigente y el segundo a la Ley Federal del Trabajo.

En este orden de ideas hace una descripción de los contratos civiles existentes y del contrato individual de trabajo, para posteriormente poder determinar las diferencias existentes entre uno y otro, así como el tipo de relacion que se da entre los sujetos que participan en ellos.

Y es muy claro que en los diferentes contratos de prestación de servicios profesionales, la relación laboral no se da en forma subordinada, como sucede en el contrato individual de trabajo, sino que se presta de manera independiente, es decir no forman parte de la nómina de una empresa, ni están considerados como empleados de la misma, aunque se requieran sus servicios estos son prestadores de servicios externos.

La relación de trabajo se puede decir que no se da en el contrato de prestación de servicios, en cambio en el contrato individual de trabajo se puede dar esta relación, aún cuando no exista un contrato escrito, basta con que se preste un trabajo subordinado, para que nazca la relación de trabajo y por ende sus consecuencias legales.

## CAPITULO I

### NACIMIENTO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

A través del desarrollo del presente capítulo observaremos como es que surgen las relaciones de trabajo, que factores son los que las determinan y en que consisten estas, así como los elementos objetivos y subjetivos que integran una relación de trabajo.

El profesor Néstor De Buen, al respecto nos dice que son factores económicos y psicológicos los que determinan el nacimiento de las relaciones de trabajo, asimismo nos dice "Cuando un trabajador inicia la relación laboral su pretensión en orden a la duración de ésta, es la de permanencia o sea de estabilidad en el empleo. Por otra parte el patrón, por el contrario el deseo es que la relación naciente no lo comprometa más allá de sus posibilidades económicas y que en cualquier momento y sin mayores responsabilidades, pueda dar por terminada la relación a su capricho".<sup>1</sup>

Respecto a lo anterior podemos observar que existen dos cuestiones, la primera es que por parte de la clase trabajadora por regla general (atendiendo a necesidades

---

1.- DE BUEN, Nestor; Derecho del Trabajo; Tomo I; Quinta Edición; Porrúa; México 1984; Pág. 27

económicas o de desarrollo profesional, etc...) su intención es permanecer en el empleo, por el contrario la segunda cuestión es que la clase patronal tiene un interés contrario y lo demuestran a través de periodos que a criterio de ellos pudieran interrumpir la relación laboral, con esto nos referimos al señalamiento de periodos de aprendizaje, de prueba o de capacitación, en la fijación de términos precisos a la duración de la relación laboral.

El profesor Néstor de Buen, nos habla de procedimientos que preceden al nacimiento de la relación de trabajo, así tenemos los siguientes:

- 1.- El contrato de Aprendizaje
- 2.- El Contrato a Prueba
- 3.- El Ante-Proyecto de ley de 1968
- 4.- El Contrato por 28 días
- 5.- El período a Prueba en el Reglamento Bancario
- 6.- La Supervivencia del Contrato de Aprendizaje en la capacitación.

De manera breve podemos hacer la distinción de cada uno de ellos.

#### EL CONTRATO DE APRENDIZAJE

Este contrato estaba contemplado en la ley de 1931,

donde en el artículo 218 se definía de la siguiente manera: "Es aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a la otra, recibiendo en cambio, enseñanza en un arte u oficio y la retribución correspondiente".<sup>2</sup>

Las obligaciones por parte del patrón o maestro consistían en la enseñanza y el pago de una retribución al aprendiz, que debía prestar un servicio personal. Asimismo dentro de los artículos 220 y 224' fracción II de la Ley Federal del Trabajo contemplaban que dicha retribución podía ser de diversas formas no estando sujeta esta a las condiciones de salario mínimo, siendo suficiente que el patrón o maestro proporcionará enseñanza y le pagará una retribución pecuniaria que podía consistir inclusive en suministro de alimentos, vestidos o una y otra cosas.

Otra de las características de este contrato era el señalamiento de la escala y tiempo de enseñanza del arte, oficio o profesión objeto del contrato.

De acuerdo al artículo 21 de ésta ley el patrón tenía obligación de admitir en cada empresa aprendices en un 5% de la totalidad de los trabajadores de cada profesión u oficio que trabajarán para él y habiendo menos de 20 trabajadores de cada oficio podía haber, no obstante, un aprendiz.

2.- DE BUEN, Nestor; Op. Cit. Pág. 28

Una de las supuestas ventajas que podríamos señalar de este contrato es que figuraba como antesala o prospecto para el caso de alguna vacante, es decir generaba el derecho de preferencia. Otra ventaja era que en caso de despido el maestro o patrón debía cubrirle a título de indemnización un mes y medio del importe de la retribución convenida.

Esta Institución empezó a decaer en virtud de que no había un límite en cuanto a edad, ni número de aprendices, y la insaciable inquietud de explotar al hombre no se hizo esperar por los patrones que recurrieron a este contrato para evitar las responsabilidades derivadas de los contratos de trabajo convirtiéndose éste en un instrumento de fraude legal como lo llama el profesor Néstor de Buen quién además agrega que era una fórmula de explotación que cubría auténticas relaciones de trabajo.

Dentro de la nueva ley, esto fue suprimido por considerarlo el legislador un instrumento para que el patrón apoyándose en éste, se beneficiara con el trabajo de los aprendices y además dejaba de pagar los salarios que verdaderamente les correspondían.

Con el afán de proteger al aprendiz o trabajador de las injusticias de que era objeto se suprimió este contrato, pero por otra parte se generaron otras formas ilegales que sólo favorecen al empresario que al contratar a un trabajador,

tenga en sus manos la fácil decisión de si lo contrata definitivamente o no, apoyado en las aptitudes del trabajador o en la carencia de ellas, sin que incurra en responsabilidad en el caso de que decida no contratarlo definitivamente.

A continuación examinaremos otras formas ilegales a las que recurren los empresarios, a fin de satisfacer sus necesidades de explotación del hombre sin responsabilidad.

#### **EL CONTRATO A PRUEBA**

Este contrato es uno de los más injustos, ya que de la apreciación del patrón en cuanto a la capacidad del trabajador dependerá la estabilidad de éste último en el empleo. Y en tanto que el patrón decide si el trabajador es capaz o no, los derechos laborales de éste quedan suspendidos y obviamente el patrón puede prorrogar cuantas veces quiera el mal llamado contrato a prueba del trabajador, violando así los derechos de éste.

#### **NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO A PRUEBA**

Para atender a esta naturaleza jurídica, es necesario distinguir algunas circunstancias, tales como precisar su causa, o sea la función práctica social reconocida en general y preventivamente por el derecho al negocio de que se trate. De acuerdo con esto el profesor Alonso Garcia, distingue

entre:

a).- Contrato de trabajo sometido a prueba, tiene dos funciones, la primera es la de actuar como condición suspensiva si es que de su resultado depende la celebración de un contrato definitivo y segunda es que se trata de una condición resolutoria, de ser la misma insatisfactoria a juicio del empleador.

b).- Contrato de trabajo con clausulas especiales de prueba. El desenvolvimiento del mismo queda subordinado, en alguno de sus aspectos, a que las pruebas señaladas en las mencionadas clausulas tengan o no efectividad, y den o no el resultado que con las mismas se busca.... En realidad en esta figura se busca determinar la efectividad del trabajo en diversos ángulos de la actividad del trabajador.

c).- Contrato de trabajo definitivo, que por imperativo legal, se considera, no obstante, como contrato de libre resolución durante un periodo determinado de tiempo. Esta es la figura que recoge nuestra actual Ley Federal del Trabajo en la fracción I del artículo 47, que consagra el derecho del patrón para rescindir la relación de trabajo sin responsabilidad, cuando el trabajador o, en su caso, el sindicato que lo hubiere propuesto o recomendado, hubieren engañado al patrón con certificados falsos o referencias inexactas acerca de las cualidades del trabajador. Aquí el

período de prueba es de 30 días contados a partir de la fecha en que se inició la prestación de servicios.

Respecto a esta facultad a favor del patrón es justa y necesaria ya que se trata en principio de un contrato definitivo, la duración de la relación laboral dependerá única y exclusivamente del cumplimiento exacto en sus obligaciones tanto del patrón como del trabajador, al contrario sensu si el trabajador ha tratado de engañar al empleador, de cualquier forma o no desarrolla su trabajo en la forma que debe hacerlo, sería igualmente injusto que no existiera esta facultad, ya que el patrón sufriría las consecuencias, es decir también existen en la minoría de los casos personas que se dedican a vivir de los demás y cuyas intenciones al ingresar a un empleo son las de conseguir en poco tiempo una liquidación.

#### **CONTRATO DE PRUEBA AUTONOMO**

En este tipo de contrato se pacta un determinado tiempo, después del cual, se contrata definitivamente a la persona en caso de haber cubierto los requisitos esperados por el patrón, por otra parte al término del mismo se prescinden de sus servicios. Dentro de este tipo de contrato transcurrido el término, automáticamente queda realizada la condición y nace, con efectos retroactivos, la relación definitiva.

"La ley no consagra el contrato de prueba, pero si acepta la prueba dentro del contrato, tanto en su inicio como en los procesos de ocupación de vacantes".3

En cambio para los trabajadores domésticos, el artículo 343 de la Ley Federal del Trabajo vigente estipula lo siguiente:

El patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio; y en cualquier tiempo, sin necesidad de comprobar la causa que tenga para ello, pagando la indemnización que corresponda de conformidad con lo dispuesto en los artículos 49, fracción IV, y 50.

Art. 49.- El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los siguientes casos:

IV.- En el servicio doméstico;

Aquí encontramos también el período de prueba para los domésticos.

"El problema más delicado, a propósito de la prueba, es

3.- Ibidem Pág. 31

el de la calificación de la aptitud técnica y moral del trabajador. En los casos en que se aplica la facultad rescisoria prevista en la fracción I del artículo 47, al patrón corresponde acreditar en juicio la falsedad de los certificados o referencias o la falta de aptitudes o facultades del trabajador. Ahora bien, si el trabajador fue propuesto por el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo en ejercicio de la llamada cláusula de preferencia sindical o de exclusión de ingreso el patrón quedará legitimado para pactar en el mismo contrato colectivo que, sin necesidad de tales pruebas y, desde luego, sin incurrir en responsabilidad que podrá separar al trabajador, prácticamente a su capricho, dentro del término de 30 días".4

La Corte ha fijado un criterio mediante la ejecutoria dictada en el Amparo Directo 867/79 Bernabé Terán Román. 17 de marzo de 1980 (Informe Cuarta Sala, 1980, p. 44), dice lo siguiente:

**CONTRATO A PRUEBA, INEXISTENCIA LEGAL DEL.** Los contratos de trabajo en que se deje al criterio del patrón calificar las aptitudes del trabajador durante un periodo determinado, para otorgar o negar la contratación definitiva, o sea los llamados A PRUEBA, no están reconocidos en nuestra legislación laboral y deben entenderse celebrados por tiempo indefinido al no existir causa legal que motive la limitación

4.- Ibidem Pág. 32

en su duración.

#### EL ANTEPROYECTO DE LEY DE 1968

Este anteproyecto contemplaba el llamado periodo de prueba en cuatro artículos (Del 35 al 38), que desde luego consagraban un derecho patronal irrestricto y con mayor amplitud en el caso de que los sometidos a prueba fueren trabajadores menores de 18 años, por lo cual las organizaciones obreras lo rechazaron y no llegó a formar parte de la iniciativa.

A continuación se transcriben los cuatro artículos de dicho anteproyecto que como podrá distinguirse son absolutamente contrarios a los intereses de la clase trabajadora.

**Art. 35.** En las relaciones de trabajo puede estipularse un periodo de prueba, que no podrá exceder de treinta días, salvo lo dispuesto en el párrafo siguiente:

Cuando se trate de trabajadores menores de dieciocho años, que presten sus servicios por primera vez en una empresa, el periodo de prueba podrá extenderse a noventa días. En estos casos el patrono deberá facilitar dentro del periodo de prueba, la capacitación profesional del trabajador.

Art. 36. El trabajador o el patrono podrán dar por terminada la relación, en cualquier tiempo durante el periodo de prueba, sin incurrir en responsabilidad.

Art. 37. Los trabajadores a prueba prestarán sus servicios en las mismas condiciones que rijan para los trabajadores similares de la empresa o establecimiento.

Art. 38. Si al concluir el periodo de prueba continúa prestando sus servicios el trabajador la relación de trabajo se registrará por las normas de trabajo aplicables a la empresa y por las estipulaciones que hubieren convenido las partes. El periodo de prueba se tomará en consideración para determinar la antigüedad. (Tomado de la edición preparada por la Comisión de Prensa y Propaganda de la Confederación de Trabajadores de México, México, D.F., febrero de 1968, p. 21)

#### **EL CONTRATO POR 28 DIAS**

Este contrato tuvo su origen en una dolosa e interesada mala interpretación de la fracción I del artículo 121, después 122, de la Ley Federal del Trabajo de 1931, cuyo texto se transformó en la fracción I del actual artículo 47.

Basados los patronos en dicho ordenamiento, pensaron que si dentro de un periodo de 30 días podían prescindir de los servicios del trabajador, sin responsabilidad, la

solución era elaborar contratos por 28 días tomando en consideración el mes más corto que es febrero, y de esta forma si era favorable para ellos, ya que a un trabajador podían darle cuantos contratos quisieran por 28 días sin establecer una vinculación laboral que le perjudicara.

Dentro de esta fórmula se encubría, un auténtico contrato de prueba, pero dado el éxito inicial fue convirtiéndose en un instrumento de contratación frecuente con el que los patrones, con eficacia práctica, pero sin fundamento legal, resolvían los problemas de personal.

La Suprema Corte de Justicia, definió lo ilícito del procedimiento mediante la siguiente Jurisprudencia:

"De conformidad con los artículos 24, fracción III, 39 y 40 de la Ley Federal del Trabajo, la contratación temporal está legalmente permitida; ahora bien, para la licitud y validez de un contrato temporal, debe justificarse su causa motivadora, o sea, que la naturaleza del servicio que se va a prestar, así lo amerita, pues el espíritu de la ley estriba en no dejar al arbitrio del patrón el término del contrato, según se corrobora con el artículo 39 del mismo ordenamiento, que consagra el principio de permanencia del contrato, emergiendo de él el derecho de que el trabajador continúe en el servicio, mientras subsisten las causas que dieron origen

a la contratación".5

El hecho de que se siga en esta práctica ilegal se debe a dos factores:

PRIMERO.- Que los trabajadores admiten el hecho, de ser separados de su trabajo al término de los 28 días, aceptan la situación como legítima y no promueven acción alguna.

SEGUNDA.- La condición exigida por la Corte que no es observada, consistente en que la acción precedente es la de prórroga de los contratos y no la indemnizatoria o de reinstalación por despido.

#### **EL PERIODO A PRUEBA EN EL REGLAMENTO BANCARIO**

Es importante destacar que el período a prueba para los empleados bancarios estaba contemplado en el artículo tercero del Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares. En dicho artículo se establecía la posibilidad de contratar al personal de las propias Instituciones, "a prueba", indicándose que: El personal a prueba no será considerado en los escalafones o tabuladores de las Instituciones u organizaciones.

---

5.- Ibidem Pág. 34

Y una vez transcurridos tres meses de ese periodo a prueba, si estas Instituciones decidian continuar utilizando sus servicios, se les designaba en la categoría de empleados permanentes.

#### LA SUPERVIVENCIA DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE EN LA CAPACITACION

Una de las reformas más sobresalientes de la Ley Federal del Trabajo que se llevaron a cabo el 1° de mayo de 1978 ha sido el reconocimiento del proscrito contrato de aprendizaje de la ley de 1931.

El artículo 153-M nos dice: En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en el capítulo.

Además, podrá consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa, tomando en cuenta, en su caso, la cláusula de admisión.

Del análisis de lo anterior se desprende que surge de nueva cuenta el contrato de aprendizaje, pero claro está que

dicha capacitación y adiestramiento deben de hacerse preferentemente durante la jornada de trabajo.

#### CONCEPTO DE RELACION DE TRABAJO

La relación de trabajo es una relación jurídica y ésta a su vez está compuesta entre otros elementos, por supuestos y consecuencias "la realización del supuesto normativo da nacimiento a las consecuencias jurídicas traducidas en una congerie de derechos y deberes recíprocos".<sup>6</sup>

Lo anterior podemos resumirlo de la manera siguiente: Las simples relaciones que tenemos con nuestros semejantes son relaciones de hecho hasta que aparece un elemento material (ejemplo compraventa) y otro elemento formal (la ley positiva), que las convierten en relaciones jurídicas.

Un ejemplo puede ser una persona que vende una cosa a otra, esa otra tiene obligación de pagar una cierta cantidad por el producto que compró. El vender y comprar es una situación de hecho, pero además es una compraventa que como figura jurídica esta regulada por el Código Civil vigente, es entonces que también es una relación jurídica con derechos y deberes.

---

6.- MUÑOZ, Ramón Roberto; Derecho del Trabajo; Tomo II; Porrúa; México 1983; Pág. 39

"El término relación jurídica es empleado para designar: a) Un hecho real al que el derecho objetivo enlaza consecuencias jurídicas; y b) Estas mismas consecuencias jurídicas".<sup>7</sup>

Es decir, una relación jurídica nace cuando al realizarse cualquier hecho, se producen consecuencias jurídicas, es decir situaciones contempladas en la ley objetiva.

"Las relaciones humanas - explica Salvador Pugliatti -, consideradas fuera de toda idea de orden jurídico, son simples relaciones sociales o de hecho. El ordenamiento jurídico confiere a las relaciones de hecho un carácter peculiar; las convierte en productoras de efectos jurídicos... El ordenamiento no crea la relación como hecho social, pero la reconoce y la legitima y la hace producir consecuencias jurídicas... de tal manera que la relación jurídica, como cualquier fenómeno jurídico, resulta constituida por la síntesis de un elemento material, que se obtiene de la vida social y de un elemento formal, que hace la calificación y que deriva únicamente del ordenamiento jurídico".<sup>8</sup>

---

7.- PANDEKTEN; Párrafo 17, Citado por Fritz Schreier; Conceptos y Formas Fundamentales del Derecho; Editora Nacional; México 1975; Pág. 162

8.- PUGLIATTI, citado por Muñoz Ramón; Op. Cit. Pág. 41

En este orden de ideas podemos decir que los elementos de la relación jurídica son uno de orden material y otro formal, el primero se deriva de la vida cotidiana, de las relaciones de hechos y el segundo resulta de las situaciones contempladas en ley, es decir el ordenamiento jurídico.

De acuerdo al criterio del profesor Roberto Muñoz existen relaciones jurídicas existentes antes de la prestación del trabajo "desde luego encontramos, como relaciones jurídicas anteriores a la prestación del trabajo, la gama de vínculos derivados del Derecho del Trabajo consagrados por la Constitución.

En segundo lugar, encontramos que todos los mexicanos mayores de 16 años están relacionados jurídicamente con todos los patrones de México, aún sin haberle prestado sus servicios, a través, del derecho de ser preferidos, frente a los extranjeros, para ingresar a prestarle su trabajo.

Encontramos también, antes de la prestación del trabajo, otras relaciones jurídicas como son las de capacitación y adiestramiento para ingresar a un trabajo y las de colocación de trabajadores".<sup>9</sup>

Asimismo nos señala el profesor Roberto Muñoz que durante la prestación del trabajo existen relaciones

9.- *Ibidem*, Pág. 43

jurídicas entre el patrón y los trabajadores manifestadas en derechos y obligaciones.

De acuerdo al artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

De lo anterior se desprende que las personas que prestan sus servicios en una forma personal y subordinada y reciben por ello un salario son trabajadores que están protegidos y contemplados por lo tanto en la Ley Federal del Trabajo vigente, ya que así lo dispone el artículo 20 de dicha Ley, y no como lo quieren manejar algunos empleadores, que en su afán de explotar al hombre y debido a la ignorancia o falta de información de éstos últimos, se ven afectados en sus derechos laborales, ya que los incorporan por medio de contratos de prestación de servicios profesionales o por honorarios, cuando en realidad se trata de verdaderos vínculos de trabajo que traen como consecuencia derechos laborales.

Las relaciones entre patrón y trabajadores, y de éstos entre sí, que se presentan durante la prestación del trabajo, constituyen las relaciones individuales de trabajo. El profesor Roberto Muñoz define a la relación de trabajo como "el vínculo constituido por la congerie de derechos y deberes

otorgados e impuestos por las normas laborales, con motivo de la prestación del trabajo subordinado, recíprocamente, al patrón y a los trabajadores y a éstos entre sí".<sup>10</sup>

Es decir, el profesor Roberto Muñoz considera que las relaciones de trabajo derivan de lo estipulado en ley y la prestación del trabajo subordinado, para él, las relaciones de trabajo se constituyen con el conjunto de obligaciones que el patrón debe al trabajador y éste a su vez al primero.

#### LA CONSTITUCION DE LA RELACION DE TRABAJO

De acuerdo al artículo 20 de la Ley citada anteriormente, existen diversas formas para constituir una relación de trabajo, como en el mismo se menciona cualquiera que sea al acto que le dé origen.

Una de las formas que es la más común, es el contrato, pero es suficiente con que se preste el servicio para que nazca la relación laboral, lo cual quiere decir que no es necesario que exista un contrato previo en la prestación del servicio, pero no al contrario.

Normalmente se da por anticipado un contrato escrito, verbal o tácito: "Es decir, el hecho de que exista un contrato de trabajo no supone de modo necesario la relación

10.- *Ibidem*; Pág. 44

laboral. Puede haber contrato y nunca darse la relación laboral".11

El profesor Néstor De Buen, retomando lo que afirma el profesor Mario de la Cueva en su libro El Nuevo Derecho, afirma "Que el acto generador de la relación no puede ser considerado contractual, a pesar, de que la ley acepta en algunos casos y precisa que es suficiente que se produzca materialmente la prestación del servicio para que nazca la relación del trabajo. Las condiciones de la prestación, dentro de esta tesis, no se derivarían de un acuerdo de voluntades, sino del estatuto imperativo que es el derecho del trabajo. La única voluntad que juega desde el punto de vista de De la Cueva, será la voluntad del trabajador".12

El laborista Mario L. Deveali, afirma que: "Desde luego, la circunstancia de que el hecho del trabajo pueda producir algunos efectos legales, aun en el caso de no existir un contrato de trabajo válido, no influye sobre la naturaleza del contrato del que normalmente deriva la relación de trabajo, sino que indica simplemente que la prestación del trabajo, puede producir por si misma algunos efectos importantes, aunque no tengan origen contractual".13

---

11.- DAVALOS, Morales José; Derecho del Trabajo I; Porrúa; México 1985; Pág. 105

12.- DE BUEN, Néstor; Op. Cit. Pág. 37

13.- Supra. Lineamientos de Derecho del Trabajo; Tipográfica; Editora Argentina; Buenos Aires 1956; Pág. 236

Existen situaciones jurídicas que deben su origen a una prestación de hecho, es decir la realización del trabajo sin el acuerdo, de lo cual podemos deducir que existe la realización de un trabajo (hecho del trabajador) sin el acuerdo del patrón, pero éste paga una cantidad al trabajador por el hecho que aquél realizó (relaciones de hecho), esto constituye relaciones jurídicas.

El profesor Néstor de Buen considera las siguientes hipótesis extracontractuales:

"1.- Las que resultan de la aplicación de la cláusula de exclusión de ingreso, respecto de la que, según anota De la Cueva, la voluntad del patrón no juega.

2.- Las que derivan de un contrato nulo.

3.- Las que resultan de una situación "de hecho", que, dado el carácter irreversible de la relación laboral genera la obligación de pagar el servicio (obligación que tendría un carácter de "responsabilidad" derivada en parte, de la omisión en la vigilancia del negocio imputable al patrón)".<sup>14</sup>

Este último punto es muy importante ya que la relación jurídica nace desde el momento en que se presta el servicio y por ende nacen las obligaciones estipuladas en nuestra Ley

14.- DE BUEN, Néstor; Op. Cit. Pág. 41



de forma del acto que dé origen a la relación y aún la ilicitud de ésta, v. gr., cuando se viola alguna de las disposiciones imperativas contenidas en el artículo 5° de la ley, no serán obstáculo para que nazca la relación laboral con todas sus consecuencias económicas aún cuando, en cierto modo, puedan llegar a provocar su inmediata terminación (v. gr., si el trabajador es menor de 14 años) y la aplicación de sanciones al patrón empleador".<sup>15</sup>

Es decir que independientemente del acto que le dé origen a la relación laboral, no importará si hay vicios en ella, ya que de todas maneras nace y existe dicha relación, y si hay problemas como falta de forma, capacidad, etc., éstos se solucionarán en la forma que corresponda pero el hecho generador de la relación laboral ya se dio.

Como ya se analizó anteriormente la relación laboral se establece entre dos personas.

"La persona trabajador ha de ser una persona física, tal como lo dispone la ley en su artículo 8° al señalar que trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".<sup>16</sup>

---

15.- Ibidem; Pág. 41

16.- Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del Dr. Alejandro M. Unsain; Buenos Aires 1954; Pág. 35 Cit. en Tratado de Derecho del Trabajo dirigido por Mario L. Deveali; T.I. Pág. 462; Parte redactada por Juan D. Ramírez Gronda.

Por otro lado de la relación existe, bien una persona física, bien una persona jurídico colectiva o persona moral.

Así podemos decir que se adquiere la calidad de trabajador en la medida en que se participa como sujeto de una relación de trabajo, el profesor Alonso García, agrega que no hay un status permanente de trabajador: la condición se adquiere con la de sujeto de trabajo.

En cuanto a los patrones Cesarino Junior afirma que "Hoy se considera como empleador, no a la persona física del propietario de la empresa, sino a la propia empresa, esto es, su clientela, el conjunto de bienes, derechos y obligaciones que la constituyen y que, por lo tanto, con su personal, constituyen un todo único que puede, como tal, pasar de uno a otro propietario de la empresa".<sup>17</sup>

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, define al patrón como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

#### LA PRESUNCION DE EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO Y DE LA RELACION DE TRABAJO

El profesor Roberto Muñoz estima que los trabajadores y patrones, no forman parte integrante de la relación de

---

17.- Cesarino Junior; citado por DE BUEN, Néstor; Op. Cit. Pág. 41

trabajo. "Conforme lo demuestra Schraier, la relación jurídica y, por lo tanto, la relación de trabajo no consiste en los sujetos enlazados - trabajadores y patrones - sino en los derechos y deberes que los enlazan; por ejemplo: derecho de gestión, deber de prestar el trabajo, derecho a una jornada de trabajo limitada, derecho a descansar, derecho a recibir salario, deber de lealtad recíproca, derecho a un trato igual o desigual según el caso, etc.

Pero además tenemos que hacer otra observación: la prestación de un trabajo forma parte de la infraestructura de la relación de trabajo, pero el elemento jurídico de esta relación como explica García Maynez - no radica en esa infraestructura sino en el nexo compuesto por una congerie de derechos y deberes; continuamos con el ejemplo: los derechos a formar parte de las comisiones mixtas, a participar en las utilidades, a capacitarse y adiestrarse, derivados de la antigüedad, a la seguridad e higiene, a habitaciones, a las invenciones, a sancionar, etc.

En síntesis, los elementos de la relación de trabajo son, únicamente, los derechos y deberes que vinculan a los patrones y trabajadores, y a éstos entre sí".<sup>18</sup>

De acuerdo al artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo

---

18.- MUÑOZ, Ramón Roberto; Derecho del trabajo; Tomo II; Porrúa; México 1983; Pág. 45

se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe.

En este artículo podemos observar que es ventajoso al trabajador, ya que si el patrón pretende negar la existencia de un contrato y la relación laboral, corresponderá a él probarlo. Así que toda prestación de servicio será laboral. "Ello significa que presuntivamente el prestador del servicio tendrá derecho a que se le aplique el estatuto laboral siempre mucho más generoso que cualquiera de los otros que en la etapa actual del derecho regulan las prestaciones de servicio".<sup>19</sup>

De acuerdo a la opinión de Schreier la relación de trabajo consiste en los derechos y deberes que enlazan a los trabajadores y patrones y no en los sujetos enlazados - trabajadores y patrones; pero en cambio, como pueden existir ese conjunto de derechos y obligaciones si no existiera a quien deberse los, para que estos se produzcan hace falta la realización del trabajo, es decir ese vínculo entre trabajador y patrón, que traerá como consecuencia derechos y deberes.

"Los servicios de los agentes de comercio y otros semejantes fueron disfrazados, durante muchos años, bajo la forma de contratos de comisión mercantil. En otras ocasiones

19.- DE BUEN, Néstor; Op. Cit. Pág. 41

se recurría a las contrataciones de servicios aparentemente profesionales. Una persistente tendencia jurisprudencial en el sentido contrario que culminó con las disposiciones de la nueva Ley Federal del Trabajo vigente, limitó esos fraudes legales, dando margen a la política expansionista e integral que caracteriza actualmente al derecho del trabajo. De todas maneras la terquedad patronal busca nuevas fórmulas".<sup>20</sup>

Existe una clara división entre los contratos de servicios profesionales y el contrato individual del trabajo; pero a pesar de ello algunos empleadores insisten en su afán de explotar a los trabajadores percibiendo la fuerza de trabajo de éstos bajo la falsa denominación de contratos de servicios profesionales cuando deberían respetar todos y cada uno de los derechos que éstos tienen consagrados en la actual Ley Federal del trabajo.

Si bien es cierto que el contrato es uno de los orígenes de la relación de trabajo, en términos del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo lo que importa es que exista la relación sin importar el acto que le dio origen.

Con respecto a los contratos de prestación de servicios profesionales, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido Jurisprudencia firme, con ejecutorias dictadas entre los años de 1976 a 1984 (Informe de la Cuarta Sala de 20.- Ibidem; Pág. 41

1984, P. 21) en el sentido siguiente:

**Subordinación.** Elemento esencial de la relación de trabajo.- La sola circunstancia de que un profesional preste servicios a un patrón y reciba una remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja ese vínculo es necesaria la existencia de subordinación, que es el elemento que distingue al contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales, es decir, que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, de acuerdo con el artículo 134 fracción tercera de la ley mencionada anteriormente, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante a cuya autoridad estará subordinado el trabajador en todo lo concerniente al trabajo.

Para el profesor Roberto Muñoz existen tres fuentes de la relación de trabajo, mismas que se resumen de la manera siguiente:

A).- La relación de trabajo tiene su origen en el contrato de trabajo.

B).- La relación de trabajo nace de la incorporación a la empresa.

C).- La relación de trabajo es generada por la prestación de un trabajo subordinado.

**EL CONTRATO DE TRABAJO ES LA FUENTE DE LA RELACION DE  
TRABAJO**

Ahora analizaremos dos tesis que nos llevarán a concluir si el contrato de trabajo es la fuente de la relación de trabajo o no lo es.

"...la relación de trabajo es consecuencia del contrato. El contrato es la fuente de la relación. Esta última se agota en la ejecución continuada de las obligaciones nacidas del contrato".<sup>21</sup>

"Según la teoría del contrato, denominante en la doctrina y representada en este compendio, la relación de trabajo se constituye como relación jurídica por la celebración del contrato de trabajo".<sup>22</sup>

En relación a las tesis anteriores podemos afirmar que la celebración del contrato no da origen a la relación laboral, así tenemos que nuestra actual Ley Federal del Trabajo, en su artículo 20, dispone: contrato individual de

21.- KROTOSCHIN, Ernesto; Tratado Práctico de Derecho del Trabajo; Ediciones de Palma; Buenos Aires 1968; Pág. 162.

22.- HUECH, Alfred y H.C. Nipperdey; Compendio de Derecho del Trabajo; Editorial Revista de Derecho Privado; Madrid 1963; Pág. 84

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

Conforme a esa disposición la celebración del contrato sólo da origen a la obligación de prestar a otro un trabajo personal subordinado, pero la relación de trabajo no sólo es esa obligación sino es el vínculo entre patrón y trabajador, en virtud del cual tienen, entre otros, bilateralmente los derechos y deberes siguientes: derecho de gestión, deber de prestar el trabajo, derecho a una jornada de trabajo limitada, derecho a descansar, derecho a recibir salario, deber de lealtad recíproca, derecho a un trato igual o desigual según el caso, derecho a formar parte de las comisiones mixtas, derecho a participar en las utilidades, derecho a capacitarse y adiestrarse, derechos derivados de la antigüedad, derecho a la seguridad e higiene, derecho a habitaciones, etc.

"En la simple obligación de prestar a otro un trabajo personal subordinado que se genera por la celebración del contrato de trabajo, no existen aquéllos derechos y deberes. Sería absurdo que por el sólo hecho de la celebración de un contrato de trabajo, sin que se halla iniciado la prestación del servicio, otorgarle a un trabajador el derecho, por ejemplo: de formar parte de las comisiones mixtas o de

participar en las utilidades de la empresa".23

En el último párrafo del artículo 20, se explica: que la prestación de un trabajo personal subordinado y el contrato celebrado producen los mismos efectos. "Lo anterior es falso dice el profesor Roberto Muñoz - la celebración del contrato de trabajo sólo produce, como lo dispone el segundo párrafo de este mismo artículo, la obligación de prestar a otro un trabajo personal subordinado y sólo la prestación de ese trabajo personal subordinado es la que genera la relación de trabajo con todos sus derechos y deberes".24

Consideramos al igual que el profesor Muñoz, que no pueden producir los mismos efectos:

1).- El que presta un servicio personal subordinado; y

2).- El contrato celebrado

Ya que no basta la sola firma de un contrato, sino que se debe prestar el servicio subordinado para que se produzcan el conjunto de derechos y deberes recíprocos entre trabajador y patrón.

---

23.- MUÑOZ, Roberto Ramón; Op. Cit. Pág. 49

24.- Ibidem; Pág. 49

**LA INCORPORACION A LA EMPRESA ES LA FUENTE DE LA  
RELACION DE TRABAJO**

Esta teoría consiste en afirmar que la entrada del obrero a la empresa es la que genera relaciones de trabajo.

"SIEBERT y NIKISCH no niegan la contractualidad de la relación de trabajo sino los dos autores explican cómo el primitivo vínculo obligacional generado por la celebración del contrato se transforma por la incorporación a la empresa, en una relación personal comunitaria. Los puntos esenciales y coincidentes de la teoría de estos dos autores radican, en primer lugar, en que la fuente de la relación de trabajo es la incorporación a la empresa y, en segundo lugar, en que la estructura de la relación de trabajo consiste en un vínculo comunitario".<sup>25</sup>

Partiendo desde el punto de vista que se deben generar derechos y deberes recíprocos entre patrón y trabajador, estamos de acuerdo en que estos sólo nacen cuando el trabajador se incorpora a la empresa.

**LA PRESTACION DE UN TRABAJO SUBORDINADO ES LA FUENTE DE  
LA RELACION DE TRABAJO**

Como partidario de esta tesis tenemos al profesor Roberto Muñoz "...la prestación de un trabajo subordinado es  
25.- *Ibidem*; Pág. 50

la fuente de la relación de trabajo y de que la estructura de ésta consiste en una relación jurídica personal comunitaria".<sup>26</sup>

Esta tesis concluye con lo que hemos venido afirmando anteriormente y que está contemplado en el artículo 20 de la actual Ley Federal del Trabajo.

#### **CLAUSULA RESCISORIA**

De acuerdo a la fracción primera del artículo 47 de la multicitada Ley, podemos decir que es justa y necesaria, misma que a la letra dice:

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

1.- Engañarlo el trabajador o en su caso, el Sindicato 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. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador.

Dentro de esta fracción existe una protección tanto para el patrón como para el trabajador, ya que si el patrón

26.- Ibidem; Pág. 51

descubre que el trabajador lo ha engañado no tendrá porque indemnizarlo, pero si al contrario pasado el término fijado por la ley, descubre el engaño, deberá indemnizarlo si desea carecer de sus servicios, así pues si dentro de los 30 días establecidos en la Ley no lo descubrió podemos interpretar que ese hombre es capaz de desempeñar ese trabajo.

**LA CLAUSULA DE PREFERENCIA SINDICAL O DE EXCLUSION DE  
INGRESO**

Por lo que hace a esta cláusula aunque se pacte en un contrato colectivo de trabajo, en realidad los empresarios no la aceptan libremente "porque la cláusula fue obtenida después de una larga lucha, y de muchas huelgas pérdidas".<sup>27</sup>

La cláusula de exclusión de ingreso convierte a la voluntad del empresario en algo más aparente que real ya que donde existen sindicatos obreros fuertes los patrones no desempeñan ningún papel.

"Dice De la Cueva fundando su dicho en las siguientes razones:

a).- El empresario casi nunca interviene en la selección de los trabajadores, a los que difícilmente llega a

---

27.- DE LA CUEVA, Mario; Derecho del Trabajo, Quinta Edición, Porrúa; México 1984; Pág. 188

conocer.

b).- Tampoco son mandatarios jurídicos especiales quienes intervienen en la selección del personal, sino, por regla general, empleados subalternos.

c).- Es frecuente y casi constante, que el ingreso de los trabajadores a una empresa se realice mediante una oferta pública de trabajo".<sup>28</sup>

Aunque en la selección del personal en una empresa donde existen sindicatos fuertes no interviene la voluntad del patrón directamente, debido a la cláusula de exclusión pactada no le exime del cumplimiento de sus obligaciones respecto a los trabajadores que se contraten.

---

28.- Idem

## CAPITULO II

## LA HISTORIA EUROPEA DEL DERECHO DEL TRABAJO

Algunos autores afirman que el origen y la desigualdad entre los hombres es a consecuencia de la propiedad privada, misma que exigió la organización de un poder para protegerla.

"Marx afirmaba que al instituirse la propiedad privada, los hombres se dividieron en propietarios y en los sin-tierras y consecuentemente en dos clases sociales que luchaban entre si, y es así como los hombres han luchado por apropiarse la tierra y los bienes y por organizar su sistema defensivo".<sup>29</sup>

En todas las sociedades que han vivido el sistema de propiedad privada han aparecido dos formas de manifestación:

a) Una es la era de la lucha latente, la que explota en los momentos en que la vida del hombre llega a estar por debajo de la vida de los animales de carga.

b) La otra aparece en la Revolución Francesa y consiste en que la lucha del proletariado se ha vuelto consciente y permanente y planeada para la consecución de un fin.

29.- MARX, citado por DE LA CUEVA, Mario; El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo; Tomo I; Décima Edición; Porrúa; México 1985; Pág. 11

El derecho del trabajo es la consecuencia de la lucha de clases, es la reivindicación de los valores humanos, es el triunfo de una larga lucha por la liberación y dignificación del trabajo. No fue fácil pues la burguesía triunfante disponía de armas poderosas para defenderse en contra de cualquier propósito de creación de un ordenamiento jurídico que regulara las relaciones entre el trabajo y el capital.

Ni el Estado ni los particulares podían ejecutar acto alguno que pudiera vulnerar el principio de libertad de industria que la burguesía había elevado a la categoría de los derechos naturales del hombre.

"Engels definió al poder del estado como los ejércitos y las cárceles de la burguesía para mantener su dominio sobre la clase trabajadora".30

La lucha perseguía tres objetivos:

1.- Las libertades sindical, de negociación y contratación colectivas y de huelga.

2.- Un derecho individual del trabajo que propiciara un mínimo de justicia social;

---

30.- ENGELS, citado por DE LA CUEVA, Mario; El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo; Tomo I; Décima Edición; Porrúa; México 1985; Pág. 12

contra las consecuencias de los infortunios del trabajo.

Como ya lo hemos mencionado anteriormente son muchos los factores que intervienen en el inicio de la lucha. "Marx puso de relieve que uno de los primeros efectos de la Revolución Industrial fue el tránsito del taller a la fábrica, de la producción llevada al cabo en una unidad económica pequeña, formada por el maestro-propietario de los útiles de trabajo y un número limitado de compañeros u oficiales y de aprendices, a la producción en la fábrica, en donde se amontonaban decenas o centenas de obrero".<sup>31</sup>

De ahí surge la rebeldía de los trabajadores, ante la injusticia de que eran objeto, ya que estaban en una completa desprotección trabajando sin seguridad, lo que ocasionaban accidentes derivados de las máquinas. Y así surge la idea de la unión de los hombres para luchar por mejores condiciones bajo las cuales prestar sus servicios.

Como consecuencia de lo anterior surge el movimiento obrero. Para los sindicatos fue muy difícil el enfrentamiento ante la estructura hermética del sistema político y jurídico de la burguesía, la actitud abstencionista del estado expresada en la fórmula LAISSER-FAIRE, LAISSER-PASSER, que había sido impuesta por la burguesía, lo que traía como consecuencia la imposibilidad de crear una legislación para las relaciones de trabajo.

31.- Ibidem; Pág. 13

La lucha de los trabajadores tenía dos objetivos:

1.- El primero un fin inmediato, condición indispensable para el triunfo, la conquista de los bastiones que tenían como lemas la negación de las libertades de coalición de sindicación y de huelga, con la toma de esos bastiones se abriría la negociación y contratación colectivas de las condiciones de prestación de los servicios.

"Marx: El proletariado vivía en un mundo sin corazón, en una sociedad en la que el único móvil de la burguesía conquistadora consistía en el acaparamiento de la riqueza para conducir la vida del lujo y de la ostentación".<sup>32</sup>

En oposición a la cruel deshumanización de la burguesía surgen los escritores y polemistas de diversos pueblos y sectores, casi todos pertenecientes a la clase media, coincidieron en la idea de que era imprescindible modificar el sistema cruel de la propiedad privada y transformar el orden económico, a fin de evitar que la injusticia se perpetuara como la soberana de los hombres y de los pueblos.

Tradicionalmente se han distinguido cuatro grandes etapas en la evolución histórica de la humanidad, con el objeto de avocarnos adecuadamente al estudio del nacimiento y desarrollo que dentro de estas etapas ha seguido el derecho

32.- *Ibidem*; Pág. 14

del trabajo y por ende las relaciones de trabajo, podemos sintetizarlas de la manera siguiente:

#### LA EPOCA ANTIGUA

A pesar de lo importante que era el trabajo en esta época, se le restó valor ya que era despreciado por los hombres de entonces, incluso los grandes filósofos, por considerarlo indigno para los individuos, por lo que los únicos que lo desempeñaban eran los esclavos que eran considerados cosas, no personas; las personas se dedicaban a la filosofía, la política y la guerra.

"En esta forma tan peculiar de distribuir las cargas en estas sociedades de la antigüedad, se ha tratado de encontrar la causa del nacimiento de grandes ciudades, como Atenas, Grecia y Roma, y el por qué del florecimiento de las ciencias y de las artes, respaldadas por personalidades como Aristóteles, Platón, Tales de Mileto, Sócrates y tantos más, cuyo pensamiento ha procurado hasta la antigüedad".<sup>33</sup>

El primer documento importante es el Código de Hamurabí, rey de Babilonia, más de dos mil años antes de Cristo, en el que se reglamentaban algunos aspectos del trabajo; por ejemplo, el salario mínimo, aprendizaje y formas

---

33.- MARGADANT, S., Guillermo F.; El Derecho Privado Romano; Doudécima Edición; Editorial Esfinge, México 1983; Pág. 411

trabajo; por ejemplo, el salario mínimo, aprendizaje y formas de ejecutar algunas labores, determinaba los jornales de los obreros dedicados a la fabricación de ladrillos, de los mineros, carpinteros, pastores, etc...

El trabajo dependiente aparece originalmente en los menesteres más rudos, pues era lógico que el más fuerte se hiciera servir por los más débiles en las faenas que le resultaban más molestas.

Así encontramos como en ciertas sociedades el hombre encargó a la mujer las tareas materiales, mientras que él se ejercitaba en la caza y en la guerra. Los prisioneros en el combate se sacrificaban para evitar su sostenimiento y en algunos pueblos, para hacer ofrendas a los dioses. Más tarde se pensó que era preferible esclavizarlos y destinarlos a los trabajos serviles con lo cual sus amos quedaban en libertad para cultivar el músculo o el espíritu, o bien para disfrutar de los placeres sensuales. Quizá por esto ese trabajo fue despreciado por pensadores como Aristóteles, Platón y Cicerón.

"En Grecia se admiró inicialmente la actividad agrícola y mercantil y vemos como Teseo y Solón introdujeron el principio del trabajo en la Constitución de los atenienses. Sin embargo, más fuerte se efectuó la división entre los hombres libres y los siervos".<sup>34</sup>

---

34.- GUERRERO, Euquerio; Manual de Derecho del Trabajo; Séptima Edición aumentada; Porrúa; México 1975; Pág. 15

Roma se nos presenta como una estructura orgánica extraordinaria y su armazón jurídica influyó poderosamente casi en todo el mundo, admitiendo aún hoy día la influencia de sus principios. El trabajo fue considerado como una "res" (cosa) y por ello se identifica en cierta forma con una mercancía, tanto aplicable a quién ejecutaba el trabajo como al resultado del mismo. Sin embargo, la sutileza del Derecho Romano permitió distinguir entre la LOCATIO CONDUCTIO OPERARUM y la LOCATIO CONDUCTIO OPERIS, para diferenciar el contrato, que tuvo por objeto la actividad del hombre y aquella que contemplaba tan sólo el resultado de esa actividad.

En esta etapa encuadraban al derecho del trabajo dentro del Derecho Civil, bajo las figuras del arrendamiento y de la compraventa y cuyo objeto lo eran los esclavos, las bestias y demás implementos de trabajo.

En la medida en que la población se fue incrementando y al ser insuficientes los esclavos, los hombres libres se vieron en la necesidad de ofrecer sus servicios en arrendamiento y así sus arrendatarios pudieran explotar su fuente de trabajo.

Ahora analizaremos en qué consistían la LOCATIO CONDUCTIO OPERIS y la LOCATIO CONDUCTIO OPERARUM.

**LOCATIO CONDUCTIO OPERIS**

"El contrato de obra se diferenciaba del contrato de trabajo por el hecho de que el objeto de éste era la prestación de servicio; y de aquél, el resultado de un trabajo".<sup>35</sup>

En la **LOCATIO CONDUCTIO OPERIS**, el locator era el que encargaba la obra y el conductor el que la ejecutaba, así que el conductor recibía la merx, y no el locator.

"El conductor respondía de los actos de las personas que ocupaba en la obra, de su dolo y de su culpa, grave o leve. El locator respondía de los vicios del material que hubiera entregado.

En casos de fuerza mayor respondía el locator, si había incurrido en mora creditoris; y el conductor, en caso de mora debitoris".<sup>36</sup>

La segunda Institución contractual era **LOCATIO CONDUCTIO OPERARUM**.

La cual correspondía al moderno contrato de trabajo. Con motivo de la esclavitud, este contrato de trabajo no era

---

35.- MARGADANT, S., Guillermo F.; Derecho Privado Romano; Editorial Esfinge, Duodécima Edición; México 1983, Pág. 416  
36.- Ibidem; Pág. 416

muy bien visto en la Ciudad de Roma.

"A causa del fenómeno de la esclavitud este contrato de trabajo no era muy frecuente en la antigua Roma, por lo cual el Digesto nos presenta pocos problemas en relación con él. Esto se debe también a la circunstancia de que la línea divisoria trazada por los romanos entre los contratos de trabajo y de obra no era siempre muy clara, con lo cual muchas relaciones que hoy consideramos como contratos de trabajo, eran para el jurista romano contratos de obra".<sup>37</sup>

El salario se pagaba como renta postnumerando, a menos que se acordara lo contrario.

"Si el trabajo no podía llevarse a cabo por dolo, culpa grave o inclusive culpa leve del conductor (patrón), éste o sus herederos debían pagar el salario por todo el tiempo convenido o por un plazo fijado de buena fe, restándose empero el salario que el obrero había ganado durante este tiempo en otro lugar".<sup>38</sup>

Para concluir con lo anterior podemos decir que en la LOCATIO CONDUCTIO OPERIS tenía por objeto la realización de una determinada obra. Por lo que hace a la LOCATIO CONDUCTIO OPERARUM el objeto era la prestación de un servicio.

---

37.- Ibidem; Pág. 415

38.- Ibidem; Pág. 411

"El denominador común de estos contratos era proporcionar, temporalmente y mediante remuneración, objetos y energía humana".<sup>39</sup>

Sin embargo, ya desde entonces se empezaba a vislumbrar la dispersión de estos contratos que, con anterioridad junto a otras dos figuras semejantes: LOCATIO CONDUCTIO OPERARUM y aparcería, conformaban una unidad; en la actualidad, la independencia de estos contratos es absoluta... Las normas para el contrato de obra a precio alzado no se refieren para nada a la reglamentación del arrendamiento y el contrato de trabajo no corresponde ya al Código Civil, sino que reclama para sí sola la extensa Ley Federal del Trabajo.

#### LA EDAD MEDIA

Dentro de esta época cobró importancia el artesanado y vemos como nacieron los gremios que regulaban el trabajo y aunque estas asociaciones son diferentes a los sindicatos modernos, es indudable que ya se vislumbraba una revolución laboral que más tarde se desbordó cuando, ya extinguidos los gremios por la Ley Chapellier, de 1791, se inició la revolución industrial que abarca en su desarrollo franco todo el siglo pasado.

En la llamada Edad Media aparecen los gremios cobrando

---

39.- *Ibidem*; Pág. 415

auge los artesanos, es decir éstos empezaron a agruparse por individuos dedicados a un mismo oficio.

Entre las funciones de los gremios estaban las siguientes:

1.- Determinar las condiciones conforme a las cuales habrían de prestar los servicios sus agremiados.

2.- Recíproca ayuda económica entre ellos.

Dichos gremios los integraban maestros, oficiales y compañeros.

Los maestros eran los dueños de los medios de producción, es decir los patrones, los oficiales y los compañeros eran los trabajadores.

Los gremios de oficios surgen con el propósito de que el siervo y el artesano rompan con el feudal; se agrupan en las grandes ciudades y surge otro fenómeno. Ahora ya no trabajan para el señor feudal sino para los gremios, quienes a la larga se convierten en verdaderas empresas monopolistas "que no solo se limitan a cumplir los fines antes apuntados, sino que también determinan la producción y la venta de sus mercancías, para evitar los perniciosos efectos de la competencia y del acaparamiento de las materias primas;

también vigilaban las técnicas de producción para elevar su calidad".40

Debido a que surgen las diferencias de clase y otras contradicciones, desaparecen los gremios al paso del tiempo.

"Este proceso culminó con el Edicto de Turgot, del 12 de marzo de 1776, que fue una simple constancia de un hecho consumado. Posteriormente con la publicación de la Ley Chapellier, de junio de 1791, se confirmó lo anterior y fue el primer instrumento legal de la burguesía en el poder para detener el nacimiento de la fuerza sindical del proletariado".41

Hay que destacar que el objeto de la Ley Chapellier era prohibir todo género de asociaciones que pretendieran defender supuestos intereses comunes.

#### LA REVOLUCION INDUSTRIAL

A mediados del siglo XVIII se señala la iniciación de profundos cambios en la economía mundial que duraron más de un siglo, los cuales si bien lentos en sus comienzos, llegaron a adquirir en el siglo XIX un ritmo vertiginoso. A esta serie de cambios económicos se le aplica el nombre de

40.- DAVALOS, Morales José; Derecho del Trabajo I, Porrúa; México 1985; Pág. 4

41.- Ibidem; Pág. 4

Revolución Industrial, por realizarse básicamente en este aspecto de la economía. Entre las causas de la Revolución Industrial pueden señalarse los adelantos logrados por la navegación europea que determinaron la extensión de los mercados; hasta mediados del siglo XVIII la industria no había pasado de ser artesanal.

"Desde el momento en que se introdujo la maquinaria en la industria, cambiaron los métodos de producción y apareció la fábrica, donde se agrupaban los obreros en gran número".42

La consecuencia lógica de la aparición de la maquinaria fue el desplazamiento de la mano de obra, con lo cual los obreros tenían un gran problema, ya que ahora debían contratarse en condiciones infrahumanas dentro de las fabricas.

#### LA EPOCA MODERNA

La Revolución Francesa destruye el régimen corporativo y da nacimiento a una organización jurídica eminentemente individualista y para respetar los principios de libertad, impide las asociaciones particulares y deja al hombre aislado, luchando por sí mismo, pero confiado en que las sabias leyes de la naturaleza resolverán los problemas

42.- HERNANDEZ, Millares Jorge; Compendio de Historia Universal; Undécima Edición; Editorial Patria; México 1973; Pág. 243.

sociales como resuelven los problemas físicos.

Esta época se basó en los principios de la doctrina liberal-individualista.

Esta corriente se distinguió porque pugnaba por dejar el campo libre al hombre, sin obstáculos, en el desempeño de sus actividades, ya que el principio en que se funda como ya se mencionó es el liberal-individualista y por lo tanto se consideraba al hombre un ser por naturaleza libre y dejaban al estado el papel de garantizar esa libertad.

Este régimen, se sustentó en Francia en tres documentos fundamentales: la Ley Chapellier, el Código Penal y el Código Civil Francés llamado de Napoleón, ordenamientos que llegaron a tener una destacada influencia en la legislación de América.

En la exposición de motivos de la Ley Chapellier se destacó que: **No existe más interés en una Nación que el particular de cada individuo y el general de la colectividad.**

Esta Ley sirvió como instrumento para evitar que los trabajadores se asociaran en sindicatos y tuvieran derechos de huelga.

Por su parte el Código Penal castigaba todo acto que a pretexto de obtener condiciones de trabajo y salarios justos

interrumpieran la marcha de las fuerzas económicas, lo cual quiere decir que fue un medio idóneo para reprimir toda manifestación de descontento en los trabajadores, consideradas atentatorias a la libertad y a la propiedad privada.

En cambio el Código Civil Francés regulaba la contratación de los trabajadores, bajo las normas del contrato de arrendamiento, imponiéndoles condiciones laborales notoriamente inhumanas, jornadas excesivas, salarios ínfimos y crueles castigos sin tomar en cuenta ni edad ni sexo y basándose en que todos son iguales. Y de esta fórmula se desprendían injusticias puesto que si bien es cierto, que existe la igualdad a los ancianos que tenían necesidad de vender su fuerza de trabajo, y que no se comparará con la fuerza de los jóvenes, ni ésta con la de las mujeres.

Por lo anterior concluimos que debe existir igualdad entre los iguales y no confundirse como se hacía en la época moderna que analizamos.

En este momento, los inventos y los descubrimientos de la mente humana abren la puerta a la manufactura de artículos o a la prestación de servicios que los hombres apetecen. Aparece la maquinaria y se desborda, impetuosa, una corriente de febril actividad que transforma radicalmente usos y formas

de vida. La nueva organización, para instalarlas, para comprar las materias primas, necesita también al director o grupo de directores que organizarán y conducirán las actividades y el conjunto de individuos que, obedeciendo sus órdenes, van a crear con sus fuerzas físicas o intelectuales, los productos o los servicios de cada negociación.

Aparece así la primera relación obrero patronal y los problemas que suscita tienen 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", heredada desde el Derecho Romano e incorporado al amplio campo de Derecho Civil. Era natural, entonces, que dichos problemas tratarán de resolverse según las normas del Derecho Civil; pero la realidad mostraba lo inadecuado de aplicar aquellas reglas a fenómenos que eran diferentes de los civiles, siendo así como hubo de aparecer una rama distinta del Derecho, que tomó a su cargo la serie de fenómenos inherentes a la relación obrero patronal, que hoy conocemos como Derecho del Trabajo".43

Desde entonces ya se notaba la ausencia y la necesidad de crear una nueva rama especializada en los problemas

---

43.- GUERRERO, Euquerio; Manual de Derecho del Trabajo; Séptima Edición aumentada; Porrúa; México 1975; Pág. 16

laborales.

"Explican Brun y Galland, cómo, habiendo nacido el Derecho del Trabajo como una defensa de los asalariados, ha cambiado hoy sus conceptos y su finalidad ya que lo que ahora se persigue es normalizar las relaciones de los empleadores y de los trabajadores para asegurar el orden económico y social".<sup>44</sup>

Normalizar las relaciones obrero-patronales parece una utopía ya que a pesar de que han transcurrido tantos años de lucha por parte de los trabajadores para hacer valer sus derechos, hoy en día los patrones continúan violando tales derechos a los trabajadores.

#### LA EPOCA CONTEMPORANEA

Existen diversos factores a consecuencia de los cuales surge en el siglo XX el derecho del Trabajo.

A continuación detallaremos cada uno de dichos factores:

1.- El principal que podemos mencionar es el sistema económico liberal, ya que produjo una división entre los

---

44.- DROIT, Du Travail; citado por Euquerio Guerrero; Op. Cit. Pág. 17

hombres, ya que por un lado se encontraban los dueños de los medios de producción y por el otro, quienes tenían que venderles su fuerza de trabajo.

A principios del siglo XIX el triunfo del liberalismo era total. El Estado actuaba como guardian permaneciendo ajeno a su vida económica y particularmente respecto de las relaciones obrero-patronales y solamente intervenía cuando se tenía que reprimir la coalición sindical y los movimientos de huelga.

Existía una total libertad en las relaciones obrero-patronales lo cual era muy favorable a los dueños de los medios de producción, ya que se veían favorecidos en sus intereses particulares. Paralelamente al éxito del capitalismo industrial, los obreros empiezan a vivir en condiciones miserables, debido a la sobreproducción.

Se emplearon mujeres y niños en las fábricas, los salarios eran miserables, las jornadas de trabajo se prolongaban entre 13 y 15 horas diarias.

En 1815 se produce la primera crisis, miles de trabajadores son arrojados a la calle debido a la sobreproducción y sin consideración alguna, éstos son despojados de su único medio de subsistencia.

En 1818 se produce la segunda crisis y en 1825 la tercera que provoca la quiebra de 70 bancos provisionales.

El siguiente factor lo podemos descifrar de la siguiente manera:

Surgen nuevas ideas que se encargaron de denunciar la explotación de que eran objeto los trabajadores dentro de la concepción liberal individualista.

La corriente que logra mayor trascendencia es la doctrina de Marx y Engels, que marca una nueva etapa en la lucha de los trabajadores por su reivindicación.

Esta corriente influyó en nuestro país después de un largo proceso, incluyendo la promulgación de la constitución de 1917, en donde se reconocen los derechos sociales de los trabajadores, pero aunque existía ya un nuevo orden la explotación del hombre por el hombre mismo no cambiará jamás.

El profesor Mario de la Cueva, nos dice que no existirá una realización plena de la justicia de los trabajadores, mientras subsistan el régimen capitalista y su Estado, la enajenación del trabajo y la explotación del hombre por el hombre.

## ANTECEDENTES DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

Retomando podemos decir que el problema principal de la explotación del hombre radica en la propiedad privada, en que no existe una distribución equitativa de la riqueza y en consecuencia a través de los años de la historia el hombre ha tenido que luchar por conseguir mejores condiciones de vida y por otro lado los dueños de los medios de producción han luchado contra aquellos a fin de seguirlos explotando.

En consecuencia los trabajadores tuvieron que organizar un movimiento, en busca de protección a sus derechos, así mismo hubo el apoyo de los escritores y polemistas quienes se oponían a la crueldad de la burguesía.

El trabajo ha sido en todas las etapas muy importante, pero a pesar de ello no siempre se le ha dado la importancia que verdaderamente ha tenido y mucho menos se ha respetado al hombre, pues como ya lo analizamos anteriormente en la edad antigua se consideraba al hombre como cosa y no como una persona, lo cual es totalmente inhumano y en consecuencia si los hombres eran considerados cosas o animales es obvio que no existía ni siquiera la más remota idea de que éstos tuvieran algún derecho, por ello van surgiendo cambios que llevan a los hombres a razonar que deben luchar por conseguir en primer lugar que se les considerará como personas y en segundo lugar que estas personas ocupan un lugar muy

importante en el desarrollo de un país, y por lo tanto merecen que ese país o estado los proteja a través de un sistema jurídico que acabe con todas esas injusticias de que eran objeto.

Ahora es conveniente analizar el nacimiento del derecho del Trabajo en México y su desarrollo hasta nuestros días, para tener un panorama jurídico que nos sirva de antecedente a los estudios sobre temas específicos y a los que nos dedicaremos en los capítulos siguientes.

La revisión que hacemos arranca desde la Colonia, pues dentro de las diversas organizaciones sociales precortesianas es la esclavitud la base del trabajo como función económica y, por lo mismo, la negación de la relación laboral propiamente dicha.

"Durante la Colonia se expidieron una serie de mandamientos conocidos como "Leyes de Indias", de 1561 a 1769, y en muchas de ellas encontramos disposiciones extremadamente interesantes. Hay prevenciones que limitan la jornada, que aluden al salario mínimo, que señalan una protección en el trabajo, a las mujeres y a los niños; pero el espíritu que las anima es más bien el humanitario y cristiano de los Reyes Católicos a quienes las peticiones de los frailes que tanto defendieron a nuestros indígenas o de algunos virreyes bondadosos, llevaron a proteger a los

naturales contra abusos de encomenderos ambiciosos".45

Después del movimiento insurgente de 1810, nos encontramos con un largo periodo, casi un siglo, en el que no hay ninguna legislación de trabajo propiamente tal.

"El liberalismo europeo tiene acogida en nuestro medio y entonces la actividad abstencionista del Estado deja que por sí mismos los factores de la producción busquen su propio equilibrio. Al redactarse la Constitución de 1857, sus voceros más destacados hacen gala de sus convicciones liberales, surgiendo así los artículos 4º y 5º de esa Constitución, que obedecen a la misma tendencia"46.

Al aparecer el Código Civil, el contrato de trabajo se regula por sus disposiciones y las leyes penales sancionan los actos que alteran la paz pública, así sean a título de reivindicaciones del trabajador, como las huelgas.

En los primeros años de este siglo se registraron algunos movimientos que llaman la atención, como los de Rio Blanco, Nogales, Santa Rosa, Cananea. A pesar de que ya ha transcurrido medio siglo desde entonces, todavía no es posible apreciar desapasionadamente la verdad sobre los hechos que entonces ocurrieron, ya que, por un lado, con

45.- GUERRERO, Euquerio; Manual de Derecho del Trabajo; Séptima Edición aumentada; Porrúa; México 1975; Pág 20

46.- GUERRERO, Euquerio; Op. Cit. Pág. 20

tendencia marcadamente extremista, se ha pretendido hacer de las víctimas de aquellos sucesos, mártires de un movimiento social y, por otro, analizando el fenómeno social a la luz de las leyes y doctrinas imperantes entonces, se juzga que la misión del gobierno, dentro de las ideas prevalecientes entonces, era reprimir actividades contrarias a la Ley. Cualquiera que haya sido el desarrollo de esos acontecimientos, tenemos que observarlos como inicios de inquietudes contra un estado de cosas que había imperado por más de un cuarto de siglo.

La revolución de 1910 surgió como un movimiento esencialmente político. Se combatió la reelección casi permanente del Presidente Díaz; se combatió el grupo de personas que lo rodeaban y que habían formado una oligarquía. El señor Madero aspiró a ser Presidente de México y lo obtuvo, pero no hay ningún vestigio de que al llegar a la primera magistratura se iniciara algún estudio sobre legislación laboral.

"Después de 1910, empieza a surgir un movimiento en este sentido, principalmente en la provincia, pues entre otras entidades, en Veracruz, Yucatán, Coahuila, aparecen leyes o proyectos de leyes para regular las cuestiones laborales. En la Federación también se elaboran proyectos como el de Zubaran de 1915".<sup>47</sup>

47.- Ibidem; Pág. 21

Pero es hasta la Constitución Política de 1917 cuando se inicia formalmente la legislación del trabajo en México.

"En la Asamblea Constituyente es donde nacen artículos de la importancia del 123: Los legisladores entusiasmados por la lectura de obras sociales venidas de Europa y concedores, algunos de ellos, por experiencia, de situaciones abusivas que habían observado en nuestra Patria, plasmaron en la Carta Magna preceptos que en su origen tuvieron como objetivo la protección de los trabajadores".<sup>48</sup>

Conviene recalcar en este punto que la Constitución Mexicana fue precursora, dentro de las demás constituciones del mundo, la de Weimar, que también incorporó cuestiones de derecho del Trabajo dentro de su texto se expidió 2 años después. Las leyes sobre ese aparente tema en otros países de Europa, no tienen la elevada categoría de constitucionales.

Nuestra Constitución protegió al trabajador, prohibiendo abusos que lo agotaran físicamente o que impidieran una remuneración justa. De esta intención se ha partido para concluir erróneamente que el derecho del trabajo, al ser titular del trabajador, debe negar toda protección al empresario. Tal afirmación es incorrecta, pues si bien es cierto que hay muchas disposiciones protectoras del obrero contra los abusos del patrón, también existen en

48.- Ibidem; Pág. 21

la misma Constitución y posteriormente, en la Ley Federal del Trabajo, preceptos que preconizan garantías para el patrón, en bien del funcionamiento correcto de las relaciones obrero patronales, el legítimo derecho de obtener de sus trabajadores lo que a éstos corresponde dar, así como las utilidades inherentes al capital invertido.

Es de suma importancia para cualquier persona sea trabajador o patrón, conocer, así sea en forma elemental los principios que norman el derecho del trabajo, puesto que así entenderá mejor la misión que le corresponde para poder actuar adecuadamente.

"En noviembre de 1978 por resolución del H. Congreso de la Unión y de las legislaturas de los Estados, se reformó el artículo 123 constitucional, para incluir la siguiente declaración antes de las diversas fracciones: **toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la ley**".<sup>49</sup>

Se ha pretendido con esta adición recalcar el derecho de los trabajadores para obtener empleo, correlativamente la obligación del Estado de fomentar el desarrollo de las industrias en el país, a fin de satisfacer las necesidades de trabajo de los obreros mexicanos.

49.- Ibidem; Pág. 22

En el artículo segundo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos por ejemplo, se sostiene que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones. El principio es obvio, pues aunque antes sólo existía el texto de la fracción XVIII del artículo 123 constitucional que al referirse a las huelgas lícitas les atribuye la finalidad de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, se ha sostenido unánimemente que el objeto de las normas del Derecho del Trabajo es conseguir dicho equilibrio.

Respecto de la justicia social, aunque la expresión no es nueva, se le ha asignado últimamente un sentido que se ha confundido con una finalidad política. Por otra parte podríamos ahora sostener que además de las normas que aparecen en la Ley Laboral, existen todas las relativas a la seguridad social, que también tratan de realizar la invocada justicia social.

Otros principios que también se han sostenido por la doctrina y que ahora aparecen en el artículo tercero de la Ley, son los que se refieren a que el trabajo es un derecho y un deber sociales; a que el trabajo no es mercancía; a que exige respeto para la libertad y dignidad de quien le presta y a que debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y

para su familia. Asimismo se insiste en oponerse a cualquier discriminación, para sostener que no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

"En la exposición de motivos a la iniciativa de Ley se indicó que la finalidad suprema de todo ordenamiento jurídico es la realización de la justicia en las relaciones entre los hombres, y por tratarse del Derecho del Trabajo, se habla de la justicia social, que es el ideario que forjaron los contribuyentes de 1917 en el artículo 123. Esta es la razón principal para redactar los artículos que antes hemos señalado".50

Debemos recordar que la finalidad del Derecho es crear normas jurídicas que regulen las relaciones de los hombres en sociedad.

#### LA REVOLUCION MEXICANA DE 1910

En Cananea, Edo. de Sonora se organizó la Unión Liberal Humanidad, a fines de enero de 1906; también se constituyó en Ronquillo, el Club Liberal de Cananea; estas organizaciones se afiliaron a la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, que tenía su sede en San Luis Missouri. A fin de contrarrestar bajos salarios y recargo de trabajo a los  
50.- Ibidem; Pág. 23

obreros se reunieron los miembros de la Unión Liberal.

"Humanidad en sesión secreta, protestando contra la tiranía industrial, y como consecuencia de esta reunión celebrada el 28 de mayo de 1906, se realizó un mitin el día 30 del mismo mes y año, en un sitio próximo a Pueblo Nuevo, acordándose un movimiento de huelga para contrarrestar la explotación capitalista. En la noche del 31 de mayo, en la mina OVERSIGHT se declaró la huelga, en el preciso instante de los cambios de operarios y mineros, negándose los entrantes a cubrir las vacantes que dejaban sus compañeros".<sup>51</sup>

Han tenido que transcurrir muchos años para lograr un equilibrio entre los poseedores de los medios de producción y los que tienen la necesidad de vender su fuerza de trabajo.

#### PETICIONES DE LOS OBREROS

"I.- La destitución del mayordomo Luis,

II.- El sueldo mínimo del obrero será cinco pesos por ocho horas de trabajo,

III.- En todos los trabajos de la Cananea

---

51.- TRUEBA, Urbina Alberto; Nuevo Derecho del Trabajo; Sexta Edición corregida; Porrúa; México 1981.

Consolidated Copper Co., se ocuparán el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.

IV.- Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos, para evitar toda clase de irritación,

V.- Todo mexicano en el trabajo de esta negociación, tendrá derecho a ascenso, según se lo permitan sus aptitudes".52

Desde entonces los obreros exigían mínimas condiciones de trabajo, que es lo mismo que se encuentra plasmado en el artículo 123 de nuestra actual Constitución, derecho al trabajo digno y socialmente útil.

"El abogado de la empresa calificó de absurdas las peticiones obreras, pero los huelguistas estaban decididos y se mantuvieron en digna actitud. El gerente de la negociación minera puso en práctica el uso de las ametralladoras. Los obreros de la maderería se unieron a los huelguistas. Se entabló una pelea sangrienta entre huelguistas y sus agresores, se incendió la maderería, heridos y muertos, entre éstos los agresores".53

---

52.- TRUEBA, Urbina Alberto; Op. Cit.

53.- Ibidem; Pág. 40

La consigna de los obreros era morir antes que rendinos.

"La acusación más grave que el movimiento obrero mexicano ha formulado contra el gobierno de Don Porfirio es la de haber permitido el paso de tropas o norteamericanos armados para proteger a la Compañía Minera Cananea Consolidated Copper Company".54

La actitud resuelta de los trabajadores de Cananea obligó a la empresa a tratar con los obreros y llegar a un acuerdo con éstos, accediendo a sus peticiones, pero las supremas autoridades nacionales no lo permitieron, según se afirma por personas enteradas.

"El día 5, mientras la agitación continuaba, fueron detenidos Diéguez, Calderón, Ibarra y otros cinco obreros señalados como directores del movimiento, a quienes de les sometió a proceso y se les condenó a extinguir una pena de quince años de prisión en las tinajas de San Juan de Ulúa".55

La injusticia de que eran objeto los obreros de esa época era inhumana, ya que por el sólo hecho de querer que se les reconocieran los derechos que les correspondían eran tratados como los peores criminales.

---

54.- Ibidem; Pág. 41

55.- Ibidem; Pág. 42

El epílogo de esta lucha fue la reanudación de labores, en condiciones de sumisión para los obreros y castigo injusto de sus defensores. Pero ésta fue la primera chispa de la Revolución que había de alborear después para hacer justicia a las víctimas de la explotación capitalista.

"En Río Blanco, la huelga de 1907 no fue la primera. El espíritu de rebeldía se anunció en tres movimientos que sin preparación ninguna acontecieron sucesivamente durante el año de 1896 el primero, en el invierno de 1898 el segundo y a principios de este siglo, el 28 de mayo de 1903, el último, que ya recibió el nombre de huelga con el que fue conocido".<sup>56</sup>

El origen de la huelga de Río Blanco de 1907 radica en la acción opresora del capitalismo industrial contra la organización sindicalista de los trabajadores hilanderos. En efecto, a mediados del año 1906 se reunieron un grupo de obreros tejedores en el jacal de madera del obrero Andrés Mota y después de tratar el asunto que los reunía, el trabajador Manuel Avila expuso la conveniencia de crear un organismo de lucha en contra del clero, el capital y el gobierno que era instrumento de ambos; se provocó la discusión correspondiente y los asistentes se dividieron en dos grupos, uno que sostenía la conveniencia de crear una sociedad mutualista para evitar persecuciones y el otro que

56.- Ibidem; Pág. 44

invocaban la necesidad de organizar una unión de resistencia y combate. Se optó por crear una sociedad mutualista de ahorro, a fin de no provocar las iras de los enemigos del proletariado".57

Avila insistió con vehemencia, secundado por nuevos prosélitos, en constituir la unión de resistencia para oponerse a los abusos de los patronos y sus cómplices, proponiendo que la agrupación se denominara "Gran Circulo de Obreros Libres". Así nació el Gran Circulo de Obreros Libres, en junio de 1906, y su correspondiente órgano de publicidad: **Revolución Social**.

Las ansias de mejoramiento de los trabajadores e imperiosas necesidades de defensa colectiva contra la jornada de 15 horas, el empleo de niños de 6 años y las arbitrariedades de los capataces, hicieron, naturalmente, que el nuevo organismo se desarrollara con inusitado auge, pues en poco tiempo se organizaron sesenta sucursales en Puebla, Tlaxcala, Veracruz, México, Querétaro y D.F.

Los industriales de Puebla aprobaron el 20 de noviembre de 1906 el Reglamento para las fábricas de hilados y tejidos de algodón. El Reglamento se publicó el 4 de diciembre de 1906 en las fábricas de Puebla y Atlixco, provocando una huelga de los obreros.

57.- Idem

"El centro industrial de Puebla ordenó un paro general en las factorías de Puebla, Veracruz, Tlaxcala, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y el D.F., lanzando a la calle a sus trabajadores, con objeto de capitalizar la situación de angustia y miseria que produce el desempleo y dominar a las masas proletarias en su primer intento de asociación sindical.

En la región de Orizaba, Veracruz, los obreros protestan energicamente contra tal procedimiento industrial, pero lo patronos veracruzanos en connivencia con los de Puebla, aprovecharon la oportunidad para fijar en sus fábricas el Reglamento poblano. Como consecuencia de este acto, los obreros abandonaban sus labores, para solidarizarse con sus compañeros de Puebla y defenderse también del ataque que entrañaba la actitud patronal. El pueblo se hizo justicia con sus propias manos frente a la tiranía; una nueva chispa de la Revolución pues la muchedumbre gritaba: "Abajo Porfirio Díaz y Viva la Revolución Obrera".<sup>58</sup>

Tres años más tarde la Revolución había triunfado y el octagenario abandonaba el país en el vapor "Ipiranga" con rumbo a Europa. El porfiriato, con sus brutales principios políticos, propicio el advenimiento de la Revolución Mexicana, originariamente burguesa.

58.- Idem

### TRIUNFA LA REVOLUCION: EL REGIMEN MADERISTA

En el terreno político, don Francisco I. Madero se enfrenta al régimen del general Porfirio Díaz, para participar en la campaña presidencial de 1910, al amparo de los principios de **Sufragio Efectivo No Reelección**, que entusiasmaron a las masas para impedir que continuara al frente del Poder Ejecutivo el anciano dictador. Presionado en todas formas y a punto de ser apresado el señor Madero, se vio obligado a lanzar el "Plan de San Luis", que aparece firmado en San Luis Potosí el 5 de octubre de 1910 y en cuyo artículo 7º señala el 20 de noviembre para que la ciudadanía tome las armas contra el gobierno de Don Porfirio. Y la Revolución estalló el 20 de noviembre de 1910, y triunfó.

### LA PREVISION SOCIAL EN MEXICO

En la primera década de nuestro siglo despertó en algunas entidades federativas una preocupación por asegurar la vida de los trabajadores mediante sistemas de seguridad social.

"En el problema de la previsión social se formularon las proposiciones siguientes; prohibición del trabajo de los menores de catorce años; alojamientos higiénicos a los trabajadores rurales; higiene y seguridad industrial; e

indemnizaciones por los accidentes de trabajo".59

El 30 de agosto de 1913, Lucio Blanco jefe de las fuerzas revolucionarias en los estados de Nuevo León y Tamaulipas, procedió a lo que se considera la primera repartición de una parte de la Hacienda de los Borregos entre aquellos individuos que no tengan terrenos o hayan sido despojados de ellos. "En el reparto de Lucio Blanco y en las normas de trabajo, se inició definitivamente la era social de la Revolución, que produciría la Declaración de derechos sociales de la Constitución de 1917".60

La declaración de derechos sociales de 1917, artículos 27 y 123 de la Carta Magna de Querétaro, fue producto de la gran necesidad de los hombres que lucharon en la revolución mexicana por conquistar sus derechos .

La Declaración de derechos sociales representa en la Constitución la base de todos los ideales y de todas las ilusiones humanas.

"La previsión social del Artículo 123 se integra con un conjunto de principios, normas e instituciones, que buscan ardientemente la satisfacción de la necesidad, presente y futura, no sólo de los trabajadores considerados

59.- DE LA CUEVA, Mario; El Nuevo Derecho del Trabajo; Tomo II; Tercera Edición actualizada; México 1984.

60.- DE LA CUEVA, Mario; Op. Cit. Pág. 28

individualmente, sino también de las comunidades obreras, más aún, de las poblaciones, pueblos, haciendas y centros de trabajo en los que viven los trabajadores".61

Resumiendo podemos afirmar que la previsión social nace para reparar las consecuencias de los riesgos naturales y de trabajo, que en un momento dado pueden privar al hombre de su capacidad de trabajo y ganancia para subsistir.

---

61.- *Ibidem*; Pág. 33

### CAPITULO III

#### ANALISIS DE DIVERSOS CONTRATOS DE PRESTACION DE SERVICIOS

En el titulo X de la segunda parte del Libro IV, del Código Civil vigente para el Distrito Federal, encontramos denominados diversos contratos como prestación de servicios, los cuales iremos analizando uno por uno.

Del servicio doméstico, del servicio por jornal, del servicio a precio alzado en el que el operario sólo pone su trabajo y del contrato de aprendizaje.

Los contratos antes mencionados, se encuentran conceptuados en el artículo 2605 del ordenamiento citado, mismo que nunca ha estado en vigor por que la Ley Federal del Trabajo entró en vigor con anterioridad al Código Civil. Pero debido a que el Código Civil fue promulgado en 1928 entrando en vigor por acuerdo del Ejecutivo hasta el 1º de octubre de 1932 "tuvo que prever por qué reglas deberían regirse estos contratos sin reglamentarlos por que reconoció que eso debía ser materia de la Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional".62

---

62.- LOZANO, Noriega Francisco; Derecho Civil Constitucional; Quinta Edición; Editada por la Asociación Nacional del Notariado Mexicano; 1990; Pág. 293

Estos contratos han sido desgajados para formar parte del contrato de trabajo.

Antes de iniciar el estudio de los contratos de servicios, es necesario recordar que como ya lo estudiamos en los capítulos anteriores en el Derecho Romano, todos estos contratos eran llamados contratos de arrendamiento de servicios.

**"OPINION DE LA COMISION REDACTORA DEL CODIGO CIVIL DEL 70.** La Comisión Redactora del Código Civil de 1870, en la Exposición de Motivos decía que le parecía un atentado contra la dignidad humana llamar a estos contratos de "arrendamiento", porque el arrendamiento decía, se debe referir a cosas y no podemos considerar sin degradar al hombre como una cosa al trabajo, el cual no es una mercancía que se alquile, que se dé en arrendamiento, sino que la dignidad humana exige una denominación diferente para estos contratos; y les llamó "de prestación de servicios", añadía la Comisión Redactora que más semejanza tenía este contrato con el de mandato que con el de arrendamiento. Decía: En los contratos de prestación de servicios, si se quiere, el trabajo será más material; en cambio, en el contrato de mandato será más intelectual. De todas maneras es una diferencia de grado; por eso, esos contratos de prestación de servicios se reglamentaron como un capítulo dentro del contrato de mandato, aun cuando son totalmente diferentes,

salvo algunas analogías que encontró la Comisión Redactora".63

#### CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES

El profesor Lozano Noriega nos da la siguiente definición:

Es un contrato por virtud del cual una de las partes, llamada profesionista, mediante una remuneración que toma el nombre de honorario, se obliga a desempeñar en beneficio de la otra, a la que podríamos llamar cliente, ciertos trabajos que requieren una preparación técnica y en ocasiones un título profesional para su ejercicio.

Pensamos que sería necesario al hablar de prestación de servicios profesionales, establecer que estos se prestan en una forma independiente, es decir, no participan directamente en una empresa por que al estar dentro de alguna, ya no sería contrato de prestación de servicios profesionales sino, contrato individual o tal vez colectivo de trabajo.

Dentro de nuestro Código Civil vigente en el Distrito Federal no encontramos una definición de este contrato, sino únicamente el artículo 2606 señala los efectos de la celebración de este contrato, de la manera siguiente:

63.- LOZANO, Noriega Francisco; Op. Cit. Pág. 294

El que presta y el que recibe los servicios profesionales, pueden fijar de común acuerdo retribución debida por ellos.

Cuando se trate de profesionistas que estuvieren sindicalizados, se observarán las disposiciones relativas establecidas en el respectivo contrato colectivo de trabajo.

#### **CLASIFICACION DEL CONTRATO DE SERVICIOS PROFESIONALES**

**BILATERAL:** Es bilateral porque se producen obligaciones recíprocas para las partes. Para el profesionista la obligación de prestar los servicios encomendados, para el cliente la obligación de pagar por esos servicios, sus honorarios.

**ONEROSO:** Porque del contrato se derivan provechos y gravámenes recíprocos, para el profesionista el provecho son los honorarios que cobrará y el gravamen es la obligación de prestar el servicio; para el cliente, el provecho es la utilidad que recibe de los servicios del profesionista y el gravamen es el pago que debe hacer por los servicios prestados.

**CONSENSUAL:** Debido a que la Ley no exige ninguna formalidad especial se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades.

**PRINCIPAL:** No requiere de ningún contrato preexistente, es un contrato con autonomía jurídica.

**INTUITU PERSONAE:** Por la calidad que deben tener las partes que intervienen, el profesionista por los conocimientos, por su capacitación técnica, etc.

#### **REQUISITOS DE EXISTENCIA**

Estos requisitos los señala el artículo 1794 del Código Civil para el Distrito Federal y son los mismos para todo contrato.

1) Consentimiento

2) Objeto que pueda ser materia del contrato.

Podemos decir que el objeto del contrato de prestación de servicios son hechos; pues el cliente paga al profesionista sus honorarios; a cambio de que este realice una determinada actividad o trabajo.

El profesor Lozano Noriega nos dice que existen determinadas condiciones que debe satisfacer un hecho para que pueda ser objeto de contrato, mismas que se encuentran reguladas en los artículos 1827 al 1830, del ordenamiento

citado.

**ART. 1827.-** El hecho positivo o negativo, del contrato, debe ser:

I. Posible

II. Lícito

**ART. 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, inseparable para su realización.

**ART. 1829.-** No se considera imposible el hecho que no pueda ejecutarse por el obligado, pero sí por otra persona en lugar de él.

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

Por lo que se refiere al consentimiento no existe una regla especial.

#### REQUISITOS DE VALIDEZ

Podemos enunciarlos de la manera siguiente:

- 1.- Capacidad
- 2.- Consentimiento exento de vicios
- 3.- Objeto
- 4.- Motivo o fin lícitos

**CAPACIDAD:** Existe una doble capacidad, una para ser el profesionista otra para ser el cliente: El profesionista además de contar con la capacidad establecida en el artículo 1798 del Código Civil que establece - Son hábiles para contratar todas las personas no exceptuadas por la ley, debe contar con otra capacidad derivada de alguna especialidad o título profesional de acuerdo a lo que establece el artículo 2608 que a la letra dice: Los que sin título correspondiente ejerzan profesiones para cuyo ejercicio la ley exija título, además de incurrir, en las penas respectivas, no tendrán derecho de cobrar retribución por los servicios profesionales que hayan prestado.

La Ley Reglamentaria de los artículo 4° y 5° Constitucionales establecen que el que sin tener título desempeñe una profesión, se hace responsable acreedor a la sanción señalada en el artículo 250 del Código Penal. Además de esta sanción sufre la privación del honorario y pagará una multa (Art. 62).

Por lo que respecta al cliente podemos decir que basta con la capacidad para contratar.

**CONSENTIMIENTO EXENTO DE VICIOS:** El primer vicio que pudiéramos destacar es que la persona que se ostenta como profesionista, no lo sea y debido a que una de las características de este contrato es que es *INTUITU PERSONAE* produce la nulidad del contrato.

En cuanto al objeto, motivo o fin lícitos, no hay ninguna regla especial en materia de este contrato.

Los efectos que produce este contrato son obligaciones tanto para el r o profesionista como para el cliente.

#### **OBLIGACIONES DEL PROFESIONISTA**

La primera obligación que debemos enunciar es la de prestar el servicio, de acuerdo al artículo 2606 de la legislación civil aplicable, es decir realizar la actividad para la cual esta legalmente autorizado.

En otras palabras podemos decir que el profesionista está obligado a desempeñar los servicios para los cuales fue contratado de una manera eficiente, leal y en forma personal toda vez que una de las características de este contrato es que es *INTUITU PERSONAE*. Así tenemos que el artículo 2614 del Código Civil vigente establece que siempre que un profesionista no pueda continuar prestando sus servicios,

deberá avisar oportunamente a la persona que lo ocupa, quedando obligado a satisfacer los daños y perjuicios que se causen cuando no diere este aviso con oportunidad. Por lo que toca a los abogados responderán por negligencia, impericia o dolo.

#### OBLIGACIONES DEL CLIENTE

El cliente tiene la obligación de pagar la remuneración al profesionista quien contrato sus servicios. Ahora bien en cuanto a ¿cómo fijar dicha remuneración?, podemos atender a diversas reglas entre las cuales podemos destacar, las siguientes:

1) En el caso de abogados y notarios existen aranceles a los cuales podemos atender en la práctica, se toma como competencia desleal al profesionista que a base de sacrificar honorarios compite con otros profesionistas.

#### EPOCA DE PAGO

Inicialmente debe existir un convenio respecto al tiempo en que el cliente debe pagar al profesionista. En caso contrario el cliente debe pagar inmediatamente que se le preste el servicio o al finalizar el trabajo, que a nuestro modo de ver es lo más correcto.

Otra obligación del cliente es la de pagar expensas (gastos y costas), así lo establece el artículo 2609, el cual dice que en la prestación de servicios profesionales pueden incluirse las expensas que hayan de hacerse en el negocio en que aquéllos se presten.

ART. 2610.- El pago de los honorarios y de las expensas, cuando las haya, se hará en el lugar de la residencia del que haya presentado los servicios profesionales inmediatamente que preste cada servicio o al fin de todos, cuando se separe el profesionista o haya concluido el negocio o trabajo que se le confió.

ART. 2613.- Los profesionistas tienen derecho de exigir sus honorarios, cualquiera que sea el éxito del negocio o trabajo que se les encomiende, salvo convenio en contrario.

#### **TERMINACION DEL CONTRATO**

No existe una forma especial de dar por terminado este tipo de contrato, por lo que se somete a las reglas generales de terminación de todos los contratos.

Debido a la especie de contrato de que se trata, las formas más comunes de terminación de éste (contrato) son las siguientes:

1.- La conclusión del negocio u obra encomendada al profesionalista;

2.- La imposibilidad objetiva de seguir prestando el servicio.

3.- El mutuo consentimiento de las partes,

4.- La muerte o declaración de interdicción del profesionalista (ya que se trata de contrato "intuitu personae")

5.- La imposibilidad subjetiva del profesionalista de seguir prestando los servicios (cuando se presenta esta situación se estará a lo dispuesto por el artículo 2614 del Código Civil).

ART. 2614.- Siempre que un profesionalista no pueda continuar prestando sus servicios, deberá avisar oportunamente a la persona que lo ocupe, quedando obligado a satisfacer los daños y perjuicios que se causen cuando no diere este aviso con oportunidad.

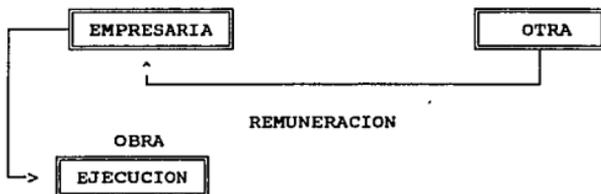
Puede darse el caso de revocación o desistimiento del cliente, pero en este caso el cliente debe pagar los servicios prestados hasta entonces, determinando el valor de éstos en función del resultado útil de los mismos.

La existencia de revocación del cliente en la prestación de servicios profesionales es diferente a lo que ocurre en el contrato de obra a precio alzado (Art. 2635 del Código Civil).

ART. 2635.- El dueño de una obra ajustada por un precio fijo, puede desistir de la empresa comenzada, con tal que indemnice al empresario de todos los gastos y trabajos y de la utilidad que pudiera haber sacado de la obra.

#### CONTRATO DE OBRA A PRECIO ALZADO

Este contrato se define como aquél por virtud del cual una de las partes llamada empresaria a cambio de una remuneración que se obliga a cubrirle la otra, se compromete a realizar una obra en un bien inmueble o mueble poniendo los materiales necesarios y tomando a su cargo el riesgo de la ejecución de la obra.



Dentro de este contrato podemos distinguir diversas posibilidades:

1° El empresario (aquí se llama el obligado a ejecutar la obra) se compromete a prestar su trabajo, a prestar sus servicios. Esta operación jurídica no puede formar parte del Derecho Civil, porque es un típico contrato de trabajo de los que reglamenta la Ley Federal del Trabajo.

2° El empresario ponía no sólo su actividad, su servicio, en beneficio del dueño de la obra, sino que, además ponía los materiales necesarios. (Este contrato está reglamentado en el Código Civil en vigor).

3° El empresario ni trabaja, ni pone los materiales, sino que contrae solamente la obligación de dirigir la obra. Este contrato en doctrina se llama "de empresa".

En cuanto a la remuneración, se pueden distinguir dos clases de contratos:

1) El dueño de la obra se obliga a pagar una remuneración de acuerdo con el número de unidades de que se compusiese la obra; es decir, se celebraba un contrato de obra no a precio alzado, sino a destajo; diversas unidades de la obra se han ejecutado y han sido recibidas a satisfacción por el dueño, procede el pago a razón de tanto la unidad.

2) Puede pagarse la remuneración considerando la obra

total por precio alzado.

Un contrato en el que el empresario pone su trabajo, la dirección técnica para ejecutar la obra, los materiales, asume el riesgo de la ejecución de la obra, y el precio por regla general, es contratado en una forma global, por un ajuste cerrado (este contrato está reglamentado en nuestro Código Civil).

El contrato de obras a precio alzado, está reglamentado en el artículo 2616 del Código Civil.

**ART. 2616.-** El contrato de obra a precio alzado, cuando el empresario dirige la obra y pone los materiales, se sujetará a las reglas siguientes.

**ART. 1793.-** Los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos toman el nombre de contratos.

**ART. 2617.-** Todo el riesgo de la obra correrá a cargo del empresario hasta el acto de la entrega a no ser que hubiere morosidad de parte del dueño de la obra en recibirla, o convenio expreso en contrario.

**ART. 2618.-** Siempre que el empresario se encargue por ajuste cerrado de la obra en casa inmueble cuyo valor sea de más de \$100.00 (cien pesos M.N.), se otorgará el contrato por escrito, incluyéndose en él una descripción pormenorizada y

en los casos que lo requieran, un plano, diseño o presupuesto de la obra.

**ART. 2620.-** El perito que forme el plano, diseño o presupuesto de una obra, y la ejecute, no puede cobrar el plano, diseño o presupuesto fuera del honorario de la obra; más si ésta no se ha ejecutado por causa del dueño, podrá cobrarlo, a no ser que al encargárselo se haya pactado que el diseño no lo paga, si no le conviniere aceptarlo.

Ahora nos corresponde determinar si se trata de un contrato de Derecho Civil o de Derecho de Trabajo.

El artículo 17 de la Ley Federal de Trabajo (ahora regulado en el artículo 20) definía el contrato de trabajo diciendo que es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida.

Como ya analizamos anteriormente la relación de trabajo cuenta con dos elementos primordiales, uno de los cuales es LA PRESTACION DE UN SERVICIO, pero esa prestación de servicios debe ser bajo la dependencia material, técnica y económica del patrón.

Dentro del contrato de obras a precio alzado no se presenta el requisito de DIRECCION ya que ésta no corresponde

al dueño de la obra; éste contrata la ejecución de ella; y en cuanto al aspecto técnico, al empresario es a quien corresponde la dirección técnica ya que es él quien pone los materiales; es decir, el dueño de la obra pagará los materiales, pero éstos son puestos por el empresario. Por lo que entonces está ejecutando la obra con medios propios no con medios que proporciona el patrón.

Con lo anterior podemos concluir que no se reúnen los requisitos que exige la Ley Federal del Trabajo, para considerar una relación de tipo contractual regulada por dicha ley; así que el CONTRATO DE OBRA A PRECIO ALZADO, todavía forma parte del Derecho Civil.

#### CLASIFICACION DEL CONTRATO

**BILATERAL:** Porque engendra obligaciones para ambas partes: para el empresario la obligación fundamental que consiste en realizar la obra, poner sus conocimientos al servicio del dueño de la obra; y para el dueño de la obra, la obligación fundamental es la de cubrir al empresario UNA REMUNERACION por lo servicios que le presta.

**ONEROSO:** Porque existe reciprocidad en cuanto a los provechos y gravámenes. El provecho para el dueño de la obra es la adquisición de la obra encomendada al empresario, para éste, la remuneración que le paga el dueño de la obra. Ahora





**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO**

**FACULTAD DE DERECHO**

Sello de  
Escuela del Seminario  
DEL TRABAJO Y DE LA  
SEGURIDAD SOCIAL

México, D.F., 22 de febrero de 1992.

Inscripción en el Seminario de DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL  
(Nombre del mismo)  
ARROYO FONSECA MERCEDES PATRICIA natural de ORIZABA, VER.  
(Apellidos y Nombre) (Población o Estado)  
de 26 años de edad, con domicilio en PANACCI # 63-209, INSURGENTES MIXCOAC  
Teléfono 663-90-24 queda inscrito en el  
Seminario que arriba se menciona, para la elaboración de su tesis de LICENCIATURA  
(licenciatura o Doctorado)  
con el maestro MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ  
Tema de la Tesis SIMULACION DE LA CONTRATACION LABORAL

Número de credencial

Número de la inscripción

ADVERTENCIA: En caso de discrepancia entre la tarjeta del Seminario y la del alumno, hará fé la primera, salvo pruebas en contrario.

DR. HUGO ITALO MORALES SALDAÑA

Firma del Alumno

Firma del Director del Seminario



bien, en cuanto a los gravámenes también son recíprocos; para el empresario, la carga consiste en prescindir de su actividad poniéndola al servicio de otro. Para el dueño de la obra el gravamen consiste en la remuneración que tiene que pagar por la obra al empresario.

**CONSENSUAL:** Debido a que la ley no exige una forma especial para que se perfeccione este contrato, se perfecciona con el acuerdo de voluntades.

Esto es por regla general pero existe una excepción consagrada en el artículo 2618 del Código Civil vigente para el Distrito Federal.

**ART. 2618.-** Cuando el empresario se encargue, por ajuste cerrado de la obra en cosa inmueble cuyo valor sea de más de cien pesos, se otorgará el contrato por escrito.

**INTUITU PERSONAE.** La calidad de las personas en este tipo de contrato al igual que el de mandato y prestación de servicios es muy importante, porque es un contrato basado en la confianza; se acude a determinado empresario porque es una persona solvente, capaz, por sus cualidades que ha llevado a la conclusión al dueño de la obra a determinar que él es la persona indicada para encomendarle su obra.

En los contratos intuitu personae la identidad de la

persona juega un papel importantísimo, al grado de que puede anularse el contrato por error en la identidad de la persona, no en las cualidades ni en la apreciación errónea que a cerda de esa persona pudiera tener el dueño de la obra.

**COMPLEJO:** En algunas situaciones es difícil distinguir un **CONTRATO DE OBRA A PRECIO ALZADO** de un **CONTRATO DE COMPRAVENTA**. En el primero, el empresario es dueño de los materiales, incorpora a ellos su trabajo, su dirección para producir la obra contratada, y esa obra pasa a ser la propiedad del dueño; es decir de aquél que contrato la obra a precio alzado, por lo que el contrato de obra a precio alzado tiene un efecto traslativo. Por lo cual el Código Civil pone a su cargo los riesgos de la cosa, de esto podemos concluir que el empresario es dueño de la cosa fabricada hasta el día que la encarga, y que hay por lo tanto una venta de cosa futura.

**PRINCIPAL:** Porque no depende de otro contrato para existir o de una obligación preexistente tiene su propia autonomía jurídica.

#### **REQUISITOS DE EXISTENCIA**

Estos son consentimiento y objeto.- El primero, como ya lo habíamos mencionado anteriormente, no hay una regla especial ya que el contrato de obra a precio alzado es

consensual, por regla general el consentimiento puede ser expresado en cualquiera de las formas en que la ley autoriza la manifestación de voluntad.

En cuanto al objeto, no hay una regla especial, basta señalar que pueden ser objeto de este contrato todas las cosas, bienes muebles o inmuebles.

#### **REQUISITOS DE VALIDES**

Al respecto el artículo 2618 dispone: Siempre que el empresario se encargue por ajuste cerrado de la obra en cosa inmueble cuyo valor sea de más de \$100.00 pesos, se otorgará el contrato por escrito, incluyéndose en él una descripción pormenorizada y en los casos que lo requieran, un plano, diseño o presupuesto de la obra.

El artículo antes mencionado nos señala como requisito de validez que el contrato sea en forma escrita cuando exeda de \$100.00 pero dado que esta es una cantidad que de algún modo no se puede considerar, entenderemos que es siempre en forma escrita.

El artículo 2619 añade que en caso de no haber plano, diseño o presupuesto para la ejecución de la obra y surjan dificultades entre el empresario y el dueño, serán resueltas teniendo en cuenta la naturaleza de la obra, el precio de

ella y la costumbre del lugar; oyéndose el dictamen de peritos.

Ahora bien, en cuanto al plano o diseño, no debe considerarse como una formalidad, ya que la ley no lo establece así, lo cual quiere decir que no tiene trascendencia jurídica en cuanto a la validez del contrato.

#### **EFFECTOS DEL CONTRATO**

Como ya se dijo anteriormente, este es un contrato bilateral, lo cual quiere decir que engendra obligaciones tanto para el empresario como para el dueño de la obra.

Analizaremos en primer término las obligaciones del empresario.

**PRIMERA: Ejecutar la obra.-** (obligación de hacer), el artículo 2617 dispone que todo el riesgo de la obra correrá a cargo del empresario hasta el acto de la entrega, a no ser que hubiere morosidad de parte del dueño de la obra en recibirla, o convenio expreso en contrario.

En otras palabras el empresario, es a cargo de quien corren los riesgos de la obra hasta en tanto no la entregue al dueño, esto es justo, ya que el dueño de la obra está contratando con el empresario basado en la confianza que

aquél le inspira, en cuanto a capacidad y profesionalismo.

El empresario debe ejecutar la obra personalmente, ya que se trata de un contrato **INTUITU PERSONAE** lo cual quiere decir que la identidad de las personas tiene un carácter especial. Es tan importante esta característica (intuitu personae) que con la muerte del empresario antes de terminarse la obra, puede rescindirse el contrato, indemnizando el dueño a los herederos, del trabajo y gastos hechos en términos del artículo 2638 del Código Civil vigente para el Distrito Federal.

**SEGUNDA.- Debe entregar la obra.-** De acuerdo con el artículo 2625 del ordenamiento antes citado, por regla general salvo acuerdo de las partes, el precio de la obra se pagará al entregarse ésta. Asimismo, y como ya se mencionó, todo riesgo de la obra correrá a cargo del empresario hasta el acto de la entrega, a no ser que hubiere morosidad de parte del dueño de la obra en recibirla, o convenio expreso en contrario.

**TERCERA.- Responder de vicios y del trabajo de sus subordinados.** En virtud de que el dueño de la obra contrata al empresario para que ejecute una determinada obra, éste es el responsable de entregarla libre de vicios y en el caso de que los tenga responderá por ellos, ya sea por errores o negligencia de él o de las personas que trabajan bajo su dirección, así como de terceras personas.

Así lo determina el artículo 2642 del Código Civil vigente para el Distrito Federal.

La excepción a lo anterior se da cuando por disposición expresa del dueño se hayan empleado materiales de baja calidad o la construcción se haya edificado en terreno inapropiado elegido por el dueño.

Al respecto el artículo 2645, del multicitado ordenamiento establece que los empresarios constructores son responsables, por la inobservancia de las disposiciones municipales o de policía y por todo daño que causen a los vecinos.

En caso de que el dueño no pague la remuneración convenida, el empresario tiene derecho de retenerla mientras, no se le pague y su crédito, será cubierto preferentemente con el precio de dicha obra.

#### OBLIGACIONES A CARGO DEL DUEÑO DE LA OBRA

La primera es el pago de la remuneración convenida.- Al respecto los artículos 2620 a 2627 del Código Civil vigente en el Distrito Federal disponen.

**ART. 2620.-** El perito que forme el plano, diseño o

presupuesto de una obra, y la ejecute, no puede cobrar el plano, diseño o presupuesto, fuera del honorario de la obra; más si ésta no se ha ejecutado por causa del dueño, podrá cobrarlo, a no ser que al encargárselo se haya pactado que el dueño no lo paga si no conviniere aceptarlo.

La segunda obligación es RECIBIR LA OBRA regulada en los siguientes artículos:

**ART. 2630.-** El que se obligue a hacer una obra por piezas o por medida, puede exigir que el dueño la reciba en partes y se la pague en proporción de las que reciba.

**ART. 2631.-** La parte pagada se presume aprobada y recibida por el dueño; pero no habrá lugar a esa presunción solamente porque el dueño haya hecho adelantos a buena cuenta del precio de la obra, si no se expresa que el pago se aplique a la parte ya entregada.

**ART. 2632.-** Lo dispuesto en los dos artículos anteriores no se observará cuando las piezas que se manden construir no puedan ser útiles, sino formando reunidas un todo.

#### **TERMINACION DEL CONTRATO**

1.- En primer lugar termina por la ejecución misma de

la obra y su entrega.

2.- Por muerte del empresario ya que no debemos olvidar que se trata de un contrato intuitu personae.

3.- Por alguna causa ajena a la voluntad del empresario (caso fortuito o fuerza mayor). Al respecto el artículo 2641 señalar que si muere el dueño de la obra los herederos serán responsables de su cumplimiento para con el empresario, sin poderse rescindir el contrato, ya que la característica de intuitu personae es únicamente respecto del empresario no del dueño.

4.- Por último el dueño de una obra ajustada por un precio fijo puede desistir de la empresa comenzada, con tal que indemnice al empresario de todos los gastos y trabajos y de la utilidad que pudiera haber sacado de la obra.

Cuando la obra fue ajustada por peso o medida, sin designación del número de piezas o de la medida total, el contrato puede resolverse por una y otra parte, concluidas que sean las partes designadas pagándose la parte concluida.

Pagado el empresario de lo que le corresponda, según los dos artículos anteriores, el dueño queda en libertad de continuar la obra empleando a otras personas, aún cuando aquella siga conforme al mismo plano, diseño o presupuesto.

**CONTRATO DE HOSPEDAJE**

Este contrato está reglamentado en los artículos 2666 a 2669 del Código Civil vigente para el Distrito Federal.

El artículo 2666 del Código Civil vigente para el Distrito Federal lo define como aquél que tiene lugar cuando alguno presta a otro albergue, mediante la retribución convenida, comprendiéndose o no, según se estipule, los alimentos y demás gastos que origine el hospedaje.

Este tipo de contrato se puede celebrar de dos formas:

1) **TACITO.**- Si el que presta el hospedaje tiene casa pública destinada a ese objeto y se rige por el reglamento que expedirá la autoridad competente y que el dueño del establecimiento deberá tener siempre por escrito en lugar visible.

2) **EXPRESO.**- Se rige por las condiciones estipuladas.

Los equipajes de los pasajeros responden preferentemente del importe del hospedaje; a ese efecto, los dueños de los establecimientos donde se hospedan podrán retenerlos en prenda hasta que obtengan el pago de lo adeudado.

**CLASIFICACION DEL CONTRATO DE HOSPEDAJE**

**BILATERAL.-** Porque engendra obligaciones recíprocas; para el hostelero, prestar servicios al huésped, transmitir, enajenar temporalmente el uso de determinados bienes, así como el inmueble; ejemplo: la habitación, la cama, etc... También el hostelero en algunas ocasiones contrae obligaciones de dar, tomando este término como transmisión de propiedad de bienes, por ejemplo cuando proporciona alimentos, el fluido eléctrico, la calefacción, etc...

Ahora bien, por parte del huésped su obligación es la de pagar la remuneración por el albergue como contraprestación de las obligaciones que contrae el hostelero.

**ONEROSO.-** Porque existen provechos y gravámenes para ambas partes, en cuanto los provechos para el huésped es tener un lugar donde alojarse, para el hostelero, la ventaja consiste en la remuneración que se le paga. En cuanto a los gravámenes, para el huésped, es la obligación de pagar la remuneración; para el hostelero, todas esas obligaciones o prestaciones que tiene como arrendador obligado a prestar determinados servicios, como enajenante, etc.

**COMMUTATIVO.-** En virtud de que el contrato se celebra cuando ya hay una apreciación acerca del monto de la

obligación.

**CONSENSUAL.-** Debido a que la ley no exige ninguna formalidad especial, basta con el acuerdo de voluntades y que éste se manifieste ya sea en forma tácita o expresa para que el contrato se entienda perfeccionado.

**TRACTO SUCESIVO.-** Porque las obligaciones para el hostelero no cesan sino que son constantes, se ejecutan de momento a momento hasta que llega el término del contrato.

**PRINCIPAL.-** Porque no depende de ningún otro contrato para existir, tiene su propia fisonomía jurídica.

**COMPLEJO.-** Este contrato es uno de los más complejos que reglamenta nuestro Código Civil vigente para el Distrito Federal; por un lado la obligación del cliente es únicamente pagar la remuneración por el servicio de hospedaje que le presta el hostelero, mientras que éste último tiene una serie de obligaciones, que no concluyen hasta entonces no termine el contrato.

**DEFINITIVO.-** Lo es en oposición a los preparatorios.

#### **REQUISITOS DE EXISTENCIA**

Son los mismos que se exigen para todo contrato:

- 1.- Consentimiento
- 2.- Objeto

#### REQUISITOS DE VALIDEZ

Para que el contrato de hospedaje tenga validez debe satisfacer los siguientes requisitos:

- 1.- Capacidad
- 2.- Consentimiento exento de vicios
- 3.- Objeto
- 4.- Motivo o fin lícitos

Debido a que este contrato es consensual, la ley no exige que el consentimiento se exprese en determinada forma.

Para concluir con este contrato podemos distinguir dos tipos:

- a) Contrato de hospedaje expreso
- b) Contrato de hospedaje tácito

Lo cual está fundamentado en el artículo 2668 del Código Civil vigente para el Distrito Federal el cual a la letra dice: El hospedaje expreso se rige por las condiciones estipuladas y el tácito por el reglamento que expedirá la

autoridad competente y que el dueño del establecimiento deberá tener siempre por escrito en lugar visible.

"El Reglamento fue expedido por el Departamento del Distrito Federal en 1940; ahí no sólo hay una referencia a las obligaciones del hostelero, sino que, incluso, se introduce o se establece una tarifa de acuerdo con la importancia del establecimiento; se establecen ciertas reglas para impedir que el establecimiento se dedique a actos inmorales, lo que ocasionaría naturalmente, la nulidad del contrato porque el objeto, motivo o fin del contrato es ilícito. Así, por ejemplo, se establece que ese establecimiento no podrá funcionar por horas lo cual se prestaría claramente para el ejercicio de la prostitución, sino que debe estipularse precisamente el precio en función de días completos".<sup>64</sup>

De acuerdo a una innovación en nuestro Código Civil vigente para el Distrito Federal (Art. 2669), se concede al hostelero un derecho de retención sobre los objetos que introduzca el huésped, es decir, estos objetos garantizarán al hostelero el pago de la remuneración que fija la tarifa cuando el contrato es tácito.

---

64.- LOZANO, Noriega Francisco, Derecho Civil Contratos; Quinta Edición; Editada por la Asociación Nacional del Notariado Mexicano; 1990; Pág. 306

**DE LOS PORTEADORES Y ALQUILADORES**

Este contrato se encuentra regulado en el libro cuarto, capítulo cuarto, del Código Civil vigente para el Distrito Federal y definido por el artículo 2646 de la manera siguiente: Es el contrato por el cual alguno se obliga a transportar bajo su inmediata dirección o las de sus dependientes, por tierra, por agua o por aire, a personas, animales, mercaderías o cualquiera otros objetos; si no constituye un contrato mercantil.

Los porteadores responderán del daño causado a las personas por defecto de los conductores y medios de transporte que empleen; y este defecto se presume siempre que el empresario no pruebe que ese daño se originó por causas de fuerza mayor o por caso fortuito, que le puede ser imputado.

Asimismo los porteadores responderán de las omisiones o equivocación que haya en la remisión de efectos; de los daños causados por retardo en el viaje, ya sea al comenzarlo o durante su curso, o por mutación de ruta, a menos que prueben lo que anteriormente mencionamos el caso fortuito o fuerza mayor.

Los porteadores no son responsables de lo que a ellos no se les entregue, sino a personas que están bajo su dirección y no tienen autorización para ello.

El alquilador debe declarar los defectos de la cabalgadura o de cualquier otro medio de transporte, y es responsable de los daños y perjuicios que resulten de la falta de esta declaración.

El contrato de transporte es rescindible a voluntad del cargador, antes o después de comenzarse el viaje, pagando en el primer caso al porteador la mitad, y en el segundo la totalidad del porte, y siendo obligación suya recibir los efectos en el punto y en el día en que la rescisión se verifique. Si no cumpliera con esta obligación o no pagare el porte al contado, el contrato no quedará rescindido.

Este contrato se rescindirá de hecho antes de emprenderse el viaje, o durante su curso, si sobreviniere algún suceso de fuerza mayor que impida verificarlo o continuarlo.

En este caso, cada uno de los interesados perderá los gastos que hubiere hecho si el viaje no se ha verificado; y si está en curso, el porteador tendrá derecho a que se le pague del porte la parte proporcional al camino recorrido, la obligación de presentar los efectos, para su depósito, a la autoridad judicial del punto en que ya no le sea posible continuarlo, comprobando y recabando la constancia relativa de hallarse en el estado consignado en la carta de porte, de cuyo hecho dará conocimiento oportuno al cargador, a cuya disposición deben quedar.

## CAPITULO IV

### CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

El segundo párrafo del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo vigente, define al contrato individual del trabajo como aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, cualquiera que sea su forma o denominación.

Cuando existe una persona que se obliga a desempeñar un trabajo personal y subordinado; y por otro lado existe otra persona que se obliga a pagar un salario, estamos en presencia de un contrato individual de trabajo, sin importar si se dio en forma tácita o expresa. Ya que la relación de trabajo es la misma, no depende de la forma del contrato y en consecuencia dicha relación estará sujeta a las normas laborales.

"La esencia del contractualismo en el derecho del trabajo radica en la afirmación de que el vínculo que se establece entre el trabajador y el patrón estará necesariamente originado por un acuerdo de voluntades, aunque ese vínculo en algunos casos sea expreso y otros tácito o aún supuesto".65

---

65.- DAVALOS, Morales José; Derecho del Trabajo I; Porrúa;

**ELEMENTOS ESENCIALES**

- a) Consentimiento
- b) Objeto posible

En cuanto al consentimiento, podemos decir que en una relación laboral existen dos tipos de sujetos. Por un lado el trabajador; quien necesariamente será una persona física y por otro lado está el patrón que puede ser una persona física o moral. En el caso de ser una persona moral bastará con que un representante autorizado para ello, otorgue su consentimiento para que nazca el contrato de trabajo con todas sus consecuencias.

Por lo antes expuesto, sabemos ya que el consentimiento puede ser expreso o tácito, el primero se da cuando se otorga el contrato por escrito, o en forma verbal, en donde deben constar las condiciones de trabajo.

El artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo vigente nos enuncia qué debe contener un contrato escrito de trabajo:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;

II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo

determinado o tiempo indeterminado;

III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

IV. El lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo;

V. La duración de la jornada;

VI. La forma y el monto del salario;

VII. El día y el lugar de pago del salario;

VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en la ley;

IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y al patrón.

El segundo se da cuando no se ha empleado una forma para celebrar el contrato, pero se ejecutan hechos que demuestran que se ha consentido la prestación de servicios.

Un contrato se supone aún cuando no se haya otorgado

por escrito, lo cual es relevante, ya que una vez otorgado el consentimiento para contratar y ser contratado nacen todos y cada uno de los derechos que establece la Ley Laboral vigente.

Ahora analizaremos el objeto posible, puede ser objeto directo u objeto indirecto, el primer consiste en:

1. Por parte del trabajador, consiste en la obligación de prestar el servicio en forma personal y subordinada, y
2. Por parte del patrón, pagar un salario.

En cuanto al objeto indirecto; por un lado es la prestación efectiva del servicio y otro es el pago del salario.

"En el contrato de trabajo puede omitirse el objeto; sin embargo, el contrato existe y la prestación del servicio por parte del trabajador, será aquel trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género que los que formen el objeto de la empresa o establecimiento."66

El profesor Dávalos menciona en su libro Derecho del Trabajo I, que en el contrato de trabajo se puede omitir el  
66.- Ibidem, Pág. 109

importe del salario, pero que en ningún caso éste será inferior al mínimo fijado por la Comisión de Salarios Mínimos.

Por otra parte existe un principio constitucional de que a trabajo igual debe corresponder salario igual.

Los artículos 56 y 57 de la Ley Federal del Trabajo vigente nos hablan al respecto.

**ART. 56.-** Las condiciones del trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley.

**ART. 57.-** El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen.

El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurran circunstancias económicas que la justifiquen.

**PRESUPUESTOS DE VALIDEZ**

1. Capacidad
2. Ausencia de vicios del consentimiento
3. Licitud en el objeto
4. La forma

**CAPACIDAD.**- En primer lugar podemos enunciar que para ser capaz o mejor dicho, sujeto de una relación laboral, cuando menos el trabajador deberá tener catorce años, ya que la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, prohíben el trabajo de los menores de catorce años y el de los mayores de esta edad, pero menores de dieciséis que no hayan terminado la educación obligatoria y que no tengan autorización de sus padres o de su tutor y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector del trabajo o de la autoridad política (artículos 123-III Constitucional y 5-I; 22 y 23 de la Ley Federal del Trabajo).

Con la prohibición de emplear a los menores de catorce años no se quiere decir que estos sean incapaces, sino que es una medida de protección a la niñez, lo mismo es para quienes tienen dieciséis años y no han terminado su educación obligatoria, es una medida de protección aunque ésta última medida en la actualidad no se aplica.

El artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo vigente, en su párrafo final dice que: **Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan.**

Para que un menor de dieciséis años pueda trabajar es necesario que sus padres den su autorización, sin embargo ellos mismos pueden ejercitar las acciones de trabajo, sin intervención del padre o tutor.

Así lo establece el artículo 691 de la ley en cuestión, el cual dispone que: **Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto:**

Tratándose de menores de dieciséis años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante. Lo cual es favorable a los menores trabajadores, ya que de no tener ellos acción contra los empleadores, se prestaría a abusos e injusticias.

Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo vigente en su artículo 29 establece que los menores de dieciocho años no podrán prestar sus servicios fuera de la República, con excepción de los técnicos, profesionales, artistas,

deportistas y en general los trabajadores especializados.

Retomando lo anterior, los trabajadores a la edad de dieciséis años pueden contratar libremente su trabajo, puesto que ya no se requiere autorización para ello. Para la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, son menores:

a) En el país, los mayores de catorce y menores de dieciséis años, y

b) Para el trabajo en el extranjero, los mayores de catorce y menores de dieciocho.

En cuanto a la capacidad del patrón, esta consiste en la capacidad de ejercicio que es la aptitud que tiene el individuo para realizar actos jurídicos, ejercer derechos y contraer obligaciones.

#### AUSENCIA DE VICIOS DEL CONSENTIMIENTO

La Ley Federal del Trabajo considera que el único vicio del consentimiento que puede existir, es el dolo; y en este caso el patrón podrá rescindir la relación laboral sin incurrir en responsabilidad cuando descubre que ha sido engañado con respecto a la capacidad, aptitudes o facultades del trabajador, ya sea por éste, o por el sindicato que lo propone, ya que así lo establece la ley en su artículo 47

fracción I.

Igualmente el trabajador puede invocar la rescisión del contrato de trabajo apoyado en la fracción primera del artículo 51 de la actual Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

**Art. 51.-** Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

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

#### LICITUD EN EL OBJETO

El artículo 5 de la ley establece las causas fundamentales de ilicitud en el objeto de la relación laboral, aunque existen otras disposiciones que señalan la ilicitud en el objeto, en los artículos 133 y 135 del mismo ordenamiento y que se refieren a las prohibiciones impuestas a patrones y trabajadores, respectivamente.

Ahora bien, podemos sintetizar diciendo que existen hipótesis en que se conjugan dos causas de nulidad del contrato individual del trabajo: como es el caso del artículo 5 fracción I de la ley en donde se declara nula la

contratación porque los trabajadores son menores de catorce años o de dieciséis si no han terminado la educación obligatoria, y además hay ilicitud en el objeto.

#### **LA FORMA**

El artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo establece que las condiciones de trabajo deben constar por escrito cuando no existen contratos colectivos aplicables. Pero esta situación se refiere a aquellos contratos escritos, más no quiere decir que sólo surtan efectos jurídicos los escritos, también existen los verbales o aquellos que nacen por una situación de hecho.

El artículo 25 hace referencia a todos y cada uno de los puntos que debe contener un contrato individual de trabajo y el artículo 28 regula las condiciones bajo las cuales debe trabajar un mexicano fuera de la República. Lo cual se analizará detalladamente más adelante.

#### **LA PRESTACION DE SERVICIOS FUERA DE LA REPUBLICA O DE LA RESIDENCIA HABITUAL DEL TRABAJADOR**

El hecho de que el trabajador preste sus servicios fuera de la República o de su residencia habitual esta sujeto a ciertas reglas que establece el artículo 28 de la Ley Federal del Trabajo.

El mencionado artículo indica que las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y contendrán para su validez las estipulaciones siguientes:

a) Los requisitos señalados en el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo.

b) Los gastos de transporte, repatriación, traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y de su familia, en su caso y todos los que se originen por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración, o por cualquier otro concepto semejante serán por cuenta exclusiva del patrón. El trabajador percibirá íntegro su salario que le corresponda, sin que pueda descontarse cantidad alguna por esos conceptos.

c) El trabajador tendrá derecho a las prestaciones que otorguen las instituciones de seguridad y previsión social a los extranjeros en el país al que vaya a prestar sus servicios. En todo caso, tendrá derecho a ser indemnizado por los riesgos de trabajo con una cantidad igual a la que señala esta Ley, por lo menos

d) Tendrá derecho a disfrutar, en el centro de trabajo o en lugar cercano, mediante arrendamiento o cualquier otra forma de vivienda decorosa e higiénica.

II.- El patrón señalará domicilio dentro de la

República para todos los efectos legales;

III.- El escrito que contenga las condiciones de trabajo será sometido a la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de cuya jurisdicción se celebró, la cual, después de comprobar los requisitos de validez a que se refiere la fracción I, determinará el monto de la fianza o del depósito que estime suficiente para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas.

El depósito deberá constituirse en el Banco de México o en la institución bancaria que éste designe. El patrón deberá comprobar ante la misma Junta el otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito;

IV.- El escrito deberá ser visado por el cónsul de la nación donde deban prestarse los servicios; y

V.- Una vez que el patrón compruebe ante la Junta que ha cumplido las obligaciones contraídas se ordenará la cancelación de la fianza o la devolución del depósito.

La Ley Federal del Trabajo también protege a los trabajadores menores de 18 años prohibiendo la utilización de ellos fuera de la República salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y en general, de trabajadores especializados.

Si la prestación de servicios se lleva a cabo dentro de la República, pero en lugar diverso de la residencia habitual del trabajador y a distancia mayor de 100 kilómetros, se regirá por las disposiciones contenidas en el artículo 28, fracción I, en lo que sean aplicables.

El artículo 31 de la Ley Federal de Trabajo estipula que los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad.

#### LA INTERPRETACION DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO

"No obstante el texto del artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo en el sentido de que los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado..., ese precepto debe entenderse en el sentido de que si el derecho del trabajo no protege la voluntad de las partes, si en la realidad las normas mínimas de los trabajadores en la fuente de trabajo están por encima de lo acordado por el trabajador o el patrón, deben seguir aplicándose esas normas mínimas que pueden estar consignadas o pueden formar parte de un contrato colectivo, de un contrato-ley o de los usos y costumbres.

Asimismo el artículo 18 de la Ley establece que en la

interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2° y 3°. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador".67

**ART. 2°.-** Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

**ART. 3°.-** El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

"La Suprema Corte de Justicia ha puesto de relieve el hecho de que los tribunales del trabajo, no son tribunales en conciencia y si de derecho, y que por tanto si pueden valorar

---

67.- Dávalos, Morales José; Op. Cit. Pág. 108.

las Juntas deben dar a los fundamentos en que se apoyen al resolver (art.- 841); el artículo 842 de la Ley señala: "Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretenciones deducidas en el juicio oportunamente".68

**DIFERENCIAS ENTRE EL CONTRATO DE PRESTACION DE  
SERVICIOS PROFESIONALES Y UN CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO**

Para poder señalar correctamente la distinción entre uno y otro contrato, retomaremos su definición:

**CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS.-** Es aquel mediante el cual una de las partes llamada profesionista mediante una remuneración que toma el nombre de honorario, se obliga a desempeñar en beneficio de la otra, a la que podríamos llamar cliente, ciertos trabajos que requieren una preparación técnica y en ocasiones un título profesional para su ejercicio.

---

68.- PRUEBAS, APRECIACION DE LAS, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. La estimación de las pruebas, por parte de las Juntas sólo es violatoria de garantías individuales si en ella se alteran los hechos o se incurre en defectos de lógica en el raciocinio. Quinta Epoca: Tomo LXXIV, p. 3,732. A.D. 5745/42. Márquez Dolores. Unanimidad de 4 votos. Tomo LXXVII, p. 1,127. A.D. 932/43. Calderón Virginia. 5 votos. Tomo LXXVII, p. 2,569. A.D. 1175/43. Torres Ud. de Burciaga Francisca. 5 votos. Tomo LXXVIII, p. 1684 A.D. 2706/43. Corcho y Lata de México, S.A. Unanimidad de 4 votos. Tomo LXXV, p. 864 A.D. 548/45. Borjas Guadalupe. Unanimidad de 4 votos.

**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.**- El artículo 20 de las Ley Federal del Trabajo lo define como cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

De las anteriores definiciones la primera distinción que podemos destacar es que en el contrato de prestación de servicios el profesionista se obliga a desempeñar en beneficio de la otra, ciertos trabajos en una forma independiente, en cambio en el contrato individual de trabajo, una persona se obliga a prestar un trabajo en forma subordinada.

En ambos casos reciben una remuneración, en pago de los servicios prestados.

Otra distinción es que están uno y otro contrato regulados en diferentes legislaciones, el contrato de prestación de servicios profesionales esta conceptualizado en el Libro Cuarto, Segunda parte, Título X, Capítulo II, artículos del 2606 al 2615 del Código Civil vigente.

Y el contrato individual del trabajo lo encontramos en el Título Segundo, Capítulo I, del artículo 20 al 34 de la Ley Federal del Trabajo.

Una tercera distinción que podemos destacar es la capacidad de los sujetos que prestan sus servicios, en el contrato de prestación de servicios y como ya lo habíamos mencionado anteriormente el sujeto llamado profesionista debe tener necesariamente dos capacidades, la primera llamada de ejercicio y una segunda que depende de su tecnicismo para desempeñar el trabajo que se le este encomendando. El cliente por su cuenta sólo requerirá la capacidad de ejercicio.

Por el contrario el contrato individual de trabajo es más abierto, puesto que lo que le caracteriza es la prestación del servicio personal y subordinado y en este orden de ideas puede ser un profesionista o no el que se obligue a celebrar un contrato individual de trabajo.

#### **CONSTITUCION DE LA RELACION DE TRABAJO ORIGINADA POR UNA SITUACION DE HECHO**

La relación de trabajo puede nacer bien de un contrato, es decir de un libre acuerdo de voluntades o bien de cualquier otro acto que le de origen, tal como lo establece el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo.

"El profesor Mario de la Cueva sostiene que el acto generados de la relación no puede ser considerado contractual y precisa que es suficiente que se produzca materialmente la

prestación del servicio para que nazca la relación de trabajo".69

Como ejemplo de lo anterior podemos pensar en una persona que diariamente acude a determinado lugar a prestar sus servicios en una taquería por mencionar algún caso, ésta persona levanta los platos sucios, coloca los envases en su lugar y barre, al terminar el dueño por gratitud le paga cualquier cosa y así diariamente el presta voluntariamente un servicio y el dueño voluntariamente lo acepta y además le paga un salario por sus servicios. Aquí está naciendo una relación de trabajo originada por una situación de hecho.

La relación de trabajo se origina desde el momento en que una persona presta a otra un trabajo personal subordinado y la otra la recibe y además le paga un salario, es decir el hecho de que no exista un contrato escrito no es impedimento para que la relación laboral exista.

**DETERMINACION DE LAS PRESTACIONES A LAS QUE TIENE  
DERECHO UN TRABAJADOR CONTRATADO POR HONORARIOS Y EN QUE  
CASOS SE PUEDE DAR**

En este caso al hablar de trabajador nos referimos a la persona que presta un trabajo personal subordinado y por

69.- DE LA CUEVA, Mario; El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo; Tomo I, Décima Edición; Porrúa; México 1985; Págs 185-186

consecuencia esta protegido por la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, en la actualidad se da muy constante el caso de que a una persona se le ofrece trabajo en determinadas empresas confundiendo a los trabajadores ya que ingresan a estas empresas contratados bajo el fraude de honorarios sin que exista contrato alguno. Y dado que la mayoría de los trabajadores que aceptan estos empleos desconocen que no es necesario un contrato escrito para que nazca la relación de trabajo y por consecuencia los derechos laborales.

Ahora bien, los empleadores han creado este fraude legal con el objeto de abusar de algunos trabajadores, ya que desde que se inicia la contratación supuesta se les advierte que serán contratados por honorarios. Quedando al libre albedrío del empleador la rescisión de la relación de trabajo.

Esto es totalmente injusto ya que todos los trabajadores tienen derecho cuando menos a las siguientes prestaciones:

ART. 56.- Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales

para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en la Ley.

**ART. 59.-** El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales.

**ART. 69.-** Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

**ART. 76.-** Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

**ART. 82.-** Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

**ART. 90.-** Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios

prestados en una jornada de trabajo.

**UNA NUEVA FORMA DE LOS EMPLEADORES DE EXPLOTAR LOS  
SERVICIOS DEL HOMBRE**

"Los empleadores han encontrado otra forma de explotar los servicios del hombre: incorporándolos por medio de contratos de prestación de servicios profesionales o por honorarios, cuando en realidad se trata de verdaderos vínculos de trabajo".70

Lo mismo dentro de la iniciativa privada que en el servicio público, miles de trabajadores son llevados ficticiamente al campo del derecho civil, es decir, a una normatividad que les resulta abiertamente impropia y notoriamente desventajosa.

Cuando se contraviene la naturaleza de una relación laboral, el trabajador tiene la garantía de que corresponderá al patrón probar ese extremo.

---

70.- DAVALOS, Morales José; Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo; Porrúa; México 1988.

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

1.- La relación de trabajo se constituye por cualquier acto que le dé origen, aún cuando la más común es por medio del contrato, pero es suficiente con que se preste el servicio para que nazca la relación laboral, lo cual quiere decir que no es necesario que exista un contrato previo en la prestación del servicio. El hecho de que exista un contrato de trabajo no supone de modo necesario la relación laboral, puede haber contrato y nunca darse la relación laboral y puede darse la relación laboral sin la existencia del contrato.

2.- El contrato de prestación de servicios profesionales es aquél por medio del cual una de las partes llamada profesionista, mediante una remuneración que toma el nombre de honorario, se obliga a desempeñar en beneficio de la otra, a la que podríamos llamar cliente, ciertos trabajos que requieren una preparación técnica y en ocasiones un título profesional para su ejercicio. En este tipo de contrato se ve claramente que la calidad del sujeto que presta el servicio debe ser especial, esto es, debe contar con una capacidad técnica o un título profesional.

3.- Dentro del contrato de obra a precio alzado no existe una relación de trabajo puesto que se trata de una persona con capacidad técnica que se encarga de ejecutar una

obra a otra que le pagará sus honorarios. Y es diferente la relación entre el y el empresario y la relación que tiene el que ejecuta la obra, con sus empleados, ya que en este último caso sí existe una relación laboral con todas sus consecuencias.

4.- El contrato individual del trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, cualquiera que sea su forma o denominación. El consentimiento para que se dé este tipo de contrato puede ser expreso o tácito, lo importante para que nazcan todos y cada uno de los derechos que establece la Ley Federal del Trabajo, es el otorgamiento del consentimiento para contratar y ser contratado.

5.-La relación de trabajo se origina desde el momento en que una persona presta a otra un trabajo personal subordinado y la otra lo recibe y además le paga un salario, es decir el hecho de que no exista un contrato escrito no es impedimento para que la relación laboral exista. Lo cual quiere decir que aunque los empleadores explotadores contraten ficticiamente bajo la denominación de "honorarios" existen las obligaciones que indica nuestra Ley Federal del Trabajo, para ambas partes.

6.-A fin de evitar las injusticias que actualmente se dan en muchas empresas hacia los trabajadores, me gustaría que se legislara sobre el particular, incluyendo un artículo en el que se sancionará severamente a las empresas que cometan este fraude hacia los trabajadores, ya que atentan contra años de lucha por lograr mejores condiciones de trabajo y aún más contra la integridad del trabajador y de sus familias, ya que los privan de los derechos que les confiere nuestra Ley Federal del Trabajo.

7.- Los trabajadores han luchado por años para conquistar los derechos laborales consagrados en nuestra actual Ley Federal del Trabajo, pero ahora tienen la responsabilidad de hacerlos valer.

8.- En la actualidad para que una empresa sea competitiva es necesario que cuente con todos los factores de la producción y uno de ellos y muy importante son los trabajadores. Así que los empresarios deben cambiar su mentalidad y fortalecer su empresa brindando a su personal estabilidad en el empleo, además de capacitación y adiestramiento, ya que esto se verá reflejado en la empresa misma.

## BIBLIOGRAFIA

## DOCTRINA

- 1.- BOREL NAVARRO, Miguel Análisis Práctico y Jurisprudencial Del Derecho Mexicano del Trabajo; Editorial Pacd, México 1989.
- 2.- CASTRONA J. Jesús; Manual de Derecho Obrero; Sexta Edición; México, 1984.
- 3.- DAVALOS MORALES, José; Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo; Editorial Porrúa; México 1988.
- 4.- DAVALOS MORALES, José; Derecho del Trabajo I; Editorial Porrúa; México 1985.
- 5.- DE BUEN LOZANO, Néstor; Derecho del Trabajo; Tomo I; Quinta Edición; Editorial Porrúa; México 1984.
- 6.- DE BUEN LOZANO, Néstor; Derecho del Trabajo; Tomo II; Sexta Edición; Editorial Porrúa; México 1985.
- 7.- DE BUEN LOZANO, Néstor; El Despido; Editorial Grupo Editorial.
- 8.- DE LA CUEVA, Mario; El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo; Tomo I; Décima Edición; Editorial Porrúa;

México 1985.

9.- DE LA CUEVA, Mario; El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo; Tomo II; Tercera Edición; Editorial Porrúa; México 1984.

10.- DE LA CUEVA, Mario; Derecho Mexicano del Trabajo; Sexta Edición; Editorial Porrúa; Tomo I; México 1961.

11.- DE PINA, Rafael; Derecho Civil Mexicano; Sexta Edición; Editorial Porrúa; Volumen Cuarto; México 1986.

12.- GUERRERO, Euquerio; Manual de Derecho del Trabajo; Décima Sexta Edición; Editorial Porrúa; México 1989.

13.- GOMEZ GONZALEZ, Arely; El Régimen Laboral de los Trabajadores Bancarios; Editorial Porrúa; México 1977.

14.- HEDEMANN, J.W.; Derecho de Obligaciones; Volumen III; Editorial Revista de Derecho Privado; Madrid 1958.

15.- LOZANO NORIEGA, Francisco; Cuarto Curso de Derecho Civil Contratos; Quinta Edición; Obra Editada por la Asociación Nacional del Notariado; Mexicano, A.C.; México, D.F. 1990.

16.- MUNOZ RAMON, Roberto; Derecho del Trabajo; Tomo II; Porrúa; México 1983; Pág. 45

17.- MARGADANT S, Guillermo Floris; El Derecho Privado Romano; Edición Duodécima; México 7, D.F.

18.- PLANIOL, Marcel, RIPET, Georges, Tratado Elemental de Derecho Civil; Editorial Cardenas, Editor y Distribuidor; México, D.F., 1983.

19.- SANCHEZ MEDAL, Ramón; De los Contratos Civiles; Séptima Edición; Editorial Porrúa; México 1984.

20.- SANCHEZ MEDAL, Ramón; De los Contratos Civiles; Undécima edición; Editorial Porrúa; México 1991.

21.- TRUEBA URBINA, Alberto; Nuevos Derechos del Trabajo; Cuarta Edición; Editorial Porrúa; México 1977.

## LEGISLACION

1.- CONSTITUCION POLITICA MEXICANA;  
Tomo I (hojas Substituibles);  
Décimaquinta edición; Editorial  
Ediciones Andrade; México 1986.

2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO; Tomo I  
(hojas sustituibles); Novena  
Edición; Editorial Andrade; México  
1973.

3.- CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO  
FEDERAL; Quincuagésima Séptima  
Edición; Editorial Porrúa; México,  
1989.