

345  
28j



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO**

**LA DEPENDENCIA ECONOMICA COMO  
ELEMENTO DE LA RELACION DE TRABAJO**

**FALLA DE ORIGEN**

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
P R E S E N T A :  
**LUZ ELENA GOMEZ VILLAGRANA**



CD. UNIVERSITARIA, D. F.

1995



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO  
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO  
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

SR. ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ  
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION  
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.

P R E S E N T E .

Muy distinguido Señor Director:

El compañero (a): GOMEZ VILLAGRANA LUZ ELENA  
inscrito en el Seminario de Derecho del Trabajo y de  
la Seguridad Social a mi cargo, he elaborado su Tesis  
Profesional intitulada: LA DEPENDENCIA ECONOMICA COMO  
ELEMENTO DE LA RELACION DE TRABAJO  
bajo mi dirección, para obtener el grado de Licencia-  
do en Derecho.

Considero que el estudio mencionado, cumple con los -  
requisitos reglamentarios y académicos necesarios pa-  
ra ser sometido a Examen Profesional, suplico a usted  
se sirva ordenar la relación de los trámites tendien-  
tes a la celebración de dicho Examen.

Atentamente  
"POR MI RAZA HABLARÉ EN SU ESPIRITU"  
Ciudad Universitaria, 13 de julio de 1995

*[Firma]*  
FACULTAD DE DERECHO  
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL  
DR. HUGO ITALO MORALES CALZADILLA  
Director del Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

AL SUPREMO CREADOR, POR  
LA VIDA Y POR ACOMPAÑARME  
SIEMPRE.

A MIS PADRES Y A MIS HERMANOS  
POR EL GRAN AMOR QUE ME HAN  
DADO, POR EL APOYO QUE SIEMPRE  
ME HAN BRINDADO Y POR LOS  
SACRIFICIOS REALIZADOS.

A ALEJANDRO, MI NOVIO, POR  
SU INCOMPARABLE CARÍO Y POR  
AYUDARME SIEMPRE.

AL LIC. CARLOS AYLUARDO M.  
POR ENSEÑARME CON PACIENCIA  
LOS PRIMEROS SENDEROS DE LA  
VIDA PROFESIONAL.

A LA FACULTAD DE DERECHO  
Y A MIS MAESTROS, MI  
ETERNO AGRADECIMIENTO POR  
SUS ENSEÑANZAS

¡ G R A C I A S !

# I N D I C E

## INTRODUCCION

### CAPITULO PRIMERO

#### CONCEPTOS GENERALES

1.1.	El Derecho del Trabajo como norma protectora de la clase trabajadora . . . . .	2
1.1.1.	El Derecho del Trabajo como un deber . . . . .	9
1.2.	Los sujetos de la Relación de Trabajo. . . . .	19
1.2.1.	El trabajo en el Derecho Laboral Mexicano. . . . .	21
1.2.2.	El patrón en el Derecho Laboral Mexicano . . . . .	28
1.3.	La Relación de Trabajo . . . . .	35
1.3.1.	La Relación Laboral dentro del Derecho Mexicano. . . . .	37
1.3.2.	Análisis de Dependencia Económica como elemento de la Relación de Trabajo. . . . .	46
1.3.3.	La Dependencia Económica dentro del Derecho Laboral Mexicano . . . . .	52

### CAPITULO SEGUNDO

#### MARCO HISTORICO

2.1.	Antecedentes Históricos. . . . .	58
2.1.1.	El Derecho Mexicano del Trabajo. . . . .	61
2.1.2.	La Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931 . . . . .	89
2.1.3.	La Ley Federal del Trabajo de 1970 . . . . .	93

# I N D I C E

## INTRODUCCION

### CAPITULO PRIMERO

#### CONCEPTOS GENERALES

1.1.	El Derecho del Trabajo como norma protectora de la clase trabajadora . . . . .	2
1.1.1.	El Derecho del Trabajo como un deber . . . . .	9
1.2.	Los sujetos de la Relación de Trabajo. . . . .	19
1.2.1.	El trabajo en el Derecho Laboral Mexicano. . . . .	21
1.2.2.	El patrón en el Derecho Laboral Mexicano . . . . .	28
1.3.	La Relación de Trabajo . . . . .	35
1.3.1.	La Relación Laboral dentro del Derecho Mexicano. . . . .	37
1.3.2.	Análisis de Dependencia Económica como elemento de la Relación de Trabajo. . . . .	46
1.3.3.	La Dependencia Económica dentro del Derecho Laboral Mexicano . . . . .	52

### CAPITULO SEGUNDO

#### MARCO HISTORICO

2.1.	Antecedentes Históricos. . . . .	58
2.1.1.	El Derecho Mexicano del Trabajo. . . . .	61
2.1.2.	La Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931 . . . . .	89
2.1.3.	La Ley Federal del Trabajo de 1970 . . . . .	93

2.2.	Derecho Comparado. . . . .	.96
2.2.1.	La Relación de Trabajo y la Dependencia Económica dentro del Derecho Español. . . . .	.102
2.2.2.	La Dependencia Económica dentro de la Relación Laboral en el Derecho Argentino . . . . .	.114
2.2.3.	La Relación de Trabajo y la Dependencia Económica dentro del Derecho Chileno. . . . .	.122

### CAPITULO TERCERO

#### MARCO LEGAL

3.1.	La formación de la Relación de Trabajo . . . . .	.129
3.1.1.	La Relación de Trabajo dentro de la Ley Federal del Trabajo. . . . .	.137
3.1.2.	La Dependencia Económica entre los sujetos de la Relación de Trabajo . . . . .	.140
3.1.3.	El elemento económico en la Relación de Trabajo. . . . .	.143
3.1.4.	La inexistencia de la Relación de Trabajo por carecer del elemento de Dependencia Económica entre los sujetos que la integran. . . . .	.147

### CAPITULO CUARTO

#### LA DEPENDENCIA ECONOMICA

4.1.	Importancia de la Dependencia Económica dentro de la Relación de Trabajo. . . . .	.151
4.1.1.	La exclusión del elemento de Dependencia Económica de la Relación de Trabajo. . . . .	.154
4.1.2.	La necesidad Económica del Trabajador. . . . .	.158

4.1.3. La Dependencia Económica como presupuesto de la existencia de un vínculo jurídico entre los sujetos de la Relación Laboral. . . . .163

4.1.4. La Dependencia Económica como elemento de la Relación de Trabajo. . . . .166

CONCLUSIONES. . . . .169

BIBLIOGRAFIA . . . . .173

## INTRODUCCION

En este trabajo recepcional intitulado "La dependencia económica como elemento de la relación de trabajo", ha sido el propósito estudiar por ser un tema de actualidad latente en todas las épocas, por que no puede apartarse de los hechos reales y de una u otra forma a todos nos interesa, el aspecto económico dentro del Derecho del Trabajo, pues consideramos que es un elemento que se presenta dentro de la relación jurídica laboral y precisamente eso es lo que veremos y trataremos de sustentar.

Este trabajo lo hemos dividido para su estudio en cuatro capítulos. El capítulo primero llamado generalidades abarca precisamente los conceptos generales en cuanto a la sociología y al trabajo en relación al tema principal, el capítulo segundo contiene el marco histórico sobre el Derecho del Trabajo y la relación laboral, asimismo contiene un apartado especial relativo al Derecho Comparado, con el propósito de ampliar un poco más la visión que sobre nuestro tema tenemos. El marco jurídico es el nombre del tercer capítulo, el cual estudia las disposiciones contenidas dentro de la Ley Federal del Trabajo sobre la propia relación laboral. Finalmente el capítulo cuarto estudia la dependencia económica dentro de la relación laboral, desde luego tomando en consideración lo analizado en los tres capítulos anteriores, para determinar el papel de ésta en la

relación jurídica de trabajo, la repercusión del elemento económico dentro del Derecho Laboral y su repercusión en el ámbito social.

Para llevar a cabo el presente trabajo se recurrió a bibliografía especializada en cuestiones laborales dentro del ámbito económico relativo a la relación de trabajo, sin embargo es pertinente aclarar que no existe mucho material relativo al tema.

Ponemos a consideración del presente jurado, el trabajo en comento, esperando encontrar apoyo para su aprobación y sobre todo su comprensión por la modestia del mismo.

## **CAPITULO PRIMERO**

### **CONCEPTOS GENERALES**

- 1.1. El Derecho del Trabajo como norma protectora de la clase trabajadora
  - 1.1.1. El Derecho del Trabajo como un deber
- 1.2. Los sujetos de la Relación de Trabajo
  - 1.2.1. El trabajo en el Derecho Laboral Mexicano
  - 1.2.2. El patrón en el Derecho Laboral Mexicano
- 1.3. La Relación de Trabajo
  - 1.3.1. La Relación Laboral dentro del Derecho Mexicano
  - 1.3.2. Análisis de Dependencia Económica como elemento de la Relación de Trabajo
  - 1.3.3. La Dependencia Económica dentro del Derecho Laboral Mexicano

## CAPITULO PRIMERO

### CONCEPTOS GENERALES

#### 1.1. El Derecho del Trabajo como norma protectora de la clase trabajadora

Al efecto, entendemos por Derecho a todo conjunto de normas que se encarga de regular la conducta de los hombres en sociedad. Y por trabajo, a toda actividad física o intelectual destinada a la producción de bienes o servicios.

De lo que se desprende, que el Derecho del Trabajo regula las relaciones que se suscitan con motivo del hecho social trabajo.

Para el efecto, el maestro De Pina, define al Derecho del Trabajo como el "Conjunto de las normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero-patronales y a resolver los conflictos que surjan con ocasión de ellas..." (1)

Para comprender mejor esta definición, debemos recordar qué se entiende por normas jurídicas; señalando que se trata de una serie de reglas emanadas de la autoridad, obligatorias para un cierto grupo social.

---

(1) DE PINA VARA, Rafael Diccionario de Derecho, Décimo séptima edición, Porrúa, S.A. México, 1991, p. 212

La definición del maestro De Pina nos dice; que ese conjunto de normas se encarga de regular las relaciones obrero-patronales, de lo cual deducimos; que si el Derecho del Trabajo tiene como fundamento precisamente la actividad humana a la que conocemos como trabajo, lógico es; que esta rama del Derecho regule las relaciones existentes entre los sujetos que intervienen en una relación laboral, porque absurdo sería, que el Derecho del Trabajo reglamentara las relaciones entre los comerciantes, por ejemplo.

El Derecho del Trabajo atiende las relaciones obrero-patronales, se encarga también de los conflictos o controversias que se originen en relación a éstas.

Para el maestro Eduardo García Máynez, el Derecho del Trabajo es "...el conjunto de normas que rigen las relaciones entre trabajadores y patronos." (2)

Esta definición, aunque más corta, nos dice lo mismo que la anterior, sin embargo, podemos decir, que al no señalar el maestro García Máynez, a qué clase de normas se refiere, pensaríamos que abarca por ejemplo las normas morales, por lo que consideramos que esta definición es incompleta.

---

(2) GARCIA MAYNEZ. Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Trigésimo novena edición. Porrúa. S.A. México 1988 p. 13.

Ernesto Krotoschin nos define al Derecho del Trabajo como "...conjunto de normas jurídicas destinadas a regir la conducta humana dentro de un sector de la sociedad, el cual, principalmente, se circunscribe a las relaciones entre trabajadores y empleadores." (1)

De las anteriores definiciones, está última nos parece la más completa, pues dentro de la misma se especifica el marco de aplicación de la norma laboral; marco que se encuentra restringido a las relaciones obrero-patronales, pues precisamente para ello fue creada.

Como atinadamente señala el maestro De Pina el Derecho del Trabajo tiene su fundamento en el apartado "A" del artículo 123 Constitucional; se trata de un conjunto de normas, mediante las cuales se regulan las relaciones obrero patronales.

Es importante recalcar que el Derecho del Trabajo no es exclusivamente del trabajador, su objetivo primordial es establecer una balanza en la relación obrero-patronal, dignificando y reivindicando a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales.

---

(1) KROTOSCHIN, Ernesto. Manual de Derecho del Trabajo. Tercera edición. Depalma. Buenos Aires 1987 p 1

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 80., segundo párrafo, define al trabajo como "...toda actividad humana, intelectual o material..." independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio.

De manera general podemos decir que se llama Derecho del Trabajo al conjunto de normas jurídicas aplicables al hecho social trabajo, en cuanto regula el equilibrio y la justicia en la relación obrero-patronal.

Aparejado al Derecho del Trabajo surgió otro elemento, la justicia social. Para lograr que se creara una norma protectora de clase trabajadora, fue necesario concientizarse, es decir tener una idea de lo que llamamos la justicia social.

Pensar que existía una clase necesitada, una clase que luchaba contra las injusticias de las cuales eran objeto y que sin embargo pasaba el tiempo y cada vez eran más explotados.

Al respecto señalamos que "La justicia social busca afanosamente un equilibrio y una justa armonización entre el capital y el trabajo, estando íntimamente vinculado al bien común." (1)

---

(1) Enciclopedia Jurídica Ombra - Tomo V - II Buenos Aires 1963 p 718

Podemos señalar que el Derecho del Trabajo nació como resultado a una serie de exigencias y necesidades que se presentaron en un momento determinado por parte de una clase social desprotegida y marginada, la clase trabajadora.

Como resultados de un descontento general por la forma en que eran explotados y humillados, por las condiciones precarias en las que se desenvolvían y ante las cuales el Estado se vió en la obligación de dar respuesta efectiva, no podía pasar más tiempo, sin embargo no fue fácil, esa clase trabajadora y marginada tuvo que luchar por conseguir una mejoría en sus condiciones de vida, una mejoría en la forma de ser tratados, en sus condiciones de trabajo.

Para lograr que se creara una norma protectora de la clase trabajadora fue necesario concientizarse, es decir tener una idea de lo que llamamos la justicia social, pensar que existía una clase necesitada, una clase que luchaba contra las injusticias de las cuales eran objeto y que sin embargo pasaba el tiempo y cada vez eran más explotados.

Como resultado de esa lucha nos encontramos el artículo 25. de nuestra Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: "Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la

justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones."

La idea de Justicia Social la concibe el maestro Mario de la Cueva como la luz que brota especialmente del artículo 123, la cual regula las relaciones de trabajo en forma diversa a como lo hace la concepción tradicional de la justicia conmutativa.

Con esto quiere decir el maestro De la Cueva, que nuestra Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 Constitucional, está elaborada tomando como elemento primordial de la misma la justicia social, sin desprenderse del equilibrio que debe existir entre el trabajo y el capital.

Para Alberto Trueba Urbina, "La idea de justicia social no sólo tiene por finalidad nivelar a los factores en las relaciones de producción laborales protegiendo y tutelando a los trabajadores, sino que persigue la reivindicación de los derechos del proletariado, tendiente a la socialización de los bienes de producción ..." (5)

Efectivamente la justicia social desde el enfoque laboral persigue primordialmente un equilibrio entre el trabajo y el

---

(5) TRUEBA URBINA, Alberto Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta edición. Porrúa, S.A. México 1981. p. 158

capital, vigilando que los derechos de los trabajadores no se vean menoscabados o violados.

En ese sentido el maestro De Pina nos define la justicia social de manera más clara y al respecto señala: "Justicia social es el contenido ideológico de una doctrina que tiende a lograr de las relaciones obrero-patronales y en el sistema económico actual, en general, un trato liberal a los hombres que trabajan y una consiguiente distribución de los bienes de acuerdo con un profundo sentido humanitario." <sup>(1)</sup>

El maestro De Pina señala que la justicia social busca precisamente dignificar los derechos de los trabajadores, que éstos sean tratados como seres humanos y no como esclavos, como seres libres y con derecho a su favor.

Como observamos el sentido de la Ley se dirige hacia la justicia social, es decir, con la aplicación de las normas laborales se busca un beneficio para la clase trabajadora, ya sea reivindicando sus derechos, u otorgándole las prestaciones que por derecho le corresponden a los trabajadores en base a la desigualdad existente entre éstos y los patronos en la relación laboral.

---

(1) DE PINA VARA, Rafael. Ob. cit. p. 14

De ahí señalamos que el Derecho del Trabajo es la norma protectora de los trabajadores, encargada de dotarlos de los derechos mínimos contenidos en la misma, es decir que esa rama del Derecho trae consigo beneficios para éstos, por ello su importancia.

Por lo que el Derecho del Trabajo se considera como la norma que surge para equilibrar la desigualdad real reflejada en los sectores económicos débiles, ya que ha dejado de considerar igualdad de las partes ante la Ley, otorgando al trabajador lo que por derecho le corresponde, dirimiendo los conflictos entre el trabajo y el capital, de conformidad con los principios de justicia social consignados en nuestra Constitución Política.

Como conclusión creemos que el Derecho del Trabajo es considerado como una norma creada primordialmente para proteger a la clase trabajadora, a efecto de equilibrar la desigualdad existente entre ésta y el capital y para darle a cada trabajador lo que por derecho le corresponde como ya lo manifestamos.

#### 1.1.1. El Derecho del Trabajo como un deber

Al considerar al Derecho del Trabajo como un deber, debemos entenderlo desde el punto de vista social, esta rama del Derecho fue creada como ya lo explicamos, debido a las exigencias de una clase trabajadora cada vez más necesitada.

Al patrón a principios de este siglo no le importo la forma de vida del obrero, sino únicamente le interesó el rendimiento que éste le ofrecía, tampoco le importo pagar un salario justo o responder ante las necesidades más elementales de la clase trabajadora.

Sin embargo, esta idea ha cambiado, el patrón está obligado a tomar en cuenta las necesidades personales del trabajador, sus inquietudes culturales, sociales, deportivas o económicas, para lo cual ha contribuido primordialmente el orden jurídico.

Por ello al Derecho del Trabajo se le considera como un deber social, pues pugna por proporcionar al trabajador un salario justo, un lugar higiénico para la realización de su labor, etc., y precisamente se le considera como un derecho social, pues dentro del mismo se encuentran inmersos una serie de factores sociales a los cuales no se puede ignorar.

Inicialmente el derecho civil con sus principios individualistas se encargó de los derechos laborales, pero debido a su marco de aplicación, los obreros se vieron desamparados.

Por la carencia de un derecho propio que regulara y dignificara sus derechos surgió el Derecho del Trabajo, como disciplina autónoma, para asegurar no sólo el sustento económico al trabajador, sino también la subsistencia digna y decorosa, en ese orden de ideas, es que se considera el surgimiento de ésta rama autónoma como un deber social, proteger a la clase obrera.

Se considera al presente siglo, como el siglo del obrero o del empleado, durante su curso se han producido mejoras indiscutibles en los niveles de vida, seguridad económica y todo ello, gracias a la legislación laboral.

Debemos entender al Derecho Laboral como un deber social, la necesidad de los trabajadores de un derecho propio y la obligación de quienes tienen en sus manos la facultad de crear ese derecho, es decir, aquello a que está obligado el hombre o bien del Estado en el caso de la creación de una norma jurídica que se encargue de dar respuesta a las necesidades sociales, como lo es, en este caso el Derecho del Trabajo.

El maestro De Pina nos señala al respecto, que el mundo de lo jurídico nos muestra que existen auténticos deberes cuya efectividad puede lograrse mediante los Tribunales, y este es el caso del Derecho Laboral, que para que cumpla con el

propósito para el cual fue creado, es decir, para cumplir con su labor social, necesita forzosamente de un Tribunal que se encargue de aplicar esa norma.

Sin embargo es pertinente aclarar que aún cuando un deber jurídico y un deber social, que es el tema que nos ocupa; no son los mismos, al respecto consideramos que por lo que se refiere al Derecho del Trabajo éstos van íntimamente ligados; pues en principio y debido a las necesidades y exigencias de la clase obrera se convirtió en un deber social el dar solución a tales conflictos, para posteriormente convertirse en un deber jurídico, pues había no sólo que crear la norma sino las instituciones encargadas de aplicarla.

En los albores de la Revolución Industrial los obreros trabajaban en condiciones insalubres y precarias, y expuestos a un sin número de accidentes que iban, desde leves, hasta los más graves, constándoles la pérdida de alguna parte del cuerpo y a veces hasta la vida.

Esta situación generó abusos de parte de los patrones, sin importarles las necesidades o condiciones en que se encontraban los indefensos trabajadores, sin que el Estado pudiera intervenir a causa del pensamiento liberal individualista que predominaba en esa época, pues cualquier intervención por parte

del Estado se consideraba un atentado a la libertad del individuo.

En base a los abusos cometidos en el sistema liberal por la clase que poseía la riqueza y el poder; los patrones y empresarios sobre la clase desprotegida y marginada, los trabajadores empezaron a protestar por lo que se gestó un movimiento social que trajo como consecuencia la crisis del sistema liberal, así tenemos que el Estado dejó de ser un simple observador de las relaciones laborales para intervenir en ellas, buscando un equilibrio entre las partes mediante la creación de normas coactivas tendientes a proteger al más débil en dichas relaciones, siendo éste el trabajador.

El objeto del intervencionismo del Estado, mediante la emisión de normas sociales con carácter coactivo, consiste en establecer y mantener el equilibrio tanto jurídico como económico entre las partes de la relación laboral.

Así el Derecho del Trabajo, surgió como un derecho protector de la clase trabajadora, como un derecho de clase, cuyo propósito consiste en reivindicar para el hombre que trabaja, los derechos mínimos inherentes a su persona.

En este orden de ideas consideramos al Derecho del Trabajo como un deber, tanto social como jurídico pues, efectivamente surge como un reclamo de la clase obrera y ante el cual el Estado se vió obligado a dar respuesta, es decir, se considero al Derecho del Trabajo como un deber social, pues hubo que dar respuesta efectiva a las necesidades sociales. '

Al respecto el maestro Mario de la Cueva señala que debe considerarse "...al trabajo como un derecho y un deber sociales..." (7)

Esta aseveración permitió la discipación y exterminio del individualismo, pues crearon las condiciones necesarias para garantizar al hombre trabajador el hecho de que el Estado desarrolle la legislación social con el objeto de asegurar a la clase obrera un nivel de vida digno y decoroso.

Asimismo se considera como un deber social al trabajo, como actividad física, es decir que todo hombre tiene también la obligación de trabajar, ser útil a la comunidad en la que se desenvuelve; aparejado a lo anterior decimos que el Estado tiene la obligación social de crear las condiciones necesarias

---

(7) DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I Décima segunda edición Porrúa, S.A. México 1990 p. 145

a efecto de que el trabajador pueda a su vez cumplir su deber de ser útil a la sociedad.

Como resultado de considerar al Derecho del Trabajo como un deber social, se considera como un derecho social, pues el Derecho Laboral tiene un contenido sociológico que se manifiesta en el contenido de sus normas, pues su objetivo primordial es garantizar a los trabajadores sus derechos y garantías.

En ese orden de ideas es aplicable lo señalado por el maestro Bricena Ruiz: "El derecho no responde en nuestros días a un concepto ni a una doctrina individualista; es social..."

(\*) De lo cual se desprende que nuestra apreciación respecto a considerar al Derecho del Trabajo como un deber social se ve reforzado, pues se considera al Derecho del Trabajo dentro de la rama social, creado para proteger a la clase obrera y como un deber del Estado para dar solución a los conflictos obrero-patronales.

El Derecho del Trabajo tutela los derechos sociales de los trabajadores; es en ese sentido donde queda la idea social del Derecho, siendo precisamente en nuestra Constitución donde se incluye la protección de los grupos sociales, cuya debilidad es

---

(\*) BRICENO RUIZ, Alberto. *Derecho Internacional del Trabajo*, Ed. Harla, México, 1985 p. 31

notoria, es el caso de los trabajadores, rompiendo con la idea del liberalismo e introduciendo garantías sociales, principalmente en los artículos 27 y 123, siendo éste último el que nos atañe.

Como ya lo manifestamos consideramos al Derecho del Trabajo como un Derecho protector de la clase trabajadora, pues es ésta, la parte más débil en la relación laboral; consideramos también al Derecho Laboral como un deber social pues precisamente el artículo tercero de nuestra Ley Federal del Trabajo establece "...El trabajo es un derecho y un deber social..."

De lo que se desprende que, si el trabajo es considerado como un deber social, en ese mismo orden de ideas el Derecho del Trabajo como norma reguladora del hecho social trabajo, es también un deber social, pues es una obligación de la sociedad y del Estado crear un Derecho regulador de las facultades de los trabajadores.

Asimismo concretamos que, si bien se considera al Derecho del Trabajo como un deber social, a contrario sensu debe considerársele como un derecho social, pues la clase trabajadora tiene derecho a que se cree un régimen jurídico que se encargue de dirimir las controversias suscitadas entre el

trabajo y el capital, y por lo tanto el trabajo se considera también como un derecho social, pues precisamente todo hombre tiene derecho al trabajo como un medio de desarrollarse en todos los sentidos.

Como lo señala el maestro Dávalos "...el derecho laboral existe sobre la base de que los derechos que en favor de los trabajadores se han consagrado en la legislación, constituyen el mínimo que debe reconocérseles, ... y se les ha denominado "sociales"..." (9)

Se les denomina como derechos sociales en efecto, porque están destinados a dar lo que le corresponde conforme a la ley a los trabajadores, es decir, su objetivo primordial es proteger a la clase trabajadora considerada con justa razón como la parte más desprotegida o débil de la relación de trabajo.

La idea del trabajo como un derecho y un deber sociales se encuentra plasmada en el artículo 123 Constitucional: "...toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil..."

Como acertadamente lo señala el maestro Mario de la Cueva, la sociedad le impone deberes al hombre y le concede

---

(9) DAVALOS MORALES José, Derecho del Trabajo, Porrúa, S.A México, 1983, p. 15.

derechos, como ya lo manifestamos, el hombre tiene el derecho de exigir el respeto de sus garantías y derechos y la sociedad tiene también el derecho de reclamar de todo hombre una actividad útil, de ahí que el trabajo sea un derecho y un deber.

Señala también el maestro de la Cueva que el derecho de los individuos se traduce en el deber de la sociedad, de proporcionar a los trabajadores trabajo y una norma que se encargue de proteger ese trabajo, así como los derechos que adquiera con motivo del ejercicio del mismo; de ahí que consideramos al Derecho Laboral como un deber social.

Como conclusión podemos señalar que ya que se considera al Derecho del Trabajo como un deber, desde el punto de vista social, hemos de agregar que esta rama del Derecho se encuentra comprendida dentro de la clasificación tradicional de Derecho Social, pues se ha señalado que con motivo de su aplicación no puede considerársele dentro del Derecho Público y mucho menos dentro del Privado.

El derecho del Trabajo como parte del Derecho Social protege y tutela los derechos laborales, es decir, las garantías de los débiles.

Por ello decimos que el Derecho del Trabajo como un deber social exige del Estado una conducta no de simple observador,

sino que intervenga a efecto de regular los derechos de la clase marginada, dando soluciones a los problemas que tiene origen entre el trabajo y el capital.

Teniendo su origen principalmente en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo, normas que establecen los derechos mínimos de los trabajadores.

## 1.2. Los sujetos de la Relación de Trabajo

El trabajo como un hecho social da lugar a una forma de convivencia entre las personas que lo realizan o intervienen en él, entre los trabajadores y patrones.

La legislación obrera, como ya señalamos, fue elaborada para regular las relaciones obrero-patronales; en esta parte de nuestro trabajo estudiaremos a los sujetos que intervienen en esas relaciones laborales.

Al estudiar los sujetos que integran una relación laboral, debemos tomar en consideración que dichos sujetos son solamente aquellos que intervienen en todas las actividades humanas que se originan con motivo del trabajo.

Como bien lo señala el maestro Castorena, debemos definir claramente a que persona se aplican las normas laborales.

Al respecto coincidimos con la opinión del maestro Castorena en cuanto a que, se aplica el Derecho del Trabajo a los trabajadores y a los patronos, pues ellos son precisamente los sujetos que intervienen en una relación de trabajo.

De manera general podemos afirmar como lo señala el maestro Castorena "La persona que trabaja es el trabajador ... la que aprovecha el resultado del trabajo es el patrón..."<sup>100</sup>

La relación laboral se establece, por regla general entre dos personas; el trabajador y el patrón. Por persona entendemos a todo ser físico, pero también se le llama persona a un ente moral; en cualquiera de las dos acepciones la persona debe ser capaz de adquirir derechos y obligaciones.

La persona física se concibe de manera distinta a la persona moral, sin que esto sea objeto de nuestro trabajo, debemos aclarar que la persona física es todo hombre o mujer y la persona moral es una pluralidad de personas legalmente articuladas, que en su conjunto forman un ente jurídico, ambas

---

<sup>100</sup> CASTORENA J. Jesús Manuel de Dios. El Comercio. Quinta edición. Porrúa, S.A. México. 1971 p. 5

FALLA DE ORIGEN

con capacidad para adquirir derechos y obligaciones como ya lo señalamos.

Es entonces en ese orden de ideas que a los sujetos que integran la relación laboral también se les denomina personas.

#### 1.2.1. El trabajo en el Derecho Laboral Mexicano

Precisamente uno de los sujetos o personas que integran la relación de trabajo es el trabajador, persona que realiza una actividad llamada trabajo, a cambio de una remuneración económica.

La regla general es que esa actividad realizada por el trabajador debe ser socialmente útil, ya que por ejemplo si un campesino se dedica a sembrar marihuana aún cuando reciba una contraprestación a cambio, y haya sido contratado como trabajador, éste no será protegido por la legislación laboral, pues la actividad que desarrolla es ilegal.

En ese sentido compartimos la definición que sobre trabajador da el maestro Guillermo Cabanellas: "Trabajador es todo aquél que realiza una labor socialmente útil..." <sup>(1)</sup>

---

<sup>(1)</sup> CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Quinta edición. Hefiasta S.R.L. Argentina 1988 p. 401

El trabajador es quien presta sus servicios en una situación de dependencia; el trabajo es prestado a cambio de una remuneración.

La norma de Derecho Laboral tiene por objeto la prestación de un trabajo dependiente y remunerado, de manera que, la persona que realice una actividad gratuitamente no es considerado como trabajador.

Este sujeto de la relación laboral a lo largo de los tiempos ha recibido diversas denominaciones; se le ha llamado "operario", o "prestador de trabajo", entre otros, e incluso se le denominó en algún tiempo "obrero" siendo éste uno de los conceptos más frecuentemente utilizados para denominar al trabajador.

Sin embargo, la acepción de trabajador es la más aceptada tanto en la doctrina como en la legislación; es interesante comentar que aún cuando para nuestro Derecho Laboral el término legal es el de trabajador, en el artículo 5 de la propia Ley, se hace alusión al término "obrero".

Como dato interesante señalamos que el Código de Trabajo Español de 1926 definía al obrero en su artículo 427 con un

criterio clasista, excluyendo a quienes prestaban un trabajo intelectual y considerando dentro de ese término sólo a quienes prestaban un trabajo manual.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 8 nos define al trabajador como: "Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado..."

La persona trabajador es una persona física, tal como lo dispone la Ley en su artículo 8, por lo que, podemos afirmar que las personas morales no pueden ser considerados como trabajadores.

El término trabajador es la acepción legal para llamar a aquella persona que presta su trabajo a otra llamada patrón.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 3 definía al trabajador como: "...toda persona que presta a otra un servicio material intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo."

La Ley de 1931 hablaba de trabajador en general como "persona" sin hacer distinción entre persona física o moral, además de que distinguía entre varias categorías de

trabajadores, según el trabajo que éstos desempeñaran, fuera manuales o intelectuales; siguiendo el criterio del maestro De Buen, afirmamos que cualquier actividad de trabajo supone una combinación de esfuerzos tanto físicos como intelectuales.

El maestro Cavazos señala que el concepto que de trabajador daba la Ley de 1931 atentaba contra la dignidad de los trabajadores pues al establecer categorías entre la actividad desempeñada se les consideraba como máquinas.

Nuestra Ley actual cambio de manera radical esta definición, se considera como trabajador sólo a la persona física, excluyendo de ser considerado como tal a la persona moral, a diferencia de la Ley de 1931 que dejaba abierta la posibilidad de considerar como trabajador tanto a una persona física como a una moral.

Otra cosa importante que debemos mencionar es que en la Ley Federal del Trabajo de 1970 no hay distinción entre trabajadores, obreros, empleados, sino que todos son trabajadores por disposición legal, a diferencia de la Ley de 1931.

Algunos estudiosos han establecido diversos criterios para distinguir entre obreros, empleados, etc.; sirviendo para sus

categorías la actividad desempeñada por el trabajador, distinciones que no han sido acogidas por los textos legales.

Así tenemos entre otras clasificaciones la elaborada por Ludovico Barassi, que nos habla de empleado si el trabajo desempeñado es intelectual, o de obrero si se trata de un trabajo manual o físico; clasificación que se considera errónea, pues como lo hemos señalado cualquier actividad laboral supone ambos esfuerzos, tanto físicos como intelectual.

El propio Barassi señala también que el obrero es remunerado semanalmente o por quincena, mientras que al empleado se le paga por mes; criterio que desde luego no compartimos, ya que, en ocasiones los patronos pagan las jornadas de trabajo según los acuerdos o condiciones bajo las cuales fue contratado cada trabajador, por ejemplo; se puede dar el caso de trabajadores que realizan exactamente la misma actividad, dentro del mismo horario de labores y sin embargo pueden recibir su pago en distinto período ya sea semanal, quincenal o diario.

Otro criterio sostenido por este autor es el que considera que el empleado tiene funciones de colaboración con la empresa y no así el obrero, criterio tan errado como los

anteriores, pues todo trabajador colabora de alguna forma con la empresa o empleador.

Del término legal que de trabajador nos da nuestra Ley Federal del Trabajo, podemos señalar que dentro de tal concepto se advierte la existencia de diversos elementos o características que el trabajador debe reunir.

Trabajador es una persona física, sólo éstas pueden considerarse como trabajadores, una persona moral nunca será considerada como trabajador.

El trabajo que presta el trabajador debe ser personal y subordinado; debe ser el trabajador quien ejecute su actividad estando bajo la dirección de mando del patrón.

El trabajador debe prestar sus servicios a otra persona ya sea física o moral, tema que analizaremos en su oportunidad.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 consideraba además la dependencia dentro de la relación de trabajo, elemento que fue suprimido con la redacción del artículo 8 de la actual Ley; nosotros consideramos esa dependencia como económica, elemento que no debió ser suprimido, ya que el patrón paga un salario al

trabajador por su trabajo, como lo estudiaremos en el capítulo relativo al tema.

A manera de resumen podemos afirmar que el trabajador debe ser siempre una persona física que preste a otra, ya sea física o moral un servicio personal, subordinado, agregando nosotros el elemento de dependencia entre el trabajador y el patrón.

Entre los trabajadores no existen diferencias de ninguna especie, ya sea por sexo, raza, etc; ni siquiera por el trabajo que desempeñen, sin embargo algunos autores establecen diferencias por el tipo de trabajo o bien por la periodicidad de sus remuneraciones.

Como se ve por disposición Constitucional tanto hombres como mujeres son iguales ante la Ley, por lo tanto también lo son los trabajadores.

El trabajador es toda persona que participa en el proceso productivo, bajo la dependencia del patrón pues de él recibe una remuneración a cambio de sus servicios, en ese sentido no se considera como trabajador aquél que trabaja por su cuenta o independientemente.

La Ley tiene como principio fundamental la protección del trabajador, y es entonces que la definición legal de trabajador esta ligada con la idea de justicia social que ya analizamos, buscando ante todo el equilibrio entre los factores de la producción.

#### 1.2.2. El patrón en el Derecho Laboral Mexicano

El patrón es el otro sujeto que integra la relación laboral; se trata de la persona que utiliza los servicios del trabajador.

Al referirnos al patrón como sujeto de la relación laboral, debemos pensar en que éste al igual que el trabajador es parte fundamental de esa relación.

Por patrón se entiende al empleado o persona que celebra con otra un contrato, en el cual asume la parte de utilizar el trabajo mediante la retribución de un salario y prestaciones accesorias correspondientes.

Debemos remontarnos al origen etimológico de la palabra patrón, así tenemos que este vocablo proviene del francés patronus, en castellano patrono. La palabra latina es un derivado de pater-tris "padre"; que era un nombre de relación,

o sea que no tenía significado en sí, sino en relación con familis cliens.

Esta palabra expresaba la posición del pater familias, frente a aquellos miembros de la familia que no eran sus hijos, sobre hermanos, sirvientes y otras personas que vivían bajo su mismo techo.

Más tarde era la posición del ciudadano romano frente a los libertos que habían sido esclavos. Posteriormente se le llamó patronus al ciudadano influyente que protegía a los más pobres, con ese sentido pasó a los romances donde en la Edad Media se usaba con la acepción de "protector", de ese sentido proceden otras acepciones secundarias como el de "jefe de establecimiento", el castellano tomó la palabra francesa patrón con esta acepción secundaria.

Patrón es uno de los elementos del contrato de trabajo, mediante el cual el trabajador presta un servicio y el patrón paga una retribución.

El Código de Trabajo de la República de Chile establece en su artículo segundo que patrón es la persona natural o jurídica que tenga a su cargo la explotación de una empresa en que trabajan obreros y empleados.

FALLA DE ORIGEN

Concepto deficiente pues no todo patrón tiene a su cargo una empresa, se da el caso de una ama de casa que contrate los servicios de una persona como sirvienta, ésta última es trabajadora, la primera es patrona y no tiene empresa alguna.

El Código de Trabajo de España en su artículo 141 considera patrón al particular o compañía donde el trabajo se presta. Concepción que aunque corta establece la posibilidad de que patrón sea considerado tanto a la persona física como moral que utilice los servicios de los trabajadores.

En el artículo 3 del Reglamento de ley Laboral Argentina se considera al patrón como la persona natural o jurídica que ejerce y explota el trabajo prestado por el trabajador.

Dentro de la doctrina se han desarrollado por diversos tratadistas diversas acepciones para definir al patrón; así tenemos que, para Ernesto Krotoschin, patrón es la persona que ocupa uno o varios trabajadores, señala también que patrón puede ser tanto una persona física como una jurídica, no importa tampoco que el patrón tenga o no una negociación.

Para el maestro Guillermo Cabanellas patrón es, toda persona natural o jurídica bajo cuya dependencia y por cuya

FALLA DE ORIGEN

cuenta se ejecuta un servicio o trabajo. En este concepto del maestro Cabanellas se incluye el elemento de dependencia que existe entre los patrones y sus trabajadores, dependencia que nosotros consideramos desde el punto de vista económica; sin embargo este concepto señala que el trabajo debe ser prestado por el trabajador, debiendo recordar que existe la figura jurídica del intermediario.

En la doctrina y en las leyes del trabajo el término patrón o patrono como sujeto de la relación laboral, se usa indistintamente al de "principal", "locatario, "dador de empleo", o "acreedor de trabajo" entre otros; refiriéndose todos ellos a la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores a cambio de una remuneración económica.

Aún en nuestra propia Constitución en el apartado "A" del artículo 123, se le ha denominado de diversas maneras, siendo la más aceptada la acepción de patrón.

Recientemente el término de patrón se ha tratado de substituir por el de empleador, entendiéndose por ese último la calidad o atributo del patrono o persona que utiliza los servicios de alguien en la relación jurídica de empleo, como podemos observar en el artículo 123, se trata del mismo significado de

la palabra patrono, sin embargo esta tendencia no ha progresado.

Para Krotoschin patrón es "toda persona física o moral que ocupa uno o varios trabajadores dependientes y en cuyo interés se prestan los servicios." (12)

En esta acepción podemos observar que se incluye el elemento de dependencia entre el trabajador y el patrón, dependencia que nosotros consideramos económica.

Sánchez Alvarado al definir al patrón señala que es la persona física o moral que recibe de otra servicios intelectuales o materiales, no estamos de acuerdo entre el trabajo intelectual o material, y como ya lo mencionamos el trabajo humano supone ambas actividades.

La Ley Federal del Trabajo define al patrón como: "...la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores..." la Ley acepta como patrón tanto a una persona física como moral, caso contrario del trabajador que solo puede ser una persona física. El patrón es pues quien recibe los servicios del trabajador.

---

(12) KROTOSCHIN Ernesto Ob. cit. p. 1

Como una sola persona de quien se contraten sus servicios como trabajador, quien lo ha contratado es el patrón, sin importar tampoco que no tenga un establecimiento, como ya mencionamos el ejemplo de la sirvienta. Con esto queremos decir que quien ocupa los servicios de un solo trabajador es patrón, sin ser éste necesariamente empresario.

Nuestra Ley Federal del Trabajo de 1931 concebía al patrón como "... toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo". Para considerar a una persona como patrón de otra era necesario demostrar su relación laboral mediante la existencia de un contrato de trabajo, concepto que se supero con la redacción de la nueva Ley, pues ahora no es necesaria o imprescindible la existencia del contrato de trabajo escrito, basta que la relación laboral quede demostrada para considerar al patrón como tal con todos los derechos y obligaciones inherentes a esta institución.

Sin embargo se ha llegado a confundir la figura del patrón con el intermediario, acepciones totalmente distintas y a las cuales la Ley actual dió una interpretación distinta desapareciendo con ello toda posibilidad de confusión.

Podemos decir entonces que intermediario es toda persona que contrate los servicios de un trabajador para un patrón, y su gestión crea obligaciones entre el trabajador contratado y el patrón, excluyendo al intermediario.

A manera de resumen señalamos que el patrón es la persona física o moral que ocupe los servicios de otra, lo que fácilmente se comprende, pues ambas pueden ocupar los servicios de los trabajadores.

Para tener el carácter de patrón se requiere utilizar los servicios de una o varias personas, puede incluso actuar el patrón por cuenta propia o ajena para contratar los servicios de los trabajadores, es en este último caso donde entra la figura del intermediario, sin que éste sea considerado como patrón.

Es conveniente señalar que legalmente se entiende por intermediario a la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón". Con este concepto queda claro que el patrón y el intermediario son figuras diferentes dentro del Derecho Laboral.

Elementos fundamentales de la relación de trabajo son pues, el trabajador y el patrón, ya que se trata de figuras jurídicas objeto de estudio y regulación por parte de la doctrina y la legislación.

### 1.3. La Relación de Trabajo

Entendemos por relación, la conexión o correspondencia de una cosa con otra; o bien, dentro de nuestro campo de Derecho Laboral, la relación entre las personas sujetos a esta rama del Derecho.

Relación es la vinculación que existe entre el trabajador y su empleador, sea éste persona física o moral, sin importar la existencia o no de un contrato de trabajo escrito.

La relación de trabajo es una vinculación de carácter jurídico porque engendra derechos y obligaciones recíprocas y de carácter personal.

Entendemos pues, que la relación de trabajo es una relación jurídica; entendida ésta como: "...vínculo que la norma de derecho establece entre el sujeto a quien

concretamente se consigna el poder y el sujeto a quien se impone el deber..." (14)

La relación laboral es un vínculo jurídico formado entre el trabajador y el patrón, mediante el cual se crean derechos y obligaciones recíprocos.

Efectivamente, mediante el Derecho Laboral se regulan las relaciones existentes entre el trabajador y el patrón, por lo tanto si esa relación es regulada por una norma de derecho, entonces ese nexo se convierte en un ligamen jurídico entre los sujetos que intervienen en él.

Decimos que la relación laboral la integran el trabajador y el patrón, ésto en relación a que el objeto de estudio de la norma laboral es precisamente las relaciones obrero patronales.

Por otra parte señalamos que la relación laboral trae como consecuencia derechos y obligaciones tanto para el trabajador como para el patrón, es decir, el trabajador tiene derecho a recibir su salario y el patrón a su vez tiene obligación de pagar ese salario. El trabajador tiene obligación de dirigirse con respeto y probidad en su centro de trabajo y el patrón tiene derecho entonces a que el trabajador se comporte con

---

(14) ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMI TOMO XXII Ob. cit. p. 618

respeto y probidad en el trabajo, ambas partes tienen pues derechos y obligaciones y pueden exigir a la otra su cumplimiento.

### 1.3.1. La Relación Laboral dentro del Derecho Mexicano

Largas épocas de inquietud social traducidas en huelgas y revueltas más o menos importantes van perfilando la necesidad de un ordenamiento legal que contemple la situación de los trabajadores en cuanto a sus necesidades más apremiantes.

Los antecedentes de la relación de trabajo, tienen su origen en las más antiguas comunidades humanas, la influencia del medio económico sobre la relación laboral se mantiene durante siglos, haciéndose particularmente pesada no sólo para los siervos sino para aprendices, artesanos y finalmente para la enorme población fabril que el maquinismo crea a finales del siglo XVIII.

Se crea una reacción hacia las condiciones extremas de las relaciones de trabajo que atenúen las agobiantes jornadas de hasta 16 horas, llevándolas a 13, 12 y hasta 10 horas diarias tratando de asegurar un mayor salario, desembocando en las actuales instituciones laborales y de seguridad social; todo

ello en beneficio de los derechos mínimos de la clase trabajadora.

Cuando apareció el fenómeno laboral, los juristas se vieron en la imperiosa necesidad de encuadra a las instituciones recientes que respondían al desarrollo de la producción que cada día habría más y más fuentes de trabajo.

Se recurrió a las expresiones conocidas o usadas hasta entonces, así denominaron contrato al acuerdo de voluntades que surge entre un patrón y un trabajador.

Sin embargo esa denominación no fue aceptada ya que, no es aplicable; pues en materia laboral el principio de autonomía de la voluntad se ve restringido por la Ley, ya que ésta protege al trabajador, que es la parte más débil en la relación contractual.

En materia laboral no existe libertad para convenir sobre salario mínimo, jornada de trabajo o cualquier otro derecho laboral, pues cualquier acuerdo que disminuya esos derechos legales será nulo. Señala el maestro Briceño que "...no quedan, al arbitrio de las partes ni la naturaleza de la relación...ni la clase de servicios, ni las causas de

terminación...y menos aún los aspectos concretos de salario, jornada, vacaciones, etc..."<sup>14</sup>

Resulta pues que el contrato de trabajo en estricto sentido es inaplicable al trabajo, considerando que lo que debe servir de base para todos los acuerdos que se derivan de la prestación del trabajo, es el sólo hecho de relacionarse laboralmente con un patrón, sea éste persona física o moral; recibiendo ese hecho el nombre de relación de trabajo.

Los partidarios de la doctrina de la relación de trabajo, también llamada de la incorporación, sostiene que en el momento en que el obrero comienza a laborar es cuando surgen los derechos y obligaciones del trabajador y del patrón siendo intrascendente que se hubiese celebrado o no contrato de trabajo escrito.

Existen dos corrientes teóricas, la de los contractualistas y la de los anticontractualistas; los primeros sostienen que al iniciar cualquier actividad laboral se necesita un acuerdo de voluntades a ese acuerdo lo llaman contrato, cuando el trabajador acepta laborar con el patrón y

---

<sup>14</sup> BRICENORUZ Alberto Ob. p. 116

éste conviene en que se realice cualquier actividad, ha surgido el acuerdo de voluntades.

Ese acuerdo de voluntades señalan los contractualistas obligará jurídicamente a los dos sujetos, trabajador y patrón y aparecerán los efectos jurídicos de acuerdo con la Ley.

La corriente de los anticontractualistas sostienen que la relación de trabajo se contempla primero dentro del campo contractual pero después salió de él para obligar aspectos fuera del vínculo contractual.

Esta teoría fue expuesta por Sibert, en Alemania al rededor de 1935, para combatir la teoría contractualista, estimándose a la relación laboral como anticontractual con el objeto de que fuera gobernada por el Derecho protector del trabajador.

Sostiene Euquerio Guerrero que: "Si sólo se aceptara la teoría de la relación de trabajo, no se podría justificar la existencia de algún derecho cuando el obrero firme un contrato de trabajo ... y el patrón mas tarde se niegue a recibirlo..."

(1)

---

<sup>15)</sup> GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo Decimo septima edición Porrua S A - Mexico 1990 p 31

Nuestra Ley Laboral ha pretendido incluir los dos conceptos, es decir se separa de las corrientes señaladas.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 señala '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.'

Para dejar atrás las discrepancias entre las teorías contractualista y anticontractualista agrega un párrafo que dice "...La prestación del trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos."

La relación no substituye al contrato sino que lo complementa, según el maestro Guerrero esta complementación es innecesaria pues nuestra ley anterior en su artículo 18 disponía que, existía la presunción del contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe.

El artículo 21 de la Ley actual señala "...se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

La Ley equipara la relación de trabajo y el contrato; es decir no señala distinción alguna, sin embargo es conveniente señalar que la incorporación del trabajador a la empresa requiere siempre del consentimiento del patrón.

El maestro Baltazar Cavazos Flores señala que "... la relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio; en cambio, el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades." (16)

Compartimos la opinión del maestro al señalar que puede darse el caso de que exista un contrato de trabajo sin relación laboral, ejemplo; se celebra el contrato y se pacta que el servicio se preste posteriormente. Por el contrario la existencia de la relación laboral hace que se presuma la existencia del contrato.

La relación de trabajo ofrece características especiales que la identifican:

a).- La protección hacia la clase débil, los trabajadores; éste elemento lo encontramos no sólo en la relación de trabajo sino en todo el Derecho Laboral.

---

(16) CAVAZOS FLORES, Baltazar 15 Lecciones de Derecho Laboral. Sexta edición Trillas México, 1989 p 109.

b).- Subordinación, el trabajador esta bajo el mando directo de un patrón.

c).- El pago de un salario, el trabajador no puede renunciar a este derecho, de aquí concluimos que a la dependencia económica también la podemos considerar como elemento de la relación de trabajo, como lo analizaremos con mayor profundidad en su oportunidad.

d).- En todo contrato o relación laboral se aplica el derecho social consignado en la legislación del trabajo.

e).- Sus elementos subjetivos son el trabajador y el patrón.

f).- Sus elementos objetivos son, la prestación de un trabajo personal subordinado y pago de un salario.

Además de los elementos anteriores la relación laboral cuenta con los siguientes:

1. Se inicia con la prestación material de los servicios.

2.- La relación tiene por objeto la seguridad del trabajador, incluyendo aspectos económicos, sociales, culturales, etc.

3.- Es singular, se da entre el trabajador y el patrón, sujetos determinados.

4.- El contrato de trabajo no constituye un elemento esencial para su existencia.

5.- Las normas que la rigen son de carácter institucional, sus condiciones mínimas no dependen de los sujetos que la integran.

La relación de trabajo constituye una institución jurídica regulada legalmente; que persigue la justicia social.

Podemos resumir que para nuestra Ley no existe ninguna diferencia entre el contrato y la relación de trabajo.

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

La prestación del trabajo y el contrato de trabajo por disposición legal producen los mismos efectos, existe relación de trabajo con el sólo hecho de que el patrón reciba los servicios del trabajador aún cuando no exista un contrato. Por el sólo hecho de que el trabajador comience a prestar sus servicios y el patrón no se oponga, nos encontramos en presencia de la relación laboral sin importar o no que se haya celebrado un contrato.

Así tenemos que, se equipara al contrato con la relación de trabajo, la cual está integrada de un contenido humanista. La relación de trabajo tiene un sentido más amplio que el contrato, pues engloba la totalidad de los vínculos que unen al patrón con sus trabajadores.

La relación de trabajo es una situación jurídica que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo, sin importar cual fue el acto que le dió origen.

En realidad la relación de trabajo no se opone al contrato de trabajo, sino que, va más allá que éste; aunque debemos señalar que toda relación de trabajo está originada por un contrato ya sea tácito o expreso que genera la prestación de servicios y consiguientemente la obligación de pagar salarios y cumplir con las normas sociales.

La relación de trabajo existe por el sólo hecho de que un trabajador preste sus servicios a un patrón, sin importar que exista un contrato o no, es conveniente señalar que de hecho siempre existiera éste aún cuando sea tácito y no escrito.

### 1.3.2. Análisis de Dependencia Económica como elemento de la Relación de Trabajo

Etimológicamente la palabra dependencia proviene del verbo depender y éste del latín, *dependeo-ere*; "colgar de"; "estar ligado a"; "estar bajo el poder de."

En ese sentido debemos entender que el dependiente está ligado a algo o alguien, ese es el caso del trabajador que es dependiente del patrón, está bajo el mando de éste.

Para la Real Academia Española, dependencia es: "...estar subordinado a una autoridad o jurisdicción. Estar al arbitrio de una voluntad, estar atenido a un recurso solo." (17)

La nota que nos interesa es precisamente el hecho de que al dependiente se le considera atenido a un sólo recurso.

---

(17) DICCIONARIO MANUAL E ILUSTRADO DE LA LENGUA ESPAÑOLA Tomo II. Espasa-Calpe S.A. Madrid. 1983. p. 107

Precisamente el trabajador depende de su trabajo, del ingreso que percibe a cambio de la prestación del trabajo; a ese ingreso se le denomina salario.

Si el trabajador depende del salario que percibe, y el salario es un factor económico dentro de la relación de trabajo, entonces la dependencia económica es un elemento de esa relación laboral.

Como ya lo estudiamos la relación de trabajo, es cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a otra persona mediante el pago de un salario.

En toda relación de trabajo, para que esta sea considerada como tal, debe existir la prestación del trabajo y la remuneración que el patrón paga al trabajador.

En ese sentido el trabajador depende económicamente de su trabajo, por lo que no puede renunciar a ese derecho; si prestará gratis su trabajo entonces no existiría relación laboral.

A efecto de no confundir la relación laboral con la figura civil de la prestación de servicios, debemos recordar que dentro de la relación de trabajo deben

concurrir a la vez todos los elementos que la Ley contempla agregando el de dependencia.

Dependiente es la calidad o condición del que esta ligado a otro por una relación de subordinación, derivada de su empleo.

La consecuencia de prestar el servicio es la remuneración a la que tiene derecho todo trabajador, que es precisamente por lo que un trabajador presta sus servicios, pues depende del ingreso económico que recibe a cambio.

Se ha cuestionado en relación a que la dependencia económica no forma parte de la relación de trabajo, argumentando que el trabajador puede tener dos o tres empleos y en ese sentido no dependerá económicamente de ninguno.

Nosotros no compartimos esta idea, la regla general es que cada trabajador tenga sólo un empleo, es el que debe cumplir un jornal de trabajo de ocho horas, iniciando por ello es prácticamente imposible que laborando el jornal completo, le quede tiempo para laborar en otro trabajo en el cual deberá cumplir también un jornal determinado, sin embargo si se presentará el caso, el trabajador se subordinara a cada uno de los empleos, con las consecuencias que ello implica.

Además si se diera ese supuesto será precisamente porque el trabajador requiere obtener un ingreso extra, y que para cubrir sus necesidades depende económicamente de su trabajo.

Esto sin que descartemos la posibilidad de que existan personas que trabajan por simple distracción o por satisfacción personal, sin embargo no se ha sabido de un trabajador al cual protege la Ley Federal del Trabajo, labore sólo por gusto, si así fuera cual sería el objeto de la creación de una norma que proteja los derechos de los trabajadores.

La relación de trabajo es el vínculo jurídico existente entre quien presta un servicio subordinado y el que lo recibe, es el lígamen que une al trabajador con el patrón y dentro de la cual existen diversos elementos, entre ellos la dependencia económica.

El maestro Castorena dice que depender es la sujeción del trabajador a las órdenes del patrón, consideramos que implica también una retribución económica a favor del trabajador.

Una de las obligaciones del patrón es, según lo dispone el artículo 132, fracción II de la Ley Federal del Trabajo, pagar a los trabajadores los salarios, según las normas vigentes,

aquí encontramos el elemento económico dentro de la relación laboral.

El trabajo que realiza el trabajador requiere de un esfuerzo, éste trabajo tiene repercusión en el orden económico; con el objeto de que el trabajador satisfaga sus necesidades. Naturalmente el factor económico dentro del hecho social trabajo, está protegido jurídicamente.

El trabajo justifica la actividad humana, y es en si mismo un medio para satisfacer necesidades, entonces dependemos del trabajo pues con motivo de éste es que obtenemos ingresos económicos para satisfacer nuestras más apremiantes necesidades.

Las normas constitucionales referentes al trabajo establecen el impedimento de que se realice el trabajo sin la justa retribución económica, encontramos que la propia Constitución considera al factor económico como parte integradora de la relación laboral.

Dice el maestro Briceño Ruiz: "El trabajo como actividad y esfuerzo, constituye el centro de las preocupaciones de este derecho. Es innegable su repercusión en el ámbito económico,

como también su trascendencia en el campo jurídico ..." (18). Efectivamente el trabajo tiene repercusiones en el ámbito económico, el salario es una consecuencia de la prestación de un servicio y por lo tanto es un elemento de la relación de trabajo.

La lucha de clases ha sido la tónica de la historia y ésta se ha dado siempre entre explotados y explotadores; el hombre está sujeto irremediablemente a fuerzas económicas; el trabajo, que trae consigo factores económicos determinantes, el salario que percibe el trabajador es uno de ellos.

Creemos pues que la dependencia económica es un elemento integrador de la relación laboral, en el sentido de que el trabajador está bajo la dirección del patrón y depende de su trabajo para satisfacer sus necesidades y las de su familia.

El factor económico no se puede separar del hecho social trabajo, el trabajador depende de su trabajo, de los ingresos que percibe a cambio de sus servicios, es entonces que la dependencia económica forma parte de la relación laboral, pues el trabajador necesita el salario para vivir.

---

(18) BRICENORUIZ Albano Ob. cit. p. 11

### 1.3.3 La Dependencia Económica dentro del Derecho Laboral Mexicano

El trabajo es una condición de existencia del hombre que tiene por objeto crear satisfactores y se encuentra regulado y tutelado por el Estado, cuando existe relación jurídica de subordinación entre el trabajador y el patrón.

Como consecuencia del trabajo debe protegerse a la persona que lo desarrolla, frente a quien obtiene el beneficio, es el trabajo un derecho social que no puede obligarse a prestarlo sin la justa remuneración.

La finalidad del Derecho del Trabajo es la dignidad y respeto hacia la persona del trabajador, su objetivo primordial es el equilibrio entre los factores de la producción.

Dentro de la protección al trabajador se atiende precisamente a esos dos factores; una justa retribución, un salario remunerador y la dignidad de la persona del trabajador.

El salario, que constituye la principal prestación a cargo del patrón, no debe otorgarse uno que sea inferior al mínimo establecido por la Ley.

Las normas contenidas en los artículos 50. y 123 Constitucionales, establecen condiciones a las que debe estarse la relación de trabajo.

El artículo 50. determina la libertad de ocupación; la imposibilidad de que se obliguen servicios sin la justa retribución.

El artículo 123, apartado "A" de la Constitución son de imposición forzosa y contiene derechos de observancia necesaria, buscando proteger al trabajador.

El trabajo es una condición de existencia del hombre, tiene como objeto crear satisfactores para atender necesidades, el trabajo es objeto de protección jurídica.

El Derecho del Trabajo nació y se desarrollo como derecho de protección de los trabajadores dependientes, a ésta protección tiende el derecho de la relación de trabajo, protección económica social.

Los principios que derivan de la Constitución sirven de orientación para las normas laborales, como el trabajador no adquiere el derecho sobre el producto, entonces recibe un salario por la prestación de su servicio; y en ese sentido el

FALLA DE ORIGEN

trabajador depende de ese salario para satisfacer sus necesidades.

Como ya lo analizamos, el que presta un trabajo independiente o gratuitamente no se considera como trabajador, así tenemos que el pago del salario es un elemento de la relación laboral.

La propia Constitución así como la Ley Federal del Trabajo imponen al patrón la obligación de retribuir los servicios del trabajador con un salario; salario del cual depende para subsistir, por lo que, es un elemento de la relación laboral.

La dependencia como elemento de la relación laboral la consideramos entre otros aspectos, en el ámbito económico, pues como ya lo manifestamos, en nuestra opinión el trabajador al depender de su trabajo y recibir un salario, depende económicamente de una relación laboral que lo une con el patrón.

El trabajo es el objeto y materia de una rama del derecho, se presupone un concepto económico, una actividad encaminada a la producción de bienes, que da derecho a quien lo presta a recibir una contraprestación para la satisfacción de su necesidades.

El Derecho Laboral nació para regular una serie de relaciones jurídicas existentes entre los sujetos que integran la relación laboral, regula pues el derecho laboral el trabajo dependiente.

La doctrina y la legislación exigen, para que exista una relación jurídica laboral, el requisito de la dependencia; sin embargo no se refiere al aspecto económico, sino que, la actividad que constituye el objeto de la prestación de una de las partes de esa relación sea un trabajo dependiente, ejecutado conforme a instrucciones dadas por el patrón.

Efectivamente la Ley no considera a la dependencia económica como un elemento de la relación laboral, sino que se refiere únicamente a la dependencia material para la prestación del servicio.

La ley Federal del Trabajo de 1931 consideraba como elemento de la relación laboral, además la dirección técnica y la dependencia, siendo éste último elemento el que nos interesa.

Aún cuando no era claro el sentido de interpretación a este elemento, nuestra opinión es que independientemente de

otras acepciones que pudieran atribuírsele, se encuentra precisamente a la de dependencia económica.

Sin embargo al derogarse la Ley de 1931 por la actual, ese elemento quedó fuera de la redacción de la nueva Ley, quedó desplazado, al grado de no considerarlo dentro de la relación laboral.

Pues el artículo 8 de nuestra actual Ley Federal del Trabajo, únicamente habla de subordinación en la prestación de un trabajo personal.

Nuestra opinión es que, no debe excluirse a la dependencia económica de la relación laboral, pues aun cuando la Ley no contemple este elemento, él mismo se encuentra inmerso en la relación de trabajo, ya que al estar obligado el patrón a pagar un salario justo al trabajador y éste a su vez no puede renunciar a ese derecho, en ese sentido queda integrada la dependencia económica dentro de la relación laboral.

Para nosotros la dependencia económica es un elemento importante dentro de la relación de trabajo. Esta idea se ve reforzada por la propia Ley, pues considera la remuneración económica como un derecho del trabajador, y como una condición para la existencia de la relación laboral, pues el que presta sus servicios es considerado trabajador.

FALLA DE ORIGEN

## **CAPITULO SEGUNDO**

### **MARCO HISTORICO**

#### **2.1. Antecedentes Históricos**

##### **2.1.1. El Derecho Mexicano del Trabajo**

##### **2.1.2. La Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931**

##### **2.1.3. La Ley Federal del Trabajo de 1970**

#### **2.2. Derecho Comparado**

##### **2.2.1. La Relación de Trabajo y la Dependencia Económica dentro del Derecho Español**

##### **2.2.2. La Dependencia Económica dentro de la Relación Laboral en el Derecho Argentino**

##### **2.2.3. La Relación de Trabajo y la Dependencia Económica dentro del Derecho Chileno**

## CAPITULO SEGUNDO

### MARCO HISTORICO

#### 2.1. Antecedentes Históricos

Hablar del origen del trabajo, es remontarse a los orígenes del hombre mismo, desde siempre el hombre se ha visto en la necesidad de realizar esta función, ya sea en beneficio propio o ajeno; y la legislación se ha preocupado por regular esta actividad sólo hasta los últimos tiempos.

En la Edad Antigua existían las figuras del amo y del esclavo, este último considerado no como hombre sino como cosa, a quien se le trataba como un objeto, siendo tal la situación que los esclavos carecían de la más mínima manifestación de los derechos del ser humano y lo que es más de derecho alguno como trabajadores.

En el Sistema Feudal tampoco podemos hablar de un verdadero Derecho del Trabajo, pues si bien es cierto que el siervo disfrutaba de algunos derechos personales como el nombre, una familia, una habitación, vivía pegado a la tierra, pues tenía la necesidad de subsistir.

Dada la situación prevaleciente en esta época, los hombres alquilaban su fuerza de trabajo en condiciones muy desventajosas, pero en virtud de la necesidad en que se encontraban, se vieron obligados a aceptar el trabajo.

Ya en los albores de la Revolución Industrial, los trabajadores laboraban en talleres en calidad de aprendices, lo que representaba largas jornadas de hasta 16 horas, en locales antihigiénicos e insalubres, expuestos a sufrir accidentes que en muchos casos les costaban la vida.

La necesidad del hombre de trabajar para subsistir, generó abusos de parte de los patrones, quienes se aprovechaban de la demanda de trabajo.

Durante este largo período, los trabajadores se vieron indefensos, sin que el Estado pudiera intervenir a causa del pensamiento liberal individualista que predominaba en la época, ya que cualquier intervención por parte del Estado se consideraba un atentado a las libertades.

De lo anterior se desprende que el sistema liberal creó una profunda desigualdad de hecho entre los trabajadores y patrones.

Los abusos cometidos gestaron un movimiento que trajo consigo la crisis del sistema liberal, este movimiento fue llamado "intervencionismo" y estableció nuevos postulados de carácter social.

Tenemos entonces que, la primera intervención de los poderes públicos se dio en Inglaterra, a consecuencia de todos los abusos e injusticias cometidas en contra de los trabajadores.

Resulta pues que los antecedentes del Derecho del Trabajo son precisamente las injusticias cometidas en contra de los trabajadores y que debido a ello surgió la necesidad de regular el hecho social "trabajo", con el objeto de establecer una verdadera igualdad y seguridad para aquéllos.

Como ya lo analizamos en el capítulo primero de este trabajo, el Derecho Laboral surge a consecuencia del mal trato y explotación de que eran víctimas los trabajadores y que en razón de esa circunstancia se vieron en la necesidad de luchar a efecto de lograr una norma protectora que reconociera sus derechos y velara porque estos fueran respetados.

Así nace el Derecho del Trabajo como una respuesta del Estado a esos hombres que sufrieron el menoscabo de su

dignidad; al ser tratados como cosas y no como seres humanos, trabajando excesivamente y en condiciones infrahumanas.

### 2.1.1. El Derecho Mexicano del Trabajo

Para comprender la historia sobre los orígenes del movimiento obrero en nuestro país, es indispensable retroceder hacia las condiciones guardadas por los pobladores de nuestro territorio a partir de la conquista llevada por España y aún antes de ésta.

Como bien lo señala el maestro De la Cueva: "El Derecho mexicano del trabajo es un estatuto impuesto por la vida, un grito de los hombres que sólo sabían de explotación." <sup>(19)</sup>

Poco hay que decir en torno a la posible forma de regulación de las condiciones de trabajo existentes hasta antes de la llegada de los conquistadores españoles en nuestra tierra.

Se tiene noticia de que, en forma paralela con la esclavitud había artesanos y obreros libres; así lo revela Hernán Cortés en su Segunda Carta de Relación que dirige al Rey de España Carlos V, al narrar lo que encontró a su llegada a

---

<sup>(19)</sup> DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit. p. 38

Tenochtitlan: "Hay en todos los mercados y lugares públicos de dicha Ciudad, todos los días, muchas personas trabajadoras y maestros de todos los oficios, esperando quien los alquile por jornales." (20)

Es sumamente interesante reflexionar sobre la citada carta, pues nos da un panorama de lo que sucedía antes de la llegada de los españoles, es decir, los indígenas se empleaban entre sí para la ejecución de diversos trabajos, no conociéndose realmente las condiciones de la prestación de los servicios.

Esos artesanos y obreros libres debieron haber generado numerosas relaciones con quienes los contrataban, sin embargo, no se conserva con claridad ningún indicio que conduzca a determinar jornada, salario u otras condiciones relativas a la prestación de los servicios que se daban en esa etapa de la vida indígena. El maestro José Dávalos (21) refiere lo siguiente:

**EL TRABAJO EN AMERICA PRECOLOMBIANA.**- Al producirse el 12 de octubre de 1492 el descubrimiento de América por Cristóbal Colón para la Corona de Castilla, trajo como consecuencia que se repartieran las regiones más organizadas de lo que después

---

(20) CORTES, Hernán. Citado por José Dávalos Morales. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda edición Porrúa, S.A. México 1990 p. 24

(21) *Ibidem* p. 26

se denominara América Española, una la ocupada por el Imperio Azteca y la otra por los Incas, pues los Mayas habían sido absorbidos por los aztecas.

Había además tribus dispersas, organizaciones en formación, conjuntos de estructuras no bien definidas.

LOS AZTECAS.- Se encontraban en su apogeo cuando llegó Hernán Cortés, era una agrupación de clanes, ligado por lazos familiares y regidos por un gobierno democrático popular.

Estaban organizados en un Estado Político en base a la división del trabajo, la prestación de los servicios y la obligatoriedad del cultivo de la tierra, desconocían la propiedad privada.

Entre las muchas cosas que impresionaron a los conquistadores españoles, fue precisamente la civilización azteca con una organización del trabajo regida por normas especiales y por costumbres muy respetadas; se trata del Calpulli.

En efecto imperaba la riqueza, pero sobre todo la del trabajo humano, el cual era explotado jerarquizado y organizado en favor de la aristocracia.

Al llegar Cortés tuvieron la oportunidad de constatar que el esplendor de la civilización azteca, había rebasado ya los sistemas simples de democracia tribal, donde el trabajo común se reflejaba en el progreso de todos sus miembros.

Aparición del Derecho Azteca.- La civilización azteca fue amalgadora de las diversas civilizaciones neolíticas que se desarrollaron en el transcurso de los siglos en lo que es actualmente el territorio de México.

Dentro del Derecho Laboral, encontramos que en el derecho Maya, como en el Olmeca, el Chichimeca y sobre todo el Azteca, las fuentes fundamentales son los códices, cuyas noticias son fragmentarias, debido a que fueron destruidos en los llamados actos, de fe. Eran verdaderos actos de barbarie llevados a cabo por los conquistadores y por motivaciones religiosas.

El Calpulli era la base fundamental económica y del trabajo que sostenía el Imperio. Era una extensión de tierra comunal que correspondía a los integrantes de cada clan que eran grupos de familias ligada por parentesco.

Resultando el Calpulli la unidad económica comunal, de la cual se mantenían, trabajándola quienes vivían en él; teniendo obligación de aportar parte para el sostenimiento del Rey y sus funcionarios.

Los Calpullis como régimen de tenencia de la tierra y para los efectos del trabajo eran repartidos en parcelas, el Calpullalli que pertenecía en comunidad al núcleo de población integrante del Caipulli, el Tlamilli, cuya posesión y dominio útil se otorgaba a las familias pertenecientes al barrio de éstas, su explotación era individual o familiar y el titular de la parcela la usufructaba de vida sin poder enajenar ni gravarla, pero sí podría transmitirla a sus herederos, el Aitepetlalli eran tierras de los pueblos que se encontraban enclavadas en los barrios, trabajadas colectivamente por los comuneros y sin perjuicio de sus cultivos parcelarios.

Si la tierra era desatendida por culpa de sus miembros, ésta era recogida; todo Calpulli o Canpax tenía la obligación de entregar al Rey una parte de sus productos, por conducto del Chinancaltec o pariente mayor, si los trabajadores del Calpulli enfermaban o se accidentaban tenían derecho a seguir percibiendo la parte de sus productos hasta que sanaban, si morían, sus derechos pasaban a sus descendientes, quienes adquirirían la obligación del trabajo y derechos con respecto a Calpulli.

No hay noticias exactas sobre las condiciones del trabajo en la época precolonial. La sociedad había alcanzado suficiente complejidad para ofrecer una variada división de las ocupaciones.

Nada se sabe con precisión de las horas de trabajo o salario, como respecto de las relaciones contractuales entre los obreros y sus patrones, incluso no se les puede llamar así, pues poco sabemos en realidad de las mismas, no obstante que, a pesar de la institución de la esclavitud, debió ser frecuente el contrato de trabajo con los artesanos y obreros libres, según la descripción de Hernán Cortés en sus cartas.

Abundaban los esclavos, pero esta palabra expresaba cosa muy distinta en el lenguaje indígena, pues éstos poseían su habitación, su lugar, sus objetos personales, etc.

Tenemos como conclusión que en la época precolonial ya existían relaciones de trabajo aunque posiblemente fueran primitivas, los trabajadores recibían un salario y trabajan un determinado jornal. .

Cuando los indígenas fueron conquistados por los españoles, surgió la esclavitud como régimen legalmente instituido, soportando la más terrible explotación, cambiando así su significado.

No se les consideraba como seres humanos, sino que, carecían de todo derecho sin embargo entre los colonizadores

hubo algunos misioneros evangelizadores que por principios caritativos combatían esa situación.

Durante el período colonial en relación al trabajo surgieron las siguientes figuras:

La Encomienda.- Aparece esta institución que pretendió ser un sistema de protección a los indios; se estableció por la necesidad del conquistador de transformarse en colono y la abundancia de la mano de obra de los indígenas vencidos.

Los indígenas ignoraban la utilidad de la moneda y los conquistadores carecían de capital y de crédito y en tal virtud no podían organizar empresas como tales, con sus respectivas limitaciones, pagando jornales, por ello fue establecido la encomienda.

Esta institución se estableció por mercedes reales en favor de los conquistadores y sus descendientes, quienes pretendían poblar la tierra conquistada.

La figura de la encomienda consistía en dar al encomendero un determinado número de indios, los que debían servirle y tributarle como encomendados, a cambio el encomendero debía darles buen trato e inculcarlos a la doctrina cristiana.

Tenemos pues, que en virtud de que el indígena trabajador, necesitaba subsistir aceptaba la encomienda a cambio de comida y techo, pues habían sido despojados y ahora dependía de esa relación para satisfacer sus más elementales necesidades; aceptando en muchos de los casos la injusticia y mal trato de que eran objeto.

Esta institución degeneró más tarde en un sistema de explotación debido a los abusos cometidos por los conquistadores.

El Repartimiento.- Al desaparecer la encomienda surge el repartimiento o cuatequil, a fines del siglo XVI, consistía en la facultad de sacar de los pueblos a los indios que fueran necesarios para realizar los duros trabajos de las minas y del campo.

Este servicio era obligatorio para los varones de 18 a 60 años, debía ser retribuido justamente y nunca atentar contra el desarrollo de los pueblos; circunstancia que debía ser considerada por el Ciudadano Juez Repartidor.

Prestándose el sistema a un sin número de injusticias. Una vez que el Juez Repartidor señalaba a las autoridades de un

pueblo un número de indígenas que deberían ir a los lugares donde se necesitaba su mano de obra, era obligación para éstos hacerlo, pues de lo contrario se hacían acreedores a fuertes sanciones. Ante tales injusticias una cédula real prohibió al repartimiento.

En esta figura ya aparece un elemento muy importante de la relación de trabajo, que es el salario, pues el trabajo del repartimiento debía ser remunerado, aunque sin embargo el indígena no tenía la facultad de oponerse al repartimiento, ya que le era obligatorio acatar la decisión.

No obstante lo anterior, le era necesario trabajar a efecto de percibir su contraprestación, pues dependía de la relación que se generaba con el repartimiento. Podemos agregar que su dependencia también lo era económica ya que sin el salario percibido difícilmente salía adelante.

El Peonaje.- A medida que fue aumentando el trabajo aparecieron los "gañanes" para las labores agrícolas, ganaderas y mineras.

Los indios acudían voluntariamente a las haciendas a ofrecer sus servicios, lo cual les era más atractivo, además

del pago de un salario regular, recibían en parte del mismo una cantidad determinada de maíz que les servía para su sustento.

Este sistema creció al obligar al trabajador a arraigarse por deudas. Así los llamados peones quedaban sujetos a la hacienda para cubrir anticipos sobre sus deudas hereditarias, tributos y diezmos parroquiales.

Resultando esta institución sustituto de la encomienda y del repartimiento; pese a todos sus defectos, este fue el sistema que permitió a los indígenas trabajar y recibir un salario, con el cual pudieron sobrevivir, pues de cualquier manera siempre resultaron dependientes del pago ya fuera en moneda o en especie.

Los Obrajes.- Se dijo que eran el inicio en América de un gran desarrollo manufacturero y que son el antecedente de la fábrica actual, pero su realidad no es esa; pues a los indígenas se les hizo víctimas de prohibiciones y limitaciones tales que su funcionamiento y rendimiento resultaron precarios.

Alejandro de Humboldt, hace una descripción de tal sistema: "Sorprende al viajero que visitaba aquellos talleres no sólo la extremada imperfección de sus operaciones técnicas

en la preparación de los tintes, sino más aún la insalubridad del obrador y el mal trato que se les da a los trabajadores: Hombres libres, indios y hombres de color; están confundidos con galeotes que la injusticia distribuye en las fábricas para hacerlos trabajar a jornal. Unos y otros están cubiertos de andrajos destruidos y desgarrados. Cada taller parece más bien una cárcel: las puertas, que son dobles, están constantemente cerradas, no permitiendo salir a los trabajadores de la casa; los que son casados solamente los domingos pueden ver a su familia.

Todos son castigados irrimisiblemente si cometen faltas contra el orden establecido en la manufactura." (22)

Se dice que los obrajes no lograron un desarrollo importante por el carácter de la economía de la Nueva España con una clara tendencia a producir solamente manufacturas susceptibles de consumirse dentro de un perímetro cercano a los centros de la producción, debido a la insuficiencia de capital y la reiterada negativa de la iglesia, principal prestamista, a conceder créditos y por la política proteccionista del gobierno hacia los gremios.

---

(22) DE HUMBOLDT, Alejandro. Citado por Centaro V. Vázquez. Doctrina y Realidades para los Indios. Seminario México 1916, p. 10

El Taller y los Gremios.- El taller artesano se hallaba bajo las inflexibles directrices del sistema gremial que se regulaba por medio de ordenanzas y reglamentos.

Se les conoce como los principales enemigos de todo avance de la técnica aplicable a las industrias.

Los gremios restringían al máximo la libertad de trabajo, ya que nadie podía dedicarse a la práctica de algún oficio sin estar afiliado al gremio respectivo.

Las ordenanzas de los gremios las elaboraban sus propios miembros a conveniencia y luego eran aceptadas por el Ayuntamiento de México y confirmadas por el Virrey, prácticamente sin cambios.

Como es bien sabido en los talleres existían las jerarquías de maestro, oficial y aprendiz. Con una mentalidad feudal, la destreza de los indígenas no fue aprovechada, sino que, por el contrario se restringía la producción y aumentaban los plazos de aprendizaje y las pruebas para aspirar a un grado superior.

Dentro de todas estas figuras o instituciones que hemos analizado, aparece la explotación y las injusticias que sufrían

los indígenas y en general los trabajadores, quienes a pesar de esa situación se veían en la necesidad de soportar, ya que dependían de su única fuente de ingreso que era la relación que se generaba con sus explotadores en materia de trabajo.

Para sostener y subsistir debían permanecer trabajando, además de que en cualquier lugar que se presentaran los esperaban las mismas condiciones en razón de que no contaban con protección legal y en algunos casos ni siquiera humanitaria, ésta es la verdadera realidad que vieron los indígenas, sin embargo hubo personas que se preocuparon por ayudarlos a mejorar sus condiciones.

La Colonia.- De los antecedentes históricos que tienen relación con la legislación mexicana en cuanto a un régimen jurídico proteccionista, podemos señalar las Leyes de Indias como una de las instituciones más importantes.

De los documentos jurídicos que tuvieron vigencia en la época Colonial sobresalen estas leyes, que se dieron por iniciativa de los Reyes Católicos, con el generoso fin de evitar la voraz explotación de los aborígenes de las tierras conquistadas.

los indígenas y en general los trabajadores, quienes a pesar de esa situación se veían en la necesidad de soportar, ya que dependían de su única fuente de ingreso que era la relación que se generaba con sus explotadores en materia de trabajo.

Para sostener y subsistir debían permanecer trabajando, además de que en cualquier lugar que se presentaran los esperaban las mismas condiciones en razón de que no contaban con protección legal y en algunos casos ni siquiera humanitaria, ésta es la verdadera realidad que vieron los indígenas, sin embargo hubo personas que se preocuparon por ayudarlos a mejorar sus condiciones.

La Colonia.- De los antecedentes históricos que tienen relación con la legislación mexicana en cuanto a un régimen jurídico proteccionista, podemos señalar las Leyes de Indias como una de las instituciones más importantes.

De los documentos jurídicos que tuvieron vigencia en la época Colonial sobresalen estas leyes, que se dieron por iniciativa de los Reyes Católicos, con el generoso fin de evitar la voraz explotación de los aborígenes de las tierras conquistadas.

Con motivo de la inhumana explotación de los indígenas hubo algunos misioneros evangelizadores que por principios caritativos y cristianos combatían esta situación, así, Fray Bartolomé de las Casas, llamado defensor de los indios, sostuvo una lucha intensa contra los gobernadores de la Nueva España.

Se sabe que Isabel la Católica, conmovida por los relatos e inspirada en un sentimiento de misericordia mandó se realizara un estudio con el propósito de mejorar la administración de las nuevas tierras y sus habitantes, formándose el Consejo de Indias, a cargo de Don Juan Rodríguez de Fonseca, sin embargo los asuntos más importantes y en especial los de carácter judicial eran tratados por el Consejo de Castilla, suprema autoridad después del Rey.

En 1524 fue creado el Consejo Real y Supremo de las Indias, como cuerpo independiente del propio Consejo de Castilla, y a partir de entonces ejerció sus funciones por todo el tiempo que duró la dominación española en América.

Las primeras ordenanzas están fechadas el 20 de noviembre de 1542, en Barcelona. Según los historiadores, se pueden considerar como definitivas las ordenanzas expedidas en 1636, siendo en realidad una compilación de todas las anteriores,

pasando a formar después parte de la Recopilación de Leyes de Indias hecha en 1680.

Entre las ordenanzas que forman parte de las Leyes de Indias, se encuentra la IX expedida por Felipe II, la cual tiene un sentido proteccionista para el nativo:

"Por lo que querriamos favorecer, y hacer bien a los indios naturales de nuestra Indias; sentimos mucho cualquier daño, o mal que se les haga y de ellos nos servimos. Por lo cual encargamos y mandamos a los de nuestro Consejo de Indias, que con particular afán y cuidado procuren siempre y prevean lo que venga para la conversión y buen tratamiento de los indios, de manera que sus personas y haciendas no se les haga mal tratamiento ni daño alguno, antes que todo sean tratados, mirados y favorecidos como vasallos nuestros, castigando con rigor a los que, lo contrario hicieren, para que con esto los dichos indios entiendan la merced que les deseamos hacer, y conozcan que haberlos puesto Dios bajo nuestra protección y amparo, ha sido por bien suyo y para sacarlos de la tiranía y servidumbre en que antiguamente vivían." (23)

---

(23) CISPICES DEL CASTILLO. Gobierno. Las Indias en tiempo de los Reyes Católicos. Vol. II Vicens. Vices Barcelona 1977. p. 47.

De la misma forma se encuentra una ordenanza cuyo objetivo era el de reglamentar el trabajo de los indígenas el que iniciaba a las 8 horas para dar término a las 20 horas, de sol a sol; con respecto a las minas se disponía que se trabajara dos horas menos que en el campo.

Es indudable la calidad social y humana de numerosas disposiciones de esas Leyes al grado de que forman parte de las legislaciones contemporáneas.

Génaro V. Vázquez manifiesta que entre las disposiciones contenidas en esa recopilación destacaban por su importancia las que se refieren a la jornada máxima de trabajo, los descansos semanales que respondían a una motivación religiosa, el pago del séptimo día, la protección del salario, cuidando que su pago fuera en efectivo, oportuno, íntegro y en presencia de un testigo de reconocida calidad moral, la protección a la maternidad, la edad mínima para prestar servicios, lo relativo a las labores insalubres, habitaciones higiénicas y atención médica, descanso con goce de sueldo para el caso de enfermedad.

En realidad estas disposiciones son sumamente avanzadas si tomamos en cuenta la época en que se elaboraron, ya que contenían en su texto una amplia extensión de derechos consagrados a los trabajadores, entre los que podemos contar,

un límite a la jornada de trabajo, la protección al salario, la protección a la mujer embarazada, etc.; concluimos que es realmente un antecedente de Derecho del Trabajo, sin embargo su aplicación fue totalmente nula.

Como es bien sabido, las Leyes de Indias no tuvieron aplicación real y pasaron a la historia sólo como hermosos enunciados que contenían la cristiana y bondadosa intención de los Reyes Católicos hacia los aborígenes.

Independientemente de la buena voluntad que privara al momento de crearse tal legislación, lo real fue que estas disposiciones nunca funcionaron en la práctica. Se atribuye a esa falta de cumplimiento, la ausencia de sanciones e instrumentos para hacerlas cumplir, así como, la confabulación de autoridades, además de la ignorancia de los indígenas para reclamar y hacer valer sus derechos.

La Independencia.- Posteriormente consumada la Independencia en México, se destruyó todo vínculo con el viejo continente, sobre todo en lo político, sin embargo el maestro de la Cueva afirma: "...en la primera mitad del siglo XIX continuó aplicándose el viejo derecho español como las Leyes de Indias..." (24)

---

(24) DELA CUEVA. Mario (Ob cit p 40)

Otros autores afirman que como consecuencia de la Independencia, entraron en desuso todas las ordenanzas expedidas por los Reyes Católicos, pero que a falta de otros ordenamientos siguieron vigentes las disposiciones españolas con las modificaciones que los hechos requerían en el momento de su aplicación, regían también los principios del derecho natural, imperando la voluntad de las partes, con lo que el trabajador quedaba supeditado al egoísmo del patrón.

Durante este período los trabajadores se vieron aún más desprotegidos, las ordenanzas españolas, dejaron de aplicarse y en consecuencia el desamparo brillo sobre ellos, pues no se crearon nuevas disposiciones para substituir aquéllas y en ese sentido quedaron olvidados sus derechos, circunstancia que desde luego aprovecharon los patrones para explotar aún más a esta clase de menesterosos.

El primer acto legislativo de los Insurgentes fue el Decreto de Abolición de la Esclavitud dictado por Miguel Hidalgo y Costilla en Valladolid el 19 de octubre de 1810.

El primer avance del Derecho Laboral Mexicano, lo encontramos en los "Sentimientos de la Nación Mexicana", presentados por Morelos al Congreso de Anahuac en Chilpancingo

en 1813, de los 23 puntos de que consta el documento, la esencia, la concepción de justicia social se plasma en el número 12 que dice:

"Como la buena Ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte que aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto."

Un verdadero enunciado de Derecho Laboral, una auténtica preocupación por mejorar las condiciones de los trabajadores fue precisamente este numeral 12 de los Sentimientos de la Nación, que tan sencillamente describe la verdadera necesidad del pueblo mexicano.

En la primera mitad del siglo XIX, México atravesó por un período turbulento, esta situación no mejoró la condición de los trabajadores, sino por el contrario, recibieron las consecuencias de la crisis.

Luego del 27 de septiembre de 1821, con la entrada del ejército trigarante a la Ciudad de México, comenzó una etapa de gestación. En la Constitución de 1824, los cambios fueron

políticos, en el aspecto social no se dieron cambios para mejorar las condiciones de vida y de trabajo.

Al derrocamiento de Santa Anna con la Revolución de Ayutla, se abrió una perspectiva para cumplir las libertades consignadas en las declaraciones de derechos de la época, sin embargo no se reconoce al Derecho del Trabajo.

Al aparecer Maximiliano de Habsburgo, promulga el 10 de abril de 1865 el Estatuto Provisional del Imperio Mexicano que es una legislación de carácter social para defender a campesinos y trabajadores, prohibiendo los servicios gratuitos y forzados, estableciendo sin excepción la remuneración de todo trabajo.

En noviembre de ese mismo año, expidió un decreto que tenía como propósito dejar libre de deudas a los trabajadores del campo y disponía la libertad del campesino para separarse sin consentimiento del patrón de la finca en que prestaba sus servicios, el pago de salario en efectivo y sanciones para violación de estas disposiciones, sin embargo no tuvieron vigencia.

Posteriormente y ya en la época postcolonial, el programa del Partido Liberal Mexicano, dado a conocer en 1906, contenía

cincuenta y dos puntos y un apartado denominado capital y trabajo, que contenía disposiciones referentes a la jornada máxima de ocho horas, un salario mínimo susceptible de ser mejorado, que debería ser pagado en efectivo y se prohibían los descuentos o multas y la retención sobre el mismo.

En la Legislación Civil encontramos también antecedentes respecto al Derecho del Trabajo. En el Código Civil de 1870 se dispuso que la prestación de servicios no era equiparable al contrato de arrendamiento, pues el hombre no era una cosa, sin embargo tenía tendencia a beneficiar a los patrones.

Se suprime la jornada de sol a sol, estableciendo que sería la que convinieran las partes, siendo natural que por necesidad el trabajador se veía obligado a aceptar cualquier jornada que se le propusiera.

La época porfirista fue un largo período de estabilidad política, pero un aspecto negativo fue el trato hacia los trabajadores, volviéndose incontenible la inquietud social hasta estallar en 1910, suscitándose importantes acontecimientos contra la dictadura porfirista.

Algunas de las causas para el estallamiento de la revolución, señala Carpizo: <sup>(25)</sup>

Son un régimen de Gobierno al margen de la Constitución, la deplorable situación de obreros y campesinos, la preferencia a los extranjeros, la inseguridad jurídica, la represión de huelgas y las deudas hereditarias de padres a hijos.

Todas estas injusticias propician efectivamente el estallamiento del movimiento armado, los trabajadores y campesinos no encuentran otro camino o solución ante su situación más que revelarse ante sus precarias condiciones.

Para 1916-1917 en el Congreso Constituyente de Querétaro se aprobó garantizar los derechos de los trabajadores, estableciéndolos en un título especial de la Constitución Política, en el artículo 123.

Dice el maestro Dávalos que "nuestra Constitución es por primera vez en la historia de las constituciones del mundo la que afirma los puntos básicos de la reglamentación de los derechos de los trabajadores" <sup>(26)</sup>, compartimos la opinión de que es la expresión de la lucha armada iniciada en 1910, es la

---

<sup>(25)</sup> CARPIZO Jorge citado por Dávalos Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Ob. cit. p. 38

<sup>(26)</sup> Ibidem p. 40

voluntad de la nación de hacer justicia a la clase trabajadora; pues fue hasta entonces que los trabajadores tuvieron no solo reconocidos sus derechos, sino que, les fueron garantizados éstos.

La creación del artículo 123 constituye una respuesta al descontento social que se hizo patente a través de la lucha armada de principios de siglo.

El artículo 123 reconoce el derecho de toda persona a tener un trabajo digno, promoviendo para garantizar ese derecho la creación de empleos. Regula además las condiciones de trabajo y limitando en beneficio de los trabajadores las situaciones de labores insalubres, peligrosas, etc.

Establece un salario mínimo, sin perjuicio de ser mejorado, la igualdad ante la Ley, y derechos accesorios de los trabajadores, reconoce además la libertad de asociación y los paros y huelgas, etc.; trata realmente los derechos mínimos de cada trabajador y contempla además las instituciones encargadas de salvaguardar esos derechos.

El Constituyente de 1917 en observancia del régimen federal decidió facultar de manera concurrente al Congreso de la Unión y a los Estados para legislar en materia del trabajo.

Tomando en consideración lo deficiente que fueron algunas legislaciones locales y omisiones en algunos casos, Portes Gil presentó una iniciativa de reformas en la que se proponía la federalización de la Legislación del Trabajo; modificando la fracción X del artículo 73 y proemio del 123.

En julio de 1929 el congreso acogió favorablemente la solicitud, ratificada luego por las legislaturas de los estados, quedando a cargo del Congreso de la Unión la facultad de expedir leyes sobre el trabajo, a partir de ese momento la expedición de una Ley Federal del Trabajo se convirtió en una preocupación fundamental.

El ante proyecto inicial se presentó en una Convención obrero-patronal iniciada el 15 de noviembre de 1928, determinándose luego que se nombrara una comisión mixta de obreros y patronos que deberían formular el proyecto definitivo para enviarlo a la Cámara.

Como lo hemos dicho el hombre tiene el derecho y la obligación de trabajar para beneficio de la sociedad, puede entonces el hombre escoger libremente la actividad que le convenga.

Tomando en consideración lo deficiente que fueron algunas legislaciones locales y omisiones en algunos casos, Portes Gil presentó una iniciativa de reformas en la que se proponía la federalización de la Legislación del Trabajo; modificando la fracción X del artículo 73 y proemio del 123.

En julio de 1929 el congreso acogió favorablemente la solicitud, ratificada luego por las legislaturas de los estados, quedando a cargo del Congreso de la Unión la facultad de expedir leyes sobre el trabajo, a partir de ese momento la expedición de una Ley Federal del Trabajo se convirtió en una preocupación fundamental.

El ante proyecto inicial se presentó en una Convención obrero-patronal iniciada el 15 de noviembre de 1928, determinándose luego que se nombrara una comisión mixta de obreros y patronos que deberían formular el proyecto definitivo para enviarlo a la Cámara.

Como lo hemos dicho el hombre tiene el derecho y la obligación de trabajar para beneficio de la sociedad, puede entonces el hombre escoger libremente la actividad que le convenga.

El artículo 123 de la Constitución, establece que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el impuesto como pena por autoridad judicial; consagra pues la libertad de trabajo.

Pero esa libertad se encuentra limitada ya que por disposición legal el trabajo o actividad que se realice debe ser lícito, es decir que no dañe a terceros o al orden público. El artículo 123 contiene los derechos de los trabajadores, la libertad del trabajo; el Estado procura defender al trabajador a través de instituciones jurídicas efectivas.

Las causas que motivaron la redacción e implantación de los preceptos radicados que contiene el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, promulgada en Querétaro el 5 de febrero de 1917, tiene sus orígenes en el nacimiento de nuestra nación como fruto de la conquista.

La organización política que se implantaba tenía características de feudalismo medieval y la sociedad humana quedaba formada por dos clases, los poderosos que administraban la riqueza y los pobres, que su único patrimonio era el trabajo y el acatamiento.

La labor del Congreso Constituyente de 1917 fue la de atacar todo lo que destruía a la nación, con criterios establecidos con mano dura para que quedaran plasmados en el futuro, y para que fueran realizables los principios de igualdad ante la Ley.

Todas nuestras grandes revoluciones del pasado traían como móvil la desigualdad social que era tremenda, manifestaciones del descontento en que vivía el pueblo formado por indígenas y mestizos.

Siendo como ya lo analizamos la Revolución de Ayutla el primer movimiento que tuvo como bandera un programa de reformas políticas y sociales y que estableció como fundamento de nueva legislación los derechos del hombre y la igualdad de los ciudadanos ante la Ley.

Los Constituyentes captaron el verdadero sentido social de la Revolución Mexicana con una idea de satisfacer la sed de justicia de los trabajadores.

Se implantaron normas protectoras de esa clase e incorporaron al texto de la propia Constitución un capítulo donde se reconocían sus derechos.

El Derecho del Trabajo en México como tal, nació con el Constituyente de Querétaro en 1917, con el movimiento armado que acabo con Díaz, fue el resultado de una lucha de clases, una lucha de los trabajadores por el respeto y dignidad.

El contenido del artículo 123 Constitucional es:

- a).- El contrato de trabajo, jornada, descanso semanal, salario, riesgos profesionales y despido.
- b).- Trabajo de menores y mujeres, labores insalubres y peligrosas, trabajo nocturno, horas extras, centros de vicio, embarazo y lactancia.
- c).- Asociación profesional.
- d).- Huelga.
- e).- Paros.
- f).- Servicios a la comunidad.
- g).- Arbitraje.
- h).- Previsión Social.
- i).- Carácter imperativo de las normas legales.
- j).- Generalidades.
- k).- Congresos de los Estados (antes de la federalización de la Ley Federal del Trabajo).

La intención fundamental del Constituyente fue la designación de las personas que prestan sus servicios como trabajador, ante los abusos que sufrieron. El contenido pues de este precepto es eminentemente social.

El contenido del artículo 123 Constitucional es puramente social, pues protege y tutela los derechos de la clase desprotegida, que es la trabajadora, reconociendo en forma enunciativa pero desde luego no limitativa los derechos inherentes al trabajo, dignificando la persona del trabajador.

El Derecho del Trabajo es un derecho social, que busca la justicia en las relaciones que surgen con motivo de ese hecho social, velando por el cumplimiento de las disposiciones legales, estableciendo también los órganos encargados de la tutela de esos derechos.

Como precisamente lo señala la Constitución, el objetivo principal de este ordenamiento, concretamente en lo referente al artículo 123, es el equilibrio entre los factores de la producción, entre el trabajo y el capital.

A través de esta disposición de observancia general los trabajadores se encuentran protegidos tanto en su persona como en sus derechos como trabajadores.

Pues al depender de su trabajo, necesitan quien vele por defender sus derechos para evitar los abusos que se pueden presentar so pretexto de su necesidad de laborar, ahora pueden salir adelante dignamente sin que mengüe su calidad de seres humanos, teniendo un salario justo.

Pero además gozan de otros derechos, tales como: una jornada de trabajo regulada y limitada, el pago del séptimo día, protección de las mujeres embarazadas, regulaciones específicas sobre las labores insalubres, así como en relación a los menores de edad, con lo que se desprende que ahora si se puede hablar de un verdadero Derecho Laboral, que además cuenta con los órganos necesarios para vigilar su cumplimiento.

#### 2.1.2. La Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931

La fracción X del artículo 73 del proyecto de Constitución Federal contemplaba la facultad del Congreso de la Unión para legislar en toda la República en materia del trabajo, pero los constituyentes cambiaron de opinión al considera que tal disposición contrariaba el pacto federal, por lo que dejaron la facultad al Congreso de la Unión y también a las Legislaturas de los Estados.

Así los Estados expedieron en un lapso que va de 1918 a 1928 un conjunto de leyes a efecto de dar cumplimiento a la disposición contenida en el artículo 73 fracción X de la Constitución.

El 14 de enero de 1918 el Estado de Veracruz expidió su Ley del Trabajo, que no solo es la primera de la República, sino que es de las primeras de nuestro continente, convirtiéndose en modelo para el resto de las Entidades Federativas, y sirvió además como precedente, para la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

La Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931 entró en vigor catorce años después de la Constitución de 1917.

Esta ley es el fin de años de lucha de la clase trabajadora, es el futuro de quienes pugnaron por conquistar la justicia social.

Cristalizándose así, el ideario de la revolución social mexicana, el reconocimiento pleno de los derechos del trabajador, la dignificación del trabajo y de la persona misma del trabajador.

Esta Ley se ocupó por primera vez de reglamentar en nuestro país. todo lo relacionado con el trabajo, con la relación jurídica y con las personas que intervienen en esa relación.

Fue resultado de un intenso proceso de elaboración y estuvo precedida de algunos proyectos, a efecto de contemplar en ella la situación prevaleciente en nuestro país.

El primer antecedente concreto de esta Ley es el proyecto de Código Federal del Trabajo, realizado en 1928, publicado por la Confederación de los Trabajadores de México, ya que el Gobierno tenía planeada la reforma al artículo 73 fracción X y 123 Constitucionales, para federalizar la expedición de la Ley Federal del Trabajo.

Ocurriendo estos hechos durante el período presidencial de Emilio Portes Gil.

Así pues la consecuencia de la federalización de la legislación laboral fue la expedición de la Ley Federal de 1931, publicada en el Diario Oficial del 28 de agosto de 1931 y en cuyo artículo 14 estableció:

"Se derogan todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los estados en materia del trabajo y los expedidos por el Congreso de la Unión en cuanto se opongan a la presente Ley."

Desde 1931 desapareció la infraestructura normativa que regulaba las relaciones laborales de los trabajadores de las Entidades Federativas.

Esta Ley recogió las definiciones de la época y la tendencia a considerar la relación laboral como un contrato. Señalando en su artículo 17 que "contrato individual de trabajo es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida."

La Ley Federal del Trabajo de 1931 al hablar de relación de trabajo incluía entre otros elementos, el de dependencia, en un sentido bastante amplio, pues no aclaraba a que se refería concretamente.

Nuestra opinión es que tal disposición se refería tanto a una dependencia de mando como a una dependencia económica dentro de la figura de la relación laboral.

El elemento de dependencia fue suprimido con la redacción de la nueva ley, pues quedaron subsistentes todos los demás elementos de la relación laboral excepto el de dependencia.

Nuestra opinión es que dentro de la relación laboral va implícita como un elemento de la misma la dependencia económica y creemos se trata de un elemento igualmente importante a los demás que ya conocemos.

Afirmamos lo anterior, en virtud de que, el trabajador percibe una remuneración proveniente del patrón a cambio de su mano de obra, con lo que resulta que el trabajador efectivamente depende de esa relación en un sentido económico.

#### 2.1.3. La Ley Federal del Trabajo de 1970

La Nueva Ley Federal del Trabajo es considerada como el punto de partida para el desenvolvimiento de los principios de Justicia Social que brotan del artículo 123 Constitucional.

En 1960 el Presidente López Mateos designó una comisión para que preparara un anteproyecto de la Ley de Trabajo que respondiera a las transformaciones y cambios tanto sociales como económicos sufridos por nuestro país, sin embargo no se concretó.

No fue sino hasta 1967 cuando siendo Presidente de la República, el Licenciado Gustavo Díaz Ordaz se creó una segunda comisión, convocando a los sectores interesados a dar sus puntos de vista y opiniones al respecto. Y para 1968 el nuevo proyecto estaba ya concluido convocándose entonces tanto a patrones como trabajadores a intercambiar puntos de vista en relación al anteproyecto y así facilitar la redacción del proyecto que había de presentarse al Congreso.

Como era de esperarse el grupo de los patrones actuó de manera totalmente negativa, rechazando todas las normas que se proponían mejorar las condiciones de los trabajadores, argumentando que la reforma o cambio de la Ley de 1931 debía limitarse a aspectos procesales y de ninguna manera a los sustantivos.

La postura de los trabajadores fue esencialmente distinta, manifestando que si bien la Ley de 1931 había sido la consecuencia de un devenir de acontecimientos, las transformaciones sufridas requerían de un nuevo ordenamiento que elevara las condiciones de vida de los trabajadores, mediante una participación más justa en los beneficios de la producción pero desde luego estableciendo que esas condiciones eran susceptibles de mejorarse.

Con todas esas observaciones y con las sugerencias de otros sectores la comisión redactó el proyecto final y en diciembre de 1968 se envió a las cámaras la iniciativa de Ley Federal del Trabajo.

Esta nueva Ley da prioridad a la relación de trabajo y abandona la idea civilista del consentimiento.

Se deshace de la antigua teoría y llega a la conclusión de que la relación de trabajo es una figura distinta del contrato, ya que el Derecho del Trabajo se propone garantizar la vida y salud del trabajador y asegurarle un nivel decoroso de vida, siendo suficiente para su aplicación el hecho de la prestación del servicio cualquiera que sea el acto que le de origen.

Sin embargo la nueva definición de relación de trabajo suprime el elemento de dependencia, quedando como relación de trabajo la prestación de un servicio personal subordinado, mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le de origen.

No cabe duda que se trata de un gran avance pues ya no considera indispensable la figura del contrato para la existencia de la relación laboral, sin embargo consideramos que

el elemento de dependencia no debió suprimirse, pues es igualmente importante, tanto como la subordinación o el salario; en razón de que el trabajador siempre depende de esa relación y en tal virtud recibe una remuneración, encontrando el aspecto económico inmerso dentro de la relación de trabajo.

Esta Nueva Ley contiene también las ansias de progreso de la clase obrera, sin embargo esta ley no es ni puede ser todo el Derecho Laboral, sino que debe girar en torno a los acontecimientos sociales y a las necesidades de los trabajadores. Prueba de ello son las reformas que la misma ha sufrido en beneficio de esta clase trabajadora.

## 2.2. Derecho Comparado

Son conocidas las discrepancias que existen en cuanto al concepto, la naturaleza y las finalidades del derecho comparado.

Se trata del conocimiento de otras legislaciones mediante el análisis de las semejanzas y diferencias con los sistemas legales utilizados en otros países, y ese es precisamente el objetivo de este capítulo analizarlas respecto de la legislación laboral mexicana en relación con las que prevalecen en España, Chile y Argentina.

En esta parte de nuestro trabajo, no abarcaremos la amplia gama de temas del Derecho Laboral, sino, únicamente el relativo a la dependencia económica como elemento de la relación de trabajo.

La legislación del trabajo en algunos países especialmente en América Latina se ha desarrollado rápidamente a iniciativa de pequeños núcleos de estudiosos y políticos seducidos por las realizaciones de países más adelantados.

El derecho comparado lo define el maestro De Pina Vara como "Rama de la ciencia del derecho que tiene por objeto el estudio de los diferentes sistemas jurídicos, poniéndolos en relación, para fijar los elementos comunes y también no sólo finalidades de reconstrucción histórica, sino también otras de índole interpretativa y de orden crítico y político o de reforma.

Pero en realidad lo que se conoce con la denominación de derecho comparado no es una especie de derecho. El derecho comparado es más exactamente un método de estudio y exposición del derecho que considera las instituciones jurídicas no aisladamente, no limitándose a las de un país determinado, sino en relación con las similitudes de los diferentes países.

Los juristas de nuestro tiempo consideran el estudio comparativo del derecho con una importancia formativa igual a la que se ha atribuido tradicionalmente a la historia del derecho. En este sentido ha dicho Allorio que quisiera ver al estudio comparativo del derecho, adquirir una importancia científica y didáctica no inferior a la reservada en los países europeos al estudio de la historia del derecho.

En conexión con la tarea del juez, el derecho comparado tiene una importancia indiscutible. La interpretación del derecho, necesaria siempre como actividad previa a su aplicación, cuando se sirve del método comparativo del derecho nacional con otros extranjeros, sobre todo de aquellos que le son más afines, pone a disposición el llamado a realizarla, elementos valiosísimos para dar cima al cumplimiento de su difícil cometido.

Castan Tobeñas ha señalado la importancia enorme que los civilistas modernos conceden al estudio de la legislación comparada como medio de explicar los preceptos de la legislación nacional y fijar las directrices fundamentales del derecho de nuestra época, aunque estime "que no puede servir a la interpretación más que como un elemento subsidiario, que debe ser empleado siempre con mucha cautela." (27)

---

(27) CASTAN TOBEÑAS, citado por Rafael de Pina Vara. Ob cit. p p 231

Sabido es que LAMBERT ha atribuido al derecho comparado la virtud de dotar a la doctrina y a la jurisprudencia de un poderoso elemento para dar una base sólida a la interpretación de los diferentes derechos nacionales y señala.

"Los juristas en general reconocen actualmente que la confrontación de los sistemas jurídicos de los diferentes países, que constituyen la tarea fundamental del comparatista, al mismo tiempo que lleva al conocimiento del derecho mundial, facilita el más perfecto de los sistemas jurídicos particulares." (28)

El derecho comparado merece, pues, que se le incluya entre las llamadas fuentes indirectas del derecho, es decir, que se le tenga como una de estas fuentes, entendidas como aquellas que son elementos informadores del derecho, que sirven para la interpretación y comprensión de la regla, sin que sean susceptibles de darle existencia, pueden ayudar a su creación.

La conveniencia del estudio del derecho comparado si necesitase justificación, la tendría plenamente en la utilidad que su conocimiento supone para el progreso de la legislación y en el servicio que presta para cubrir las exigencias de la vida de relación internacional, cada día más intensa.

---

<sup>28</sup> LAMBERT, citado por Rafael de Fina Vega O' en pp. 231

El conocimiento del derecho comparado es un factor importantísimo para la preparación de los proyectos legislativos en cualquier país, pues permite beneficiarse de las experiencias de los demás y la consiguiente utilización de fórmulas ya aplicadas en otras partes para la solución de problemas jurídicos que muchas veces no son exclusivos de ninguna nación, sino comunes a todas, sin que ello suponga negar la necesidad de que el legislador tenga siempre en cuenta, en primer lugar, las características nacionales propias.

No debe tampoco perderse de vista el valor que tiene para la formación de los jueces, el conocimiento del derecho comparado y lo útil que ha de serles en aquellos casos en que se vean obligados a aplicar el derecho extranjero, haciendo prácticamente innecesaria la prueba del mismo por la parte interesada.

Al jurista moderno no le basta con el conocimiento del derecho de su propio país, sino que, en virtud de la acentuación de las relaciones entre los pueblos más frecuentes cada día, por las exigencias del comercio y de la vida intelectual, se encuentran en múltiples ocasiones en la necesidad de tomar conocimiento del derecho extranjero.

Las actividades del hombre de nuestro tiempo se traducen en gran medida en relaciones que rebasan la esfera de lo nacional y como estas relaciones en su mayor volumen caen dentro de la esfera de lo jurídico, no pueden por menos de exigir la atención de los profesionales del derecho..." (29)

Definición bastante amplia, que, por su importancia hemos considerado necesario transcribir en su totalidad.

Así pues, nos damos cuenta de la importancia que tiene el derecho comparado sobre todo dentro de la rama laboral ya que se trata de un derecho en constante movimiento.

Lo que analizaremos dentro de esta parte de nuestro trabajo es, precisamente, el elemento de la dependencia económica dentro de la relación laboral; y como es concebido ese vínculo jurídico en España, Argentina y Chile.

Asimismo nos referimos a el elemento de dependencia en general, su concepto y sus alcances.

---

<sup>29</sup> DE PINA VARA, Rafael. Ob. cit. pp. 130 a 132

Existen diversas acepciones de dependencia, no limitándose únicamente a la económica, sino que existen además la dependencia jurídica y técnica; conceptos que estudiaremos.

Al comparar nuestra legislación con la de estos tres países, nos damos cuenta que, existe una gran similitud por lo que al tema que nos ocupa se refiere, hecho que corroboraremos más adelante a lo largo del desarrollo del presente capítulo.

#### 2.2.1. La Relación de Trabajo y la Dependencia Económica dentro del Derecho Español

Dentro del Derecho del Trabajo, los tratadistas españoles no se muestran unánimes al fijar los elementos esenciales del concepto de esta rama del derecho; mientras que, unos dan preponderancia el hecho social por cuenta y bajo dependencia ajena; otros, señalan como fundamental la personalidad y circunstancias en que concurren los sujetos de la relación laboral, empresario y trabajador.

En nuestro muy particular punto de vista y en relación a la primera parte de nuestro trabajo, consideramos que no existen elementos más, o menos importantes; sino que, por el contrario todos forman parte de un conjunto unidos entre sí.

En España se considera al Derecho del Trabajo como un Derecho que regula la prestación de servicios y fijación y cumplimiento de las condiciones de dicha prestación.

Marcos Basora destacado tratadista español nos dice que: "...esta rama jurídica tiene un carácter marcadamente profesional y con ello se intenta dar a entender que la prestación de los servicios es el procedimiento ordinario de obtención de medios de vida..."<sup>(10)</sup>

Opinión que en cierta medida compartimos, pues es bien sabido que la forma legal de obtener ingresos es precisamente a través de la prestación del trabajo, es decir por medio de la relación laboral.

La relación laboral y en consecuencia la prestación del trabajo constituye la principal regulación del Derecho del Trabajo, pues al igual que en nuestro país esta prestación origina una relación jurídica entre empresarios y trabajador, que son los sujetos que intervienen en la misma.

En la legislación española se entiende por contrato de trabajo, cualquiera que sea su denominación aquél por virtud del cual una o varias personas participan en la producción

---

<sup>(10)</sup> BASORA FRANCESCO, Marcos Derecho del Trabajo, Ediciones Ariel, Barcelona, 1964 p. 40

mediante el ejercicio voluntariamente prestado de sus facultades intelectuales o manuales, obligándose a ejecutar una obra o a prestar un servicio a uno o varios patronos o empresarios o a una persona jurídica, bajo la dependencia de éstos mediante una remuneración.

La concepción del contrato de trabajo en nuestro país es mucho más sencilla, pues se considera como tal, sin importar como se le denomine, a aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado.

Sin embargo la nota que nos parece importante es precisamente que dentro del Derecho del Trabajo Español, se señala también como elemento del propio contrato, la dependencia, como lo veremos más adelante.

Basora nos señala que la jurisprudencia otorga fundamental importancia, al hecho de que concurra la realización del servicio bajo la dependencia de un patrono, aparte la retribución y así mismo señala que los tratadistas no se muestran unánimes al apreciar la importancia de este requisito de dependencia.

Sin embargo por lo extenso de la definición y en relación a la diversidad de elementos empleados en la misma, la mayoría

de lo. estudiosos se inclinan por expresar que la relación laboral es el contrato por el que una persona, a cambio de una remuneración, presta o ejecuta un trabajo a otra, transfiriéndole el resultado.

Como podemos observar, en esta definición no se hace la aclaración de que sólo las personas físicas pueden prestar sus servicios, sino que, por el contrario se habla en un sentido bastante amplio, sin embargo considera que a cambio de la prestación se da una remuneración, a la cual se le conoce como salario.

El salario es la contraprestación del empresario al trabajador, nacida de la relación de trabajo, la legislación española, considera al salario como la totalidad de los beneficios que obtenga el trabajador por sus servicios, con ello entenderemos que el salario no es sólo lo que se recibe en moneda sino que, incluye lo que conocemos como salario integrado, por ejemplo ayuda para despensa, viáticos, etc.; con las limitaciones que la propia ley señala.

Así se concluye que salario es la remuneración en dinero o en especie y dentro de la cual se pueden incluir los conceptos que señalamos como ejemplos, y algunos otros.

Se considera al Derecho del Trabajo como un derecho especial de los trabajadores dependientes, es decir, esta rama protege a los trabajadores por cuenta ajena y en régimen de dependencia, o sea, la norma que regula la relación jurídica de trabajo en sus diferentes manifestaciones.

Además de que la normativa laboral regula la prestación del trabajo, también regula la organización del trabajo y las instituciones que velan su cumplimiento, por lo que este Derecho atañe a los empresarios y al Estado.

Es cierto que el Derecho del Trabajo por cuenta y bajo dependencia ajena es el fenómeno social sobre el que se proyectan las instituciones jurídico-laborales, por lo que es en ese sentido que tiene una gran importancia, pues el hecho social trabajo, como actividad humana se presenta en todos los momentos de la vida.

Afirma Manuel García Fernández que "La delimitación conceptual del derecho del trabajo ha de efectuarse en base al conjunto de fenómenos económicos y sociales que constituye el objeto de regulación de las normas relacionadas con los mismos..." (11)

---

(11) GARCIA FERNANDEZ, Manuel La Formación del Derecho del Trabajo, Serie ensayos, libro 5. s. Ed Jovicia S.L. Palma de Mallorca 1984, p. 150

En efecto vital importancia tienen, dentro del Derecho Social del Trabajo, los fenómenos que se desarrollan a su alrededor, pues son precisamente éstos los que van dando la pauta hacia el contenido y alcance de las leyes.

La identificación de los hechos sociales y económicos, supone la delimitación de las instituciones que integran el Derecho del Trabajo.

El trabajo es, en un sentido más amplio, una manifestación de la capacidad creadora del hombre, por virtud de la cual transforma las cosas y confiere valor a las mismas.

Con el trabajo, siempre el hombre busca un fin y trata de satisfacer sus necesidades. Se ha dicho y así lo creemos también, que el trabajo es una condición inexcusable de la vida humana.

En el aspecto económico el trabajo se define como un factor de la producción y como tal adquiere valor en cuanto satisface necesidades y da origen a bienes y servicios, representa una utilidad, pues es el medio de subsistencia.

El trabajo como un hecho social, es el medio más importante de satisfacción de necesidades, tanto económicas como psicológicas o espirituales, es decir, opera como un instrumento de desarrollo de la vida social y medio que facilita y enriquece la convivencia material y espiritual.

La valoración económica ocupa un lugar muy importante en el catálogo de estimaciones que al trabajo corresponde, pues este es un factor que se encuentra inmerso dentro de esta actividad, que se proyecta en todas las etapas de la producción. En cuanto el trabajo supone una actividad y conduce a un resultado, es susceptible de una valoración por el Derecho, tanto por lo que significa el trabajo como tal, como por las relaciones que engendra, es decir, regula las relaciones que le sirven de soporte.

El Derecho del Trabajo en España regula también la relación jurídico laboral, es decir, la relación que se origina entre los sujetos que participan en la actividad productiva, relación que nace de la prestación de servicios por cuenta ajena.

Manuel Alonso García en su obra Curso de Derecho del Trabajo, señala que "...la prestación por cuenta ajena entraña, en su significado, la atribución originaria de los resultados o

productos del trabajo a persona distinta de quien lo realiza..." (32)

Concepto con el que estamos de acuerdo, pues efectivamente el trabajo por cuenta ajena, implica que los resultados obtenidos con la actividad prestada se transfieren al empresario o patrón, recibiendo el trabajador una remuneración sólo por la actividad realizada.

Sin embargo esta actividad debe realizarse además bajo la dependencia del patrón, dependencia que se observa desde muy distintos puntos de vista, como son dependencia de mando y dependencia económica, nosotros pensamos que dentro de la relación jurídico laboral se encuentran estas dos concepciones de la dependencia.

Efectivamente, como lo señala el maestro Alonso García, no todo trabajo es objeto del Derecho del Trabajo, para que la relación jurídica o relación laboral se de, es necesario, primero que concurren dos sujetos, uno el trabajador y el otro el patrón, que dicha actividad se realice por cuenta ajena, que exista una prestación y una contraprestación, es decir, la reciprocidad.

---

(32) ALONSO GARCIA. Mánnel Curso de Derecho del Trabajo, segunda edición. Ariel. Barcelona. 1967. p. 41

Debe existir un vínculo obligacional, la base fundamental de la relación laboral es la existencia de dos personas, y una de ellas, el trabajador, presta un trabajo, realiza un servicio, por cuenta de otra, el patrón; y éste a su vez tiene obligación de retribuir el trabajo o servicio prestado, mediante el salario.

Considera este estudioso del Derecho, que la nota decisiva y diferenciadora en cuanto al trabajo regulado por el Derecho Laboral, es precisamente la subordinación o dependencia, pues infiere que se trata de un mismo concepto, es decir, que la dependencia y la subordinación son la misma cosa.

El derecho Español considera que el Derecho Laboral o del Trabajo es la disciplina de las relaciones cuyo objeto es el trabajo subordinado o dependiente.

Igualmente en nuestro país el Derecho del Trabajo es la rama que regula las relaciones entre los factores de la producción, capital y trabajo, y en ese sentido regula el trabajo prestado por cuenta ajena.

Como ya lo señalamos el trabajo subordinado o dependiente es el objeto del Derecho Laboral, y se afirma que la relación

de trabajo es una prestación libre de servicios realizada por cuenta y bajo dependencia ajena.

Al señalar que se trata de una prestación libre, se refiere a lo contrario de trabajos forzados, pero si bajo la dirección de otra persona, que retribuye justamente la actividad desarrollada.

Aún cuando el elemento de dependencia se encuentra incluido dentro de la relación laboral, es conveniente aclarar que se trata de una dependencia en un sentido amplísimo, pues por un lado existe la posibilidad de verla como dependencia económica, y por el otro como una dependencia de mando, nosotros nos inclinamos por considerarla en los dos aspectos, siendo el que nos interesa el primero.

Diversos tratadistas españoles, señalan que la dependencia es un elemento tan amplio, que comprende diversos matices:

a). La dependencia es una limitación al estado de autonomía del trabajador, pues el empresario es quien dirige la actividad, misma que forma parte de una relación en la cual hay reciprocidad de prestaciones.

b). La dependencia es una consecuencia de la prestación del trabajo, según se tome en cuenta el tiempo en que se realiza o bien el fin que se persigue

c). La dependencia es una relación jurídica de poder, es decir la actividad que depende económica, social y técnicamente de otro, y como la facultad de disponer de otro.

d). La dependencia como una situación de hecho que se convierte en poder jurídico, el capital y el trabajo son los factores de la producción, y sobre ésta, el empresario es quien mantiene el poder de hecho, la relación laboral nace a partir de que el trabajador se subordina al patrón, dando origen a la facultad de mando y deber de obediencia.

e). La dependencia implica una relación definida, pues supone al mismo tiempo una subordinación, ya sea jerárquica, técnica o funcional.

Se señala que la subordinación es una dependencia económica, técnica, jerárquica o bien de naturaleza mixta, porque se trata de un estado de dependencia real producido por la facultad del empresario de dirigir y la obligación del trabajador de someterse a los órdenes es decir, la dependencia es dentro de la relación laboral uno de los elementos.

Dice el maestro Manuel Alonso García que, "...la subordinación o dependencia, es sobre todo, y evidentemente, un factor jurídico, que entraña contenido económico y consecuencias técnicas y jerárquicas..." (33)

La relación jurídico laboral, parte de la conexión entre dos personas, el empresario y el trabajador, son los sujetos de la relación jurídico laboral y dentro de ésta existe como elemento la dependencia, entendida por los españoles entre otras acepciones, como económica.

Es importante hacer la aclaración de que, la subordinación es tratada con el mismo significado que la dependencia, pues la subordinación literalmente quiere decir subordinar algo a la dependencia de alguno; y en tal virtud creemos acertada la posición del Derecho del Trabajo español, al incluir como un elemento más de la relación jurídico laboral a la dependencia en el ámbito económico.

Por último es necesario recordar que, nuestro derecho no considera dentro de los elementos de la relación laboral la dependencia, ni habla de ésta en ningún aspecto, como elemento de aquélla a la subordinación.

---

(33) *Ibidem* p. 60.

### 2.2.2. La Dependencia Económica dentro de la Relación Laboral en el Derecho Argentino

Una de las partes de la relación laboral es el trabajador; y dentro del Derecho Argentino, debe ser, necesariamente una persona física o colectiva.

Igualmente en nuestro derecho, trabajador lo es solo una persona física, lo cual excluye de esa condición a la persona moral o colectiva.

En cambio la contraparte de la relación contractual puede ser una persona individual o colectiva, misma situación que impera en nuestro derecho.

La relación de trabajo es la realización de actos, la ejecución de obras o la prestación de servicios, actividad que debe realizarse en favor de otra persona y bajo su dependencia. Como vemos la relación laboral en Argentina se considera como una relación de dependencia.

En dicho vínculo jurídico existe una contraprestación de la obligación del trabajador, se trata del pago de la remuneración.

Uno de los elementos considerados como parte de la relación laboral en el derecho argentino, es la subordinación. Señala Meily que: "...La jurisprudencia ha decidido en tal sentido que lo que interesa para diferenciar el trabajo personal sometido al derecho del trabajo es el carácter subordinado o autónomo de la prestación, sin que interese la denominación dada al vínculo." (14)

Efectivamente la subordinación es un elemento determinante en la relación laboral, pues el que ejecute un trabajo independiente no se considera como trabajador, y en ese sentido podemos agregar que la dependencia si forma parte de la relación laboral.

Mario L. Deveali señala que; "La relación de trabajo se origina, casi siempre, en un contrato de trabajo..." (15)

Sin embargo casi unánimemente se ha llegado a la conclusión de que, el sólo hecho de la prestación de servicios subordinados, es suficiente para considerar que existe relación laboral, independientemente de que este presente o no, un contrato de trabajo escrito, conclusión que se aplica tanto en el derecho argentino, como en el nuestro.

---

(14) MEILY, Gustavo Raúl Contrato de Trabajo. Tomo I s. Ed. Depalma. Buenos Aires. 1980. p. 117

(15) DEVEALI L. Mario. Tratado del Derecho del Trabajo. Tomo I. s. Ed. La Ley. Buenos Aires 1964 p. 407

La relación laboral se revela también en los sujetos que la integran, que son precisamente patronos y trabajadores, obteniendo éstos últimos a cambio de sus servicios una remuneración con que atender sus necesidades vitales y las de su familia, otra razón para considerar a la dependencia como elemento de la relación laboral.

Señala el maestro Cabanellas que, "...en el contrato de trabajo existe siempre una relación de dependencia..." (36), opinión que compartimos, pues el trabajador verdaderamente depende de la relación laboral.

Consideramos que en todo contrato de trabajo existe una relación laboral, no así a contrario sensu, es decir puede haber relación de trabajo y no existir contrato, pero, como todo contrato trae consigo la existencia del vínculo jurídico llamado relación laboral, es por ello que existe, dentro de aquél, la dependencia entendida en un sentido amplio, mismo que precisaremos más adelante.

La relación laboral en Argentina, se encuentra integrada por diversos elementos, entre los más significativos tenemos; los sujetos, la capacidad, el consentimiento, el vínculo de

---

(36) CABANELLAS DE TORRES Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. Bibliografía Omnia. Buenos Aires. 1968 p. 370

dependencia o subordinación, la prestación personal del trabajo, el salario, la licitud en el objeto, etc.

Dentro de estos elementos el que nos interesa para efectos de nuestro trabajo es precisamente el de dependencia o subordinación, aclarando que existe íntima relación entre todos y cada uno de los mismos.

Dice Alberto Cardarelli Bringas, que: "La relación es el nexo de unión entre sujeto y objeto..." (37), al efecto coincidimos con tal aseveración, pues el objeto es determinante en el vínculo jurídico en comento, es decir, sin la prestación del trabajo no habría relación laboral.

Entrando ya a nuestro tema nos encontramos que, para la legislación argentina, la relación de dependencia laboral se integra con dos conceptos, uno referido a la dependencia económica y el otro a la dependencia jurídico personal.

La relación de dependencia se manifiesta según Meily "... es la subordinación que el trabajador tiene respecto a su empleado..." (38)

---

(37) CARDARELLI BRINGAS. Alberto Derecho Industrial y Obrero. Casa Editorial Juan Roldán y CIA. Buenos Aires. 1929. p. 39

(38) MEILY. Gustavo Raúl Ob. cit. p. 118

Efectivamente el trabajador depende del mundo del patrón, a esto se le conoce como subordinación, siendo obligado señalar que también existe dependencia económica y jurídico personal.

La dependencia para los argentinos tiene el mismo significado que la subordinación, es decir que dentro de la relación laboral incluyen como elemento de la misma a la dependencia; lo cual no nos parece extraño si nos remontamos al significado de la palabra subordinación, mismo que ya analizamos en otra parte de nuestro trabajo.

Es conveniente señalar que dicha dependencia se encuentra dividida en tres aspectos que son: económica, jurídica y técnica.

La dependencia económica es una consecuencia de la subordinación, el hecho de que el trabajador entregue su fuerza de trabajo subordinada y que además perciba por ello una retribución es lo que la convierte en elemento tanto de la relación jurídico laboral como del contrato de trabajo.

La dependencia jurídica se refiere al nexo que se crea con motivo de la prestación del servicio, y la subordinación

técnica se refiere a que, corresponde al trabajador la obligación de obedecer al patrón y a éste corresponde el derecho de guiar a aquél.

La jurisprudencia argentina considera que: "La dependencia es un factor fundamental para determinar si existe contrato o relación de trabajo."

Jurisprudencia Argentina C.A.T. Sala VI, 28/2/75.  
"T.S.S.". 1975-329. Del voto del Dr. Perugini.

Consideramos que efectivamente la dependencia es un factor determinante para establecer la existencia de la relación jurídico laboral, toda vez que dentro del derecho argentino la dependencia es considerada igual que la subordinación, lo mismo ocurre dentro del derecho español como ya lo hemos visto.

Algunos autores argentinos resaltan que, la dependencia económica es un elemento de la relación laboral, pues el salario que recibe el trabajador es su único medio de subsistencia.

Además de que consideran que el hecho de que un trabajador tenga dos empleos, uno por la mañana y el otro por la tarde, no quiere decir que no dependan del patrón, o bien que el elemento

de subordinación o dependencia desaparezca, pues explican, que durante el período de horas dedicadas al primer empleo, el trabajador se dedica única y exclusivamente al mismo, dependiendo de dicha relación y estando subordinado al patrón y trabaja exclusivamente para tal, ocurriendo lo mismo para el otro caso.

Con lo que la dependencia sí se considera dentro del derecho argentino como un elemento de la relación laboral, pues se toma indistintamente con el nombre de subordinación, la cual se divide en los tres factores que ya analizamos; económico, jurídico y técnico.

Señala Deveali que "...la relación de trabajo en sentido propio existirá recién desde el momento en que el trabajador comience a prestar su trabajo por cuenta del patrón." (39)

Misma circunstancia que opera dentro de nuestro derecho, ya que, el solo hecho de la prestación de los servicios da lugar al nacimiento de la relación de trabajo.

Es decir, al igual que en nuestra legislación, en Argentina la sola prestación de servicios da por entendido que

---

(39) DEVEALI L. Mario Lineamientos de Derecho del Trabajo. Tipográfica editora. Argentina Buenos Aires. 1948 p 101

existe relación laboral, sin importar que haya o no contrato de trabajo.

Asimismo, e inmerso dentro de la relación de trabajo, a la par de la dependencia se encuentra el salario, un elemento importante que se refiere a la retribución que percibe el trabajador y que es fundamental para que la dependencia en la relación sea también económica.

En ese sentido señala Despotín que: "...por lo general el salario constituye la única fuente económica para la mayoría de los individuos..." (40)

Al respecto creemos que la mayoría de los trabajadores satisfacen sus necesidades con su salario, pues es el medio lícito e ideal de obtener ingresos.

En conclusión hemos de señalar que dentro de la relación laboral argentina, existen en principio dos sujetos que integran la misma, el trabajador que necesariamente debe ser una persona física, y el patrón que puede ser una persona física o moral.

---

(40) DESPONTIN A. Luis Derecho Privado y Público del Trabajo s Ed Córdoba 1964 p 15

Existen además, al igual que dentro de nuestro derecho, diversos elementos que integran dicha relación, podemos señalar entre otros, la subordinación y el salario, elementos que por su naturaleza se encuentran íntimamente relacionados. La subordinación se entiende como una facultad de mando por parte del patrón, quien debe guiar al trabajador en su actividad, y como dependencia del trabajador hacia aquél, dependencia económica entre otras, como ya lo vimos.

### 2.2.3. La Relación de Trabajo y la Dependencia Económica dentro del Derecho Chileno

La Relación de Trabajo dentro del Derecho Chileno Laboral, está formada por dos partes o sujetos, que al igual que en nuestro derecho son, el trabajador y el patrón.

Cada uno de estos sujetos se encuentra obligado por el vínculo laboral que los une.

Así el trabajador por virtud de la relación de trabajo entrega sus servicios o fuerza de trabajo al patrón, y éste a su vez remunera la actividad de aquél mediante una retribución llamada salario.

Existen además, al igual que dentro de nuestro derecho, diversos elementos que integran dicha relación, podemos señalar entre otros, la subordinación y el salario, elementos que por su naturaleza se encuentran íntimamente relacionados. La subordinación se entiende como una facultad de mando por parte del patrón, quien debe guiar al trabajador en su actividad, y como dependencia del trabajador hacia aquél, dependencia económica entre otras, como ya lo vimos.

### 2.2.3. La Relación de Trabajo y la Dependencia Económica dentro del Derecho Chileno

La Relación de Trabajo dentro del Derecho Chileno Laboral, está formada por dos partes o sujetos, que al igual que en nuestro derecho son, el trabajador y el patrón.

Cada uno de estos sujetos se encuentra obligado por el vínculo laboral que los une.

Así el trabajador por virtud de la relación de trabajo entrega sus servicios o fuerza de trabajo al patrón, y éste a su vez remunera la actividad de aquél mediante una retribución llamada salario.

Podemos señalar que todas esas características o condiciones de la relación de trabajo, se dan también en México, es decir, ambas partes tienen obligaciones recíprocas.

Convergen también dentro de la relación jurídica de trabajo otros elementos, que se conocen como características de la relación laboral, además de los sujetos y el salario; aparece también la subordinación dentro de ese vínculo jurídico.

Es conveniente señalar que aún cuando la relación de trabajo es independiente al contrato del mismo género, este último tiene una gran importancia, pues el derecho chileno impone la obligación al patrón de entregar por escrito, una declaración firmada por él, y en la cual consten las condiciones bajo las cuales se presta el servicio.

Esto que acabamos de señalar no ocurre en nuestro derecho, pues no es obligatorio para probar la existencia de la relación laboral, la existencia de un contrato de trabajo por escrito.

El patrón por virtud de la relación laboral que lo une con el trabajador está obligado a pagar un estipendio (salario), como remuneración por el servicio prestado, esa contraprestación es contemplada ya universalmente.

Existe una regulación muy clara dentro del derecho chileno en relación al salario, pues se le considera el principal ingreso de los trabajadores y en tal virtud prácticamente el único medio de satisfacer sus necesidades.

Dentro de la relación laboral el elemento que nos interesa, es precisamente la dependencia, pues el que trabaja de manera independiente o por cuenta propia no es considerado trabajador y en consecuencia no existirá relación de trabajo.

Necesariamente para que se de la relación de trabajo debe existir también una subordinación del trabajador hacia el patrón, es decir el trabajador debe cumplir las instrucciones del patrón.

Al analizar el problema de las condiciones de trabajo, de salarios, etc., se aprecia que el costo de la vida es muy alto y que, el trabajador se encuentra totalmente dependiente de su trabajo y en consecuencia de su ingreso.

Dentro de la relación laboral el trabajador y el patrón se obligan recíprocamente, el primero a ejecutar un trabajo material o intelectual y el último a pagar por esa labor una remuneración.

Ahora bien dentro de la multicitada relación laboral, un elemento importante, como ya lo repetimos, es la subordinación, ya sea técnica o jerárquica.

El Derecho Chileno del Trabajo no habla de dependencia económica dentro de los elementos de la relación de trabajo, pero los estudiosos en derecho si la consideran importante.

El autor Walker Linares señala: "...caracteriza a ese vínculo, la dependencia que existe entre el que desempeña el trabajo y aquél que lo ha ordenado..." (41)

En verdad la dependencia es una nota característica del vínculo jurídico de trabajo, pues retomando lo que ya hemos analizado a lo largo del trabajo, el que trabaja independientemente no está contemplado por el Derecho del Trabajo.

Existe entre los sujetos de la relación laboral un vínculo de dependencia jurídica, técnica y económica, mismos conceptos que ya han quedado aclarados en este capítulo.

---

(41) WALKER LINARES. Francisco Sesiones Elementales de Derecho del Trabajo Cuarta edición. Sacramento Santiago 1947 p. 130

La dependencia económica dentro de la relación laboral se da, y la doctrina chilena así lo reconoce, aún cuando la legislación no marca en forma expresa tal elemento.

Se considera pues, que la dependencia económica sí forma parte de la relación laboral, pues del trabajo depende la vida de los individuos o familias que forman la sociedad.

Al hablar de subordinación, elemento que sí contempla el derecho chileno, dentro de la relación laboral, se encuentra implícitamente la dependencia, el trabajo ejecutado en una relación de trabajo debe ser subordinado, y por lo tanto es dependiente, y hablamos del factor económico dada la condición del trabajador y además de la retribución que recibe.

Ahora bien, dentro de tal dependencia económica, juega un papel importante el salario pues es el ingreso que obtiene el trabajador para subsistir, y por ello la dependencia económica no es ajena a la relación de trabajo.

El trabajador depende tanto jerárquica, técnica y económicamente de su trabajo; ya que el trabajo desempeñado es subordinado a otra persona (patrón), que es, quien dispone de la fuerza de trabajo. En conclusión señalamos que dentro de la relación laboral en Chile se considera como elemento de la misma a la subordinación, y tomando en consideración el significado de esta palabra cabe deducir que aún cuando no se contemple en la Ley; la dependencia económica va inmersa y no puede excluirse de la relación laboral.

## **CAPITULO TERCERO**

### **MARCO LEGAL**

- 3.1.        **La formación de la Relación de Trabajo**
  
- 3.1.1.     **La Relación de Trabajo dentro de la Ley Federal del Trabajo**
  
- 3.1.2.     **La Dependencia Económica entre los sujetos de la Relación de Trabajo**
  
- 3.1.3.     **El elemento económico en la Relación de Trabajo**
  
- 3.1.4.     **La inexistencia de la Relación de Trabajo por carecer del elemento de Dependencia Económica entre los sujetos que la integran**

## CAPITULO TERCERO

### MARCO LEGAL

#### 3.1. La formación de la Relación de Trabajo

Como ya lo estudiamos en otra parte de nuestro trabajo, la relación de trabajo es la prestación efectiva del trabajo personal subordinado a cambio del pago de un salario.

Es decir, la relación de trabajo constituye un vínculo jurídico que se establece entre el patrón y el trabajador como consecuencia de un trabajo personal subordinado a cambio del pago de un salario.

La relación de trabajo puede nacer de un contrato de trabajo, o bien puede tener otro origen, según se establece en el artículo 20 de nuestra Ley Federal del Trabajo; mismo que ya analizamos y que se refiere a que la sola prestación del trabajo basta para que exista relación laboral, sin importar el acto que le haya dado origen.

La Ley Federal del Trabajo precisa que es suficiente que se produzca materialmente la prestación del trabajo para que nazca la relación de trabajo.

Aquella es un acto jurídico, resultado de la prestación material del trabajo, es decir de la exteriorización de la voluntad, requisito indispensable para la existencia de las obligaciones.

El objeto de la relación laboral es, precisamente la prestación del servicio y el pagar el salario, los sujetos que resultan obligados son el patrón y el trabajador.

Las normas de Derecho Laboral han sido resultado de una evolución, traducen el reconocimiento y las prestaciones que los trabajadores fueron logrando, a través de las presiones, huelgas, paros, etc.

Así las condiciones que regulan las relaciones de trabajo no pueden quedar a consideración de las partes, sino a la aplicación de la Ley, toda vez que para ello fue creada, para velar por los intereses de los trabajadores.

La relación de trabajo a criterio de Nestor De Buen, y de conformidad con el artículo 20 de la Ley Laboral, se forma por diversos elementos:

" a) Elementos objetivos

Trabajador

Patrón

b) Elementos objetivos

Prestación de un trabajo personal subordinado

Pago de un salario" (42)

Efectivamente los elementos que integran la relación de trabajo son los señalados por el maestro De Buen; siendo importante recordar que el trabajador sólo y necesariamente será una persona física, en cambio el patrón puede ser también una persona moral o colectiva.

Ahora bien, por lo que respecta a los elementos que el maestro De Buen señala como objetivos, podemos señalar que la prestación del trabajo personal subordinado, presupone dependencia, pues el que ejecute un trabajo por cuenta propia no es considerado trabajador, es decir, necesariamente debe prestar un trabajo por cuenta y bajo dependencia ajena.

---

(42) DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo, Tomo II. Octava edición. Porrúa, S.A. México 1990. pp 40 y 41

Asimismo el salario es la retribución o contraprestación que se recibe a cambio de la prestación del trabajo, podemos señalar que en su consecuencia.

El artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo señala que se presume la existencia de la relación de trabajo entre el que presta un servicio y el que lo recibe. Dicho precepto contiene la intención más que de otorgar ventaja al trabajador, la de protegerlo ante un posible abuso.

La sola prestación del trabajo presume la existencia de la relación laboral, a menos que se demuestre lo contrario, es decir se trata de una presunción *juris tantum*, o sea que, admite prueba en contrario, lo que significa que el patrón no está condenado de entrada.

Debe partirse del supuesto necesario de que la ley tiene como preocupación central el trabajador, pues su fin es el equilibrio y la justicia social, evitando que sea objeto de presiones o condiciones injustas.

Señala el maestro Alberto Briceño Ruiz: "La relación de trabajo responde a las siguientes circunstancias:

1. Se inicia con la prestación material y objetiva de los servicios...

2. ...tiene por objeto... la seguridad de que se debe al trabajador... a los aspectos económicos, sociales y culturales del trabajador y su familia.

3. ...es singular, lo que implica que se da entre un patrón y un trabajador, sujetos individualmente determinados.

4. El consentimiento no constituye un elemento esencial para la existencia de la relación de trabajo...

5. ...tiene un carácter institucional; los aspectos, condiciones y supuestos concurrentes no dependen de los sujetos ... En el momento en que se establece la relación, las normas de trabajo surgen simultáneamente y rigen la relación." <sup>(43)</sup>

Efectivamente todas estas circunstancias que señala el maestro Briceño, concurren en la relación de trabajo, sin embargo diferimos de los manifestado por él en el numeral cuatro de estas consideraciones, pues al darse la relación cuatro de estas consideraciones, pues al darse la relación de trabajo, se presenta el consentimiento, que no por no estar

---

<sup>(43)</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto Ob. cit. p. 106.

expresamente manifestado en un contrato escrito, por ejemplo, deja de presentarse, sino que por el contrario se requiere por lo menos la manifestación tácita del mismo, es decir los sujetos deben estar de acuerdo para iniciar la relación.

La relación de trabajo constituye una institución jurídica, pues los sujetos que la integran y preceptos que la determinan constituyen una unidad y persiguen el objetivo de la justicia social.

El hecho constitutivo de la relación laboral es la prestación de un trabajo subordinado; dicha prestación se desprende del acto que le dió origen y provoca la realización de los efectos derivados de las normas del trabajo.

La prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del Derecho del Trabajo, pues su aplicación depende exclusivamente de la prestación material del trabajo.

La formación de la relación de trabajo, señala el maestro De la Cueva "...requiere en todas las hipótesis un acuerdo previo de voluntades..."<sup>111</sup>

---

<sup>111</sup> DE LA CUEVA, Mano Ob. p. 188.

Efectivamente y como bien lo señala este estudioso del derecho, la formación de una relación laboral, es imposible sin la concurrencia del trabajador, pues dentro de las garantías individuales existe la premisa de que a nadie se le puede obligar a prestar trabajos personales sin su previo consentimiento y se requiere que el patrón este de acuerdo.

Para iniciar la relación laboral se requiere el consentimiento de las partes, sin embargo esto no quiere decir que dicho acuerdo de voluntades sea el rector de la relación, toda vez que esa función le corresponde a la ley.

Precisamente de ese consentimiento sale la presunción de la relación laboral entre el que presta un trabajo y el que lo recibe, es decir para que esto se dé, es menester que ambas partes hayan estado de acuerdo antes de comenzar los trabajos, sin embargo esta presunción admite prueba en contrario como ya lo vimos.

Lo primero para la formación de la relación de trabajo es la prestación del trabajo, siendo antecedida por el consentimiento de las partes.

Pero además de lo anterior la relación de trabajo no podría existir sin sus partes integrantes, mismas que enuncia el artículo 20 de la Ley Laboral.

Se requiere entonces, para la formación de esta relación jurídica de trabajo:

a) Los sujetos.- Personas que tienen el carácter de trabajador y patrón, uno es el realizador del beneficio y el otro el receptor.

b) La prestación material del trabajo.- es decir la ejecución efectiva del trabajo.

c) La subordinación.- Que significa depender de otro, constituye el elemento distintivo, pues la Ley Federal del Trabajo se refiere exclusivamente a las personas que prestan un servicio en forma personal y subordinada, nosotros incluimos también el elemento de dependencia, concretamente económica.

d) El salario.- Retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Elementos íntimamente ligados unos con otros, lo cual quiere decir que ante la ausencia de uno no se dá la relación de trabajo, y es, precisamente con todos ellos en conjunto como se forma el vínculo laboral que nos ocupa.

### 3.1.1. La Relación de Trabajo dentro de la Ley Federal del Trabajo

Relación, como ya lo analizamos es el vínculo que existe entre trabajador y patrón, sin necesidad de que exista contrato de trabajo; entiéndase por escrito.

La relación de trabajo crea derechos y obligaciones recíprocas entre el trabajador y el patrón, misma que regula el Derecho Laboral.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 señala: "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."

Y agrega: 2...La prestación del trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos."

El artículo 21 de la Ley actual señala " .se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe."

Para la Ley Federal del Trabajo la relación comienza en el momento en que se ejecute el trabajo y tiene notas características que la identifican, mismas que ya hemos analizado en otra parte de este trabajo.

La Ley Laboral no distingue la relación de trabajo del contrato de trabajo, pues en ambos casos se establecen como elementos de definición, el trabajo personal subordinado y el pago de un salario.

Sin embargo la relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el trabajo, y en cambio el contrato de trabajo se perfecciona con el acuerdo de voluntades.

La existencia de la relación de trabajo hace presumir la existencia del contrato, pues entre el que presta un trabajo y el que lo recibe se presume la vinculación laboral y la falta de contrato escrito es imputable al patrón.

La relación laboral se integra por:

- a).- Sujetos.- trabajador y patron.
- b).- La prestación de un trabajo personal y subordinado.
- c).- El pago de un salario.

La prestación del trabajo y el contrato de trabajo por disposición legal producen los mismos efectos, existe relación de trabajo con el sólo hecho de que el patrón reciba los servicios del trabajador aún cuando no exista un contrato.

Este tratamiento de nuestra Ley Federal del Trabajo hacia la relación laboral, es consecuencia del carácter protector de la clase trabajadora.

El hecho de considerar que existe relación de trabajo por el simple hecho de la prestación de los servicios, obviamente personales, subordinados, por cuenta y bajo dependencia ajena, es con el objeto de garantizar al trabajador un mínimo de derechos.

Derechos que el Estado debe tutelar a efecto de que no se vean menoscabados, el fin substancial es regular adecuadamente las condiciones de trabajo de cada persona que se encuentra vinculada con otra en virtud de una relación laboral, así el trabajador tenga un respaldo para el caso opuesto.

El hecho de que la relación laboral no requiera para considerarse como tal, más que la prestación de trabajo, con las modalidades que la propia ley señala, es una garantía para el trabajador.

### 3.1.2. La Dependencia Económica entre los sujetos de la Relación de Trabajo

Si dentro de la relación laboral existe el elemento de subordinación, que en su significado gramatical quiere decir depender de otro, desde nuestro muy particular punto de vista la dependencia económica si forma parte de la relación laboral ya que se da entre los sujetos integrantes de la misma.

Nosotros consideramos la dependencia económica entre los sujetos de la relación laboral, basada en dos aspectos; el primero; el que hemos considerados líneas arriba y el segundo en la contraprestación que recibe el trabajador a cambio de sus servicios, que es el salario.

El salario es la prestación más importante que el patrón debe al trabajador por los servicios que este proporciona.

Dentro de la relación laboral las prestaciones económicas son muy importantes, pues en buena medida es la correspondencia

que busca el trabajador, con ello satisface sus necesidades, aclarando que el salario ha de atender al respecto y dignidad del trabajador.

Luigi de Litala denomina a la retribución, "...la segunda obligación fundamental..." (46), efectivamente el salario se importante en tanto que proporciona al trabajador un nivel decoroso de vida.

Desde nuestro particular punto de vista, existe dependencia económica entre el trabajador y su empleador, pues al existir una relación jurídica laboral, existe inmerso el elemento de dependencia económica entre estos sujetos.

El trabajador, como lo hemos asentado a lo largo de nuestro trabajo depende de su empleo y del ingreso que obtiene a cambio de su fuerza de trabajo.

Es necesario para llegar a esta conclusión saber y entender lo que para el trabajador significa el salario y sobre todo, entender que la relación laboral es una relación de dependencia en todos los aspectos, incluyendo el económico.

---

La situación del trabajador lo colocó en la condición de que su trabajo es el único medio para obtener los recursos económicos que necesita para cubrir sus necesidades, esa dependencia material de la clase trabajadora se traduce en una dependencia económica en relación a quien posee el capital, a la vez que entra en el plano de la subordinación.

El trabajador integra la categoría social que depende económicamente de otra dueña de los medios de producción; entra en dependencia laboral al ingresar a trabajar para el patrón, hecho que crea por un lado la dependencia económica y personal y por el otro la dependencia jurídica o subordinación.

El trabajador debe recibir lo suficiente para satisfacer sus necesidades normales como jefe de familia, en el orden material, social, cultural, etc.

Al considerar la economía familiar con sus necesidades y prioridades caemos en la conclusión que efectivamente existe entre los sujetos de la relación laboral una dependencia económica

El trabajador depende de su trabajo y del ingreso que por ello percibe para salir adelante, es la razón por la que

La situación del trabajador lo coloca en la condición de que su trabajo es el único medio para obtener los recursos económicos que necesita para cubrir sus necesidades, esa dependencia material de la clase trabajadora se traduce en una dependencia económica en relación a quien posee el capital, a la vez que entra en el plano de la subordinación.

El trabajador integra la categoría social que depende económicamente de otra dueña de los medios de producción; entra en dependencia laboral al ingresar a trabajar para el patrón, hecho que crea por un lado la dependencia económica y personal y por el otro la dependencia jurídica o subordinación.

El trabajador debe recibir lo suficiente para satisfacer sus necesidades normales como jefe de familia, en el orden material, social, cultural, etc.

Al considerar la economía familiar con sus necesidades y prioridades caemos en la conclusión que efectivamente existe entre los sujetos de la relación laboral una dependencia económica.

El trabajador depende de su trabajo y del ingreso que por ello percibe para salir adelante, es la razón por la que

nosotros nos atrevemos a considerar tal concepto, como parte fundamental de la relación laboral.

### 3.1.3. El elemento económico en la Relación de Trabajo

La economía está ligada a todos los factores de la vida diaria; incluso al factor productivo o de producción; donde tiene cvida el hecho social trabajo.

Es decir que el trabajo como factor de producción de bienes y servicios, se encuentra intimamente ligado al aspecto económico.

En consecuencia el trabajo tiene una inevitable referencia al conflicto natural frente al capital, recordemos aquí la lucha entre explotadores y explotados, la cual ha ido de la mano con la evolución del Derecho del Trabajo.

En nuestro muy particular punto de vista, la fuerza de trabajo como categoría económica existe, pues sin ella la producción no se verá realizada, sino que el contrario podría hasta desaparecer.

Ahoba bien, el elemento económico aparece también en la determinación de la contraprestación a la actividad de trabajo,

es decir, en la realidad del mismo salario; punto de convergencia entre el trabajo y el capital.

El Derecho del Trabajo desde cualquier ángulo que se observe, cumple una función social y además una función política fundamental.

Esa función política a la que nos referimos es precisamente, el equilibrio, el juego de las fuerzas en oposición, a saber capital y trabajo, asignando a cada uno un papel propio como agentes sociales.

Con ello queremos decir que las normas laborales, al incidir sobre el hecho social trabajo, con todas las características que la ley contempla (subordinación, por cuenta ajena, etc.); ordena las relaciones entre los sujetos que lo protagonizan, atribuyendo a cada uno derechos y obligaciones.

Son innegables las múltiples interconexiones entre la economía y el Derecho del Trabajo, y en consecuencia con la relación laboral.

Muestra de ello, es que dentro de nuestra legislación, la corriente normativa, basada fundamentalmente en la problemática socio económica que vivía el país hasta antes de la

promulgación de la Constitución Política de 1917 y la creación del artículo 123 referente al capítulo del trabajo.

Asimismo, y a efecto de corroborar lo anterior es conveniente tener presente el contenido fundamental de "Los Sentimientos de la Nación", cuyas preocupaciones fundamentales y más importantes de ese documento, lo eran, las condiciones de vida de los trabajadores, preocupación donde necesariamente entra como parte integrante el elemento económico.

Consideramos que conocer la legislación laboral es equivalente a conocer el régimen real del intercambio del trabajo por salario, ya que, el Derecho Laboral, no puede transmitirse al margen de la realidad socio económica, de lo contrario sería un ordenamiento falaz.

Dentro del Derecho Laboral existe una configuración económica, sobre la que se fundamenta el factor trabajo en el proceso productivo; pero no hay que olvidar que deben tomarse en cuenta las posibilidades y límites de la acción colectiva entre estos conceptos.

El Derecho del Trabajo tiene un innegable sentido económico, es piedra angular de la vida económica moderna, pues sus normas no sólo sirven para regular la ordenación de la

actividad de los trabajadores, sino que además determinan las relaciones económicas de los individuos a quienes se aplica.

También desde el punto de vista económico tiene un fin que además se convierte en social, y es elevar el nivel de vida y participación del trabajador en las rentas de la producción.

Con fundamento en las reflexiones anteriores, señalamos que entre la relación de trabajo y el elemento económico, existe una profunda relación y convergencia.

La calidad de vida, trabajo, etc; sobre los que el hecho social busca tener ingerencia directa con los sujetos que lo integran, va unido al desarrollo económico de los propios trabajadores.

Nosotros señalamos que el aspecto económico se refleja en cada uno de los elementos de la producción; por lo que, dentro de la relación laboral existe efectivamente un elemento económico, pero además entre los diversos factores externos que la rodean, también aparece esta circunstancia, deduciendo entonces que se encuentran íntimamente ligados.

3.1.4. La inexistencia de la Relación de Trabajo por carecer del elemento de Dependencia Económica, entre los sujetos que la integran.

Entre los sujetos que integran una relación laboral (trabajador y patrón), existe un vínculo jurídico, conocido como relación de trabajo, mismo que ya analizamos.

Dicho vínculo presume la existencia de una relación jurídica laboral, de manera tal, que ninguno de esos sujetos podría existir sin el otro y tampoco fuera del contexto de la relación de trabajo.

Dentro de los elementos de la relación laboral, hemos notado la aparición de uno que sobresale, a saber se trata de la subordinación, y en relación al mismo, nosotros hemos agregado el de dependencia económica; conceptos que han quedado aclarados a lo largo de este trabajo.

Si bien es cierto que la relación de trabajo se da únicamente entre trabajador y patrón, también lo es que deben cumplirse determinadas condiciones o características para considerar tal relación dentro del Derecho del Trabajo.

Una de tales condiciones es que el trabajo prestado se de bajo la subordinación; lo que quiere decir que si dicha

actividad no es subordinada, será un trabajo independiente y la relación jurídica laboral no existiera.

Ahora, como también ya lo manifestamos, si al hablar de subordinación, atendemos a su raíz etimológica, encontramos que quiere decir depender de otro, en ese sentido es que la dependencia existe dentro de la relación en comento y puede ser económica, jurídica o técnica, siendo la que nos interesa la primera.

En ese sentido es que consideramos que, si es requisito fundamental la subordinación para la existencia de la relación laboral también lo es el elemento de dependencia económica.

Tomando en consideración que tal subordinación se refiere a una dependencia real, tanto económica, técnica, como jurídica, luego entonces será también parte integrante de la relación.

Pensamos que si se omite cualesquiera de estos aspectos de la dependencia, concretamente el económico, no estaremos en presencia de una relación laboral.

Es decir, si una relación carece de subordinación, no es considerada dentro del marco de aplicación del Derecho Laboral,

lo mismo deberá aplicarse para el caso del elemento de dependencia económica.

Por lo que, si una relación laboral carece de subordinación, con fundamento en el significado de la misma, carecerá también de dependencia, en cualquiera de sus interpretaciones, entre los sujetos integrantes.

Por lo que si no existe algún elemento de los que hemos señalado, no se dará por tanto relación de trabajo.

De lo que deducimos que si no se dá la dependencia económica dentro de la relación laboral, está no existirá, lo mismo que si se excluye el elemento de subordinación.

Todas estas consideraciones las reafirmamos al retroceder en este trabajo y trasladarnos a la parte de Derecho Comparado, pues de los diferentes autores nombrados hay un consenso en que la dependencia económica si forma parte de los elementos de la relación laboral; además de que la doctrina extranjera se inclina por esta posición.

## **CAPITULO CUARTO**

### **LA DEPENDENCIA ECONOMICA**

- 4.1.       **Importancia de la Dependencia Económica dentro de la Relación de Trabajo**
  
- 4.1.1.    **La exclusión del elemento de Dependencia Económica de la Relación de Trabajo**
  
- 4.1.2.    **La necesidad Económica del Trabajador**
  
- 4.1.3.    **La Dependencia Económica como presupuesto de la existencia de un vínculo jurídico entre los sujetos de la Relación Laboral**
  
- 4.1.4.    **La Dependencia Económica como elemento de la Relación de Trabajo**

## CAPITULO CUARTO

### LA DEPENDENCIA ECONOMICA

#### 4.1. Importancia de la Dependencia Económica dentro de la Relación de Trabajo

Toda relación laboral se integra por diversos elementos como son los sujetos; trabajador y patrón, con las limitaciones y condiciones que ya hemos analizado; éstos reciben el nombre de elementos subjetivos.

Dichos elementos son inseparables, lo que quiere decir, que no puede concebirse uno sin el otro; entendido esto desde el ámbito de aplicación del Derecho Laboral.

Existen además los llamados elementos objetivos, que se traducen en las características que debe reunir la relación de trabajo.

Dentro de éstos últimos tenemos, la prestación de un trabajo personal subordinado y el pago de un salario, como lo señala el maestro De Buen; el pago de un salario o retribución por la actividad desempeñada es irrenunciable y es la consecuencia directa de esta prestación de trabajo.

Situación o elemento indispensable también para entrar dentro del ámbito del Derecho del Trabajo.

Sin embargo, del análisis de esos elementos podemos observar situaciones que de hecho se presentan y que van inmersas dentro de la relación laboral; dando origen a otros factores integrantes de la misma.

Estas situaciones a las que hacemos referencia son precisamente la dependencia del trabajador, traduciéndose en una dependencia económica y una necesidad también de carácter económico.

Nosotros consideramos que el elemento de subordinación dentro de la relación de trabajo trae consigo el elemento de dependencia, así lo hemos manifestado durante el desarrollo del presente trabajo.

Al hablar del elemento de subordinación en varias ocasiones acudimos al significado de la etimología *s u b o r d i n a r e*; que quiere decir depender de otro; de ahí que nosotros señalemos que la subordinación implica dependencia.

Esa dependencia es en diversos aspectos; técnica, jurídica y económica, para efectos de nuestro trabajo nos referimos solo a esta última.

Creemos que la relación de trabajo implica también como un elemento integrador de la misma, precisamente a la dependencia económica.

Remontándonos a los antecedentes del Derecho Laboral Mexicano, encontramos que desde los antiguos pueblos el aspecto económico se encontraba presente en las primitivas relaciones laborales que se originaban con motivo del trabajo, a saber, la encomienda, el repartimiento, etc.

Tenemos pues que el aspecto económico no es, ni ha sido ajena al contenido del Derecho Laboral; sino por el contrario siempre se ha tomado en cuenta, pues es inseparable. El trabajador desde la antigüedad ha dependido de la relación laboral para satisfacer sus necesidades.

La remuneración que se abona al trabajador influye directamente sobre su standard de vida, es decir, el grado de bienestar, de ahí que no se le pueda excluir, según nuestro criterio, el aspecto económico de la relación laboral.

Si partimos del hecho que el trabajador se encuentra subordinado por virtud de la relación laboral, se encuentra, en consecuencia dependiente de la misma, dependencia que es entre otros aspectos económica. Para nosotros el hecho de que el ordenamiento jurídico, al definir lo que es una relación de trabajo, no señale como un elemento integrador de la misma a la dependencia económica, no significa que no forme parte de ella.

Por el contrario forma parte fundamental, pues como lo hemos señalado va inmersa en el aspecto o elemento de la subordinación, consideramos también que en el aspecto práctico es importante tener en cuenta a la dependencia económica como un elemento más de la relación jurídica de trabajo, con el objeto de que los conflictos que se lleguen a presentar entre los factores de la producción se resuelvan a la mayor brevedad posible, ya que de ello depende la subsistencia de familias completas.

#### 4.1.1. La exclusión del elemento de Dependencia Económica en la Relación de Trabajo

La dependencia económica de los trabajadores siempre ha estado presente, desde los primeros pueblos, tal vez no con el significado intrínseco del valor económico del dinero por ejemplo, pero sí como la forma más eficaz de obtener satisfactores, pues como lo vimos dentro de las instituciones relacionadas el trabajo en la época anterior a la conquista y

aún durante la etapa colonial; a los trabajadores se les cubrían sus jornales mediante pagos en especie, incluida en este renglón la habitación y comida.

Posteriormente en la etapa porfirista de México, se establecieron las llamadas tiendas de raya, las cuales operaban en beneficio del patrón y por supuesto; como un medio de mantener atado al trabajador.

Pero bien; lo que queremos expresar es que el Derecho del Trabajo surge con motivo de las injusticias sufridas por los trabajadores y con el afán de equilibrar las fuerzas de la producción.

El objetivo primordial dice el maestro Deveali es "...asegurar que el trabajador se adhiera a situaciones ya previstas y perfectamente establecidas con anterioridad y sin su participación..." (46), lo cual quiere decir que el trabajador se ve protegido al existir condiciones mínimas que deben respetarse.

Dentro de la doctrina y también en la legislación comparada suele hablarse de dependencia, como sinónimo de

---

<sup>46)</sup> DEVEALI L. Mano Languan. atos de Derecho del Trabajo Ob cit. p. 408

dirección o subordinación, lo que nos hace reflexionar a que en el fondo todas estas acepciones aluden a una misma cuestión.

El objetivo de la Ley Laboral es proteger a los trabajadores que se encuentran en un mismo plano económico, y así lo dispone la propia ley, al señalar que su fin es el equilibrio entre el capital y el trabajo.

El poner a disposición de otro la fuerza o energía de trabajo es lo que se entiende por dependencia o bien, subordinación; el trabajador pone su energía de trabajo a disposición del patrón y este a su vez asume la responsabilidad y el derecho de dirigir la tarea que realizará el trabajador.

Todo lo anterior también trae aparejado el derecho del trabajador de recibir una remuneración a cambio de sus trabajos, remuneración que no puede apartarse tampoco, del plano económico.

El patrón al adquirir los derechos de dirigir y disponer del trabajo (subordinación o dependencia), asume también las obligaciones de asegurar al trabajador los medios para cubrir sus necesidades vitales (remuneración). Es aquí donde observamos una dependencia económica bastante clara.

FALLA DE ORIGEN

La subordinación se entiende, según nuestro punto de vista, como un estado de dependencia real de carácter técnico, jurídico y económico; que en sentido amplio y abarcando los tres aspectos, es el derecho del patrón de dirigir, dar órdenes y la obligación del trabajador de someterse a tales órdenes; pero también el derecho de percibir a cambio una retribución.

La dependencia económica es considerada dentro de la relación laboral, tanto por la doctrina como por las legislaciones extranjeras.

Lo anterior en el sentido de que consideran ésta como un sinónimo de la subordinación y en consecuencia un elemento integrante de la relación de trabajo. En nuestro país la Ley Federal del Trabajo de 1931, al hablar de relación de trabajo, incluía dentro de sus elementos el de dependencia; sin aclarar de que tipo, sin embargo, ya a pesar de ser bastante amplio el término, hemos visto que la dependencia dentro de la relación laboral, es técnica, jurídica, pero sobre todo económica. Con el surgimiento de la nueva ley, es decir, la Ley Federal del Trabajo de 1970, se suprimió el elemento de dependencia, pero debido a la necesidad económica del trabajador, ese elemento no puede quedar excluido de la relación laboral.

Es decir, el hecho de que la Ley no señale como un elemento dentro de la relación laboral a la dependencia no quiere decir que no forme parte real de ella, y en consecuencia no puede excluirse el mismo, pues como lo hemos visto esta presente en situaciones de hecho.

#### 4.1.2. La necesidad económica del Trabajador.

Desde los albores de la humanidad se sabe que el hombre siempre ha tenido necesidades; las cuales debe satisfacer, pues es una situación inherente al hombre mismo.

Al inicio de la existencia del hombre, las necesidades de satisfacer eran las más elementales para subsistir; el comer, el dormir, con el tiempo, el vestir, etc., estas necesidades eran indispensable satisfacerlas; pues de lo contrario, antes como ahora se corría el riesgo de perecer.

Posteriormente y con la evolución del hombre de nómada a sedentario, las necesidades se extendieron cada día más y más, pues ya no bastaba con satisfacer las necesidades primarias o de subsistencia, sino que, por el contrario cada día surgían nuevas; a saber, una habitación o techo, una tierra para producir alimentos, etc.

Así surge la propiedad privada y como consecuencia lógica, las diferencias de clase entre los hombres.

Pasando por diversas etapas la sociedad supero los sistemas esclavistas, feudales, etc.

Sin embargo las diferencias entre ricos y pobres aún hoy en día prevalecen; pues la clase pudiente, dueña del capital ha aprovechado su situación para explotar a los más débiles.

Las necesidades del hombre han llegado hasta el grado de satisfacción casi total, pero todo circunda alrededor del marco económico.

Así se inició la figura del trabajador, pues para obtener dignamente lo necesario para vivir es indispensable realizar la actividad conocida como trabajo; que es el medio legal e idóneo para obtener ingresos.

Es conveniente recordar que la explotación del hombre por el hombre ha seguido a la propia historia de la humanidad; pues las clases adineradas se han aprovechado de la necesidad de los más débiles para seguir enriqueciéndose.

Muestra de ello podemos señalar lo vivido durante la Revolución

Industrial donde el trato a los trabajadores era inhumano ya más de cerca durante el periodo colonial en nuestro país donde las instituciones establecidas para proteger a los Indios dejarón mucho que desear.

Ahora bien lo que queremos resaltar es, que el hombre trabajador, y en general la sociedad tiene diversas necesidades, entre las que aparece la necesidad económica.

Necesidad a la que nadie es ajeno, pues se encuentra presente en todos los momentos de la vida diaria.

Rousseau en el contrato social, señala ya que la desigualdad de los hombres es originada por la propiedad privada; consideramos que efectivamente influye en ello.

Marx señala que la propiedad privada dividió a los hombres en propietarios y en los sin tierra y consecuentemente en dos clases sociales.

Todo lo anterior efectivamente ha acontecido según nuestro criterio, y en tal virtud aparece el trabajador como la clase explotada; carente de toda protección.

De ahí que como ya lo hemos analizado hubo necesidad de que el Estado interviniera con objeto de crear las instituciones encargadas de velar por los derechos de los trabajadores, ya que debido a la necesidad que tienen podían ser fácilmente víctimas de atropellos. El trabajador tiene entre otras muchas necesidades, la económica que es quizá una de las más emergentes o importantes pues de ese factor depende la satisfacción de todas las demás como pueden ser, la recreación, el vestido, la vivienda, hasta las vitales; pero no solo de la persona del trabajador sino de su familia.

Razón por la que la legislación protege los derechos del trabajador, concretamente los que se refieren al aspecto económico; que es el salario o contraprestación a que se tiene derecho por virtud de la relación laboral.

De ahí que el Derecho del Trabajo no puede hacer de lado los aspectos económicos, pues como hemos visto son muy importantes y determinantes en el desarrollo de los trabajadores.

Como bien lo señala el maestro de la Cueva "...la finalidad última o suprema del Derecho del Trabajo es otorgar a los trabajadores una existencia o un nivel económico decoroso..." (47)

Condición que la propia Ley Federal del Trabajo reconoce, pues señala que se debe asegurar por la legislación laboral un nivel decoroso para el trabajador y su familia.

De lo que deducimos que el trabajador tiene una gran necesidad económica y por ello trabaja.

Entregando su fuerza de trabajo, con objeto de obtener recursos que le permitan estar en condiciones de satisfacer desde las necesidades elementales hasta las materiales de él y su familia, con objeto también de que pueda desarrollarse en aspectos físicos y culturales. Muestra de que la legislación del trabajo no es ajena, los factores económicos tenemos por un lado el hecho de que precisamente esta rama jurídica haya surgido con motivo de los atropellos a los trabajadores y a la lucha de estos por conseguir se respetará su condición de seres humanos.

---

(47) DE LA CUEVA, Mariano, op. cit. p. 113

#### 4.1.3. La Dependencia Económica como presupuesto de la existencia de un vínculo jurídico entre los sujetos de la Relación Laboral

Según nuestro punto de vista, sustentado a lo largo de este trabajo, la dependencia económica es un elemento integrador de la relación laboral, entendida esta como la subordinación económica del trabajador.

El vínculo que existe entre los sujetos del trabajo (trabajador y patrón), es un vínculo de carácter jurídico, pues la institución en comento está regulada y contemplada por la legislación laboral.

La relación de trabajo, se inicia con la prestación material y efectiva del trabajo, previo a lo anterior es menester que las partes esten de acuerdo, nos referimos también a las condiciones (horario, jornada, salario, etc.), pero a su vez el trabajador; señala el maestro Briceño "...ha medido su capacidad, experiencia, posibilidades de tiempo, necesidades económicas y procura un trabajo que satisfaga estos requerimientos primarios..." (48)

---

(48) BRICEÑO RUIZ, Alberto Ob.cit p 115

Efectivamente el trabajador busca su seguridad, se preocupa por obtener el mínimo necesario para hacer frente a sus requerimientos y lograr su superación.

Así el trabajador, como el patrón analizan sus posibilidades económicas a efecto de comenzar con la relación jurídica laboral.

Hemos expresado la idea de que el trabajador depende de su trabajo, y en consecuencia de los ingresos que recibe a cambio, pues son el medio de satisfacción de necesidades.

De tal manera que el trabajador se encuentra subordinado al patrón, pues debe cumplir ciertos lineamientos por virtud del vínculo jurídico que lo une con este.

La subordinación a la que hacemos referencia es la que contempla el orden jurídico, aquella que permite el respeto a la dignidad del ser humano.

Es en este sentido que consideramos que dentro de la relación laboral si existe una dependencia económica, a mayor abundamiento, partimos desde el punto de vista de la subordinación que es un elemento de la relación laboral y en tal virtud será un presupuesto del vínculo jurídico originado.

Queriendo decir con esto que si depender es una acepción de la raíz subordinare, y son consideradas como sinónimos por ende la dependencia económica es parte fundamental de la relación laboral además es un presupuesto de la existencia de éste último.

No hay relación de trabajo, si una persona subordinada a los fines de otro no recibe ningún salario. El aspecto económico dentro de la subordinación comprende el elemento del salario o retribución, pues el trabajador no puede obsequiar sus servicios.

La subordinación y la dependencia económica son elementos innegables de la relación de trabajo; pero tampoco implica que el trabajador deba ser sujeto de una sola relación laboral, sino que puede laborar para diversos patrones, con las limitaciones que el propio tiempo establece, y existe con cada uno de ellos subordinación con las condiciones que ello requiere.

Sin embargo la Jurisprudencia Mexicana se inclina en el sentido de que para que exista relación laboral no es menester que el trabajador dependa económicamente del patrón, sino que únicamente basta que el trabajo sea subordinado, como lo veremos en su oportunidad.

Consideramos que de hecho el trabajador siempre será dependiente en todos los aspectos que implica la subordinación (técnico, jurídico y económico), pero sobre todo sostenemos la idea de que el aspecto económico es determinante en la relación laboral, de ahí que señalamos que el mismo es presupuesto de la existencia de ésta.

#### 4.1.4. La Dependencia Económica como elemento de la Relación de Trabajo

A lo largo del presente trabajo hemos sostenido la hipótesis de que la dependencia económica forma parte de la relación laboral.

Criterio que sustentamos apoyado sobre todo en situaciones de hecho y no de facto, que se presentan en la misma como es precisamente la situación real del trabajador en el plano económico.

Asimismo en virtud de que existe la premisa de que el que preste un trabajo por su cuenta sin que aparezca la subordinación y desde luego tampoco el salario, no será sujeto del Derecho Laboral, es decir, no es considerado como trabajador.

Para nosotros el aspecto económico dentro de la relación laboral es importante pues no se le puede dejar aislado ante la realidad que se vive.

La Jurisprudencia Mexicana no considera a la dependencia económica como un aspecto importante de la relación laboral, al respecto transcribimos la siguiente tesis:

"RELACION LABORAL, CARACTERISTICAS DE LA . Para que exista la relación laboral, no es necesario que quien preste sus servicios dedique todo su tiempo al patrón ni que dependa económicamente de él. El verdadero criterio que debe servir para dilucidar una cuestión como la presente es el concepto de subordinación jurídica establecida entre el patrono y el trabajador a cuya virtud aquel se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo, según convenga a sus propios fines. Así pues, no se requiere la utilización efectiva de la energía y de la fuerza de trabajo, sino que basta con la posibilidad de disponer de ella. Correlativo a este poder jurídico es el deber de obediencia del trabajador a las órdenes del patrón. La facultad de mando presenta un doble aspecto: jurídico y real. En cuanto al primero, el patrón está siempre en aptitud de imponer su actividad a esa voluntad. En cuanto al segundo, debe tomarse en cuenta que, precisamente porque los conocimientos del patrón no son universales, existe la necesidad de confiar numerosas fases del trabajo a la iniciativa propia del trabajador, siendo más amplia esta necesidad cuando se trata de un término, de tal manera que la dirección del patrón pueda ir de un máximo a un mínimo. Por consiguiente, para determinar si existe relación de trabajo, esa dirección se actualice a través de la imposición de la voluntad patronal."

Semanario Judicial de la Federación, Séptima Epoca.  
Vol. IX. p. 55.

Para nosotros tan importante es la subordinación jurídica como lo es la económica e incluso la técnica.

Consideramos que la dependencia implica los tres aspectos y partiendo de que el hecho de subordinarse a otro es depender de él y tomando el aspecto económico que es el que nos interesa, consideramos en ese sentido a la dependencia económica como un elemento de la relación de trabajo, sin posibilidad de dejarla fuera, pues creemos que debe tomarse en cuenta al igual que cualesquiera otro de los elementos, ya que como lo hemos dicho no hay uno más importante que otro.

Proponemos que la Ley debe modificarse en el sentido de que se incluya y sea considerada como elemento de la relación laboral a la dependencia económica en virtud de que aún cuando la Ley no lo señala expresamente, ésta si forma parte, pues el trabajador dependerá siempre de la relación laboral. El elemento de dependencia económica se encontrará en toda relación laboral subordinada, por lo que debe tomarse muy en cuenta.

## CONCLUSIONES

PRIMERA.- El derecho del Trabajo nació vinculado a las necesidades de los trabajadores, esta rama del derecho es muy importante pues nos permite conocer los derechos mínimos de los trabajadores y las necesidades del mundo en que vivimos y en consecuencia percatarnos de la estructura social en que estamos insertos.

SEGUNDA.- Cuando el Derecho del Trabajo estudia la dimensión de la realidad social que vivimos, nos muestra la peculiar estructura concreta para la cual las normas jurídicas son creadas y el ámbito en el que pueden operar.

TERCERA.- El trabajo como un hecho social se encuentra protegido por nuestra Ley Suprema, así tenemos que todo hombre tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, en tal virtud el trabajo se convierte en un deber social.

CUARTA.- La Ley Laboral tiene como fundamento para proteger los derechos de los trabajadores la relación jurídica laboral, la cual se origina con motivo del hecho social trabajo, el cual origina derechos y obligaciones recíprocas y de carácter personal entre los sujetos que la forman.

QUINTA.- El Derecho del Trabajo nace y se desarrolla como un sistema de protección de los trabajadores dependientes, a esa protección tiende el derecho en la relación laboral, protección que es económica y social.

SEXTA.- La valoración económica ocupa un lugar muy importante en el catálogo de estimaciones referentes al trabajo, se trata de un factor que se encuentra inmerso dentro de esta actividad ya que se proyecta en todas las etapas productivas.

SEPTIMA.- La nota diferenciadora del trabajo regulado por el Derecho Laboral es precisamente la subordinación que se traduce en dependencia, pues el que presta un trabajo por su propia cuenta no es sujeto de esta rama del derecho.

OCTAVA.- La subordinación es un estado de dependencia económica, técnica y jurídica o bien de naturaleza mixta, pues es un estado de dependencia real, factor determinante en la relación laboral.

NOVENA.- La dependencia económica es consecuencia de la subordinación, el hecho de que el trabajador entregue su fuerza de trabajo subordinada y que perciba por ello una retribución es lo que la convierte en elemento de la relación laboral.

DECIMA.- Al hablar de subordinación dentro de la relación laboral, hablamos implícitamente de dependencia, pues el trabajo subordinado es dependiente, llevando consigo el factor económico dada la condición del trabajador y en virtud de la retribución que percibe.

DECIMA PRIMERA.- La situación del trabajador lo coloca en la condición de que el trabajo es el único medio o por lo menos el principal para obtener recursos de naturaleza económica, indispensables para satisfacer sus necesidades, de manera que la dependencia que se origina por la relación de trabajo no se aleja del factor económico.

DECIMA SEGUNDA.- El trabajador integra la categoría que depende económicamente de otra dueña de los medios de producción. Entrando en dependencia laboral sin alejarse del plano económico el cual aparece también en la contraprestación a la actividad desarrollada.

NOVENA.- La dependencia económica es consecuencia de la subordinación, el hecho de que el trabajador entregue su fuerza de trabajo subordinada y que perciba por ello una retribución es lo que la convierte en elemento de la relación laboral.

DECIMA.- Al hablar de subordinación dentro de la relación laboral, hablamos implícitamente de dependencia, pues el trabajo subordinado es dependiente, llevando consigo el factor económico dada la condición del trabajador y en virtud de la retribución que percibe.

DECIMA PRIMERA.- La situación del trabajador lo coloca en la condición de que el trabajo es el único medio o por lo menos el principal para obtener recursos de naturaleza económica, indispensables para satisfacer sus necesidades, de manera que la dependencia que se origina por la relación de trabajo no se aleja del factor económico.

DECIMA SEGUNDA.- El trabajador integra la categoría que depende económicamente de otra dueña de los medios de producción, entrando en dependencia laboral sin alejarse del plano económico el cual aparece también en la contraprestación a la actividad desarrollada.

DECIMA TERCERA.- El elemento de subordinación dentro de la relación laboral trae aparejada una dependencia real del trabajador, quien está sujeto a las decisiones de mando del patrón, pero que además depende económicamente de su ingreso por virtud de ese vínculo que lo une con el patrón, lo que debe tomarse en consideración dentro de los conflictos laborales.

DECIMA CUARTA.- La Ley debe modificarse a efecto de considerar la dependencia económica como elemento de la relación laboral, siguiendo la interpretación en sentido amplio de la subordinación y crear en consecuencia un precedente en la Jurisprudencia Nacional.

## BIBLIOGRAFIA

1. ALFONSO GARCIA, MANUEL. Curso de Derecho del Trabajo.  
Segunda edición. Ariel. Barcelona.  
1967.
2. BASORA FRANCESCH, Marcos. Derecho del Trabajo  
Ediciones Ariel. Barcelona. 1964.
3. CABANELLAS DE TORRES,  
Guillermo Compendio de Derecho Laboral  
Tomo I. Bibliografía Omeba.  
Buenos Aires. 1968.
4. CARDARELLO BRINGAS,  
Alberto Derecho Industrial y Obrero.  
Casa Editorial, Juan Roldán  
y CIA. Buenos Aires. 1929.
5. CASTORENA J., Jesús. Manual de Derecho Obrero.  
Quinta edición, Porrúa, S.A.  
1971.
6. CAVAZOS FLORES, Baltazar. 35 Lecciones de Derecho Laboral  
Sexta edición. Trillas. Mexico.  
1989.
7. CESPEDES DEL CASTILLO,  
Guillermo Las Indias en tiempos de los  
Reyes Católicos.  
Vol. II. Vicens-Vives  
Barcelona. 1972.
8. DAVALOS MORALES, José Constitución y Nuevo Derecho  
del Trabajo.  
Segunda edición. Porrúa, S.A.  
México. 1990.

9. DAVALOS MORALES, José Derecho del Trabajo.  
Tomo I. Porrúa, S.A.  
México. 1985.
10. DE BUEN LOZANO, Nestor Derecho del Trabajo.  
Tomo II. Octava Edición.  
Porrúa, S.A. México, 1990.
11. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.  
Tomo I. Décima segunda edición.  
Porrúa, S.A. México. 1990.
12. DESPONTIN A. Luis. Derecho Privado y Público del Trabajo  
s. Ed. Córdoba. 1961.
13. DEVEALI L., Mario. Lineamientos de Derecho del Trabajo.  
Tipografía editora. Argentina.  
Buenos Aires. 1948.
14. DEBEALI L., Mario. Tratado de Derecho del Trabajo.  
Tomo I. s. Ed. La Ley  
Buenos Aires. 1964.
15. GARCIA FERNANDEZ, Manuel. La formación del Derecho del Trabajo.  
Serie Ensayos, Libro 5. s. Ed.  
Jorvicia S.L. Palma de Mallorca.  
1984.
16. GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho.  
Trigésima novena edición. Porrúa,  
S.A. México. 1988.
17. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo  
Décima séptima edición. Porrúa,  
S.A. México. 1990.

19. KROTOSCHIN, Ernesto. Manual de Derecho del Trabajo.  
Tercera edición. Depalma.  
Buenos Aires. 1980.
20. MELLY, Gustavo Raúl. Contrato de Trabajo. Tomo I.  
s. Ed. Depalma. Buenos Aires.  
1980.
21. V, VAZQUES, Genaro. Doctrina y Realidades para los  
Indios.  
s. Ed. México. 1940.
22. WALKER LINARES, Francisco. Nociones Elementales de Derecho  
del Trabajo.  
Cuarta Edición. Macimiento  
Santiago. 1947.

#### LEGISLACION.

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,  
Nonagésima octava edición. Porrúa, S.A. México. 1993.
2. Ley Federal del Trabajo comentada por Alberto Trueba  
Urbina. Septuagésima Primera edición Porrúa, S.A. México.  
1993.

#### OTRAS FUENTES

1. CABANERLLAS DE TORRES,  
Guillermo Diccionario Jurídico Elemental  
Quinta edición. Heliasta S.R.L  
Argentina. 1988.
2. DE PINA VARA, Rafael Diccionario de Derecho.  
Décimo séptima edición.  
Porrúa, S.A. México. 1991.

3. DICCIONARIO MANUAL E ILUSTRADO DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Tomo II. Espasa-Calpe, S.A. Madrid. 1983.

4. ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA. Buenos Aires. 1963. Tomo XVII y XXII.