

878509

UNIVERSIDAD NUEVO MUNDO

16

701

**ESCUELA DE DERECHO
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

**"DIFERENCIAS ENTRE CONTRATO LABORAL Y
RELACION LABORAL"**



T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

FRANCISCO PEREZCALVA SABIO

DIRECTOR DE TESIS: LIC. IGNACIO MARQUEZ PERERA



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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.

**DIFERENCIAS ENTRE
CONTRATO LABORAL
Y
RELACION LABORAL**

INTRODUCCION

Con la presente tesis, se pretende analizar las diferencias existentes entre el contrato laboral y la relación laboral, a través del estudio de las diferentes opiniones de grandes tratadistas que han avocado gran parte de sus estudios tratando de encontrar y explicar la diferencia entre estas dos figuras, así como las posibles consecuencias de dicha diferencia y algunas propuestas, tomando como base los antecedentes laborales que dieron surgimiento a nuestra legislación laboral, la legislación vigente y su jurisprudencia.

El contrato de trabajo nació con el objeto fundamental de proteger al trabajador, en razón de que el patrón y éste son diametralmente desiguales, la legislación mexicana se funda en principios de Derecho Social, cuya aplicación está por encima de

los tratados o convenios personales celebrados entre el trabajador y el patrón, contraponiéndose la relación individual de trabajo que goza de plena autonomía frente a los contratos de Derecho Civil, en razón a que desde el punto de vista laboral, es indispensable la voluntad del trabajador para contratarse más no así la voluntad del patrón.

La noción de contrato como único origen de la relación de trabajo es un concepto ya superado, en razón que es un contrato-realidad en el que existe una situación objetiva de prestación de servicios, independientemente de lo que se hubiera pactado entre el trabajador y el patrón, por lo que sería preferible hablar de relación de trabajo, pues este término puede usarse lo mismo cuando el origen de la relación es contractual, ya que la Le Federal del Trabajo le otorga los mismos efectos a dichas instituciones.

No debemos olvidar que al abordar el tema, observamos

los términos son distintos en cuanto a su formación, ya que en la relación individual de trabajo no es necesario el consentimiento recíproco de las partes como generalmente sí acontece en el contrato colectivo de trabajo, e inclusive para obtener el depósito de este último se exige por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a últimas fechas se anexe la comprobación del carácter o calidad de quien se ostenta como representante del patrón, lo que no sucede en cambio en el contrato individual de trabajo, que únicamente requiere que el signante en representación del patrón, cuando este es persona física y no actual por su propio derecho, ejerza actos de dirección o administración, o se ostente con alguno de los cargos que se mencionan en el Artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, sin que sea necesario que dicho representante tenga otorgado un mandato expreso para celebrar contratos individuales. El contenido de la relación de trabajo no es un producto de la voluntad de las partes interesadas, sino de una situación objetiva que se traduce en la prestación de un servicio

personal subordinado que tiene su origen remoto en el Congreso Constituyente y que tiene un carácter eminentemente social, rigiendo a partir de su nacimiento las normas sociales mínimas que se consignan en la legislación positiva del trabajo respecto del vínculo entre patrones y trabajadores.

En esta relación debemos identificar aspectos esencialmente humanos de carácter social e histórico, que implican la realización y justificación misma del hombre en el tiempo y el espacio; lo humano, jurídico y social se proyecta para que sea aprovechado por los hombres en una forma positiva en bien de la humanidad, llegando, así, a la reflexión de remordimiento que empieza a despertar en el hombre el sentido humanitario que debe existir en una comunidad socialmente civilizada.

CAPITULO PRIMERO:

ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

- a).- Grecia.**
- b).- Roma.**
- c).- Edad Media.**
- d).- Epoca Moderna.**
 - d.1. Mercantilismo.**
 - d.2. Liberalismo.**
- e).- Algunos Pensadores Socialistas.**

ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Para poder llegar a conocer de un manera más cierta la figura jurídico-social de la relación de trabajo,, como la llama la doctrina, es necesario revisar aquellos sucesos y motivos que encaminaron a su aparición hasta tomar la forma con la que la conocemos hoy día.

El análisis del origen de la relación de trabajo es un tema polémico ya que algunos autores como el Dr. Baltazar Cavazos Flores considera que no se puede hablar de la existencia de un Derecho del Trabajo en la Antigüedad, en La Edad Media o en Roma.¹

¹CAVAZOS FLORES, Baltazar. *Las 500 Preguntas Más Usuales Sobre Temas Laborales*. Trillas. México, 84. p. 21

Otros autores en contraposición, consideran que estas épocas y culturas nos permiten tomarlas como antecedentes del Derecho Laboral y por lo tanto de la relación de trabajo.

No obstante lo anterior, en esta investigación se estudiarán todas aquellas culturas que, a través del tiempo, aportaron algunos antecedentes para dar forma al Derecho Laboral que conocemos en la actualidad.

a).- Grecia.

Al igual que en casi todos los pueblos de la antigüedad, en Grecia también existía la esclavitud. A diferencia del hombre libre, ya fuese rico o pobre, los esclavos no tenían disposición sobre sus bienes o su persona, no eran sujetos de Derecho, eran considerados cosas carentes de personalidad jurídica.

En Grecia fueron muy limitados los dictámenes y leyes protectoras del trabajo, y a los esclavos no se les permitía ninguna clase de asociación, inclusive Aristóteles, justificaba la existencia de esta institución, la cual sin duda tiene su origen en satisfacer la necesidad de desarrollar rigurosos trabajos manuales.

Los antecedentes que encontramos en Grecia respecto al trabajo, se refieren, en primer término, a las leyes de Atenas expedidas por Solón, mencionadas en el digesto de Justiniano, Libro XLVII, título XXII, fragmento cuarto, citando a Gayo, en las que Solón autorizó a la población libre a constituir Asociaciones con el Derecho de dictar ellas mismas su propio reglamento y con una limitante: no contrariar las disposiciones del Estado, so pena de no poder continuar operando.

Con lo anterior los artesanos consideraron conveniente fortalecerse mediante la creación de Asociaciones y, de esta

manera, este sector fue el que más se benefició con esta autorización.

Así fueron surgiendo diversos tipos de asociaciones tales como las "hetarias", caracterizadas por su perfil político; los "eranes", dedicadas al seguro y las "thasias", compuestas por trabajadores, con fines religiosos y de ayuda entre sus asociados.

Dado a que el trabajo lo realizaban los esclavos, ninguna de estas Asociaciones se preocupó por establecer leyes referentes al contrato de trabajo.

b).- Roma.

Es en Roma, sin poder precisar fechas, en donde aparecen los Colegios o "Collegia" como se les conocía. No se sabe con precisión quien fue el fundador de estos Colegios, algunos autores opinan

que fue Numa ya que en tiempos de éste se hablaba, aunque vagamente, de la formación de los Colegios, mientras que otros consideran que es a Servio Tulio a quien se debe atribuir estas Asociaciones ya que fue él quien plasmó esta idea en la constitución que él mismo elaboró, dándoles existencia legal.

En un principio, estos Colegios estaban compuestos por artesanos libres; trabajadores manuales que se dedicaban principalmente al trabajo de la carpintería, del cobre o del bronce. Posteriormente, los libertos y esclavos empezaron a ser admitidos a los Colegios. Los Colegios se constituyeron y elaboraron sus propios estatutos a partir de la autorización contenida en la Ley de las Doce Tablas que decía:

"Los Colegios, para constituirse o disolverse, necesitaban la autorización estatal; el Estado podía, en cualquier momento, revocar la autorización. Los

*estatutos eran dados libremente por sus miembros,
debiendo no contradecir la legislación vigente".²*

Dentro de los Colegios, existieron, además, Asociaciones de tipo religioso llamadas "cofradías religiosas" al igual que las llamadas "sodalitia", que eran organismos eminentemente políticos. A pesar de que ambas fueron abolidas por la ley Julia, aprobada por el Senado durante el último cincuentenario de la Era anterior a Cristo, estas Asociaciones siguieron operando de manera clandestina.

Las Asociaciones más privilegiadas fueron aquéllas que por su naturaleza se encaminaban a fines de guerra y de protección del Estado, como las de fabricantes de ropa o de armas.

Los Colegios se encontraban divididos en dos categorías:

²RUPERCHT, Alfredo S. Derecho Colectivo del Trabajo. p. 22

Colegios Públicos y Privados; los Colegios Públicos buscaban la manutención del pueblo para garantizar la subsistencia del Estado, y por ello gozaban de ciertos privilegios.

"Entre los principales Colegios Públicos se mencionan a los boteros encargados de transportar víveres, a los panaderos, a los salchicheros, a los cocedores de cal para la construcción, etc. Los Colegios pertenecientes a este tipo de organizaciones tenían una serie de limitaciones o restricciones que llegaban hasta la imposibilidad de separarse del Colegio y su situación se heredaba a sus hijos, el estado que guardaban los integrantes de estos Colegios de suponerse de obediencia a la importancia de garantizar la seguridad del Estado."³

³GRAHAM FERNANDEZ, Leonardo. Los Sindicatos en México. p. 10

Con la caída del Imperio Romano, las Asociaciones desaparecen dejando un antecedente importantísimo en cuanto a la constitución de Asociaciones, con limitaciones, Derechos y Obligaciones.

c).- Edad Media.

En esta época, encontramos un sistema jerárquico que no otorgaba ninguno Derecho al trabajador, el Señor Feudal era dueño de las vidas de sus súbditos.

En materia de trabajo, uno de los grandes logros obtenidos durante esta época fue la unión de maestros que contaban con una misma especialidad, con el objeto de defender la calidad en el trabajo que desarrollaba y evitar competencias ruinosas. Estas corporaciones o gremios pueden considerarse como un antecedente de los actuales sindicatos gremiales conformados por trabajadores

de una misma profesión u oficio.

"Las corporaciones aparecieron después del período de las Invasiones y fueron conocidas en Francia con el nombre de Corps de Metier. En el siglo X se les encuentra en pleno funcionamiento; su apogeo corre desde esos años a los siglos XV y XVI, en que principiaron a declinar por causa de las nuevas relaciones económicas. Tuvieron su período de grandeza, alcanzaron fuerza política considerable y contribuyeron al progreso de la cultura en las ciudades, bastando para convencerse considerar las corporaciones de Florencia y Nuremburgo. El proceso histórico les puso fin al romper los moldes que estorbaban el desarrollo del capital, de la manufactura y de la materia..."⁴ ya que la economía

⁴DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. p. 8

en la que se basaban estas Corporaciones era a través del sistema de pequeños talleres.

Dentro de los gremios existían tres grupos de personas: los Maestros, los Compañeros y los Aprendices.

El Maestro era dueño del taller y era quien contaba con el conocimiento del oficio, el cual lo había adquirido por procesos de aprendizaje y enseñanza que se traducían en experiencia, contaba con facultades para enseñar y supervisar el trabajo realizado por los integrantes de su taller.

"El cargo de Maestro se obtenía bien por herencia o bien por exámenes presentados ante el Consejo de las Corporaciones. Se ha mencionado por algunos tratadistas que los Maestros, para designarles como tales, tenían que fabricar una obra

maestra para justificar sus aptitudes y conocimientos en el oficio; dicha prueba en un principio no se les exigía, sino que es hasta el siglo XIV o XV en que comienza a formar parte de los requisitos para la obtención del grado; además, el Maestro debía acreditar el conocimiento pleno del oficio sin intervención de asesores o ayudantes.⁵

Así, con el fin de protegerse entre sí y evitar la competencia, los Maestros impusieron estas mismas limitaciones para que sus talleres fueran mas fructíferos.

Los Aprendices, quienes eran jerárquicamente inferiores que los Maestros, eran quienes una vez concluido su período de aprendizaje, ya sea por las limitaciones gremiales mencionadas con anterioridad o por falta de recursos, no podían establecer sus

⁵GRAHAM FERNANDEZ, Leonardo. op. cit. p. 12

propios talleres; tenían que continuar bajo la supervisión de los Maestros. Se dice, además, que estos Aprendices o Compañeros, durante los años 1300 y 1400 una vez terminado su período de aprendizaje, tenían que continuar en forma obligatoria con otro período similar. Esta fue otra de las restricciones u obstáculos que el gremio de los Maestros imponía a los trabajadores y fue entonces cuando los aprendices fueron ascendidos cuando se creó el rango de "Compañeros" convirtiéndose así asalariados de los Maestros.

A partir de la creación del rango de los Compañeros, se les llamó Aprendices a la escala más baja de los gremios, que eran los recién ingresados a los talleres para aprender el oficio, estos, debían guardar obediencia total al Maestro así como pagarle por la enseñanza, y éste, en retribución, tenía la obligación de proporcionarles habitación, comida y educación.

Se podría hacer una comparación de los Compañeros con los obreros de hoy, como un sinónimo de trabajador manual; éstos eran operarios con un conocimiento objetivo de la elaboración de los artículos y productos en los diversos gremios. En la actualidad, podríamos asegurar que existen obreros con los conocimientos y experiencia para edificar su propia empresa; pero debido a la escasez de recursos, éstos se ven limitados al igual que los Compañeros de la Edad Media.

Para poder constituirse las Corporaciones, era necesario que existiera la conformidad de la mayoría de un gremio; posteriormente se dictaban los estatutos, que debían contener disposiciones encaminadas al control de la calidad de los productos, todo esto con el objeto de evitar de alguna manera la competencia desleal entre las diferentes Corporaciones y así proteger el mercado y el comercio dentro de cada ciudad; la elaboración de los estatutos requerían de autorización de la

autoridad.

"Las autoridades estaban constituidas por las Asambleas Periódicas y dirigidas por los Jurados. Para ingresar había que haber dado muestra de capacidad y conocimiento, abonar una suma, pertenecer a la actividad de las Corporaciones. No se podía formar parte de más de una y cada una de ellas comprendía una sola actividad, con algunas excepciones, como las de oficios conexos, pero eran escasísimas. Por falta grave se podía expulsar a un miembro y solo era factible renunciar con la aprobación de la Corporación y siempre que no hubiese ninguna deuda pendiente con ella."⁶

Esta institución era un órgano regulador de condiciones de

⁶RUPRECHT, Alfredo. op. cit. p. 26-27

trabajo. La jornada se determinaba por medio del sol: se trabajaba desde su salida hasta que se ponía y no estaba permitido trabajar durante la noche.

A fines del siglo XVI, el Estado crea una serie de impuestos que obliga a las Corporaciones a pagar sobre su producción y así éste tiene intervención administrativa directa en las Corporaciones.

Posteriormente se inicia la decadencia de las Corporaciones debido a diversas causas: la primera fue la dificultad que existía para alcanzar el grado de Maestro, lo que provocó la creación de una clase privilegiada; la segunda fue el surgimiento del maquinismo y el subsecuente auge del comercio que dejó de ser local y nacional para convertirse en internacional.

"Los autores que piensan que bastaría revivir

*los antiguos gremios para salvar al proletariado de la servidumbre, desconocen la estructura Y funcionamiento de las Corporaciones, puesto que la producción no podrá volver al sistema de pequeños talleres."*⁷

d).- Epoca Moderna.

d.1. Mercantilismo

Hay autores que consideran que el Mercantilismo es una doctrina, en cambio, hay otros que lo consideran una teoría, y otros más, una escuela. Sin embargo, la mayoría coincide que se trata de una teoría económica, a la vez que político-económica que se desarrolló en los principales Estados europeos como España, Francia, Holanda, Inglaterra e Italia, sobre todo en los

⁷DE LA CUEVA, Mario. op .cit. p. 8

siglos XVI, XVII y XVIII.

La característica principal del Mercantilismo es la necesidad de cambiar mercancías por oro y demás metales preciosos a fin de fortalecer y aumentar la riqueza nacional; los mercantilistas buscaban destruir las numerosas barreras medievales.

En esta época, el régimen corporativo surgido en la Edad Media aún prevalece, pero con una vigilancia más constante y con intervención del Estado en cuestiones administrativas. El Estado se pronunciaba contra todo principio de organización de los trabajadores y de los patrones.

"Durante el reinado de Luis XIV, se trató de organizar y reglamentar el trabajo, sometiendo el régimen corporativo y considerándolo como un

apéndice del Estado mismo; restándole su carácter original y creando una especie de corporación Tipo, amén de seguir obligándolas a proporcionar elevadas sumas para tratar de nivelar las finanzas públicas. Igualmente se crearon una serie de cargos públicos, que podrían ser rescatados por las Corporaciones, previas sumas igualmente elevadas."⁸

Durante el siglo XVII, a los Aprendices se les reduce su período de enseñanza y se les otorgan mayores derechos; uno de ellos, consistía en poder encarcelar al Maestro cuando existiesen faltas graves; así, el número de aprendices se redujo a uno por cada Maestro.

Los Compañeros contaban con una etapa inferior de instrucción a la establecida para los aprendices; pero éstos por

⁸GRAHAM FERNANDEZ, Leonardo. op. cit. p. 16

ninguno motivo podían separarse del Maestro hasta cumplir el plazo pactado, mismo que se encontraba en los Estatutos de la Corporación.

Existía, además para los maestros, otra limitación: cuando querían contratar Compañeros extranjeros, tenían que demostrar que no existían vacantes para nacionales y debían también realizar una obra maestra a fin de obtener su grado.

Las cofradías, que tantas veces habían sido disueltas, aparecen en el siglo XVII como instituciones de carácter religioso y con fines de beneficencia y realización de obras de caridad entre sus miembros.

"Ya en esta época, se nota un aumento de trabajo por parte de los obreros, que prestaban sus servicios en jornadas hasta de 15 ó 16 horas y

*muchos de los estatutos de las Corporaciones dejaron de reproducir la prohibición de trabajos de noche; no obstante, los salarios, en términos generales, puede afirmarse que disminuyeron, aun cuando en los comienzos del siglo XVIII se nota un ambiente favorable para las Corporaciones."*⁹

En el siglo XVIII se continua con la exigencia de aportaciones y contribuciones como una ayuda para soportar los gastos del gobierno. En Francia, se continuaba otorgando títulos de Maestros que podrían ser adquiridos por extranjeros.

Cuando se inicia la decadencia de las Corporaciones de oficios en este mismo siglo, aun cuando en Inglaterra ya había sucedido, al destruir el Parlamento a estos organismos, prohibiéndoles poseer bienes y confiscando sus propiedades en

⁹GRAHAM FERNANDEZ, Leonardo. op. cit. p. 16

beneficio de la Corona.

Una de las principales causas del debilitamiento de las Corporaciones fue la doctrina que pugnaba por el liberalismo, con su principal exponente Francisco Quesnay. Esta doctrina sostenía como punto de partida el orden natural, es decir, el Estado no debía intervenir y únicamente debían observarse los acontecimientos, que se iban graduando por sí solos. De acuerdo a esta doctrina, no debía limitarse al comercio, pues de esto se encargaría la libre competencia.

Interpretando esta Doctrina, los grados de Maestro no debían limitarse, la libre competencia lo haría.

d.2. Liberalismo

El movimiento liberal nace alrededor de la segunda mitad del

siglo XVII, ubicado, según las ideas de Werner Sombart, en la etapa del capitalismo primitivo.¹⁰ Los principios de la escuela liberal se localizan en primer término en Inglaterra, como una manifestación del más fuerte:

"aquel que poseía fuerza económica, contaba con los elementos para imponer su voluntad y su dominio".

La época liberal significó una subordinación de los intereses humanos al crecimiento del capital que trajo consigo la llamada Revolución Industrial.

"... el descubrimiento de una energía distinta de la animal, del viento o la humana; el hombre encontró el camino económico. La libertad

¹⁰Citado por DE LA CUEVA, Mario. op. cit. Tomo II p. 252

perdió su sentido de valor primario para convertirse en medio en el cual la audacia, la inteligencia y la técnica generaban poder que lo fue sólo en las relaciones económicas en un principio para dar lugar después: la Revolución Francesa de 1789, al poder político. La burguesía nace del dinero, superando el esquema de la sociedad jerarquizada que se montaba en el origen divino del mundo. De la sociedad de castas se pasa a la sociedad de clases. El propietario fue insensible al principio de su propia posición en la nueva distribución de las relaciones sociales..."¹¹

Las relaciones laborales y posibles mejoras a los obreros no se tomaban en cuenta si eso significaba un freno al desarrollo de la industria. En Inglaterra se creó, con motivo de su Revolución

¹¹DE BUEN, Néstor. Organización y Funcionamiento de los Sindicatos. p. 4

Industrial, la Gran Fábrica; que no era más que el nacimiento del proletariado, con una concentración masiva en las grandes ciudades industriales.

El trabajo era desarrollado tanto por hombres como mujeres y niños que percibían un salario miserable a cambio de jornadas inhumanas; el hombre era considerado como una mercancía o herramienta de trabajo.

Es por esto que en Inglaterra aparecen las primeras manifestaciones en materia laboral. La concentración masiva, la explotación económica de que eran víctimas los trabajadores, así como la miseria social en que se encontraban, fueron causa de la aparición del movimiento obrero, que tenía como objetivo obtener más derechos frente a los patrones, derechos a los que paralelamente nace el sindicato, del que se desprende la libertad de afiliarse a un organismo obrero.

Tanto en Inglaterra como en Francia trataron de debilitar el derecho de coalición de los trabajadores; pero es Francia el primer país que lo hace en forma violenta. Fueron tres las normas fundamentales que prohibían la libertad de coalición. La primera de ellas fue la Ley Le Chapelier, documento que fue considerado como la declaración de guerra que hizo el Estado liberal burgués a los trabajadores. Esta ley fue propuesta a la Asamblea Constituyente en Francia, en el mes de junio de 1791, y en ésta se plasmó la prohibición de las asociaciones o de cualquier tipo de unión de trabajadores, sin importar que fines persiguieran o el motivo por el cual deseaban constituirse en asociación. Se trataba de justificar este ordenamiento, diciendo que los únicos intereses legítimos que existían eran los de cada individuo y los nacionales, representados por el Estado.

Posterior a la Ley Le Chapelier, se creó el Código Penal Francés, el cual, en algunos de sus preceptos contemplaba la

coalición y la huelga como delito y señalaba penas corporales para aquellos trabajadores que decidieran coaligarse en sindicatos o intentaran implantar una huelga en alguna industria; el trabajo y el derecho de asociación fueron también contemplados por el Código de Napoleón...

"...fuente de inspiración del Derecho Civil de los pueblos latinos de Europa y de las naciones de la América Indohispánica: allí revivieron los antiguos contratos romanos y, otra vez, como en la Ciudad Imperial de los primeros siglos de la Era Cristiana, los hombres, teóricamente libres, acudieron a los mercados públicos a ofrecerse en arrendamiento en las condiciones y por el precio, llamado salario, que imponían los Gerentes y Directores de las fabricas."¹²

¹²DE LA CUEVA, Mario. Síntesis de Derecho del Trabajo. p. 9

Como consecuencia de la desigualdad social y el crecimiento de la industria; producto del régimen individualista liberal, se desató una lucha de clases que se desarrolló en la misma Revolución Francesa, y cuyos fines principales eran las mejoras de las condiciones de trabajo y la elevación de salarios para mantener la fuerza humana de trabajo y alcanzar un nivel decoroso de vida.

No sólo los trabajadores de Francia buscaron una igualdad de trabajo y una mejora en sus condiciones de trabajo: se adhirieron los trabajadores de Inglaterra, Alemania y Austria, buscando, además, la libertad de coalición. En Inglaterra, los trabajadores, bajo la tutela de Roberto Owen, proclamaron las libertades de los trabajadores y lucharon contra la injusticia social que existía en fábricas y centros de trabajos, provocando lo que se conoció como el movimiento de la Guerra Cartista.

Francis Placer, en el año de 1824, con la ayuda de un miembro del Parlamento llamado Josef Hume, logró que el Parlamento revocara las leyes de 1799 y 1800; y la coalición de trabajadores dejó de ser un acto prohibido.

En Francia el movimiento huelguístico de 1845, promovido por los carpinteros, tuvo como consecuencia la aplicación del Código Penal y varios de los trabajadores huelguistas fueron procesados.

Cuando en febrero de 1848 estalló la segunda Revolución en Francia, los trabajadores por un momento pensaron que obtendrían la libertad de Asociación, pero sin embargo, con el triunfo de la burguesía, y al subir al poder el Príncipe Luis Bonaparte en el año de 1849, se restableció en el Código Penal la sanción que castigaba la Coalición.

"El 15 de mayo de 1869 se modificaron nuevamente los artículos 414 y 415 del Código Penal; los nuevos textos, aun cuando con numerosas precauciones, admitieron la libertad de Coalición; la huelga no acompañada de acto violentos, quedó tolerada por el orden jurídico. Francia entró al período de la tolerancia en forma más limitada que en Inglaterra..."¹³ hasta que en el año de 1884 el sindicato en Francia fue reconocido en una ley y adquiere su estructura.

La formación de los sindicatos fue la respuesta que los trabajadores unidos de Francia, Inglaterra y Alemania dieron al liberalismo económico y al capitalismo, en un esfuerzo por elevar su dignidad como persona humana y mas aún como trabajador. La Asociación Profesional se formó como un grupo producto

¹³DE LA CUEVA, Mario. op. cit. Tomo II, p. 256

del liberalismo económico, a causa de la miseria en que vivían los trabajadores y las injusticias sufridas en común en las fábricas. Los trabajadores se organizaron para la obtención de un fin, que no es sino el logro de la justicia en la economía.

e).- Algunos Pensadores Socialistas.

*"El socialismo del siglo pasado tuvo un doble origen: de una parte, el materialismo francés anterior a la Revolución, y por otra parte, las Doctrinas Económicas de Mathus y Ricardo, quienes, en algunos aspectos continuaron la economía clásica, teniendo esto una gran influencia en el Derecho del Trabajo."*¹⁴

A la razón de los socialistas utópicos, dentro del régimen

¹⁴DE LA CUEVA, Mario. op. cit. Tomo I, p. 61

capitalista existía una gran injusticia en la propiedad privada y la necesidad de un cambio social. Se puede afirmar que estos pensadores socialistas fueron los iniciadores del Derecho del Trabajo; como ejemplo se encuentra Roberto Owen, a quien se debe en gran parte la formación de los Trade Unions en Inglaterra. Fueron estos pensadores quienes en el siglo pasado lograron que la burguesía tomara conciencia del trato inhumano de que eran objeto los hombres, mujeres y niños trabajadores, lo que en cierta medida logró mejorar sus condiciones de vida. Por esto, es importante hacer mención de algunos socialistas utópicos que soñaban con la justicia y la felicidad del género humano, hoy día todavía no alcanzada.

Karl Marx.- Creador del Socialismo Científico, que fue plasmado en la gran obra que realizó junto con Federico Engels llamada " El Manifiesto del Partido Comunista ", en la que describe al capitalismo en base a una división de clases de intereses

antagónicos. Afirmaba que el sistema capitalista de producción era injusto por naturaleza...

*"... pues su desenvolvimiento se basa en la explotación del hombre por el hombre y por el Capital; el Estado y el Derecho son los instrumentos de las clases poseedoras para imponer su dominio y subyugar al proletariado."*¹⁵

Marx y Engels analizaron al capitalismo elaborando una teoría económica que explicaba científicamente este sistema de producción y fundamentaron la posibilidad de reemplazarlo por otro, más perfecto y justo para los trabajadores.

Marx demostró que los trabajadores tenían necesidades de unión y organización, mencionando que el trabajador que presta

¹⁵DE LA CUEVA, Mario. op. cit. p. 16

sus servicios mediante un salario, es explotado por sus patrones,
ya que...

"...consistiendo el valor de cambio de las mercancías en la cantidad de trabajo social incorporado en ellas, el obrero proporciona al empresario una cantidad de trabajo que es siempre mayor a la incorporada en las mercancías que con el salario que percibe puede adquirir, lo que explica por qué el trabajador no es sino una mercancía, cuyo valor se encuentra determinado, a su vez, no por su rendimiento, sino por la suma de mercancías, horas de trabajo social, necesaria para que el obrero pueda subsistir y reproducirse.¹⁶

Así, el marxismo explica el trabajo desde el punto de vista

¹⁶DE LA CUEVA, Mario. op. cit. p.16

del proletariado.

Karl Marx, fundó en 1864 la Asociación Internacional de los Trabajadores, y en el documento inaugural expresa los fines del sindicalismo.

*"...la clase obrera posee elementos de triunfo: el número no pesa en la balanza si no está unido por la asociación y guiado por el saber..."*¹⁷

Roberto Owen..- Por medio de sus teorías, ejerció durante la época del liberalismo una gran influencia en el movimiento obrero inglés. Pugnaba por establecer Sociedades Cooperativas; modelos en donde tanto patronos como obreros tuvieran un interés común y así conseguir una distribución equitativa del producto del trabajo. Basado en esta teoría, Owen fundó una empresa en New

¹⁷DE BUEN, Néstor. op. cit. p. 5

Lanmarck, pero no tuvo éxito y fracasó. Además de haber participado en las primeras Trade Unions en Inglaterra, fue inspirador de los reglamentos de las fábricas, y a él le corresponde el mérito de haber sugerido el principio del derecho a trabajar y el establecimiento de los talleres nacionales de Francia.

Francois Emile Babeuf.- La filosofía de este pensador socialista se fundaba en que las cosas fueron creadas por la naturaleza misma para el disfrute de los hombres, con un derecho igual entre ellos, así, el fin de la sociedad será el de defender esa igualdad que continuamente es atacada por el fuerte y el malo. El trabajo fue impuesto por la naturaleza pero cuando no existe trabajo para unos, existe presión mientras que otros viven cómodamente sin trabajar. Según Francois, en la sociedad no deben existir ni pobres ni ricos y que la Revolución tiene por objeto terminar con las desigualdades y restablecer la felicidad y la paz de todos los hombres.

Tomas Campanella.- En su obra " La Ciudad del Sol ", propone una sociedad en base a la propiedad común de todos aquellos hombres que se dedican a la agricultura o a la ganadería. Los hombres no deben encontrarse al servicio de las cosas, sino que las cosas al servicio del hombre.

Tomás Moro.- Estadista inglés que luchó por todos aquellos a quienes consideraba desprotegidos. Plasmó su simpatía por ellos en su obra " Utopía ". Tomás Moro relata la vida durante los años de su vida a finales del siglo XIII y principios del siglo XII y menciona a todos aquellos aristócratas que vivían del ocio a expensas de otros que trabajaban por ellos y concluye así que, toda la desgracia de la gente proviene de la propiedad privada y mientras ésta exista, la gente que trabaje será explotada.

Francois Fourier.- Apoyó el principio de Asociación y propugnó por la creación de ciudades modelo en donde no existieran los

males sociales para que de esta manera el hombre alcanzara la perfección y la felicidad. Siempre esperó que algún potentado le proporcionara la fortuna necesaria para poder llevar a cabo los proyectos de la Ciudad perfecta, pero nunca vio su sueño realizado.

No cabe duda de que para poder hacer un análisis profundo y completo del pensamiento de estos socialistas utópicos y en especial de Karl Marx, se requeriría, dada su amplitud, un trabajo dedicado únicamente a ellos, pero sin embargo, no podríamos dejar de al menos mencionar brevemente los lineamientos fundamentales que revolucionaron las relaciones obrero-patronales en nuestro siglo.

CAPITULO SEGUNDO.-

ANALISIS DEL CONTRATO DE TRABAJO O RELACION LABORAL.

- a).- Concepto de Derecho del Trabajo y su Definición.**
- b).- Los Sujetos del Derecho del Trabajo.**
- c).- Concepto de Trabajador.**
- d).- Naturaleza Jurídica del Contrato de Trabajo o Relación de Trabajo.**

ANALISIS DEL CONTRATO DE TRABAJO O RELACION LABORAL

a).- Concepto de Derecho del Trabajo y su Definición.

Al surgir el Derecho del Trabajo como conjunto de normas tutelares de la clase trabajadora, se suscitaron polémicas por lo que respecta a la denominación de tal disciplina. Así, algunos estudiosos del derecho, como el autor Eugenio Pérez Botija,¹⁸ sostiene que se le debe llamar Derecho del Trabajo Laboral, y nos da la siguiente definición: " El Derecho del Trabajo, o su sinónimo Derecho Laboral, es el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, a los efectos de protección y tutela del trabajo".

¹⁸PEREZ BOTIJA, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo. p. 4

También se le ha denominado Derecho Obrero: En México, el maestro Jesús Castorena¹⁹ emplea tal terminología sosteniendo que dicha denominación es más amplia que el Derecho del Trabajo, y define a la disciplina de la siguiente manera: " Conjunto de normas que rigen las relaciones de los asalariados con el patrono, con los terceros, o con ellos entre sí, siempre que la condición de asalariado sea la que se tome en cuenta para dictar esas reglas ".

Se ha denominado igualmente a esta materia Derecho Industrial, pero diversos autores estiman que no es de admitirse esa terminología porque se circunscribe única y exclusivamente al campo que engloba ese concepto.

Otros autores han denominado al Derecho del Trabajo con el nombre de Derecho Corporativo, derivado de las normas que regulan precisamente a las corporaciones profesionales.

¹⁹CASTORENA J, Jesús. Tratado de Derecho Obrero. p. 17

Igualmente ha recibido el nombre de Derecho Sindical, pero Eugenio Pérez Botija dice que puede dar origen a confundirlo con las normas que internamente elaboran los sindicatos o con el Derecho Orgánicoestructural de las asociaciones profesionales, situación que está perfectamente definida si tomamos en cuenta que las disposiciones que tratan de las organizaciones sindicales son parte del Derecho del Trabajo.

Después de haber estudiado los diversos aspectos que encierran los términos de las distintas definiciones que dan los autores, nos inclinamos por denominar a esta disciplina como Derecho del Trabajo; postura que por otra parte resulta congruente con la adoptada tradicionalmente por las Facultades de Derecho, como consecuencia de la influencia ejercida por distinguidos juristas mexicanos.

El maestro Mario de la Cueva sostiene que el Derecho del

Trabajo:

"nació como una concesión de la burguesía para calmar la inquietud de las clases laboriosas, como una conquista del proletariado, lograda por la fuerza que proporciona la unión".²⁰

El Derecho del Trabajo nació con el objetivo fundamental de proteger al trabajador, en razón de que patrón y trabajador son diametralmente desiguales, contrariamente a lo que se estimó por el liberalismo económico y que dio pie para explotar al hombre. El carácter tutelar del Derecho del Trabajo es sustentado por la práctica y la doctrina, de tal suerte, que al respecto el propio maestro Mario de la Cueva expresa:

" El Derecho del Trabajo es así un derecho de

²⁰DE LA CUEVA, Mario .op. cit. p. 263

clases, esto es, un derecho protector de los trabajadores. La discusión al respecto es casi inútil, pues en tanto se encuentre dividida la sociedad como consecuencia de esa injusticia de clases sociales, el Derecho del Trabajo será protector de una clase".²¹

Conforme al mismo maestro,²² entendemos al Derecho del Trabajo, en su acepción mas amplia, como una serie de normas que intentan encaminar al hombre a una existencia digna de la especie humana, a partir de sus derechos originados en el trabajo.

En México el Derecho del Trabajo como tal, es decir, como lo concebimos en nuestros días, nació hace más de medio siglo; no sólo como estatuto proteccionista y nivelador de quien presta sus servicios, sino con una característica reivindicatoria, que es finalmente su identidad fundamental. En efecto nuestra disciplina

²¹DE LA CUEVA, Mario.op. cit. p. 240

²²IDEM p. 263

nace con el Artículo 123 de nuestra Constitución Política, en cuya norma consigna derechos reivindicatorios, al conceder el derecho de asociación obrera y el derecho de huelga, que mediante sus sistemático ejercicio habrá de abolir la explotación del hombre por el hombre y propiciar la socialización de los medios de producción, afanes que encontramos definidos con amplia claridad en el maestro Alberto Trueba Urbina, cuando a la luz de su teoría jurídico social, la Teoría Integral, nos dice: "Derecho del Trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus fuerzas materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico que es socializar la vida humana "²³.

Afirma igualmente el maestro Trueba Urbina,²⁴ que el Derecho del Trabajo es un estatuto exclusivo del trabajador, de la clase obrera, para alcanzar los fines que enuncia en su anterior

²³TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. p. 135

²⁴IDEM. p. 136

definición, de manera que no debe identificarse con el derecho de los patrones a exigir el cumplimiento de las obligaciones del trabajador, puesto que este aspecto que ciertamente corresponde a uno de los sujetos de la relación laboral no tiene un carácter social, sino que es inherente a las cosas, al derecho patrimonial, al capital o bienes de producción.

b).- Los Sujetos del Derecho del Trabajo.

Quienes participan en la relación laboral, según diversos autores, entre ellos el Maestro Mario de la Cueva, pueden clasificarse en sujetos individuales y colectivos.

En el presente estudio analizaremos los sujetos individuales del Derecho del Trabajo, que Mario de la Cueva²⁵ designa como : "todas las personas que intervienen en la formación y

²⁵DE LA CUEVA, Mario. op. cit. p. 145

cumplimiento de las relaciones individuales de trabajo ", para luego agregar que los sujetos que intervienen en la relación laboral son el trabajador, el patrón y el intermediario.

De acuerdo con el pensamiento del maestro Alberto Trueba Urbina²⁶ y atentos a lo dispuesto en el primer párrafo del apartado A del Artículo 123 Constitucional, puede afirmarse que son únicamente sujetos del Derecho del Trabajo: los obreros, los jornaleros, empleados domésticos, artesanos y en general todo el que presta un servicio a otro, en cualquier actividad subordinada, o autónoma como en el caso de los abogados, ingenieros, técnicos, artistas, deportistas, etc., y los patrones, mas no los intermediarios que caen dentro de otro ámbito del derecho.

La Ley Federal del Trabajo anterior define al trabajador como toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de

²⁶TRUEBA URBINA, Mario. op. cit. p. 231

ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo, y al patrón como toda persona física o moral que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo. De estas definiciones se desprende la calidad de sujetos del Derecho del Trabajo.

c).- Concepto de Trabajador.

El concepto de trabajador es muy importante en la doctrina laboral, pues es el pilar del Derecho del Trabajo.

La nueva Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 8, define al trabajador de la siguiente manera: " Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado"²⁷.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo

²⁷TRUEBA URBINA, Alberto, TRUEBA BARRERA, Jorge. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada p. 20.

a toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio.

La imitación extralógica de nuestros legisladores es evidente, pues adopta la teoría de los tratadistas extranjeros que sostienen que el Derecho del Trabajo es derecho de los trabajadores subordinados o dependientes, desconociendo el lugar de trabajadores para aquellos profesionistas que de manera autónoma prestan sus servicios, como se señaló anteriormente, tratándose por ejemplo de abogados, artistas, ingenieros y otras artistas, ingenieros y otras profesiones que generalmente se ejercen en condiciones distintas al ejercicio del trabajo del obrero; esta postura legislativa, por otra parte, acoge la teoría civilista que consigna el Artículo 2578 del Código Civil de 1870, que a la letra dice:

*" El jornalero está obligado a prestar el trabajo para que se ajuste según las ordenes y dirección de la persona que recibe el servicio; si no lo hiciera así, podrá ser despedido antes que el día termine pagándose el tiempo vencido."*²⁸

En consecuencia el precepto civil de que se trata es contrario al Artículo 123 Constitucional, ya que este precepto abarca no sólo a los trabajadores subordinados, sino extensivamente a los trabajadores en general, de donde se desprende que se limita la protección del Derecho del Trabajo a todos los que prestan un servicio personal a otro, aplicando el concepto burgués de subordinación, que no es característico del contrato o relación del trabajo, hay que hacer mención que el contrato de Trabajo en el Artículo 123 Constitucional no es un contrato de carácter civil, sino de carácter social. Por tal motivo, el Congreso Constituyente

²⁸TRUEBA URBINA, Albero. op. cit. p. 268.

determinó con precisión que el contrato de trabajo que se encuentra en su texto es un contrato de trabajo evolucionado, por lo que no se encuentra relación con los viejos contratos de los jornaleros del Derecho Civil ni tampoco con la locación de servicios. Por tanto las relaciones laborales entre el patrón y el trabajador se rigen en su función social por el Artículo 123 de nuestra Constitución Política que abarca no sólo a los trabajadores subordinados, sino al trabajador en general.

En fin, la disposición es contradictoria al sentido ideológico del Artículo 123 de la Constitución de 1917; la que en su mensaje quedó plasmado con toda claridad que las relaciones entre trabajadores y patrones serían igualitarias y da curso a la supresión de términos que pudiera conservar el pasado burgués de subordinación de quien presta un servicio a otro.

Si el trabajo es un derecho y un deber social es ocioso que

para caracterizar la naturaleza del trabajo se tenga que acudir al obsoleto concepto de subordinación; sobre todo si tomamos en cuenta que conforme a lo dicho por Macías en el Congreso Constituyente, desde este suceso histórico la relación de subordinación dejó de ser característica en el contrato de trabajo, pues aquel término conceptuaba la autoridad que tenían los patrones para con los trabajadores como remembranza de la subordinación esclavista.

La obligación que tiene un trabajador de prestar un servicio efectivo no implica subordinación sino el cumplimiento de un deber.

d).- Naturaleza Jurídica del Contrato de Trabajo o Relación de Trabajo.

Por antecedentes históricos y concretamente del Derecho

Romano, toda figura de cualquier rama del derecho, se ha presentado siempre como una derivación del Derecho Civil y, por consecuencia, la relación de trabajo se llegó a equiparar con aquellas relaciones que se dan entre las partes a que se refiere un contrato civil, asimilándola a las ya conocidas, como por ejemplo, con el de compra-venta, de arrendamiento, etc., situación que analizaremos en otro capítulo.

El Doctor Mario de la Cueva hace un resumen en relación con el presente tema que tratamos, diciendo:²⁹

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

²⁹DE LA CUEVA, Mario. op. cit. p. 451

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

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

4.- En consecuencia el aspecto esencial de la vida de las relaciones obrero-patronales, es la relación de trabajo, o sea, el hecho mismo de la prestación de un servicio, el cual, de hecho, determina por si solo la

aplicación del Derecho del Trabajo, cualquiera que haya sido la voluntad de las partes.

5.- La Ley Mexicana hace referencia a la relación individual de trabajo, si bien en forma vaga e indirecta, en su Artículo 18(hoy derogado), de lo cual se deduce que el término contrato de trabajo, tenga doble acepción: acuerdo de voluntades y relación de trabajo.

6.- La noción de contrato, como origen de la relación de trabajo, debe de sustituirse por la de enrolamiento o enganche.

7.- El contenido de la relación individual de trabajo, a medida que se generalizan los contratos colectivos de trabajo no depende de la voluntad del

trabajador y del patrono.

8.- El contrato del trabajo, en su aceptación de la relación del trabajo, es un contrato-realidad, pues existe en las condiciones reales de prestación de los servicios, independientemente de lo que se hubiera pactado entre el trabajador y el patrono.

9.- Sería preferible hablar siempre de la relación de trabajo, pues este término no puede usarse lo mismo cuando el origen de la relación es contractual, que en aquellos casos, los cuales constituyen mayoría en la gran industria, en que existe un simple enrolamiento o enganche".

Por otra parte el Maestro Alberto Trueba Urbina, nos dice muy claramente respecto al estudio del presente capítulo que: "En

el Artículo 123 de nuestra Constitución, se estructuró el contrato de trabajo, sin tomar en cuenta la tradición civilista ya que con toda claridad quedó precisado en el seno del congreso Constituyente como un contrato evolucionado, de carácter social, en el que no impera el régimen de la obligaciones civiles y menos la autonomía de la voluntad, pues las relaciones laborales en todo caso deberán regirse conforme a las normas sociales mínimas creadas en la legislación laboral. En consecuencia, la teoría del contrato en la legislación mexicana se funda en los principios de Derecho Social cuya aplicación esta por encima de los tratos personales entre el trabajador y el patrón, ya que todo privilegio y beneficio establecido en las leyes sociales suplen la autonomía de la voluntad. El contrato de trabajo es un *genus novum* en la ciencia jurídico social de nuestro tiempo³⁰.

Al hacer un estudio recabando opiniones de prestigiados

³⁰DE LA CUEVA, Mario. *op. cit.* p. 478 y 479

jurisconsultos y después de haber analizado minuciosamente, damos nuestro punto de vista en relación a la naturaleza jurídico del contrato de trabajo o relación laboral en que es eminente de carácter social y que deberá regirse por normas sociales mínimas que se encuentren en la legislación laboral en el que no se encuadra con la aplicación de las obligaciones civiles y con la autonomía de la voluntad, ya que de dicha naturaleza de la relación laboral o contrato de trabajo entre la voluntad del trabajador y el patrón está a un nivel superior ya que las leyes sociales suprimen a la autonomía de la voluntad.

CAPITULO TERCERO.-

TEORIAS SOBRE LA RELACION DEL TRABAJO.

- a).- Teoría del Arrendamiento.
- b).- Teoría de la Compraventa.
- c).- Teoría del contrato de sociedad.
- d).- Teoría del Mandato.

TEORIAS SOBRE LA RELACION DEL TRABAJO

Muchos autores influenciados por la tradición, dan como un hecho que el contrato individual de trabajo puede ser reglamentado por el Derecho Civil, argumentando que se trata de un contrato innominado; pero no únicamente los influenciados tratadistas burgueses del Derecho Civil caen en este error, si no que en ocasiones hasta los mismos que se ocupan del Derecho del Trabajo incurren en el desacierto de comparar la relación individual de trabajo con la que se da en los contratos de arrendamiento, de compraventa, de sociedad o del mandato, sin tomar en cuenta que mientras en estas figuras lo que predomina y los caracteriza son las contraprestaciones de índole eminentemente económica y material, en la relación laboral debemos identificar aspectos esencialmente humanos de carácter social e histórico, que implican la realización y justificación misma del hombre en el tiempo y el espacio.

a).- Teoría del Arrendamiento.

Esta teoría considera que la relación laboral da origen al arrendamiento de la fuerza de trabajo mediante un precio, como si se tratara de la energía que despide o produce una máquina. Planiol³⁰ se identifica como uno de sus más destacados ponentes y nos dice:

" Existe grave confusión respecto al nombre que debe aplicarse a este contrato. Los economistas se contentan casi siempre con denominaciones inútiles o falsas desde el punto de vista jurídico y es así que se han acostumbrado a llamarle contrato de trabajo, expresión que parece tener cierta virtud oculta, puesto que se emplea continuamente en el mundo parlamentario que, en Derecho, no tiene más valor que la expresión simétrica, contrato de casa, aplicado

³⁰DE LA CUEVA, Mario. op. cit. p. 374

al arrendamiento de casas. El trabajo puede ser objeto de muchos contratos, por lo que el buen sentido exige que por lo menos, se tenga el 374. cuidado de decidir de cual de ellos se trata ... Este contrato de arrendamiento, como lo muestra un rápido análisis: la cosa arrendada es la fuerza de trabajo que reside en cada persona y que puede ser utilizada por otra como el de una máquina o la de un caballo; dicha fuerza puede ser dada en arrendamiento y es precisamente lo que ocurre cuando la remuneración del trabajo por medio del salario es proporcional, de la misma manera que pasa en el arrendamiento de cosas ".

Esta doctrina fue criticada porque la esencia del contrato de arrendamiento se encuentra en el uso o goce de un bien que no se destruye y deberá ser devuelta al arrendador, una vez que se haya hecho uso de la misma cosa, por lo que no se puede considerar

contrato de arrendamiento, ya que la fuerza de trabajo se consume en el instante en que se presta el servicio, cosa que no sucede en el contrato de arrendamiento.

b).- Teoría de la Compraventa.

Se insistía que la relación que se establecía entre patrón y trabajador debería de considerarse un contrato de compraventa, porque el trabajador vendía al patrón la energía de trabajo.

Para Carnelutti³¹ debe distinguirse la energía de su fuente. "El objeto del contrato no es la fuente de la energía, sino la energía misma, y ésta no puede ser objeto de arrendamiento, pues el contrato de arrendamiento debe devolverse la cosa recibida, lo que no puede ocurrir con la energía eléctrica recibida. La energía eléctrica, en consecuencia, solamente puede ser objeto de un

³¹DE LA CUEVA, Mario. op. cit. p. 375

contrato de compraventa.

Par Carnelutti la analogía del contrato de ministracion de energía con el de trabajo, es evidente. Sin embargo, admite que hay, entre ellas, algunas diferencias:

" La diversidad de campos, la antítesis entre las dos fuentes de energía, el hombre y las cosas, ameritará, sin duda, una diferente disciplina, pero la diferencia entre las dos especies no puede impedir, lógicamente, la comprobación de la unidad del genero. Este será pues, el punto de llegada, solamente que la aproximación entre ellos invita a una conclusión audaz, a saber, que tambien la energía humana, en cuanto es objeto de contrato, es una cosa. Para aceptar esta consecuencia, no debe perderse de vista que la energía humana solo puede ser objeto de

contrato en cuanto se objetiviza exteriorizandose al salir del cuerpo humano. Y no se diga que, por su origen humano, no puede ser vista como una cosa, porque cosa son los cabellos que se venden a un peluquero o los esqueletos que se colocan en un museo"

Para De la Cueva, la tesis de Carnelutti es el esfuerzo máximo y el mejor realizado por los civilistas para reducir la relación de trabajo a una de las figuras tradicionales del Derecho Civil. Tiene, en cambio, el grave defecto de descansar en una concepción audaz: que la energía humana es una cosa, susceptible de convertirse en el objeto de un contrato, lo cual significa una degradación del trabajo, que pugna con lo expresamente dispuesto por el Art. 3o de la Ley Federal del Trabajo.

Otro argumento para criticar la posición en favor de la teoría

que pretende equiparar la relación laboral con el arrendamiento y con la compraventa, consiste en que la prestación de un servicio no genera obligaciones de dar, como si se trata de la entrega de un bien mueble o inmueble, como acontece entre vendedor y comprador, sino de hacer, situación que desvirtúa esta posición.

c).- Teoría del Contrato de Sociedad.

Entre los autores que principalmente apoyaron la tesis de que el contrato de trabajo de trabajo era un contrato de sociedad tenemos a Chatelain y Valverde, dichos tratadistas hacen consistir esa teoría en la intervención de varias personas mancomunadas en la realización de una obra, para la cual cada uno de los individuos participantes invierte algo y los resultados obtenidos son divididos en común.

Al respecto nos dice Chatelain que el contrato de trabajo se

encuentra en la gran industria, por lo que para entenderlo se debe partir del concepto de empresa. Siguiendo sus propias palabras, nos dice que un establecimiento industrial, en su aspecto puramente económico es algo complejo y que responde a cierta unidad, que es además y ante todo un grupo de hombres y que su funcionamiento es una combinación de actos que tienden a un fin común, es decir a la producción de objetos, lo que implica unión, armonía de actividades de muy diversos grados, inteligencia, ciencia, fuerza, habilidad, técnica, coordinación y subordinamiento de actos simultáneos y sucesivos a fin de obtener un máximo de rendimiento; disciplina para mantener la coordinación y subordinación necesarios para arribar al éxito de la obra común; tal es la empresa industrial.³²

Delimitado así el concepto de empresa en un análisis de las relaciones entre trabajadores y patrones, encontramos que en el

³²DE LA CUEVA, Mario. op. cit. p. 377

fondo de ellas existe un contrato de sociedad y lo entiende Chatelain en los términos siguientes:

"En efecto, los elementos de este contrato son dos, obra común de varias personas, cada una de las cuales aporta algo y dividen en común alguna cosa. Por lo que al primero se refiere, no hay manifiestamente obra común y colaboración, uno aporta su espíritu de iniciativa, su conocimiento de la clientela, su talento organizador, su actividad intelectual, en pocas palabras, su industria y su capital; otros no aportan sino su fuerza de trabajo, su habilidad profesional, su trabajo, su industria. En cuanto al segundo elemento, el termino beneficio, es necesario distinguir los beneficios a dividir, que es efectivamente entre patrono y trabajador, si se considera la situación de una persona que asumirá las

funciones de empresario y otra de trabajador, en cuyo caso bastaría para obtener el beneficio deducir de la venta de los productos los gastos de arrendamiento de los locales e instrumentos y los gastos generales como impuestos, etc..., así como los que implica la compra de materia primas; los beneficios del empresario a su vez, se obtienen deduciendo de aquel beneficio el salario pagado a los obreros".³³

A esta teoría se refiere el Doctor Mario de la Cueva puntualizando que la doctrina de Chatelain más que una explicación jurídico, era una explicación del fenómeno de la producción.³⁴

La crítica que se hizo a esta teoría fue en el sentido de que en el contrato de sociedad la relación que se establece es con la

³³DE LA CUEVA, Mario. op. cit. p. 378

³⁴TRUEBA URBINA, Alberto. op. cit. p. 277

sociedad y cada uno de sus componentes, cosa que no sucede en el contrato de trabajo, porque la relación que se origina es de deudor a acreedor.

d).- Teoría del Contrato de Mandato.

Podemos inferir que el mandato es un contrato que por regla general vuelve para el mandatario la facultad de representar al mandante; esta representación tiene por efecto principal el de considerar que los actos celebrados por el mandatario han sido celebrados directamente por el mandante como si éste hubiese intervenido personalmente. Sin embargo es también de ocurrencia que el mandatario obre a nombre propio pero por cuenta del mandante cuando se trata del contrato de comisión de amplia cabida en el campo comercial.

Hay autores que pretenden una asimilación entre el contrato

de trabajo y el contrato de mandato. El trabajador no es mas que un mandatario del patrono encargado de la ejecución de un servicio.

A pesar de que pueda presentarse dificultad en su diferenciación, teóricamente uno y otro contrato tienen elementos propios que los alejan de una posible identificación. Esa diferenciación surge principalmente de la situación en que se hallan el mandatario y el trabajador; mientras que el mandatario por regla general está facultado para celebrar actos jurídicos con atribución de obligar al mandante, excepcionalmente puede quedar obligado el mismo mandatario, cuando excede los términos del mandato, no sucede lo mismo con el trabajador quien no tiene esa facultad representativa sino obligación de prestar un servicio, sin que en esa actuación represente jurídicamente al patrono, es decir, que en principio el contrato de mandato tiene como finalidad la celebración de negocios jurídicos, mientras que en el contrato de

trabajo o relación de trabajo se ejecuta una prestación de servicios.

La doctrina alemana no estuvo de acuerdo con la doctrina civilista reinante y estudió cual era la naturaleza de la relación laboral llegando a la conclusión de que debería establecerse una diferencia entre contrato de trabajo y relación laboral, punto que tratamos en otro capítulo.

El maestro Alberto Trueba Urbina en su teoría integral en cuanto al contrato de trabajo, la expone fundándose en el Artículo 123 de nuestra Constitución Política y sus palabras textuales dicen:

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

*no impera el régimen de las obligaciones civiles y menos la autonomía de la voluntad, pues las relaciones laborales en todo caso deberán regirse conforme a las normas sociales mínimas creadas en las legislación laboral. En consecuencia, la teoría del contrato de trabajo en la legislación mexicana se funda en los principios de Derecho Social cuya aplicación está por encima de los tratados personales entre el trabajador y el patrón, ya que todo privilegio o beneficio establecido en las leyes sociales suplen la autonomía de la voluntad. El contrato de trabajo es un *genus novum* en la ciencia jurídico-social de nuestro tiempo".³⁵*

En cuanto a las teorías anteriormente expuestas observamos que han pasado a la historia en cuanto al estudio del

³⁵TRUEBA URBINA, Alberto. op. cit. p. 283

contrato de trabajo o relación laboral al ser objetadas y desechadas por la teoría integral del Maestro Alberto Trueba Urbina quien muestra tener calidad humana, jurídica y social que proyecta para el aprovechamiento de los hombres en una forma positiva en bien de la humanidad.

CAPITULO CUARTO.

CONTRATO DE TRABAJO Y RELACION LABORAL.

- a).- Antecedentes Históricos y Económicos de la Relación Laboral en Roma.
- b).- Los Orígenes de la Distinción Entre Contrato Individual del Trabajo y la Relación Individual de Trabajo.
- c).- La Formación del Contrato o Relación Individual del Trabajo.
- d).- El Contenido del Contrato o Relación del Trabajo.
- e).- La Jurisprudencia de la Suprema Corte.

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

CONTRATO DE TRABAJO Y RELACION LABORAL.

a).- Antecedentes Históricos y Económicos de la Relación Laboral.

En Roma, lo mismo que en cualquier otro Estado antiguo o moderno, la trilogía trabajo, economía y política, fue un círculo cerrado difícil de separar entre sí.

Roma en su historia primitiva y aún en sus comienzos imperiales de los Siglos II y III antes de Cristo, era un país agrícola, no sólo por su actividad en esta industria sino por su destino geográfico y político. Por eso mira con desprecio el trabajo industrial y artesanal que relega a los esclavos. Mientras propietarios agrícolas que eran los ciudadanos preferidos y de rango primordial en la política se aprovechan con carácter exclusivo el trabajo del cultivo del campo.

"En los años que preceden, al principio, el régimen capitalista agrícola infiltrado en Roma desde Oriente, crea el comercio como industria separada, limitada al principio a los productores agrícolas y extendida luego a las manufacturas confeccionadas en Roma y sus dominios, de donde viene inicialmente el impulso industrial que Roma capta y aprovecha".³⁶

Como puede analizarse de lo antes expuesto, de toda esta evolución histórica el trabajo es una riqueza que renta beneficios a su propietario y que se explota en trabajo humano, en la forma más salvaje del hombre por sí mismo.

*" La relación laboral en el trabajo del esclavo.
La historia jurídica de la esclavitud en Roma no es
igual ni consecuentemente en el Derecho Romano, el*

³⁶PEREZ LEÑERO, José. Teoría General del Derecho Español. p. 370

esclavo era en la antigua familia campesina de Roma, un miembro más de una familia en íntimo contacto y vínculo estrecho con los miembros libres de la casa (liberi-hijos), compartiendo con ellos el trabajo y el pan, prueba de esto la evolución de la palabra Familia como nacida en la misma raíz etimológica de famulus que significa primeramente todo el conjunto de la servidumbre sometida al poder del jefe de la casa, sin distinción de sexo ni condición jurídica en relación con la libertad o parentesco sanguíneo o político del mismo. Sólo mas tarde con la diferenciación dentro de la familia de los liberi y de los servi, que se encuentra en el poder del pater familias la misma diferenciación de patria potestad y de mancipium, término este último sinónimo de esclavo y de significación y de etimología destinada al traslado de propiedad de las cosas mancipi en el

Derecho Romano, de este modo la palabra familia como sinónimo, ya solamente del conjunto de esclavos, se usa indistintamente como sinónimo de pecunae y juntas o separadas como sinónimos de patrimonio".³⁷

Esta evolución regresiva en el concepto humanitario del naturalismo de los primeros tiempos en que el esclavo es considerado al igual que los hijos, coincide y se debe principalmente a la transformación de la economía romana de doméstica en capitalista. Al aumentar en proporciones fabulosas el número de esclavos, debido a las conquistas ininterrumpidas de Roma, se aumentaron en proporción a los frutos económicos de su trabajo. La producción excedía al consumo doméstico, dando con ello origen a la industria y al comercio. El trabajador esclavo se convierte así en un mero factor numérico dentro de la masa de esclavos de las grandes explotaciones industriales.

³⁷PEREZ LEÑERO, José. op. cit. p. 370

"El Derecho de Propiedad sobre el trabajo servil.- El trabajo del esclavo parte y fruto pertenecía en absoluto al dueño y señor, por imperativo de ese mismo derecho de propiedad y así no sólo el fruto de la esclavitud industrial y el manual del esclavo sino de otra actividad intelectual, comercial y aun natural y fisiológica pertenecían al dueño. Todo lo que adquiría el esclavo entraba sin mandato especial en el patrimonio del dueño, que prescindiendo de la voluntad de las partes en el negocio, es decir, que su actividad no era tan sólo objeto de Derecho de propiedad, sino un instrumento de acción jurídico y económica, sin voluntad, ni capacidad jurídico, en manos del señor".³⁸

Otras limitaciones al Derecho absoluto de propiedad; el

³⁸PEREZ LEÑERO, José. op. cit. p. 374

dueño sobre la actividad laboral del esclavo, vino en el Derecho Romano por la extensión de la institución del peculio, inicialmente sólo filial, extendido luego al esclavo. La entrega del peculio al esclavo tuvo por primera finalidad el abrir un crédito limitado a los terceros contratantes como el esclavo, pero indirectamente y el pretor así lo reconoció, facultaba moralmente al dueño para comerciar con lo entregado, pudiendo el esclavo rescatar su propia libertad con el exceso de estas ganancias obtenidas por el comercio. De esta manera indirecta se pagaba el trabajo del esclavo, conceptuando la renta del peculio entregado como un salario o sueldo a la actividad o trabajo comercial del mismo.

"Solo en un sentido amplísimo y en una aplicación de analogía remotísima se puede hablar de principios de jurisdicción laboral en el trabajo del esclavo. Este incapaz integralmente de todo derecho, no podía acudir a los tribunales en demanda de

justicia natural contra los excesos y crueldad de su dueño al exigirles trabajos sobrenaturales. Séneca sin embargo, nos habla de tiempos de Nerón; existía el magistrado encargado de recibir las quejas de los esclavos contra los excesos de sus dueños y si resultaban culpables, podían ser obligados a su venta en condiciones no onerosas para el comprador.³⁹

De este párrafo anterior se observa una reflexión de remordimiento de conciencia de la forma brutal y tan bárbara del trato y la explotación del hombre, tratando de esta forma de justificarse consigo mismo y empieza a despertar en el hombre el sentido humano que debe de existir en una comunidad socialmente civilizada, porque de no ser así la humanidad, tiende a destruirse.

La relación laboral en el trabajo del liberto, operae liberti y

³⁹PEREZ LEÑERO, José. op. cit. p. 378

de los *ingenui*. Las relaciones laborales en el *liberto* van en el Derecho Romano caminando lentamente y así nos encontramos del *obsequium* que, en consonancia con su etimología consistía en ese estado "estar siempre presto y preparado", estado de obediencia indeterminada y en punto siempre para cualquier cosa.

Dentro de este concepto general del *obsequium* se incluía entonces los *operae liberti*, iniciándose así la contraposición entre *obsequium* y *operae liberti*, que se manifiesta claramente en la época clásica, tanto en el origen y formalidades de las distintas obligaciones como en su contenido, ya que el *obsequium* podía ser remunerado y los *operae* eran siempre gratuitos y debidos en derecho por la mera cualidad de la manumisión.

Podemos de esta forma conceptualizar los *operae liberti* como los trabajos que el *liberto* debe de prestar a su patrono en virtud del derecho y no por mero deber moral de gratitud u obediencia

adquirido mediante la promesa jurada con la que respondía el liberto al patrón, consistente en la fijación por parte del patrono de los trabajos que exigía al liberto en virtud de su potestad patronal.

"Los ingenui alieni iuris, sometidos a la patria potestad por nacimiento, mancipi causa o adopción, eran incapaces jurídicamente para contratar, por lo que veían limitado su derecho a disponer de su trabajo pudiendo su dueño emplear su trabajo manual o mercantil en su provecho y utilidad haciéndole propietario o acreedor de sus beneficios. Si la casa necesitaba más brazos de trabajo que lo que suponían los hijos y la mujer, el pater familias podía aumentar ese esencial manual o industrial de su casa no sólo con la compra de esclavos, sino por la compra de hombres libres alieni iuris y por la adopción. Estas ventas eran una fuente de ingresos para el pater familias, en los

que el móvil casi único de compra era la mano de obra".⁴⁰

Según lo expuesto, vemos cómo el ser humano todavía se encontraba maniatado, en cuanto a la capacidad de entrar donde era utilizado como instrumento de beneficio del pater familia, para aumentar su riqueza a costa del trabajo de este ser, que no era considerado como humano, sino como un animal, con esto se desprende que se estaba pisoteando la dignidad humana por la ambición desmedida de riqueza del hombre.

De todo lo anterior se aprecia el valor económico, su categoría de fuentes de riquezas, pero siempre en provecho de un tercero que explota esa actividad, concepción inhumana basada en el poder del más fuerte en lo económico y político.

⁴⁰PEREZ LEÑERO, José. op. cit. p. 382

Pero sin embargo, encontramos algunas instituciones jurídicas en relación con nuestro tema, en las que se vislumbra una concepción más humana del trabajo manual, antecedente hoy incuestionable del trabajo como medio adquisitivo de la propiedad para el propio trabajador.

En la *specificatio*, el trabajo especificante hacia la propiedad de esta *nova species*. Aunque conceptuadas como *accessión* la pintura y la escritura etc. sobre materiales ajenos, tenía para muchos juristas en aquella época el mismo valor adquisitivo. Este mismo principio rige para la percepción de los frutos sin duda de la tesis *proculeyana* de la *specificatio* de que el fruto es producto de la actividad laboral del cultivador a quien aquel pertenece y según estas ideas se desarrolla la doctrina clásica de la posesión de buena fe y su derecho a la percepción de los frutos. El mismo fundamento tiene la evolución del derecho real de superficies en su primera etapa dominado por el derecho absolutista del propietario

del sueldo y basado más tarde en este valor adquisitivo del trabajo de quien ha edificado.

Estos son los antecedentes de la relación laboral que encontramos en el Derecho Romano; todos ellos inspirados en la concepción materialista y económica que del trabajo tenían los romanos en su filosofía, muy alejada de la directriz de la concepción de justicia social, sino tan solo rasgos sueltos de una institución civil más, al servicio de la misión política basada en el más fuerte económicamente, que se aprovecha del débil con la ambición desmedida de riqueza; y que en la historia llevó a la Roma antigua a su destrucción.

b).- Los Orígenes de la Distinción Entre Contrato Individual de Trabajo y la Relación Individual de Trabajo.

Una parte de la escuela alemana comprendió la inutilidad de

los esfuerzos realizados por los maestros del Derecho Civil para explicar la naturaleza de la relación de trabajo; y se propuso estudiar esta figura jurídica en su realidad.

"Desde un punto de vista puramente formal. resultaría fácil encontrar el concepto de la relación individual de trabajo, como cuando se trata de definir la hipoteca o la compra-venta, se acude a la definición que proporciona el Código Civil, y partiendo de ella, se estructura la figura jurídica correspondiente. Se llega entonces a la conclusión de que no existe sino un único contrato de hipoteca, con caracteres siempre iguales y cuya formación y efectos son siempre los mismos, pues lo que varía son las cuestiones de detalle, el monto de la obligación que garantiza la hipoteca y el predio que la reporta; y lo mismo ocurre con la compra-venta o con el arrendamiento. En

*consecuencia para conocer la naturaleza y los efectos de estos contratos, basta leer las definiciones legales y las explicaciones de los tratadistas. Apparently podría hacerse otro tanto con la relación individual del trabajo; solamente que corremos el riesgo de que las nociones abstractas que alcancemos fracasen en la realidad".*⁴¹

De lo anteriormente expuesto observamos que no prospera la analogía que se quiere hacer en cuanto a las definiciones de los contratos civiles para conceptualizar el contrato de trabajo o relación individual de trabajo.

Posteriormente nos dice el Maestro Mario de la Cueva:

"El Derecho del Trabajo es un Derecho

⁴¹DE LA CUEVA, Mario. op. cit. p. 454

inconcluso, o bien, es un Derecho en formación. Lo universal en el Derecho del Trabajo son su fundamento y su propósito, pero en algunos de sus aspectos está todavía en lucha con el Derecho Civil; el ámbito personal de vigencia del Derecho del Trabajo está aun en discusión, existen actividades que pertenecen al Derecho del Trabajo pero otras son inciertas y el Derecho Civil aun no las abandona. Esta condición particular del Derecho del Trabajo tiene por consecuencia que sus efectos no sean siempre los mismos. En aquellas ramas de la actividad, en las cuales la adjudicación del Derecho del Trabajo ha alcanzado lo que podríamos llamar su máximo desarrollo, aparece nuestro estatuto con sus mejores caracteres; pero, en cambio, cuando el Derecho del Trabajo principia a extenderse a otras actividades, sus caracteres son diferentes; en el caso primero, vive

el Derecho del Trabajo en plenitud, en el segundo va formándose y tiene que admitir, necesariamente, su imperfección y, por tanto, conceder al Derecho Civil lo que niega en lo primero de los supuestos. Por esto es que la relación de trabajo no presenta siempre los mismos caracteres ni en cuanto a su formación, ni por lo que a su contenido y efectos se refiere, de tal manera que es aún difícil crear un tipo de relación de trabajo".⁴²

El Maestro Mario de la Cueva como estudioso del Derecho del Trabajo nos dice que la relación del trabajo no presenta siempre los mismos caracteres en cuanto a su formación, contenido y efectos, concluyendo que aún es difícil crear un tipo único de relación de trabajo.

⁴²DE LA CUEVA, Mario. op. cit. p. 455

Según el Artículo 1794 del Código Civil, para la existencia de un contrato se requieren consentimiento y objeto que pueda ser materia de contrato; conforme al Artículo 1796 los contratos se perfeccionan con el mero consentimiento; y desde ese instante, se encuentran obligadas las partes al cumplimiento de lo pactado. En cambio, en el contrato de trabajo o relación de trabajo no ocurre lo mismo; con el contrato o relación individual de trabajo nos dice el multicitado Mario de la Cueva:

"Los efectos fundamentales del Derecho del Trabajo principian únicamente a producirse a partir del instante en que el trabajador inicia la prestación del servicio, de manera que los efectos jurídicos que derivan del Derecho del Trabajo se producen, no por el simple acuerdo de voluntades entre el trabajador y el patrón sino cuando el obrero cumple efectivamente su obligación de prestar un servicio. En otros términos

expresados, el Derecho del Trabajo, que es un Derecho protector de la vida, parte del supuesto fundamental de la prestación del servicio y es, en razón de ella, que impone al patrono cargas y obligaciones".⁴³

Del texto anteriormente transcrito se desprende que para que se pueda conjugar o complementar el contrato laboral tiene que funcionar necesariamente la dinámica consistente en el acuerdo mutuo de voluntades, además, y sobre todo, la prestación de la fuerza de trabajo por parte del trabajador y la recepción del beneficio que implica esa prestación por el patrón, derivándose en ese acto, hasta el momento de darse ese supuesto, los derechos y obligaciones estipulados en el contrato, en la relación laboral, o en la ley.

"La subordinación del trabajador al patrono

⁴³DE LA CUEVA, Mario. op. cit. p. 454

como lo expresa Erich Molitor que es un elemento característico del contrato individual del trabajo y que cualquiera que sea el concepto que se tenga de ella o sea la relación del Trabajo, no puede derivar de la simple relación, o sea, cuando el trabajo queda enrolado en la empresa del patrono".⁴⁴

Mario de la Cueva dice: que Molitor se fijó en uno de los efectos de la relación del trabajo y que del párrafo transcrito quiso expresar que, por el solo acuerdo de voluntades sobre el servicio que debe presentarse y la correspondiente remuneración, no nacen, ni el deber de la obediencia, ni la facultad de mandar.

En consecuencia, y en tanto el trabajador no inicie el servicio, no está obligado a obedecer al patrono, ni tiene este Derecho para mandar a aquel. En el instante, en cambio, en que se inicia el

⁴⁴DE LA CUEVA, Mario. op.cit. p. 454

servicio, nace esa situación general que se llama subordinación.

Conforme a nuestro punto de vista, en cuanto al elemento característico de subordinación del trabajo al patrono, como lo manifiestan los autores ya citados, no lo aceptamos porque la disposición es contraria al sentido ideológico del Artículo 123 constitucional de 1917, donde el trabajo es un derecho y un deber social, es, resultado por tanto, equivocado querer caracterizar la naturaleza del Derecho del Trabajo con el concepto de subordinación. El Maestro Trueba Urbina nos dice en su comentario en la Nueva Ley Federal del Trabajo, Artículo 8:

"El concepto de subordinación se considera como un resabio de aquella vieja autoridad que tenían los patronos sobre los trabajadores, recuerda el contrato de Derecho Civil y las locatios donde era el amo, en tanto que el trabajador un esclavo, un subordinado.

Los autores modernos del Derecho del Trabajo desechan el concepto de subordinación, para caracterizar el contrato de relación laboral".

La imitación de nuestro legislador es evidente, pues adopta la teoría de los tratadistas extranjeros, que sostienen que el Derecho del Trabajo es el Derecho de los trabajadores subordinados, o dependientes, por una parte; y por otra se inspiran en la teoría civilista del trabajo que se consigna en el Artículo 2578 del Código civil de 1870, que a la letra dice:

"El jornalero está obligado a prestar el trabajo para que se ajuste, según las órdenes y dirección de la persona que recibe el servicio; si no lo hiciera así, podrá ser despedido antes que el día termine, pagándosele el tiempo vencido".

Por consiguiente, el precepto civil del que se trata es

contradictorio al Artículo 123 de la Constitución, toda vez que este precepto rige no sólo para los trabajadores llamados subordinados sino para los trabajadores en general, de donde resulta que se restringe la protección del Derecho del Trabajo a todos los que prestan un servicio personal a otro, utilizando el concepto burgués de subordinación, que no es característico del contrato de trabajo, en el Artículo 123 Constitucional no es contrato de carácter civil, sino de carácter social. Por ello en el Congreso Constituyente se determinó con precisión que el contrato de trabajo que se consigna en su texto es un contrato de trabajo evolucionado, por lo que no tiene ninguna relación con los viejos contratos de los jornaleros del Derecho Civil ni con la locación de servicios. "Las relaciones laborales entre el patrón y el trabajador se rigen en su función social por el Artículo 123 que comprende no sólo a dichos trabajadores subordinados, sino a los trabajadores en general de donde resulta una clara restricción del texto constitucional por

seguir la doctrina de los tratadistas extranjeros".⁴⁵

Así, podemos decir que el término subordinación no es característico del contrato o relación del trabajo conforme a la teoría integral que se apoya en la ideología de los constituyentes, que brotó como es de ideales entre los que lucharon y murieron por la revolución; ahí donde se legisló por tener una legislación social para todos, extensiva a una sociedad, y en donde la concepción de subordinación no opera porque trunca la protección que el Derecho del Trabajo hace extensiva a todos los que prestan un servicio personal a otro, en el Artículo 123 Constitucional se estructuró en los debates de nuestros constituyentes de 1916 a 1917, comprendiendo no sólo a los trabajadores subordinados, sino a los trabajadores en general, o sea, todo aquél que presta un servicio a otro, con la amplia ambición de consagrar una verdadera y perdurable justicia social, por lo que el Artículo 123 quedó

⁴⁵TRUEBA URBINA, Alberto. op. cit. p. 269

escrito así:

Artículo 123.- "El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos, de una manera general todo contrato de trabajo".⁴⁶

De este artículo emana el Derecho Laboral en el sentido dinámico de la teoría integral adoptando la forma más eficaz de hacer justicia al hombre que al referirse al contrato de trabajo expresa textualmente el imperativo de que bajo su tutela quede comprendido cualquier trabajador como lo es el que celebra el obrero, el empleado, el técnico, el servidor doméstico, el artesano,

⁴⁶TRUEBA URBINA, Alberto, TRUEBA BARRERA, Jorge. op.cit. p. 3

el trabajador intelectual, los profesionistas, los comisionistas, los agentes de comercio, el trabajador autónomo, como son los abogados, médicos, ingenieros, etc, por lo que se hace un derecho extenso a todo aquel que presta un servicio a otro en donde resulta que el concepto de subordinación no es característico de contrato o relación de trabajo.

Volviendo al análisis en cuanto a la diferencia esencial entre la relación del trabajo y los contratos el derecho Civil, podemos decir que el origen de los efectos jurídicos y la aplicación del Derecho solamente depende del acuerdo de voluntades en lo que se refiere a los contratos de Derecho Civil, en tanto que en el contrato del trabajo o relación del trabajo es necesario el cumplimiento de las obligaciones del trabajador; de lo que se entiende e infiere que en el Derecho Civil, el contrato no funda su existencia y perfección a su cumplimiento, en cambio en la relación de trabajo no queda complementada si no es a través de su

cumplimiento, el trabajador prestando sus servicios y el patrón recibéndolos.

"Esta diferencia explica la necesidad de distinguir entre contrato y relación de trabajo y que el primero, o sea, el simple acuerdo de voluntades para la prestación de un servicio sea únicamente la condición para el trabajador, como dice Molitor, quede enrolado en la empresa: enrolamiento que, a su vez determina la formación de trabajo y, consecuentemente la producción de los efectos normales que el Derecho del Trabajo atribuye no al acuerdo de voluntades, sino a la prestación del servicio".⁴⁷

Del párrafo citado en cuanto al estudio del origen de la distinción del contrato y relación individual del trabajo que es el

⁴⁷DE LA CUEVA, Mario. op. cit. p. 456

tema de que nos estamos ocupando en la presente tesis, Mario de la Cueva está de acuerdo con Molitor en que el enrolamiento en la empresa determina la formación de la relación de los efectos normales que el Derecho del Trabajo atribuye no el acuerdo de voluntades sino la prestación de servicios y en atención a estas consideraciones, se ha denominado el contrato de trabajo o relación de trabajo "contrato realidad", con la afirmación de que su diferencia existe, no en el acuerdo abstracto de voluntades, sino en la realidad de la prestación del servicio y porque es el Derecho mismo del Trabajo y no el acuerdo de voluntades lo que determina su existencia.

Después nos dice el multicitado autor Mario de la Cueva, en cuanto a lo que antecede:

"No debe de conducir a la conclusión de que el acuerdo de voluntades en un trabajador y en un

patrón para la prestación de servicios este desprovisto de defectos, pues de ser así, resultaría un acto inútil. Estos efectos consisten, respecto del trabajador, en la obligación de ponerse a disposición del patrono, para que éste utilice la fuerza del trabajo prometida y tocante al patrono, en la obligación de permitir al trabajador que desempeñe el empleo que se le hubiese ofrecido, a fin de que pueda obtener las ventajas económicas pactadas en el contrato, o consignadas en la ley".⁴⁸

Quiere decir que el acuerdo de voluntades entre el trabajador y el patrón produce efectos jurídicos y que si es el trabajador quien falta, quedará obligado a la responsabilidad civil como lo establece el Artículo 5o Constitucional. Ahora, si el incumplimiento es por el patrón, la obligación consistirá en el pago de los salarios durante

⁴⁸DE LA CUEVA, Mario. op. cit. p. 459

el tiempo que hubiera perdido el trabajador por culpa del patrón.

De tal manera que de todo lo anterior, podemos determinar que por origen, el contrato de trabajo y la relación individual de trabajo, son un acuerdo de voluntades y un conjunto de Derechos y obligaciones para el trabajador y el patrón, derivados de la prestación de un servicio personal. Esto corresponde al estudio de los orígenes de la distinción del contrato y la relación individual del trabajo; posteriormente veremos que no hay ninguna distinción fundamental entre estas dos teorías; la relacionista y contractualista.

c).- La Formación del Contrato o Relación Individual del Trabajo.

En el estudio sobre la formación de trabajo pasamos a analizar el siguiente párrafo, evocado por el Maestro Mario de la

Cueva:

"La relación del trabajo es imposible sin la concurrencia de la voluntad del trabajador, pues el Artículo 5o. de la Constitución previene que nadie se podrá obligar a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento. El Artículo 5o. parte de los derechos del hombre y el Derecho del Trabajo lo respeta; su desconocimiento equivaldría a transformar al hombre en esclavo".⁴⁹

Se entiende claramente que la voluntad del trabajador, o sea, su consentimiento, es fundamental para la formación de la relación del trabajo y que nuestra Constitución de 1917 la prevé en su citado artículo 5o. conforme al cual nadie se podrá obligar a prestar un trabajo personal sin su consentimiento.

⁴⁹DE LA CUEVA, Mario. op. cit. p. 459

Posteriormente nos daremos cuenta que el consentimiento del patrón en la relación laboral, en unos casos es fundamental y en otros ni siquiera interviene y puede sin embargo generar todas las consecuencias de la relación laboral.

Como se puede ver en el servicio doméstico, en el caso específico de las sirvientas, es común y corriente la existencia del acuerdo de voluntades, es decir, hay la aceptación tanto del trabajador como del patrón para la formación de la relación individual del trabajo o contrato de trabajo, los dos están de acuerdo, dan su consentimiento recíprocamente, complementándose en cuanto a que uno presta el servicio y otro lo recibe.

En cambio, en la industria de menor escala el fenómeno es parecido, el patrón contrata personalmente a cada uno de sus trabajadores, también se evidencia la existencia de un acuerdo de

voluntades ante la aceptación del trabajador y del patrón, como ya lo expresamos anteriormente, por la formación de la relación individual de trabajo dando su consentimiento mutuo, complementándose cuando el trabajador presta un servicio y el patrón lo recibe.

En cambio, en la industria de mayor escala, la relación del trabajo es un fenómeno distinto. Desde luego y tal vez con excepción de los altos empleados, pocas veces interviene el empresario en la contratación de los trabajadores y generalmente tampoco llegan a conocer a sus empleados subalternos; los que participan en la contratación del personal son sus inmediatos colaboradores y en otras ocasiones el ingreso de los trabajadores a una empresa se realiza mediante una oferta pública del Trabajo que puede ser aprovechada por cualquier persona que tenga conocimiento de ella.

Al respecto, el Maestro Mario de la Cueva nos dice lo siguiente:

"Pues bien, en la hipótesis examinada, en unas francamente y en otras mediante un análisis sutil del origen de la relación jurídica, puede aceptarse la ocurrencia de las voluntades en la formación de la relación de trabajo. Pero el Derecho Mexicano en la llamada cláusula de exclusión en virtud de la cual, la voluntad del patrono es innecesaria para la formación de la relación y aún es posible que la dicha relación se forme en contra de la voluntad del patrono".⁵⁰

Las hipótesis examinadas se dan dentro de los trabajadores domésticos o los obreros de la pequeña industria y los obreros de la gran industria. Quiere decir que en algunos casos se puede

⁵⁰DE LA CUEVA, Mario. op. cit. p. 461

aceptar la concurrencia de las voluntades en la formación de la relación del trabajo, pero cuando se habla de la cláusula de exclusión de ingreso o cláusula sindical, conforme a la cual la voluntad del patrono es innecesaria para la formación de la relación de trabajo y aun es posible que dicha formación exista a pesar y en contra de la misma voluntad del patrón.

La cláusula de exclusión en virtud de la cual se obliga al patrón a no admitir a ciertos trabajadores, por determinadas causas y con la condición de que estén sindicalizados, es lícita en los contratos colectivos de trabajo; esta cláusula de exclusión de ingreso, da origen a que cuando se produce una vacante en la empresa, corresponda al sindicato titular del contrato colectivo proponer a la persona que debe desempeñarla y el patrón está obligado a aceptar la propuesta salvo que exista causa justificada de oposición, como por ejemplo, cuando el patrón tiene conocimiento de que el trabajador no es suficientemente apto u honesto; pero

necesariamente esta oposición deberá justificarse; en última instancia ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y si se admite la oposición no es por el principio de libre contratación sino por ser estos motivos, causas de disolución de la relación del trabajo.

Por lo tanto la posibilidad de que un trabajador ingrese a una empresa en la que rige un contrato colectivo con la cláusula de exclusión de ingreso, depende no de la voluntad del empresario, sino del sindicato titular del contrato colectivo.

"El resultado de la investigación realizada nos parece ser el siguiente: Las relaciones obrero patronales son complejas; en algunos casos, cuando únicamente existen relaciones individuales de trabajo, puede admitirse, aun usando la ficción que emplean los profesores de Derecho Civil para los contratos de adhesión, que la relación individual de trabajo tiene

*origen contractual. Pero, cuando además de las relaciones individuales existe la colectiva y en ellas esta incluida la cláusula de exclusión de ingreso, la ficción de origen contractual de la relación del trabajo es no juzgar el problema en su integridad; no sostenemos que la relación nunca tiene origen contractual, pues a la inversa, hemos afirmado que, en distintas oportunidades, la relación de trabajo proviene de un acuerdo entre el trabajador y el patrono; nuestra afirmación esencial es que, en otra hipótesis y, particularmente en la gran industria, la relación de trabajo no procede de un acuerdo de voluntades".*⁵¹

El Maestro Trueba Urbina dice respecto al tema que nos ocupa de la formación de la relación individual del trabajo; "La

⁵¹DE LA CUEVA, Mario. op. cit. p. 462

incorporación del trabajo en la empresa requiere siempre del consentimiento del patrón, ya que las relaciones laborales no se originan por arte de magia".⁵²

De lo anteriormente expresado por el Maestro Alberto Trueba Urbina se presume que para que exista la formación del contrato individual del trabajo se requiere siempre del consentimiento del patrón y del trabajador, o sea que haya un acuerdo de voluntades.

Para concluir el análisis de la formación del contrato o relación individual del trabajo afirmamos nuestros convencimientos de que para tal conformidad debe existir consentimiento mutuo de las partes, trabajador-patrón, y complementándose con la prestación del servicio por el trabajador y la recepción del mismo por el patrón; sin olvidar que al abordar

⁵²TRUEBA URBINA, Alberto. op. cit. p.278

el tema del contrato individual del trabajo con el objeto de hacer un estudio comparativo, observamos que uno y otros son distintos en cuanto a su formación o sea que en el contrato colectivo no es necesario el consentimiento recíproco de las partes como generalmente sí acontece en tratándose de la relación individual del trabajo.

d).- El Contenido del Contrato o Relación del Trabajo.

Para analizar el presente capítulo, en primer término cabe recordar que en un tiempo no muy remoto, por ser el patrón quien impusiera su voluntad, no fueron motivo de discusión las cláusulas del contrato del trabajo, y en virtud de la importancia del tema se transcribe el contenido de los artículos 24 y 25 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dicen:

"Artículo 24.- Las condiciones del trabajo

deben hacerse constar por escrito cuando no existen contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

"Artículo 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

I.- Nombre, Nacionalidad, Edad, Sexo, Estado Civil, y Domicilio del trabajador y del patrón.

II.- Si la relación del trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.

III.- El servicio o servicios que deben presentarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible.

IV.- El lugar o los lugares donde debe prestarse el trabajo.

V.- La duración de la jornada.

VI.- La forma y el monto del salario.

VII.- Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y patrón".⁵³

Como se puede apreciar en los Artículos anteriormente transcritos, en las cláusulas del contrato sólo se especifican algunas condiciones que se consideran más importantes, aunque estimamos que todas son importantes, quedando por tanto otras muchas fuera de los términos expresados del precepto como la

⁵³TRUEBA URBINA, Alberto, TRUEBA BARRERA, Jorge. op. cit. p.30

prima antigüedad, jubilaciones, etc. Pero determinante en el contenido de la relación del trabajo, no es en realidad la voluntad la realidad de las partes, porque las prestaciones que hemos alcanzado emanan del Derecho del Trabajo, como producto revolucionario, concretizado en una constitución de dinámica social, que a grandes pasos y cada vez más firmes, se va consolidando con el afán de hacer justicia social al hombre que trabaja, al que vive de su trabajo y que impulsa al país a su engrandecimiento y que aspira a que con el tiempo socializara los bienes de producción como único verdadero camino para que el hombre actual y sus hijos alcancen una mayor educación, mayor preparación para que siga la marcha ascendente del progreso con la finalidad de que el producto del trabajo sea repartido en forma equitativa y el contenido de la relación del trabajo no sea sino el instrumento que sirva de insumo social al expedir leyes cada vez más justas y dignas de ser observadas por los hombres.

De todo lo anterior podemos considerar que la ley especifica los derechos de los trabajadores en un contenido mínimo independientemente de la negociación entre el trabajador y patrón; o sea que, cumplidos los términos mínimos establecidos por la ley, el trabajador puede convenir prestaciones que incrementen su bienestar o abstenerse de no llenarse tal exigencia.

El fenómeno no es distinto en la gran industria, sólo que esta se encuentra sustituida por la ley, es decir, por el contrato colectivo de trabajo.

Durante la época que se reconocía la obligación del patrón de firmar contratos colectivos, ahí donde no existen organizaciones sindicales, formulaba el patrón un contrato tipo, al que en ocasiones se dió el nombre de reglamento de taller o de fábrica.

Cuando un trabajador deseaba ingresar a una negociación,

previa la aceptación de la solicitud por el patrón o su representante, entraba a prestar sus servicios sin que existiera discusión sobre las cláusulas del contrato.

El contrato colectivo ha suprimido, definitivamente toda discusión individual. El contrato colectivo mexicano tiene una reglamentación mas minuciosa que la ley, de las condiciones en que debe prestarse el servicio y hace inútil toda discusión, respecto a cada caso individual.

En consecuencia, el trabajador en la gran industria al empezar a prestar sus servicios, las condiciones de la relación del trabajo quedan pactadas entre el sindicato y el patrón que, como repetimos, dichas condiciones irán cada vez más en un plan ascendente, aparejado al Derecho del Trabajo y por ende, al progreso de la nación. Desde luego, este progreso depende de la política social que determine el Ejecutivo Federal en su período de

gobierno, que en ocasiones se puede traducir en un control absoluto de los movimientos obreros tendientes a la obtención de la firma de un contrato colectivo de trabajo, a través de las trabas administrativas y judiciales para la obtención de los registros de los sindicatos o actualización de las mesas directivas de estos cuando se trata de organizaciones combativas, sin cuya bendición aun existiendo no pueden actuar, o mediante la calificación de inexistencia de los movimientos de huelga que pretendían la revisión de un contrato colectivo, en muchos casos imponiendo topes salariales sin un efectivo control de precios, que produce una pérdida constante del poder adquisitivo de la clase asalariada como a venido sucediendo en los dos últimos sexenios.

"Estos cambios, no obstante que pueden ser substanciales, como cuando el trabajador es ascendido de puesto y pasa, inclusive, a la categoría de empleado de confianza de alta jerarquía, no significa una

novación de la relación jurídica, sino tan solo, una modificación en la relación, pues el trabajador conservara siempre los derechos que hubiese adquirido, como por ejemplo, los de jubilación".⁵⁴

Quiere decir el Maestro Mario de la Cueva con lo anteriormente expresado, que la relación jurídica del trabajo no se altera por el hecho de que determinado trabajador sea removido a un puesto superior de confianza o inferior y que por lo tanto la relación del trabajador en cuanto a sus derechos adquiridos por la prestación de sus servicios no los perderá, seguirá conservándolos; e incrementándolos, según los términos de la relación laboral, nuestra Ley Federal del Trabajo estipula que los derechos del trabajador son irrenunciables una vez que se encuentran encuadrados en una relación laboral entre trabajador y patrón.

⁵⁴DE LA CUEVA, Mario. op. cit. p. 389

En conclusión, el contenido de la relación del trabajador no es producto de la voluntad de las partes interesadas, sino que las prestaciones que se desprenden del contrato de trabajo, tienen su origen remoto en el mismo Congreso Constituyente, que consagró en materia laboral un contrato evolucionado, de carácter eminentemente social, que deberá siempre regir entre patrones y trabajadores conforme a normas sociales mínimas, desarrolladas en nuestro Derecho del Trabajo, fundado en principios del Derecho social, cuya aplicación está por encima de los tratos o acuerdos personales del patrón y del trabajador; en él no impera la voluntad de las partes, sino un fin histórico de reivindicación social.

e).- La Jurisprudencia de la Suprema Corte.

Para introducirnos en el presente tema transcribimos el Artículo 20 de la nueva Ley Federal del por ser punto medular, cuyo contenido permitirá exteriorizar nuestro criterio después de

haberlo analizado.

Artículo 20.- "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.

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

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos".⁵⁵

⁵⁵TRUEBA URBINA, Alberto, TRUEBA BARRERA, Jorge. op. cit. p.27

Los autores discuten desde hace varios años, cuál es la naturaleza de la relación que se establece entre un trabajador y un patrón en la prestación de servicios.

La teoría tradicional, cuyas raíces se remontan al Derecho Romano, sostiene que las relaciones jurídicas entre dos personas sólo pueden derivar de un acto de voluntades; en consecuencia, la relación de un trabajador y un patrón debe configurarse como un contrato. La teoría moderna, o sea, la llamada teoría relacionista expuesta por Wolfgang Siebert en el año de 1935 en el apogeo del nacional-socialismo en Alemania, para diferenciar del contrato estimó la relación contractual, gobernada por el Derecho objetivo proteccionista del trabajador, consistiendo la misma en la incorporación del trabajador en la empresa, de donde deriva la prestación de servicios y el pago del salario.

En seguida, se mencionan varios autores que manifiestan su

punto de vista respecto a la controversia sobre la naturaleza contractualista o relacionista del trabajo.

Mario I. Deveali, citado por Mario de la Cueva, manifiesta que:

"el trabajo es un deber social y como tal, está regulado por un estatuto especialmente protector, por lo que no es posible considerarlo como objeto de un contrato bilateral conmutativo, el origen de la relación de trabajo no es necesariamente contractual; se refiere más que al contrato, considerado como negocio jurídico y sus estipulaciones y a la ejecución que se da al mismo por medio de las prestaciones el servicio los efectos de aquellos dependen más que del tenor de las cláusulas contractuales, de las modalidades concretas de dicha prestación; por otra parte, tales normas al

menos en algunos casos no sólo prescinden del contenido de las cláusulas contractuales, sino que parecen prescindir también de la existencia y validez de un contrato y por lo tanto, resultan aplicables aun en el caso de que el contrato se le considere nulo. De estos razonamientos se desprende, que la reglamentación legislativa tiene como objeto el hecho real del trabajo, más que el contrato estipulado entre las partes, situación que dio origen a una teoría en la que se considera al contrato de trabajo como un contrato realidad¹⁶.

G. Levasseur, manifiesta que el Derecho del Trabajo en grado mayor que en cualquiera de las restante ramas del Derecho, es una transposición jurídica de situaciones económicas, y la existencia de un contrato, y el pago de un salario, son ya actualmente condiciones necesarias para la aplicación del Derecho Laboral.

Arthur Nikisch declara:

"Que la relación de trabajo no es una relación contractual, y que aun en los casos en que tiene como origen un contrato, no adquiere sustantividad, sino con la recepción del trabajador en la empresa".

Francesco Messineo dice que una relación jurídica creadora de obligaciones pueden nacer independientemente de la existencia de un contrato y que este es el caso de la relación de trabajo.

Francisco Ferrari nos dice:

"Que cuando se habla de relación de trabajo, no se hace referencia en nuestro Derecho a la relación que crea propiamente el contrato y se rige por él, se alude más bien a una relación de hechos, consecutiva al

contrato, que puede en algunos casos existir sin él y que no es la regida por la convención, sino otra que engendrada frecuentemente en el contrato se autoriza, una vez que aquel empieza a cumplirse, pudiendo producir efectos aun cuando el contrato resulte nulo, por eso se ha hablado en nuestros días de un contrato realidad, que solamente existe y tiene importancia por el hecho de su ejecución, es por la presentación efectiva del servicio que se establece la situación de subordinación y así se aplica la legislación tuitiva que articula el Código".⁵⁶

Guillermo Cabanellas a este respecto manifiesta:

"El contrato es el acuerdo de voluntades, la relación de trabajo es el efecto del contrato, o sea, su

⁵⁶FERRARI, Francisco. El Derecho del Trabajo. p. 98

ejecución y la reglamentación del trabajo, es la imposición legal normativa que determina las consecuencias que el legislador fija sobre la voluntad de los contratantes".⁵⁷

Deveali, citado por Cabanellas escribe:

"No siempre la estipulación del contrato de trabajo coincide con la prestación del trabajo, puesto que puede producirse el caso de un contrato por el cual el trabajador se obliga a prestar sus servicios solamente a partir de una determinada fecha futura. En este caso ya existe un contrato de trabajo, el cual importa obligaciones recíprocas para ambas partes; pero la relación de trabajo existe desde el momento en que el trabajador comienza a prestar su trabajo por

⁵⁷CABANELLAS, Guillermo. Los Fundamentos del Nuevo Derecho. p.254

cuenta del patrón".⁵⁸

Carlos García Oviedo, refiriéndose al primer aspecto dice:

"El contrato de trabajo es el primer momento de la vida obrera, abre paso a todo cuanto con ella se relaciona. Cronológicamente precede a todo lo demás, pues sólo cuando el trabajo se concierta y comienza a prestarse es cuando surge la persona del trabajador. EL hombre llega a ser trabajador así, así verifica el hecho de incorporación a una empresa. A partir de estos momentos cuando se da la relación de trabajo. Salta entonces a la vista, el que la relación de trabajo son cosas distintas. Se diferencian como el efecto de las causas. Relación de trabajo es una trama jurídica laboral que puede derivar ya de un contrato, ya de

⁵⁸CABANELLAS, Guillermo. op. cit. p. 1

una ley a que se someten las partes.⁵⁹

Como podemos apreciar, la relación del trabajo es distinta del contrato de trabajo, según diversos puntos de vista muy compartidos entre los tratadistas; pues bien, es cierto, que todo contrato de trabajo que se cumple tiene como efecto inmediato la relación de trabajo y no toda relación de trabajo deriva de un contrato. Otra observación que se desprende de lo anteriormente tratado es que debe estimarse que el contrato de trabajo es generador de una obligación, la de prestar un servicio, con las condiciones estipuladas que pueden en un momento dado no cumplirse, en cuyo caso dará lugar a las consecuencias jurídicas del incumplimiento de esa obligación, pero no trasciende todavía al campo del Derecho del Trabajo sino hasta la ejecución misma de prestación del servicio.

⁵⁹GARCIA OVIEDO. Derecho del Trabajo. p. 97

No corresponde a la Ley decidir las controversias doctrinales, por lo que se consideró conveniente tomar como base la idea de la relación del trabajo, que se define como la prestación de un servicio personal subordinado, mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le origina, pero se adoptó la idea de contrato, como uno de los actos en ocasiones indispensable, que puede dar nacimiento a la relación de trabajo.

De todo lo anteriormente expuesto salta a la vista que se acepta absolutamente la idea de la relación de trabajo, ya que en la antigua ley sólo se tenía de ella la presunción de la existencia de la relación de trabajo entre el que presta un servicio personal y quien lo recibe, en la incorporación del obrero en la empresa, originada por la prestación del servicio y el pago del salario.

Su origen alemán es evidente y el desarrollo de la doctrina de la relación del trabajo después de su creador, estuvo a cargo de

Arturo Nikisch en la propia Alemania. En Italia le siguen Angelli y Levi de Veali; en Francia Savatier; en España Legaz y Lacambra, principalmente. Pero la teoría ha sido desechada por mayoría de los juristas como opuesta al contrato del trabajo, originando la vuelta rigurosa al concepto contractual, por lo que la relación de trabajo es esencialmente, según sus autores, contractual.

Nos dice el Maestro Alberto Trueba Urbina:

"En realidad la relación no es un termino que se oponga al contrato, sino lo complementa, ya que precisamente aquella es originada generalmente por un contrato, ya sea expreso o tácito, que genera la prestación de servicios y consiguientemente la obligación de pagar salarios y cumplir con las normas de carácter social. En todo contrato o relación laboral se aplica

forzosamente el derecho objetivo social, consignando a la legislación del trabajo, así como el derecho autónomo que se establezca en el contrato y que se supone que es superior a la ley en las prestaciones favorables al trabajador.⁶⁰

Por ello, el Derecho del Trabajo es de aplicación forzosa en todo contrato de trabajo o relación laboral, así como el derecho autónomo que se establece en los contratos de trabajo, pudiendo la voluntad de las partes superar las normas proteccionistas del derecho en beneficio del trabajador; una vez garantizados los derechos de los trabajadores que se establecen en las leyes así como las ventajas superiores a éstas que se consignan en los contratos colectivos de trabajo, queda una zona libre de los contratos individuales para pactar condiciones superiores a la ley o al contrato colectivo. Es por esto que entre el contrato y la relación

⁶⁰TRUEBA URBINA, Alberto. op. cit. p. 278

laboral no hay discrepancia, pues el contrato de trabajo no puede ser sustituido por la relación de trabajo como figura autónoma, ya que el propio contrato se manifiesta a través de la relación de trabajo, independientemente de los actos que la originen.

Nos dice el ilustre maestro Alberto Trueba Urbina, en relación al presente estudio que desde la expedición de la Constitución Política de 1917,

"El concepto de contrato de trabajo cambió radicalmente convirtiéndose en un contrato evolucionado, como dijo el constituyente Macías. No se cambió el nombre, pero en el fondo no hay propiamente un contrato en el que imperen aquellos principios, sino que por encima de la voluntad de las partes están las normas que favorecen al trabajador, de manera que es la Ley

*la que suple la voluntad de las partes para colocarlas en un plano de igualdad. Por ello sostenemos que el contrato de trabajo es un *genus novum* regido por normas laborales de carácter especial distinto del derecho de las obligaciones de la legislación civil".⁶¹*

Estamos de acuerdo con el citado maestro en cuanto que el contrato de trabajo quedó precisado en el Congreso Constituyente, como un contrato evolucionado donde las voluntades de las partes la sustituyen las normas sociales mínimas creadas en la legislación laboral y que su teoría se basa en principios de derecho social y que su aplicación está por encima de los tratos personales entre el trabajador y el patrón.

La jurisprudencia de la Suprema Corte en relación con el

⁶¹ CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Artículo 123, Apartado "A" p. 89

contrato de trabajo o "relación de trabajo", dice que sólo hay contratos de trabajo cuando existe "subordinación", de donde resulta claramente contraria al Artículo 123 Constitucional que a la letra dice:

"El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

*A.- Entre los obreros jornaleros, empleados domésticos, artesanos, y DE MANERA GENERAL, TODO CONTRATO DE TRABAJO".*⁶²

Artículo 20.- Estimamos que debe ser reformado el citado artículo de la nueva Ley Federal del Trabajo, ya que acusa un error, que puede reputarse domésticos, por su injerto de "subordinación",

⁶²IDEM.

porque trunca los principios, el ideario de los constituyentes, de hacer justicia social en una forma extensiva integral a todo aquél que presta un servicio a otro, comprendiendo no solamente a los trabajadores subordinados sino a todos los que participan con su fuerza de trabajo, es decir, al trabajador en general, como son los trabajadores independientes o autónomos, es decir, todos los que prestan un servicio a otro están protegidos por el Artículo 123 Constitucional, Ley Suprema de carácter revolucionario, con el afán de que las próximas generaciones la apliquen con el principio de equidad social por excelencia para el progreso de ellos mismos y de su patria.

CONSECUENCIAS Y ALGUNAS PROPUESTAS SOBRE EL CONTRATO Y LA RELACION DE TRABAJO

A simple vista y derivado del hecho de que el Art. 20 de la Ley Federal del Trabajo otorga a la relación y al contrato de trabajo la producción de los mismos efectos jurídicos, puede pensarse que carece de relevancia el hacer un análisis para diferenciar, analizar o comparar ambas figuras, sin embargo, existen diversas razones que actualizan esta preocupación; entre otras se encuentran las siguientes:

Una de las más importantes es la relativa a la prueba en un proceso de carácter jurídico individual, en el cual, si bien es cierto que el Art. 26 de la Ley Federal del Trabajo establece que la falta del contrato de trabajo siempre es imputable al patrón, también es cierto que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que cuando un patrón niega lisa y llanamente la existencia de la

relación de trabajo, corresponde al trabajador probar su existencia, lo cual deja en un estado de indefensión al trabajador, quien solamente a través de la prueba testimonial, podrá acreditar tal extremo.

Igualmente, a últimas fechas, y hay que reconocerlo, como un producto de la política social del régimen actual, la Suprema Corte de Justicia de la nación, ha sostenido que cuando un trabajador alega la existencia de prestaciones " extralegales ", corresponde al mismo acreditar su existencia, cuando expresamente los Artículos 26 y 784 del ordenamiento citado, establecen que corresponde al patrón probar su dicho cuando existe controversia sobre el contrato de trabajo y que en todo caso es imputable al mismo la falta de dicha formalidad, de lo que debe concluirse que la relación de trabajo por si sola no es suficientemente protectora frente a una interpretación patronal por parte de nuestro máximo Tribunal.

Otro punto interesante consiste en distinguir la relación y el contrato de trabajo cuando se trata de trabajadores extranjeros, los cuales por disposición expresa de la Ley General de Población, no deben ser empleados por patrones mexicanos, sino cuando cuentan dichos trabajadores con la autorización de las Autoridades Migratorias para trabajar. Si se piensa que sí se pueden celebrar contratos de trabajo con dichos extranjeros con una fecha de iniciación futura y determinada, y la relación de trabajo no resulta lícita sino hasta aquel momento en que el trabajador extranjero obtiene la autorización migratoria para trabajar, entonces un trabajador extranjero que habiendo sido contratado para laborar dentro de nuestro país en una fecha futura y determinada, puede ser acreedor a una indemnización por violación a la estabilidad en el empleo por haber sido despedido con anterioridad a la fecha de inicio de la prestación del servicio personal, es decir, de la relación de trabajo propiamente dicha, encontrándose ésta definitivamente prohibida por una ley de orden publico, lo que produce su ilicitud,

y sin embargo, el contrato ya descrito, no tiene ningún impedimento para ser válido y en consecuencia lícito, de ahí que pueda concluirse que si existe una utilidad práctica en la distinción y diferenciación entre relación y contrato de trabajo.

Finalmente, considero que debe establecerse una conciencia general de la obligación de los patrones y derecho de los trabajadores de contar con un contrato de trabajo escrito que contenga todas las condiciones de trabajo vigentes en la relación obrero-patronal, a través, de campañas publicitarias como las que se realizan respecto de otros derechos, como lo son la participación en las utilidades y el aguinaldo. Así mismo, debe establecerse un mecanismo de denuncia " anónima " que se traduzca en una investigación pronta, eficaz y sin corrupción por parte de las autoridades de trabajo, especialmente de los Inspectores de Trabajo para hacer constar dicha irregularidad e instar al patrón incumplido a corregir tal irregularidad con sanciones más severas, inclusive

llegando al arresto administrativo para obtener de inmediato el otorgamiento escrito del contrato de trabajo con todas las condiciones vigentes o pactadas.

Otra propuesta es la relativa a que en aquellos casos en que un presunto patrón al dar contestación en un procedimiento de trabajo que niegue lisa y llanamente la existencia de la relación de trabajo, se de vista de inmediato al Ministerio Público de tal situación. Lo anterior con el objeto de dar un poco de seriedad a las posiciones tanto de presuntos trabajadores que no lo son o de patrones que siéndolo, niegan tal situación, ambas partes conduciéndose en forma temeraria y fraudulenta.

La consecución de que todo patrón y trabajador cuente con un documento escrito que regule sus relaciones y que sea el elemento probatorio de la existencia de un vínculo laboral con todas sus consecuencias, y así servirá para proteger al patrón de

reclamaciones desmesuradas, y a los trabajadores de negativas de la existencia del vínculo laboral con todas sus consecuencias como lo son seguridad social, vivienda y ahorro, situación en la que se encuentran domésticas, propineros en las gasolineras, trabajadores de la construcción, agentes de ventas y otros muchos que por no contar con ese elemento probatorio se encuentran a la merced de patrones sin escrúpulos y conciencia social.

CONCLUSIONES

1.- Existe relacion de trabajo, en general, entre todo aquel que presta un servicio personal y el que lo recibe.

2.- De acuerdo al concepto que la Ley Federal del Trabajo establece sobre la relacion de trabajo, se limita su ámbito de protección a aquellas personas que prestan un servicio personal subordinado, sin embargo, el concepto subordinación es uno anticuado que no distingue en forma clara y precisa la diferencia entre una relacion de carácter laboral y las relaciones jurídicas que pertenecen a otras ramas del Derecho, principalmente civiles y mercantiles.

3.- La naturaleza jurídica de la relación y del contrato de trabajo por ser de carácter social debe estudiarse a la luz de las normas sociales mínimas consignadas en la legislación positiva del

trabajo.

4.- Nuestro Derecho Mexicano del Trabajo pertenece a la rama del Derecho Social que cada día se delimita e identifica como una rama autónoma de la Ciencia Jurídica.

5.- Consecuentes con lo expresado, el Contrato de Trabajo en la legislación mexicana, se funda en principios de Derecho Social, cuya aplicación esta por encima de los tratos o convenios personales celebrados entre el trabajador y el patrón, y cualquier estipulación que se traduzca en la renuncia de tales principios es nula, expresado plenamente por el Art. 5o de la Ley Federal del Trabajo.

6.- El Contrato individual de Trabajo lo constituyen el acuerdo de voluntades y la relación individual de trabajo la produce la prestación de un servicio personal que genera derechos

y obligaciones entre quien lo presta y quien lo recibe, entre patrón y trabajador.

7.- Para la formación de la relación individual de trabajo no tiene que existir un consentimiento mutuo de las partes, trabajador y patrón, la cual existe solo con el evento de que uno preste un servicio y otro lo reciba.

8.- El fundamento y contenido de la relación de trabajo no se constituye por la voluntad de las partes interesadas, sino por imperativo de las disposiciones de observancia obligatoria consagradas en la Ley, que obligan a satisfacer las prestaciones que se desprendan del ejercicio de dicha relación de que se trate, las que suplen cualquiera de los extremos sobre los cuales no hubo acuerdo de voluntades.

9.- El término subordinación del Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, limita los principios de los constituyentes de 1917 que quedaron impresos en nuestra Ley Suprema, por lo que es de considerar como una desviación ideológica que deviene en norma constitucional, que debe ser superada por el legislador en aras de la plena reivindicación de la clase trabajadora mexicana.

BIBLIOGRAFIA

- *CABANELLAS, Guillermo. Derecho del Trabajo. Buenos Aires, 1945.
- *CABANELLAS, Guillermo. Los Fundamentos del Nuevo Derecho. Buenos aires, 1945.
- *CASTORENA, J. Jesús. Tratado de Derecho Obrero. México, 1942.
- *CAVAZOS FLORES, Baltazar. Las 500 Preguntas Más Usuales Sobre Temas Laborales. Trillas, Orientaciones Teórico-Practicas, México, 1989.
- *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 123 Apartado "A" México 1992.
- *DE BUEN, Néstor. Organización y Funcionamiento de los Sindicatos. Porrúa, México, 1991.
- *DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomos I y II, Porrúa, México, 1975.
- *DE LA CUEVA, Mario. Síntesis de Derecho del Trabajo. UNAM, México, 1965.
- *FERRARI, Francisco. El Derecho del Trabajo. Madrid 1929.
- *GRAHAM FERNANDEZ, Leonardo. Los Sindicatos en México. Atlamilitzin, México, 1984.
- *PEREZ BOTIJA, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo. Madrid, 1969.

***PEREZ LEÑERO, José. Teoría General del Derecho Español, Madrid 1959.**

***RUPRECHT, J. Alfredo. Derecho Colectivo del Trabajo. UNAM, México, 1980.**

***TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. México, 1990.**

***TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Nueva Ley Federal del Trabajo reformada, México, 1972.**

INDICE

INTRODUCCION.	1
CAPITULO PRIMERO.	5
ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.	6
a).- Grecia.	7
b).- Roma.	9
c).- Edad Media.	13
d).- Epoca Moderna.	21
d.1. Mercantilismo.	21
d.2. Liberalismo.	26
e).- Algunos Pensadores Socialistas.	35
CAPITULO SEGUNDO.-	43
ANALISIS DEL CONTRATO DE TRABAJO O RELACION LABORAL.	43
a).- Concepto de Derecho del Trabajo y su Definición.	44
b).- Los Sujetos del Derecho del Trabajo.	50
c).- Concepto de Trabajador.	52
d).- Naturaleza Jurídica del Contrato de Trabajo o Relación de Trabajo.	56

CAPITULO TERCERO:	63
TEORIAS SOBRE LA RELACION DEL TRABAJO.	64
a).- Teoría del Arrendamiento.	65
b).- Teoría de la Compraventa.	67
c).- Teoría del contrato de sociedad.	70
d).- Teoría del Mandato.	74
CAPITULO CUARTO.	79
CONTRATO DE TRABAJO Y LA RELACION LABORAL.	80
a).- Antecedentes Históricos y Económicos de la Relación Laboral en Roma.	80
b).- Los Orígenes de la Distinción Entre Contrato Individual del Trabajo y la Relación Individual de Trabajo.	91
c).- La Formación del Contrato o Relación Individual del Trabajo.	108
d).- El Contenido del Contrato o Relación del Trabajo.	117
e).- La Jurisprudencia de la Suprema Corte.	125
CONSECUENCIAS Y PROPUESTAS.	142
CONCLUSIONES.	148
BIBLIOGRAFIA.	152