

334
2Ej



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

"ARAGON"

FACULTAD DE DEHECHO

**" ESTUDIO COMPARATIVO DEL CONTRATO DE
MANDATO JUDICIAL Y SU INTERFERENCIA CON
EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO "**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
MARIA TERESA PLIEGO RAMIREZ**

ASESOR DE TESIS:

LIC. JESUS CASTILLO SANDOVAL



EDO DE MEXICO

JULIO - 96



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.

**ESTUDIO COMPARATIVO DEL CONTRATO DE MANDATO JUDICIAL
Y SU INTERFERENCIA CON EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.**

**IN MEMORIAM DE MI MADRE:
REFUGIO RAMIREZ PALOMARES,
PORQUE A TI DEBO LO QUE SOY.**

**A MI PADRE:
JESUS PLIEGO ORTEGA,
PORQUE ESTAS EN CADA MOMENTO DE MI VIDA
PARA ESCUCHARME Y AYUDARME.**

**A MI HIJO:
ALDO TREJO PLIEGO,
QUE ES EL MOTIVO DE MI SUPERACION
Y PARA QUE QUEDE UN TESTIMONIO,
ASI COMO EJEMPLO EN SU PERSONA.**

**A MIS QUERIDOS HERMANOS, COMO MUESTRA DE GRATITUD
AL IMPULSO QUE ME HAN BRINDADO:**

**MIGUEL ANGEL,
MARIA DE JESUS,
JUAN,
ENRIQUE,
MARIA GUADALUPE,
ANTONIO,
CARMEN.**

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO,
ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES, "ARAGON",
POR HABERME FORJADO EN SUS AULAS UNIVERSITARIAS
COMO ESTUDIANTE Y PROFESIONISTA.**

A MI ASESOR DE TESIS:

**LIC. JESUS CASTILLO SANDOVAL,
POR SUS VALIOSOS Y ACERTADOS CONSEJOS ACADEMICOS
QUE ME PERMITIERON TERMINAR
LA PRESENTE TESIS.
INFINITAMENTE GRACIAS...**

A MIS MAESTROS,

AMIGOS,

V COMPAÑEROS.

AL H. JURADO,

QUE TENGA A BIEN EXAMINARME.

I N D I C E

Introducción.....	7
-------------------	---

CAPITULO PRIMERO

LA REGULACION JURIDICA DEL CONTRATO DE MANDATO JUDICIAL EN EL CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL.

1.- Del contrato de mandato en general.....	12
a).- Su concepto.....	12
b).- Características.....	13
c).- Elementos de existencia.....	19
d).- Elementos de validez.....	23
e).- Extinción.....	26
f).- Especies de mandato.....	29
2.- El Mandato Judicial.....	48
a).- Su concepto.....	48
b).- Personas que no pueden ser procuradores en juicio.....	49
c).- Forma.....	51
d).- Casos en que el procurador necesita poder.....	52
e).- Obligaciones del procurador.....	55
f).- Sustitución del procurador.....	57
g).- Extinción.....	58
h).- Ratificación.....	60
3.- Distinción entre mandato y poder.....	60

CAPITULO SEGUNDO

ANALISIS DEL CONTRATO INDIVIDUAL Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

1.- Concepto del Contrato Individual del Trabajo.....	64
a).- Elementos esenciales.....	66
b).- Elementos de validez.....	67
c).- Requisitos de eficacia.....	71

2.- Concepto de Condiciones de Trabajo.....	72
a).- Clasificación de las condiciones de trabajo.....	74
b).- Bienes jurídicos que tutela.....	76
c).- Integración de las condiciones de trabajo.....	77
c.a.)- La Jornada de Trabajo.....	77
c.b.)- Los Días de Descanso.....	83
c.c.)- Las Vacaciones.....	87
c.d.)- El Salario.....	92
c.e.)- El Aguinaldo.....	97
c.f.)- El Reparto de Utilidades.....	98
3.- Terminación del Contrato Individual del Trabajo.....	102

CAPITULO TERCERO

DIFERENCIA E INTERFERENCIA DEL CONTRATO DE MANDATO JUDICIAL EN EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

1.- Planteamiento del problema.....	105
2.- Diferencias.....	109
3.- Interferencia del contrato de mandato judicial con el contrato individual de trabajo, en relación a:.....	116
a).- A la jornada de trabajo.....	116
b).- A las personas que intervienen.....	117
c).- A la ley que lo regula.....	117
d).- Al lugar donde se desempeña.....	118
e).- A la forma de remuneración.....	118
f).- A los derechos y obligaciones.....	119
g).- A la forma de extinción.....	120
CONCLUSIONES.....	123
BIBLIOGRAFIA.....	127

INTRODUCCION

El tema de análisis jurídico que presento y que lleva por título "Estudio Comparativo del Contrato de Mandato Judicial y su Interferencia con el Contrato Individual de Trabajo", tiene en mi opinión un especial interés: desentrañar legislativa, jurisprudencial y doctrinalmente la interferencia de un contrato de naturaleza civil en una norma de derecho público como es una relación laboral, y más aún cuando esa dualidad de mandatario judicial y trabajador es un abogado que presta sus servicios a una empresa.

Aunque ni la Ley Federal del Trabajo ni el propio Código Civil para el Distrito Federal, en Materia Común, para toda la República en Materia Federal, impiden su funcionalidad al mismo tiempo, surgen entonces en la práctica algunos aspectos problemáticos de orden contractual que es necesario examinar para evitar confusiones y de este modo dar soluciones legales y prácticas para que ambos contratos se complementen y cumplan con el objeto que le es propio de cada uno.

De tal manera, que para tener una visión panorámica de --- nuestro estudio, me permito dar una breve explicación del mismo en las siguientes líneas: el Capítulo Primero está dedicado al

estudio del contrato de mandato en general, y a la vez al mandato judicial, como especie, toda vez que por sus características sui generis, como son la ejecución de actos jurídicos y que el mandatario debe ser un abogado, presenta un medio idóneo para prestar un servicio profesional especializado.

El Capítulo Segundo, esta destinado al examen del contrato individual del trabajo, que se haya regulado por una ley federal, además de las condiciones laborales que por ser de interés y orden público se tutela constitucionalmente, lo cual nos permite establecer su naturaleza y su contenido jurídico-económico, además de su objeto, consistente en la ejecución de actos materiales.

Acerca del Tercer Capítulo, hacemos una serie de comentarios, análisis e hipótesis planteadas acerca de la interferencia del contrato de mandato judicial con el laboral, que aunque son autónomos resultan afines como la ejecución de una obligación de hacer, es oneroso y personalísimo.

De tal suerte, que en la práctica surgen algunos inconvenientes que las referidas legislaciones no aclaran, que es necesario dar una solución, debido pues, a su constante práctica entre abogados y empresas o patrones.

Para finalizar, este estudio nace precisamente debido a la

falta de interés por parte de la doctrina civil y laboral a la vez para analizar esta relación contractual en el terreno jurídico, es por ello que deseamos contribuir con este estudio a -- aclarar algunas dudas que surgen y que como consecuencia traen sus posibles soluciones.

CAPITULO PRIMERO
LA REGULACION JURIDICA DEL CONTRATO DE MANDATO JUDICIAL
EN EL CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL.

CAPITULO PRIMERO
LA REGULACION JURIDICA DEL CONTRATO DE MANDATO JUDICIAL
EN EL CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL.

- 1.- *Del contrato de mandato en general.*
 - a).- *Su concepto.*
 - b).- *Características.*
 - c).- *Elementos de existencia.*
 - d).- *Elementos de validez.*
 - e).- *Extinción.*
 - f).- *Especies de mandato.*
- 2.- *El Mandato Judicial.*
 - a).- *Su concepto.*
 - b).- *Personas que no pueden ser procuradores en juicio.*
 - c).- *Forma.*
 - d).- *Casos en que el procurador necesita poder.*
 - e).- *Obligaciones del procurador.*
 - f).- *Sustitución del procurador.*
 - g).- *Extinción.*
 - h).- *Ratificación.*
- 3.- *Distinción entre mandato y poder.*

1.- DEL CONTRATO DE MANDATO EN GENERAL.

a).- SU CONCEPTO.

En la doctrina jurídica mexicana hay conceptos bien elaborados acerca del contrato de mandato; a continuación nos permitimos transcribir algunos conceptos que por su importancia merecen ser citados.

El mandato "es un contrato, tiene como objeto obligaciones de hacer, consistentes en la celebración de actos jurídicos".(1)

Cipriano Gómez Lara afirma que el mandato "es un contrato por medio del cual una persona llamada mandante, otorga a otra, llamada mandatario, una representación para que actúe en nombre suyo y en su representación conforme a lo dispuesto por la ley".(2)

En nuestra opinión, podemos preceptuar el contrato de mandato en los siguientes términos: es el contrato en cuya virtud, una persona física o moral, denominada mandante, encomienda a otra persona física, denominada mandatario que la presente en la realización de uno o varios actos jurídicos.

1.- González Orihuela, Mario. Contratos Civiles. Editorial Tiristor. México, 1987. p. 63.

2.- Gómez Lara, Cipriano. Teoría General del Proceso. U.N.A.M. 3a. edición. México, 1981. p. 227.

También encontramos un concepto legalista de mandato en el artículo 2546 del vigente Código Civil para el Distrito Federal que a la letra dice: "Mandato es un contrato por el que el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante -- los actos jurídicos que éste le encarga."

Del análisis de este precepto legal se desprenden los siguientes puntos de consideración: 1º.- El mandato está caracterizado expresamente como un contrato; 2º.- Exclusivamente se otorga para llevar a cabo actos jurídicos. Esto es; no puede otorgarse para llevar a cabo actos materiales, estos actos comprenden los servicios clasificados por el Código Civil en diversos tipos de contratos: el de prestación de servicios -- profesionales y no profesionales, el de obra a precio alzado y el de portadores y alquiladores.

De los conceptos doctrinales como el propuesto así como el que aparece en la legislación civil satisfacen los alcances jurídicos del contrato de mandato.

b).- CARACTERISTICAS.

Las características más pronunciadas en el contrato de mandato son las siguientes:

1).- ES ONEROSO.

Es oneroso en cuanto a que produce una utilidad para el mandatario y un gravamen para el mandante; y sólo por excepción es gratuito como lo dispone el artículo 2549 del Código Civil para el Distrito Federal que dice: "Solamente será gratuito el mandato cuando así se haya convenido expresamente." Resulta bastante claro esta disposición, pues para que el mandato sea gratuito es necesario que se pacte por escrito.

2).- ES BILATERAL.

Es bilateral porque produce obligaciones recíprocas; para el mandatario, la principal: ejecutar los actos jurídicos del mandato; para el mandante, la de remunerar al mandatario.

3).- ES PRINCIPAL.

Es principal, pues "su existencia es independiente de -- cualquier otro contrato o acto jurídico; pero, puede ser accesorio cuando el mandato desempeña una función de garantía o de medio para cumplir una obligación preexistente, establecida a cargo del mandante.

Ejemplo: Cuando el mandatario es acreedor del mandante, y este le da poder para cobrar ciertos documentos a su favor, a efecto de que con el producto de los mismos saldar la obligación existente entre ellos. En este caso el mandato será -- vinculado con una operación anterior, y tiene como finalidad dar cumplimiento a la misma."(3) Esto es, en definitiva, que el mandato existe por sí solo y tiene como objeto propio, la realización de los actos jurídicos que le encomienda el mandante al mandatario. Con la excepción ya apuntada.

4).- ES FORMAL.

Es formal, esto es, debe otorgarse por escrito, y en algunos casos especiales se otorgará en escritura pública, sólo en raras ocasiones el contrato de mandato es consensual o verbal. De ello dan cuenta los siguientes numerales del propio Código Civil para el Distrito Federal.

Expresa el artículo 2550 que: "El mandato puede ser escrito o verbal." Este numeral está estrechamente relacionado con el artículo 2556 que dice: "El mandato podrá otorgarse en escrito privado ante dos testigos sin que sea necesario la -- previa ratificación de las firmas, cuando el interés del negocio para que se confiere exceda de doscientos pesos y no lle-

3.- Peniche López, Edgardo. Introducción al Derecho y Lecciones de Derecho Civil. Editorial Porrúa. 16a. edición. México, 1988. p. 276.

que a cinco mil.

Sólo puede ser verbal el mandato cuando el interés del negocio no exceda de doscientos pesos."

De estos preceptos legales se establece que sólo puede ser verbal el mandato cuando el interés del negocio no exceda de doscientos pesos, aunque hoy en día debería actualizarse la fijación económica del negocio, sin embargo así está establecido. Y en este mismo orden de ideas, citamos para ilustrar nuestro comentario una importante jurisprudencia sostenida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación que expresa lo siguiente:

MANDATO, REQUISITOS DEL CONTRATO DE.- "Cuando el interés del negocio sea mayor de doscientos pesos y no llegue a cinco mil, bastará una carta poder, o sea un escrito privado, firmado ante dos testigos, sin que sea necesario para su validez ni la previa ni la posterior ratificación de firmas, y si el valor del negocio no llega a doscientos pesos, basta que el poder se otorgue verbalmente en autos, sin necesidad de testigos ni ratificación de ninguna especie." (4)

También dispone el artículo 2552 lo siguiente: "El mandato verbal es el otorgado de palabra entre presentes, hayan o

4.- Semanario Judicial de la Federación. Cuarta Parte 1917-1985. Tercera Sala. p. 542.

no intervenido testigos.

Cuando el mandato haya sido verbal debe ratificarse por escrito antes de que concluya el negocio para que se dio."

Este numeral merece el mismo comentario que el anterior, además de los artículos citados, que son el 2550 y 2556 que establece el principio de libertad de forma que tiene el otorgante del mandato, al disponer que puede ser escrito o verbal y se establece en que sólo cuando la cuantía del negocio no exceda de doscientos pesos es válido el mandato otorgado verbalmente.

La formalidad del mandato la encontramos plasmada en el precepto legal contenido en el artículo 2551 que dice: "El -- mandato escrito puede otorgarse: I.- En escritura pública; -- II.- En escrito privado, firmado por el otorgante y dos testigos y ratificadas las firmas ante notario público, juez de -- Primera Instancia, jueces Menores o de Paz, o ante el correspondiente funcionario o empleado administrativo, cuando el -- mandato se otorgue para asuntos administrativos; III.- En carta poder sin ratificación de firmas."

De conformidad con el artículo 2550 puede ser el mandato escrito o verbal, este precepto se refiere al otorgamiento -- del mandato escrito o formal (en documento público o en escrito privado) y después de mencionar en la fracción I al mandato otorgado en escritura pública se refiere al que consta en escrito privado distinguiendo: a).- El que se otorga en simple escrito privado; y, b).- El que consta en carta poder.

El primero requiere la ratificación de firmas ante Notario Público, Juez de Primera Instancia, Jueces Menores o de Paz, o ante el correspondiente funcionario o empleado administrativo. Y puede otorgarse una carta poder sin ratificación de firmas, cuando el interés del negocio no exceda de cinco mil pesos.

5).- ES INTUITU PERSONAE.

Es un contrato intuitu personae porque las obligaciones del mandante tienen que ser ejecutadas personalmente por el mandatario. El mandato termina precisamente por la muerte o la incapacidad del mandante o del mandatario.

c).- ELEMENTOS DE EXISTENCIA.

Los elementos de existencia del contrato de mandato son los mismos de todos los contratos civiles: objeto y consentimiento, los cuales a continuación examinaremos.

1).- OBJETO.

Como quedó expresado en el concepto del contrato de mandato, el objeto de este son los actos jurídicos, y quedan excluidos los hechos materiales. Hay una limitación que encontramos: no cualquier acto, no cualquier actividad puede ser la materia, el objeto del contrato de mandato; esos actos deben ser de naturaleza jurídica y deben producir consecuencias de derecho.

En este sentido, expresa el artículo 2548 que: "Puede -- ser objeto del mandato todos los actos lícitos para los que -- la ley no exige la intervención personal del interesado." De la lectura de este precepto, se desprende que los requisitos que debe satisfacer el acto jurídico para que pueda ser objeto del contrato de mandato son: 1º.- Debe ser jurídico; 2º.- Lícito; y, 3º.- Que no sea personalísimo.

Esos actos jurídicos objeto del mandato "pueden consistir, bien en un acto material (como la oferta al público o la emisión de títulos de crédito), bien en otro contrato (como el mandato para vender), o bien en un acto de otra naturaleza (como concurrir con voz y voto a una asamblea de una sociedad mercantil)." (5)

Debe ser lícito, esto es, conforme a lo permitido por la propia norma jurídica, de lo contrario será nulo de pleno derecho.

Que no sea personalísimo del mandante, por ejemplo: sería ineficaz, no podrá ser mandante el mandatario de otorgar testamento en su nombre, porque es un acto personalísimo, o bien, reconocer la paternidad de un hijo fuera del matrimonio.

2).- CONSENTIMIENTO.

Los doctrinarios en materia de derecho civil, han manifestado que existen reglas especiales del contrato de mandato. Así, el consentimiento no necesita la manifestación del acuerdo de voluntades en la misma forma; existe determinada forma en el contrato, pero sólo para la manifestación de voluntad del mandante. El mandatario no necesita expresar su voluntad

5.- Sánchez Medel, Ramón. De los Contratos Civiles. Editorial Porrúa. 6a. edición. México, 1982. p. 259.

en la misma forma.

Recordemos lo que expresa el artículo 2550 del Código Civil para el Distrito Federal que señala: "El mandato puede -- ser escrito o verbal." En la práctica observamos que siempre los mandatos se otorgan exclusivamente con la comparecencia del mandante, así éste comparece ante el notario público y dice, por ejemplo: "...vengo a otorgar mandato general para --- pleitos y cobranzas al licenciado..., o al señor..." Es el -- único que firma el protocolo del notario público. Y aquí nace una pregunta: ¿puesto que el mandato es un contrato, dónde está la aceptación del mandatario? La respuesta es la siguiente: es que nuestro Código Civil para el Distrito Federal tiene derogaciones para expresar ese consentimiento, ese acuerdo de voluntades no en cuanto a la expresión de voluntad del mandante, sino en cuanto a la expresión de voluntad del mandatario; el acuerdo de voluntades no requiere, en nuestro derecho, que se haga como en otros contratos. La aceptación puede ser tácita.

Profundizando aún más, examinamos el artículo 2547 que nos dará la respuesta concreta de este planteamiento, y así reza su primer párrafo: "El contrato de mandato se reputa perfecto por la aceptación del mandatario." Este precepto no nos dice absolutamente nada, más sin embargo, reafirma que es un

contrato; y este es un acuerdo de voluntades y obviamente no habiendo acuerdo de voluntades no se puede hablar de un contrato.

El segundo párrafo resulta más interesante y dice: "El mandato que implica el ejercicio de una profesión se presume aceptado cuando es conferido a personas que ofrecen al público el ejercicio de su profesión, por el sólo hecho de que no lo rehusen dentro de los tres días." En este supuesto, "...si los mandatos no son rechazados dentro de los tres días, la Ley considera que el silencio de esos profesionistas equivale a una aceptación...es el único caso que en nuestro derecho, en materia de contratos, se atribuye efectos jurídicos al silencio."(6)

El tercer párrafo señala: "La aceptación puede ser expresa o tácita. Aceptación tácita es todo acto en ejecución de un mandato." En estas líneas, encontramos la razón de por qué el mandatario no concurre al otorgamiento del mandato, porque basta con que se ostente como mandatario, que esté ejecutando el mandato para que se entienda como aceptación tácita que es lo único que se necesita para que el contrato se perfeccione.

6.- Rojina Villegas, Rafael. Compendio de Derecho Civil. Tomo IV. Editorial Porrúa. 6a. edición. México, 1975. p. 267.

d).- ELEMENTOS DE VALIDEZ.

Los elementos de validez nuevamente son iguales como los de cualquier contrato civil, como son los siguientes:

1).- CAPACIDAD.

Para celebrar el contrato de mandato necesitamos investigar forzosamente cuál es la capacidad que debe exigirse para celebrar el contrato con el carácter de mandante y con el carácter de mandatario. La respuesta obviamente no puede ser -- una, sino que es necesario hacer referencia a la capacidad -- del mandante y a la del mandatario, principalmente a los actos jurídicos que se han encomendado y se desempeñen a través del mandato. Esto respecto del mandante; respecto del mandatario es indispensable investigar si este va a obrar en nombre propio o con la representación del mandante.

En definitiva, "...el mandante debe tener una soble capacidad, una para contratar, y la otra para ejecutar el acto jurídico que encomienda al mandatario.

Ejemplo: en un mandato para enajenar, el mandante debe - no sólo tener capacidad para contratar sino también para ena-

jenar. Un menor habilitado, tiene capacidad para contratar, - pero no así para ejecutar actos de dominio sobre inmuebles, - por tanto no podrá conferir un mandato para esa clase de actos.

El mandatario en cambio le bastará tener capacidad general para contratar, en el mandato representativo, es decir, - cuando ejecuta en nombre y por cuenta del mandante."(7)

2).- FORMALIDADES.

En cuanro a las formalidades que reviste el contrato de mandato, ya hemos examinado detenidamente algunos preceptos - que se ocupan de ella, como los artículos 2550, 2551, 2552 y 2556. Además los numerales 2553, 2555 y 2557 del Código Civil hacen referencia a las formalidades y que en su oportunidad - en el desarrollo de nuestra exposición examinaremos.

3).- VICIOS DEL CONSENTIMIENTO.

Como en todo contrato no debe existir el dolo, que es -- cualquier sugestión o artificio que se emplee para inducir a error o mantener en él a alguno de los contratantes; mala fe, que es la disimulación del error de uno de los contratantes,

7.- Peniche López, Edgardo. Introducción al Derecho y Lecciones de Derecho Civil. Op. Cit. p. 278.

una vez conocido; violencia, cuando se emplee la fuerza física o amenazas que importen peligro de perder la vida, la honra, la libertad, la salud o una parte considerable de sus bienes del contratante, de su cónyuge, de sus ascendientes, de sus descendientes o de sus parientes colaterales dentro del segundo grado.

4).- LICITUD EN EL OBJETO, MOTIVO O FIN DEL ACTO JURIDICO.

Los actos jurídicos que se realicen en ejercicio del contrato de mandato, deben ser lícitos. La sanción por falta de licitud en el objeto, motivo o fin, provoca conforme a derecho la nulidad absoluta.

5).- SANCION POR FALTA DE FORMA.

La sanción por falta de forma la encontramos señalada en el artículo 2557 que expresa que: "La omisión de los requisitos establecidos en los artículos que proceden, anula el mandato, y sólo deja subsistentes las obligaciones contraídas entre el tercero que haya procedido de buena fe y el mandatario, como si éste hubiere obrado en negocio propio."

Este precepto es por demás claro, pues prescribe que no

podrán ejercitar la acción ni oponer la excepción de nulidad, el mandante, mandatario o tercero que haya intervenido en el mandato o en los actos jurídicos procedentes de aquel, cuando haya actuado de mala fe. El vigente Código Civil para el Distrito Federal categóricamente no protege a aquellos que aún conociendo la falta de formalidades celebraron actos jurídicos con la persona que se ostenta como mandatario sin serlo. Solo procedera la substitución de las obligaciones cuando opere la buena fe.

e).- EXTINCION.

La legislación civil para el Distrito Federal dedica un capítulo especial a la forma de terminación del contrato de mandato, y que abarca desde el artículo 2595 al 2604, y que en resumen podemos examinarlas de la siguiente manera:

1º.- El mandante revoque al mandatario las facultades -- que le hubiere dado para la ejecución de los actos jurídicos encargados; en este sentido, es el "acto jurídico en virtud del cual una persona se retracta del que ha otorgado en favor de otra, dejándolo sin efecto, siendo posible únicamente en los de carácter unilateral, como el mandato".(8)

8.- Pina, Rafael de y Pina Vara, Rafael de. Diccionario de Derecho. Editorial Porrúa. 16a. edición. México, 1989. ---- p. 441.

2º.- Por la renuncia del mandatario a sus facultades para realizar los actos encargados; lo cual significa la manifestación de la voluntad del mandatario de desprenderse de su encargo tanto en sus obligaciones como en sus derechos.

3º.- La muerte o interdicción del mandante o del mandatario. En cuanto al fallecimiento de una de las partes, como sabemos, es una forma de terminación del contrato, pues el desempeño del trabajo encomendado es personalísimo y puede delegarse a otra persona, salvo pacto en contrario. La interdicción consiste en el estado de uno de ellos que se ha declarado incapaz para los actos de la vida civil, privándoles de ejercer por si mismos de dichos actos jurídicos; como es lógico, las partes o una de ellas que intervienen en este contrato deben ser capaces para cumplirlo satisfactoriamente, por consiguiente, si alguno de ellos es declarado en estado de interdicción, el contrato de mandato termina.

4º.- Por conclusión del negocio que dio origen a la celebración del contrato. Resulta claro suponer que si ya se cumplió el propósito por el cual nació esta relación contractual, el de satisfacer el servicio que requería el mandante, y el cobro justo de los honorarios del mandatario, concluye éste.

5º.- Por vencimiento del plazo fijado en el contrato. Si se fijó un tiempo determinado, al concluirse éste, por razones propias del contrato éste termina.

6º.- Si el mandante desaparece o se ignora el lugar donde se halle y pasados tres años no garantiza el mandatario el resultado de sus gestiones en los términos en que deba hacerlo el representante del ausente; y,

7º.- Por nulidad y por resolución judicial. La nulidad se presenta en la ineficiencia del acto mismo como consecuencia de la ilicitud de su objeto o de su fin, o por la concurrencia de algún vicio de la voluntad en el momento de su celebración. Por resolución judicial se presenta cuando se ha originado un litigio legal entre ambas partes y la sentencia ha sido favorable a una de las partes.

También, puede presentarse la rescisión del contrato --- cuando una o ambas partes no cumplen las obligaciones recíprocas a que se hablan sujetado desde un principio. Esto pudiera presentarse cuando el mandatario no pueda con el trabajo encomendado por falta o deficiencias en sus conocimientos para desempeñar los actos jurídicos encomendados; o, por falta de pago de los honorarios cuando el mandante sea insolvente, negli

gente o incumplido en tiempo y lugar para hacerlo. Puede presentarse unilateralmente o por mutuo consentimiento.

6).- ESPECIES DE MANDATO.

Las diferentes especies de mandato que reconoce el Código Civil para el Distrito Federal y el Código de Comercio, -- son las siguientes:

1).- GENERAL Y ESPECIAL.

Dispone el artículo 2553 que: "El mandato puede ser general o especial. Son generales, los contenidos en los tres primeros párrafos del artículo 2454. Cualquier otro mandato tendrá el carácter de especial".

Expresa también el numeral 2554 que: "En todos los poderes generales para pleitos y cobranzas bastará que se diga -- que se otorga con todas las facultades generales y las especiales que requieran cláusulas especiales conforme a la Ley, -- para que se entiendan conferidos sin limitación alguna.

En los poderes generales para administrar bienes, bastará expresar que se dan con ese carácter, para que el apodera-

do tenga toda clase de facultades administrativas.

En los poderes generales, para ejercer actos de dominio, bastará que se den con ese carácter para que el apoderado tenga todas las facultades de dueño, tanto en lo relativo a los bienes, como para hacer toda clase de gestiones a fin de defenderlos.

Cuando se requieren limitar, en los tres casos antes mencionados, las facultades de los apoderados, se consignarán -- las limitaciones, o los poderes serán especiales.

Los notarios insertarán este artículo en los testimonios de los poderes que otorguen."

De conformidad con estos preceptos legales, el mandato general se concede para la realización de todos los actos jurídicos que encuadren dentro de una especie determinada. El representante tiene facultades de actuar por cuenta y a nombre del representado en cualquier acto jurídico.

Nuestro Código Civil reconoce tres tipos de mandato general: el mandato para actos de administración, el de actos de dominio y el de pleitos y cobranzas (mandato judicial). Cual-

quiera de ellos faculta al mandatario a realizar una serie indeterminada de actos jurídicos de la misma naturaleza.

Sobre tales mandatos privan las siguientes reglas: 1º.- Se faculta al mandatario para disponer de cualquier derecho - patrimonial del mandante, a excepción del excluido expresamente; 2º.- Se puede conceder un mandato que comprenda las tres especies de actos: de administración, de dominio y pleitos y cobranzas, entonces se le denomina "Poder General Amplísimo."

En cuanto al mandato especial se confiere para que el -- mandatario realice, por el mandante, los actos jurídicos que limitativamente este le encarga. Sus facultades están totalmente restringidas. Debe en estricto derecho ser interpretado restrictivamente, pues cualquier acto jurídico ajeno al encomendado no podrá ser efectuado por el representante, bajo la pena de incurrir en exceso se declarará nulo.

Una forma particular del mandato especial es el llamado poder o mandato judicial, el cual se concede para la representación de alguna de las partes en un proceso judicial, y que en su oportunidad examinaremos ampliamente.

Cabe destacar que en el mandato general hay una gradua--

ción o jerarquía: el mandato general para actos de dominio, - comprende el mandato para actos de administración y para pleitos y cobranzas, en tanto que el mandato general para actos - de administración, sólo comprende el poder general para pleitos y cobranzas.

En la práctica "pueden combinarse las ventajas del mandato especial con las del mandato general de modo que las facultades conferidas al mandatario no sean insuficientes pero tampoco excedan peligrosamente la medida exigida por la finalidad del mandato. En ese propósito se puede conferir un mandato general limitándolo a un bien o a un negocio determinado - específicamente." (9)

Ahora bien, es necesario dejar bien claro dos planteamientos que se presentan en esta clase de mandato: 1º.- La diferencia entre el mandato general y el especial; y, 2º.- La - diferencia que existe entre los mandatos generales (para actos de dominio, para actos de administración y para pleitos y cobranzas).

En el primer planteamiento, tratándose del mandato general el mandatario puede realizar cualquier tipo de acto jurídico, con tal de que sean de la especie del mandato general -

9.- Sánchez Medal, Ramón. De los Contratos Civiles. Op. Cit.
p. 255.

que se le dio. El mandatario tiene facultad en el primer caso, para exigir judicialmente o extrajudicialmente el cobro de -- cualquier deuda u obligación para el mandante, porque se re-- fiere a una categoría determinada de actos. En cambio, si se da un mandato especial eso sólo puede referirse al acto en -- particular para el que le fue dado.

En el segundo, el mandato para pleitos y cobranzas es fá-- cilmente distinguible de los otros, pues comprende todos los actos previstos para hacer prevalecer los derechos del mandan-- te en juicio y fuera de él. Por su parte, hay una mayor difi-- cultad para diferenciar el simple acto de administración del acto de dominio, para ello, el maestro Manuel Borja Soriano -- nos presenta los siguientes razonamientos debidamente bien -- acertados para distinguirlos, apuntando que desde el punto de vista del patrimonio del mandante, son: "a).- En el patrimo-- nio común.- Normalmente, será acto de administración aquél -- que tienda a incrementarlo, a conservarlo y a propiciar la -- producción de frutos; pagar impuestos, hacer reparaciones, co-- brar rentas, sembrar tierras, efectuar obras de mantenimiento son ejemplos de administración. El acto de dominio, por el -- contrario, entraña la disposición, el desprendimiento del --- bien o bienes del patrimonio encomendado; tal sería la renun-- cia de derechos patrimoniales, la venta de cosas, su donación.

b).- **En el patrimonio comercial.**- Referido el acto al patrimonio de un comerciante, el contenido del acto de administración cambia, al comprender, además, los actos de sustitución de unos bienes por otros para obtener dinero: la venta de ellos y la adquisición de nuevos bienes son actos de administración.

Sólo la enajenación total del patrimonio o la renuncia gratuita de derechos implicarían un acto de dominio en el patrimonio de un comerciante.

c).- **En el patrimonio en liquidación.**- El patrimonio sujeto a liquidación (el del quebrado o concursado, el de una sociedad mercantil que se extingue) está destinado a ser enajenado para desinteresar a los acreedores o satisfacer a los socios. Esto es, administrar es enajenarlo."(10)

En estos casos, debe satisfacerse la formalidad contenida en el artículo 2555 del Código Civil que a letra dice: "El mandato debe otorgarse en escritura pública o en carta poder firmada ante dos testigos y ratificadas las firmas del otorgante y testigos ante notario, ante los jueces y autoridades administrativas correspondientes: I.- Cuando sea general; II. Cuando el interés del negocio para que se confiere llegue a -

10.- Borja Soriano, Manuel. Teoría General de las Obligaciones. Editorial Porrúa. 3a. edición. México, 1982. p. 260.

cinco mil pesos o exceda de esa cantidad; III.- Cuando en virtud de él haya de ejecutar el mandatario, a nombre del mandante, algún acto que conforme a la ley debe constar en instrumento público."

Obviamente, cuando los actos jurídicos encomendados al mandatario puedan comprometer de una manera importante el patrimonio del mandante como es el caso del mandato general, o cuando el interés del negocio exceda de \$ 5, 000, 00 (cinco mil pesos "viejos"; cantidad baja en la actualidad, que repetimos, debe ser actualizada) habrá de seguirse las formalidades señaladas en este precepto y en otros que reglamentan este contrato.

2).- REVOCABLE E IRREVOCABLE.

Como ya lo hemos apuntado, el contrato de mandato posee la característica de ser "intuitu personae", y es por naturaleza propia revocable. A pesar de ello, cuando es en beneficio e interés del mandatario y no del mandante, se puede pactar y otorgarse en forma irrevocable. En este sentido preceptúa el artículo 2596 del Código Civil para el Distrito Federal que: "El mandante puede revocar el mandato cuando y como le parezca; menos en aquellos casos en que su otorgamiento se

hubiere estipulado como una condición en un contrato bilateral o como un medio para cumplir una obligación contraída.

En estos casos tampoco puede el mandatario renunciar el poder.

La parte que revoque o renuncie el mandato en tiempo inoportuno debe indemnizar a la otra de los daños y perjuicios que le cause."

Este precepto indica que por regla general todos los mandatos son revocables; precisamente porque este contrato es de carácter personalísimo y el mandante tiene la facultad de revocar el mandato y el mandatario de renunciar, sin embargo, - hay que atender que el mandato termina por revocación "salvo que se haya pactado su irrevocabilidad. La renuncia no se concibe tratándose de un mandato irrevocable; en los revocables el mandatario, no obstante su renuncia, debe avisar al mandante y continuar durante un lapso prudente en su condición de mandatario."(11)

Penetrando aún más sobre esta especie de mandato, la revocación en el mandato, a diferencia de lo que ocurre en --- otros contratos civiles debemos entender como un acuerdo de -

11.- Muñoz, Luis y Castro Zavaleta, Salvador. Comentarios al Código Civil. Tomo II. Cárdenas, Editor y Distribuidor. 2a. edición. México, 1984. p. 1358.

voluntades, es la declaración unilateral de voluntad del mandante en el sentido de dar por terminado el contrato de igual forma que la renuncia es la manifestación unilateral de voluntad por parte del mandatario, de dar por terminado el mandato.

El primer párrafo del artículo en examen, expresa que la regla general es que todo mandato puede ser revocado cuando - lo quiera el mandante; luego añade dos casos de excepción: 1º Que el mandato se haya conferido como una condición puesta en un contrato bilateral; y, 2º.- Como un medio para cumplir una obligación contraída. En estos dos casos el mandato es irrevocable. En nuestro Código Civil, la irrevocabilidad, nunca puede ser un mandato general, porque siempre debe referirse a algo especial: condición en un contrato bilateral como este; medio para cumplir una obligación contraída.

En este mismo orden de ideas expresa el artículo 2597 -- que: "Cuando se ha dado un mandato para tratar con determinada persona, el mandante debe notificar a éste la revocación - del mandato, so pena de quedar obligado por los actos del mandatario ejecutados después de la revocación, siempre que haya habido buena fe de la parte de esa persona."

De conformidad con lo anterior, para que produzca efec--

tos la revocación debe ser modificada en forma fehaciente el mandatario en todos los casos ya que éste, ignorando la revocación, podría continuar ejecutando el mandato. Cuando se trata de un mandato especial para tratar con una determinada persona, el mandante deberá, además, notificar la revocación al tercero con quien trataba el mandatario. Si el mandante omite esa notificación quedará obligado aún después de la revocación con el tercero, siempre que éste haya procedido de buena fe; esto es, que ignore que se han revocado las facultades del mandatario.

Así también, dispone el artículo 2599 del Código Civil - para el Distrito Federal que: "La constitución de un nuevo mandatario para un mismo asunto, importa la revocación del primero, desde el día en que se notifique a éste el nuevo nombramiento".

La constitución de un nuevo mandatario para el mismo asunto, es una revocación tácita del mandato general desde el momento de la notificación al mandatario anterior, excepto que expresamente se estipule que el nuevo nombramiento no implica la revocación del anterior.

Por último, dispone el artículo 2600 del propio Código -

Civil que: "Aunque el mandato termine por la muerte del mandante, debe el mandatario continuar en la administración, entre tanto los herederos proveen por sí mismos a los negocios, siempre que de lo contrario pueda resultar algún perjuicio."

Una de las formas de terminar el mandato es por la muerte del mandante por ser un contrato de naturaleza personalísima. Así, el mandante deposita su confianza en el mandatario y si aquél fallece desaparece ese elemento necesario del contrato.

En caso de muerte del mandante, el mandatario no puede exigir que los herederos respeten el mandato que le habla otorgado; lo anterior significa que las relaciones jurídicas anteriores ya realizadas que originaron prestaciones a favor de una o de otra parte, no se transmitiran por herencia.

3).- EL MANDATO SIN REPRESENTACION.

Indiscutiblemente el mandato produce la representación, pero el mandatario puede optar libremente entre: 1º.- Tratar los negocios a nombre y por cuenta de su mandante; y, 2º.- O tratarlos en su propio nombre (aunque en realidad será siempre por cuenta de su mandante). En esta última hipótesis, es-

tará ejerciendo el mandato sin representación. Esa posibilidad puede serle prohibida o impedida por el mandante.

De ello da cuenta el artículo 2561 del Código Civil que textualmente señala que: "Cuando el mandatario obra en su propio nombre, el mandante no tiene acción contra las personas con quienes el mandatario ha contratado ni éstas tampoco contra el mandante.

En este caso, el mandatario, es el obligado directamente en favor de la persona con quien ha contratado, como si el asunto fuere personal suyo. Exceptúase el caso en que se trate de cosas propias del mandante.

Lo dispuesto en este artículo se entiende sin perjuicio de las acciones entre mandante y mandatario."

De la lectura de este precepto se derivan las siguientes observaciones del mandato sin representación: 1º.- Que existe una relación jurídica de mandato propiamente dicho entre el mandante y mandatario; 2º.- Que esta relación permanece oculta para el tercero con quien contrata el mandatario; 3º.- Que por el contrato celebrado entre el mandatario y los terceros, aquél adquiere frente a éstos, en nombre propio los derechos

y obligaciones derivados de este contrato; 4º.- Que el mandatario, está obligado a rendir cuentas al mandante y a transmitirle todos los derechos y obligaciones que adquirió en ejecución del mandato.

Para ilustrar esta especie de mandato, damos el siguiente ejemplo: si una persona quiere comprar el terreno de su colindante, pero teme que debido a esta circunstancia se lo --- quiera vender en un precio más alto que el normal, celebra un mandato sin representación, para que el mandatario a nombre - propio adquiera el inmueble al precio justo y posteriormente, en rendición de cuentas, se lo retransmita.

4).- MANDATO RETROACTIVO.

El mandato retroactivo no es más que una gestión de negocios y constituye una fuente de obligaciones. Su disposición legal la encontramos en el numeral 1896 del Código Civil para el Distrito Federal que estipula: "El que sin mandato y sin - estar obligado a ello se encarga de un asunto de otro, debe - obrar conforme a los intereses del dueño del negocio." Esto - consiste en la intromisión intencional de una persona que carece de mandato y de obligación legal, en los asuntos de otra persona, con el propósito altruista -por así llamarlo- de evi

tarle daños o de producirle beneficios. Es incuestionable una interferencia deliberada en la esfera ajena que el propio Código Civil no prohíbe ni condena, porque se funda en un sentimiento de solidaridad social, en un propósito benefactor que debe ser alentado.

El gestor de negocios, que actúa gratuitamente, se ocupa de asuntos ajenos cuando su dueño está imposibilitado de hacerlo, para obrar conforme a los intereses de éste ya sea con el fin de producirle un beneficio o de evitarle un daño.

Las características que presenta esta clase de mandato son las siguientes: "I.- Para que haya gestión, la intromisión debe ser intencional, el gestor sabe que está introduciéndose en los asuntos de otro. El que gestiona un asunto ajeno creyéndolo propio, no realiza una gestión de negocios; II.- La intromisión es espontánea, pues, ni procede de un mandato legal (no es obligatorio), ni de solicitud del dueño del negocio (no es un contrato de mandato); III.- Debe estar presidida por el propósito de obrar conforme a los intereses del dueño del negocio; y, IV.- Aunque no lo señale la doctrina, no debe ser emprendida contra la expresa o presunta voluntad del dueño del negocio, pues la invasión autorizada es excepcional y debe ser salvaguardado el derecho de cada quien a de

cidia lo que le conviene en lo relativo a sus intereses personales, salvo que se trate de una gestión de utilidad meramente pública." (12)

A pesar de lo anterior, hay doctrinarios como los tratadistas Luis Muñoz y Salvador Castro quienes afirman que la --gestión de negocios no es un mandato, pues "la mayoría de los códigos modernos consideran que la gestión de negocios es un_ cuasi contrato. En la doctrina se mantiene este punto de vis- ta, el que la considera como una variedad del mandato y el de los que piensan que se trata de un hecho jurídico del cual di- manan obligaciones.

En nuestro Código la gestión de negocios supone la ----inexistencia del mandato. La función del gestor es de solida- ridad social. Pero el gestor debe obrar conforme a los intere- ses del dueño y por cuenta de éste, con toda diligencia, de- biendo dar fin o ultimar la gestión.

La voluntad del gestor de negocios ajeno no puede hacer_ del mandato, es una manifestación unilateral de voluntad. Los intereses que gestione han de ser precisamente ajenos y sus- ceptibles de gestión. El gestor debe tener la intención de --gestionar el negocio ajeno con objeto de evitar daños y per--

12.- Mendieta Ojeda, Héctor. Derecho de las Obligaciones. --- U.A.E.M. México, 1986. p. 58.

juicios al dueño. El ánimo de lucro o el de liberalidad desdibujarían esta institución." (13)

Sin embargo, muy a pesar de esta autorizada y respetable opinión, el artículo 1906 del Código Civil da respuesta y nacimiento a la existencia del mandato retroactivo en los siguientes términos: "La ratificación pura y simple del dueño del negocio, produce todos los efectos de un mandato. La ratificación tiene efecto retroactivo al día en que la gestión -- principió."

Así pues, la ratificación de los actos de gestión, por el dueño del negocio gestionado, produce todos los efectos de un mandato, retroactivamente por disposición legal expresa -- del citado precepto legal.

Por el contrario, la falta de ratificación, el hecho se conserva como una simple gestión de negocios, tal y como lo dispone el precepto número 1907 del citado Código Civil que dice: "Cuando el dueño del negocio no ratifique la gestión, sólo responderá de los gastos que originó ésta, hasta la concurrencia de las ventajas que obtuvo del negocio."

13.- Muñoz, Luis y Castro Zavaleta, Salvador. Op. Cit. p. 1093.

5).- COMISION MERCANTIL O MANDATO MERCANTIL.

El Código de Comercio, conceptúa a esta figura jurídica en su artículo 273 como sigue: "El mandato aplicado a actos de comercio se reputa comisión mercantil. Es comitente el que confiere comisión mercantil, y comisionista el que la desempeña."

Indudablemente, el comisionista puede actuar a nombre -- del comitente o a nombre propio. Si lo hace en nombre propio y por cuenta del comitente, existe jurídicamente una representación indirecta y los efectos jurídicos se crean entre comisionista y tercero, así lo dispone en este sentido el artículo 284 del propio Código de Comercio que preceptúa: "Cuando el comisionista contrate en nombre propio, tendrá acción y -- obligación directamente con las personas con quien contrate, sin tener que declarar cuál sea la persona del comitente, salvo en el caso de seguros." Así pues, si actúa en nombre propio y por cuenta del comitente, habrá una representación directa y entonces se creará una relación jurídica inmediata entre comitente y tercero.

La comisión mercantil o mandato mercantil "es un contrato de prestación de servicios profesionales, consistentes en

la ejecución de actos de comercio que implican hechos materiales y actos jurídicos. A diferencia del mandato que tiene como finalidad, la celebración de actos jurídicos."(14)

Llevar a cabo un análisis de esta especie de mandato excedería los propósitos de nuestro estudio, sin embargo, para ampliar un poco más esta figura jurídica, apuntamos a modo de una sinopsis los siguientes lineamientos:

1.- Derechos y obligaciones del comitente.

a).- Debe proveer de los fondos necesarios al comisionista con la debida oportunidad, a menos que otra cosa se haya estipulado (artículos 281 y 282 del Código de Comercio); b).- Podrá ratificar o no las gestiones realizadas por el comisionista en exceso o con violación de las instrucciones conferidas (artículo 289); c).- Ha de pagar al comisionista por sus servicios, a menos que se hubiere convenido en el carácter -- gratuito de los mismos, y también debe reembolsarle los gastos realizados, en unión de los intereses convenidos, o, en defecto de convenio, los legales (artículos 304 y 305); d).- Es libre de revocar la comisión en cualquier momento, pero -- tal revocación sólo surte efectos frente a terceros una vez -- que les sea notificada; mientras ello no ocurra, es responsa-

14.- Lara Fuentevilla, Rogelio. Apuntes de Derecho Mercantil. Escuela Libre de Derecho. 6a. edición. México, 1975. --- p. 81.

ble de la actuación del comisionista (artículo 307); e).- Su fallecimiento o inhabilitación no influye sobre la vigencia de la comisión, pero sus herederos o representantes pueden revocarla en cualquier momento (artículo 308).

II.- Derechos y obligaciones del comisionista.

Entre los derechos y obligaciones del comisionista más relevantes tenemos los siguientes:

a).- Aunque rehúse el encargo, debe realizar todos los actos conservatorios de los bienes que se le hubieren remitido, mientras el comitente no hace designación de nuevo comisionista (artículo 277); b).- La sola realización por su parte de cualquier acto que pueda entenderse como desempeño de la comisión, lo obliga a cumplirla en sus términos (artículo 276); c).- Puede suspender su actuación mientras no reciba los fondos necesarios de los que debe proveerlo el comitente o un tercero, en su caso (artículo 281); c).- Si nada se estipula sobre el particular, puede actuar en nombre del comitente o en nombre propio; en este último caso a él corresponden los derechos y las obligaciones frente a los terceros (artículos 283 y 284); d).- Debe ajustarse a las instrucciones recibidas y, a falta de ellas, consultar el comitente, salvo

que se le hubiera autorizado para actuar conforme a su criterio (artículos 286 y 287); e).- Concluido su encargo, debe -- rendir cuanta detallada al comitente (artículo 298); f).- Debe actuar con la mayor diligencia en los cobros, por todos -- los medios legales, so pena de constituirse responsable de -- los perjuicios que por su inactividad se causen (artículo --- 303).

2.- EL MANDATO JUDICIAL.

a).- SU CONCEPTO.

Los doctrinarios de la materia han afirmado correctamente y coincidimos en ello en afirmar que el mandato judicial -- consiste en la celebración de un contrato de prestación de -- servicios profesionales, otorgado a un Licenciado en Derecho_ con título y cédula profesional debidamente expedidos y autorizados por autoridad competente; y se confiere siempre unido a un poder, por lo que es representativo. O bien, puede entenderse como el contrato por el cual una persona llamado mandatario, se obliga a ejecutar actos jurídicos procesales, esto_ es, ante los tribunales judiciales, en nombre y por cuenta -- del mandante.

Por consiguiente, el mandato judicial "tiene por objeto_

la defensa en juicio de los intereses del mandante, así como el ejercicio de las acciones que le competen." (15)

El vigente Código Civil para el Distrito Federal, contiene un capítulo especial para el tratamiento de esta especie de mandato que denomina "procuración o mandato judicial", y que a continuación es motivo de su análisis jurídico.

b).- PERSONAS QUE NO PUEDEN SER PROCURADORES EN JUICIO.

Indica el artículo 2585 del Código Civil para el Distrito Federal que: "No pueden ser procuradores en juicio: I.- -- Los incapacitados; II.- Los jueces, magistrados y demás funcionarios y empleados de la administración de justicia en --- ejercicio, dentro de los límites de su jurisdicción; III.- -- Los empleados de hacienda pública, en cualquier causa en que puedan intervenir de oficio, dentro de los límites de sus respectivos distritos."

Como se observa de la lectura de este precepto legal, el judicial es una de las especies del mandato, a través del --- cual se confieren facultades al mandatario para intervenir en procedimientos judiciales. Por consiguiente, no cualquier persona puede ser procurador en juicio, lo cual en la práctica -

15.- Jiménez Chávez, Francisco. Elementos de Derecho Civil. - Editorial Pirámide. 5a. edición. México, 1983. p. 58.

es frecuente ver a los abogados titulados actuando en nombre y representación de su representado en esta clase de mandato.

Por lo que toca a la fracción I, generalmente no pueden ejecutar un mandato los que carezcan de capacidad general para contratar y esta regla se aplica a los procuradores en juicio, toda vez que la incapacidad es la ausencia de capacidad y ésta se ha conceptualizado como la "aptitud para ser sujeto de derechos y obligaciones y para ejercerlos por sí mismo en la esfera del Derecho." (16)

Las normas sobre la incapacidad tienen un fundamento biológico: la falta o la merma de discernimiento del incapaz para poder apreciar cabalmente la conducta más acorde con sus intereses; esta carencia puede provenir de falta de madurez intelectual, como en el caso del menor de edad, por subdesarrollo mental o congénito e irreversible, como en los casos denominados por "idiotismo" e "imbecilidad", por alteración de las facultades mentales, en los supuestos de locura, ciertos grados de la embriaguez y la drogadicción, por la imposibilidad de adecuada comunicación e interacción con la sociedad, como es el caso de los sordomudos que no saben leer ni escribir.

16.- Montero Duhalt, Sara. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo I. U.N.A.M. 6a. edición. México, 1993. p. 59.

En cuanto a las fracciones II y III, los servidores públicos citados, no sólo tienen imposibilidad de ser mandatarios judiciales en los negocios que conozcan, sino en todos - aquellos que sean de su competencia o que estén dentro de su jurisdicción territorial.

c).- FORMA.

Expresa el artículo 2586 del propio Código Civil que: --
"El mandato judicial será otorgado en escritura pública, o en escrito presentado y ratificado por el otorgante ante el juez de los autos. Si el juez no conoce al otorgante, exigirá testigos de identificación.

La substitución del mandato judicial se hará en la misma forma que su otorgamiento."

Para el otorgamiento de esta especie de mandato se re--- quiere de las formalidades señaladas expresamente en este artículo, sin embargo, es oportuno señalar que en atención a -- los lineamientos generales del contrato de mandato, cuando el judicial comprende negocios cuyo interés exceda de doscientos pesos y no llegue a cinco mil pesos (bien sería cinco mil pesos "viejos" o cinco nuevos pesos), bastará un escrito firma-

do ante dos testigos, sin que sean necesarios ni la previa ni la posterior ratificación de firmas.

Así, es necesario hacer resaltar, que los preceptos que rigen el mandato judicial son de excepción a las reglas generales del mandato, por lo tanto, el mandato judicial le son aplicables las reglas expresas contenidas en los demás artículos relativos a su regulación jurídica cuando exista alguna omisión.

d).- CASOS EN QUE EL PROCURADOR NECESITA PODER.

En este rubro, primeramente haremos referencia a la figura legal del poder que resulta inseparable del contrato de mandato en general y del judicial.

Así, el poder en el ámbito jurídico ha significado " la facultad en virtud de la cual una persona ejerce en nombre de otra los actos jurídicos que ésta le encargue. // Instrumento notarial o carta en que se otorga la facultad de representación." (17)

En atención a lo anterior, la palabra poder se le ha dado diferentes significados. En una primera acepción, se le

17.- Pina, Rafael de y Pina Vara, Rafael. Diccionario de Derecho. Op. Cit. p. 421.

considera como un documento por medio del cual se acredita la representación que ostenta una persona en relación con otra, es decir, se refiere al documento desde el punto de vista formal, más no a su contenido, y así se habla de carta poder o del poder notarial.

Una segunda acepción se refiere al acto por el cual una persona queda facultada por otra para actuar en su nombre y representación, o sea, al acontecimiento espacio-temporal de facultamiento.

Y por último, se refiere a la institución por medio de la cual una persona puede representar a otra en virtud de un acto derivado de la autonomía de la voluntad o de la ley.

Esta institución surte efectos jurídicos frente a terceros. Su principal fuente del poder es la declaración unilateral de voluntad recepticia, y para su vida jurídica debe estar unida a otra figura como el contrato de mandato, prestación de servicios profesionales, fideicomiso, sociedad (civil o mercantil) o de asociación, aunque indiscutiblemente su unión con el mandato es más frecuente y normal.

Por tanto, podemos concluir que el poder es el otorga---

miento de facultades que da una persona llamada poderdante a otra denominada apoderado para que actúe en su nombre, es decir, en su representación. Es una forma de representación voluntaria, y tiene su fuente bien sea en la ley o en la voluntad de una de las partes mediante un acto unilateral.

Así pues, atento a lo anterior, dispone el artículo 2587 del Código Civil para el Distrito Federal que: "El procurador no necesita poder o cláusula especial, sino en los siguientes casos: I.- Para desistirse; II.- Para transigir; III.- Para comprometerse en árbitros; IV.- Para absolver y articular posiciones; V.- Para hacer cesión de bienes; VI.- Para recusar; VII.- Para recibir pagos; VIII.- Para los demás actos que expresamente determine la Ley.

Cuando en los poderes generales se desee conferir alguna o algunas de las facultades acabadas de enumerar, se observará lo dispuesto en el párrafo primero del artículo 2554."

En estos supuestos, el procurador está completamente --- obligado a realizar las gestiones que el mandante le encomienda, además de los actos expresados en el artículo 2588. Ahora bien, si estas gestiones comprendidas en las enumeradas en el precepto legal en cita se requerirá forzosamente de un poder_

o cláusula especial, ello en atención a que el legislador quiso y previó la seguridad jurídica en la esfera patrimonial -- del mandante.

Cabe destacar, y es oportuno anotar, que aun cuando se otorgue el mandato judicial con carácter general, este no faculta al mandatario para ejecutar ciertos actos judiciales -- que por su propia naturaleza, requieran de facultades expresas, esto es, debidamente bien especificadas y justificadas a la vez.

e).- OBLIGACIONES DEL PROCURADOR.

Preceptúa el artículo 2588 del Código Civil para el Distrito Federal que: "El procurador, aceptado el poder, está -- obligado: I.- A seguir el juicio por todas sus instancias -- mientras no haya cesado en su encargo por alguna de las causas expresadas en el artículo 2595; II.- A pagar los gastos -- que se causen a su instancia, salvo el derecho que tiene de -- que el mandante se los reembolse; III.- A practicar, bajo la -- responsabilidad que este código impone al mandatario, cuando -- sea necesario para la defensa de su poderdante, arreglándose -- al efecto a las instrucciones que este le hubiere dado, y si -- no las tuviere, a lo que exija la naturaleza e índole del li-

tigio."

Al aceptar el poder el mandatario judicial se obliga a - ejecutar el encargo que le confiere el mandante y por ello, - debe seguir el juicio en todas sus instancias mientras que el mandato no termine. Así también, se obliga a cubrir los gas- - tos que origine su gestión; sin embargo, el mandante está --- obligado directamente a anticipar las cantidades económicas - necesarias para ello.

Así también, dispone el artículo 2589 del mismo ordena- - miento jurídico-civil que: "El procurador o abogado que acep- - te el mandato de una de las partes no puede admitir el del -- contrario, en el mismo juicio, aunque renuncie al primero." - El siguiente numeral, que es el 2590, expresa que: "El procu- - rador o abogado que revele a la parte contraria los secretos_ de su poderdante o cliente, o le suministre documentos o da- - tos que le perjudiquen, será responsable de todos los daños - y perjuicios, quedando, además, sujeto a lo que para estos ca - sos dispone el Código Penal."

Por lo que respecta al primer numeral apuntado, si el -- procurador fue designado por sus dotes profesionales y por la confianza que en él deposita su poderdante, sería falta de --

ética profesional, de lealtad, honradez y un acto de traición aceptar el mandato de la parte contraria. La segunda hipótesis legal, establece una prohibición que deben acatar los abogados y procuradores de no violar el secreto profesional, --- pues se trata de una obligación que siempre debe prevalecer. El desacato de este deber hace incurrir en responsabilidad -- civil por daños y perjuicios que por ello se causen a su mandante o cliente, además de la responsabilidad penal que se deriva de esta conducta.

4).- SUSTITUCION DEL PROCURADOR.

En este orden de ideas, dispone el artículo 2591 del vigente Código Civil en cita que: "El procurador que tuviere -- justo impedimento para desempeñar su encargo, no podrá abandonar sin substitución del mandato teniendo facultades para --- ello o sin avisar a su mandante, para que nombre a otra persona."

Resulta obvio, que en el caso de separación o renuncia -- justificada, el procurador debe avisar a su cliente o mandante para que éste tome a su cargo los asuntos o nombre a otro -- abogado o procurador judicial. Ahora bien, si el poderdante -- tiene facultades podrá el mismo nombrar a su substituto. Y en

definitiva, el abandono del encargo sin tomar estas medidas - que señala este precepto legal responsabilizará sin excusa ni pretexto al apoderado o mandatario judicial civil y penalmente.

Así, tenemos entonces que el artículo 2593 del mismo Código Civil dispone que: "El procurador que ha substituido un poder puede revocar la substitución si tiene facultades para hacerlo, rigiendo también en este caso, respecto del substituto, lo dispuesto en la fracción IV del artículo anterior." Tenemos, entonces, que el procurador podrá nombrar sustituto si tiene facultades para ello y, en tal caso igualmente podrá revocar el encargo al sustituto sin perjuicio de que el mandante o dueño del negocio pueda también revocar al sustituto.

g).- EXTINCION.

Dispone el artículo 2592 del Código Civil lo siguiente: "La representación del procurador cesa, además de los casos expresados en el artículo 2595: I.- Por separarse el poderdante de la acción u oposición que haya formulado; II.- Por haber terminado la personalidad del poderdante; III.- Por haber transmitido el mandante a otros sus derechos sobre la cosa litigiosa, luego que la transmisión o cesión sea debidamente no

tificada y se haga constar en autos; IV.- Por hacer el dueño del negocio alguna gestión en el juicio, manifestando que revoca el mandato; V.- Por nombrar el mandante otro procurador para el mismo negocio"

Este precepto caracteriza la extinción del mandato judicial por haber terminado la personalidad del poderdante, al respecto afirma el maestro Ramón Sánchez Medel que "la causa de terminación del mandato judicial que aquí se trata tiene lugar cuando el mandante deja de tener legitimación para intervenir como actor o demandado en un determinado juicio. Así por ejemplo, si en un segundo juicio se embarga por una persona al actor en el primer juicio, el crédito litigioso deducido en este mismo juicio y por tal razón el mandatario de ---- aquel actor no puede seguir actuando en aquel primer juicio litigioso".(18) Lo anterior bien puede también ejemplificarse, cuando un mandatario judicial tramita un juicio ejecutivo mercantil, pero el mandante nombra a otro para el embargo, y así lo concluya. Hipótesis sobre casos prácticos son abundantes y en la práctica son frecuentes.

18.- Ob. Cit. p. 276.

2).- RATIFICACION.

Preceptúa el artículo 2594 del Código Civil que: "La parte puede ratificar, antes de la sentencia que cause ejecutoria, lo que el procurador hubiere hecho excediéndose del poder."

De este modo, el poderdante podrá ratificar en cualquier momento del juicio, antes de que la sentencia cause ejecutoria, los actos realizados por el procurador en exceso de lo expresamente señala el poder otorgado.

En caso de que no lo haga, no existe vinculación entre el mandante y los actos ejecutados por el procurador y este será responsable de los daños y perjuicios que se causen por su actuación.

3.- DISTINCION ENTRE MANDATO Y PODER.

La distinción que encontramos entre ambas figuras jurídicas, radica en su propia fuente. Así, el mandato es un contrato; el poder una declaración unilateral de voluntad. La segunda, en que el poder tiene como objeto obligaciones de hacer, consistentes en la realización de la representación en forma

abstracta y autónoma, o sea, la actuación a nombre de otra -- persona para que los efectuados surtan en el patrimonio del - representado, de tal manera que la relación jurídica vincula_ directa e inmediatamente al representante con el representado. Por su parte el mandato no es representativo, sin embargo, -- puede serlo si va unido con el otorgamiento de un poder, es - decir, el mandato siempre requiere el poder para ser represen_ tativo y surta efectos entre mandante y terceros.

CAPITULO SEGUNDO
ANALISIS DEL CONTRATO INDIVIDUAL Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

CAPITULO SEGUNDO

ANALISIS DEL CONTRATO INDIVIDUAL Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

- 1.- Concepto del Contrato Individual del Trabajo.
 - a).- Elementos esenciales.
 - b).- Elementos de validez.
 - c).- Requisitos de eficacia.
- 2.- Concepto de Condiciones de Trabajo.
 - a).- Clasificación de las condiciones de trabajo.
 - b).- Bienes jurídicos que tutela.
 - c).- Integración de las condiciones de trabajo.
 - c.a.)- La Jornada de Trabajo.
 - c.b.)- Los días de descanso.
 - c.c.)- Las vacaciones.
 - c.d.)- El salario.
 - c.e.)- El aguinaldo.
 - c.f.)- El reparto de utilidades.
- 3.- Terminación del contrato individual del trabajo.

1.- CONCEPTO DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

El concepto legal del contrato individual laboral lo encontramos expresamente en el artículo 20 de la vigente Ley Federal del Trabajo que dice: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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

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

De la interpretación de este precepto encontramos una -- contradicción, en el sentido de que el legislador confunde lo que es un contrato individual de trabajo con la relación de la misma, derivado pues de la expresión de "...la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario." Por tanto, legislativamente no encontramos la distinción entre ambos conceptos en examen.

Esta problemática ha sido resuelta por la doctrina laboral con gran éxito al considerar que "la relación de trabajo 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."(19) Por tanto, todo contrato individual de trabajo, para ser válido, requiere de un acuerdo de voluntades, libres de error, de dolo y de violencia y se perfecciona en el preciso momento en que las partes se ponen de acuerdo; la relación de trabajo, en cambio, se -- inicia en el preciso momento en que empieza a prestarse el -- servicio; pero puede darse el caso de que exista un contrato de trabajo sin relación laboral, luego entonces la existencia de esta hace que se presuma aquéll.

La característica fundamental de la relación de trabajo es la subordinación, que consiste en que el patrón tiene tanto la facultad de mandar como el derecho de ser obedecido. -- Existe al respecto dos grandes limitaciones: que las órdenes se refieran al trabajo pactado expresamente, y que se den dentro de la jornada de trabajo; por consiguiente no importa la denominación que se le de aquélla (relación de trabajo o contrato individual de trabajo) si dicha relación está regulada por las normas contenidas en la vigente Ley Federal del Trabajo.

19.- Cavazos Flores, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Editorial Trillas. 6a. edición. México, 1991. -----
p. 109.

a).- ELEMENTOS ESENCIALES.

Los elementos esenciales que integran al contrato individual de trabajo son el consentimiento, y el objeto posible, - los que a continuación examinamos.

Por lo que toca al consentimiento, lo entendemos como toda manifestación exteriorizada de voluntades, cuyo acuerdo de estas, originan una relación de trabajo.

Así, el consentimiento puede ser expreso o tácito. El -- primero se da cuando se otorga el contrato por escrito, en -- donde constan las condiciones de trabajo de conformidad con -- el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, o bien, verbalmente; y el segundo, cuando no se ha empleado una forma para -- celebrar el contrato, pero se ejecutan hechos que demuestran -- que se ha consentido la prestación de servicios.

La propia Ley Laboral no autoriza contratos verbales, -- pues la falta de éste será siempre imputable al patrón, y por tanto, en atención a lo que dispone el artículo 24 de la propia Ley, las condiciones de trabajo serán expresadas por escrito, sin que exista duda alguna sobre dicha relación laboral.

En forma generalizada, los doctrinarios laboristas han señalado que el objeto posible en la relación laboral es de dos clases, a saber: a).- objeto directo; y, b).- objeto indirecto.

El primero lo forman los siguientes postulados: a).- por parte del trabajador, consiste en la obligación de prestar el servicio en forma personal y subordinada; y, b).- por parte del patrón, consiste en la obligación de pagar un salario.

En cuanto al segundo, corresponde la prestación efectiva del servicio laboral específico y el pago del salario oportuno, tanto en tiempo como en forma.

6).- ELEMENTOS DE VALIDEZ.

Los elementos de validez que configuran el contrato individual de trabajo son la capacidad, la ausencia de vicios del consentimiento, la licitud en el objeto y la formalidad, y en cuyo orden haremos su exposición.

Primeramente, entendemos por capacidad "la aptitud para ser sujeto de relaciones jurídicas. Ahora bien: si el sujeto sólo puede ser titular de derechos y obligaciones,

que tiene capacidad de goce, por el contrario, puede por sí mismo disponer de sus derechos y obligaciones, su capacidad será también de ejercicio." (20)

Así pues, nuestra Constitución Federal y la Ley Laboral prohiben el trabajo a los menores de 14 años y el de los mayores de edad, pero menores de 16 años, que no hayan terminado la educación obligatoria y que no tengan autorización de sus padres o de su tutor y a falta de ellos, del sindicato al que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector del trabajo o de la autoridad política, en atención a lo que dispone el artículo 123, fracción III constitucional, además de los numerales 22 y 23 de su ley reglamentaria. En este sentido, afirma el maestro Mario de la Cueva que la ---- "la prohibición impuesta para la no utilización del trabajo de los menores de catorce años no plantea una cuestión de incapacidad, sino que es una medida de protección a la niñez; tampoco lo es y por las mismas razones, la prohibición que se impone a los menores de dieciséis años que no han terminado la educación obligatoria." (21) Por tanto, es correcto y justificable este impedimento que ordena el legislador, pues con ello permite a estos menores de edad continuar con su desarrollo intelectual en el ámbito educativo.

20.- Buen L, Néstor de. Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa. 8a. edición. México, 1991. pp. 517-518.

21.- Cueva, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. Tomo I. 12a. edición. México, 1990. p. 36.

En este mismo orden de ideas, el único supuesto que contempla la propia Ley Federal del Trabajo en que existe vicio de consentimiento, es el dolo; el patrón puede rescindir la relación laboral sin incurrir en responsabilidad cuando ha sido engañado con respecto a la capacidad, aptitudes o facultades del trabajador, ya sea que éste, o por el sindicato que lo propone. La Ley Laboral sanciona tal supuesto con la rescisión y no con la nulidad del contrato de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47, fracción I.

Por lo que corresponde a la licitud del objeto, esta no debe ser contraria a la norma jurídica, ni a las buenas costumbres ni a la moral pública, toda vez que "el trabajo o servicio que se requiere de algún individuo debe ser para una actividad permitida por la ley, de lo contrario el contrato carece de valor y no puede exigirse su cumplimiento." (22) --- Ejemplo de ello lo tenemos en el caso de que una persona contrate los servicios de otro para transportar estupefacientes o psicotrópicos, por tanto existiera un convenio que origine una remuneración para cometer un delito, pero como el fin es ilícito, no producirá efectos de una relación laboral.

La Ley Federal del Trabajo contempla y sanciona estos supuestos en atención de que sus normas son de orden público y

22.- Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. 17a. edición. México, 1990. p. 54.

el Estado esta atento a su cumplimiento, de esta manera el artículo 5º., en síntesis, considera y sanciona como objeto ilícito de toda relación laboral los siguientes supuestos: a).- el trabajo para menores de edad; b).- jornada de trabajo mayor a lo dispuesto por la propia Ley Laboral; c).- horas extras para menores de dieciséis años; d).- salario inferior al mínimo; e).- el pago del salario en lugares impropios como cantinas, cafés o tiendas, entre otros; f).- consumir productos en tiendas determinadas en forma obligatoria; g).- el trabajo nocturno después de las veintidos horas para menores de edad; y, h).- la renuncia por parte del trabajador de cualquier derecho consignado en las normas de la propia Ley Laboral.

En definitiva, la ilicitud en el objeto, determinante de la nulidad de la cláusula respectiva juega paralelamente a la incapacidad de goce, en algunos casos. Como ocurre en la fracción I, del citado numeral. En este caso, concurren dos motivos de nulidad: una derivada de la incapacidad y otra de la ilicitud en el objeto.

Por lo que corresponde a la forma, aspecto que con anterioridad dejamos anotado, cabe agregar, que el contrato individual de trabajo es consensual, pero formal sólo como medio de

prueba de acuerdo a lo que dispone el artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo, lo cual también significa que es preciso otorgarlo por escrito para que de esta manera el patrón pueda acreditar las condiciones de trabajo, pues es una obligación del patrón estipular por escrito las condiciones de trabajo, de lo contrario le es imputable, de manera que aún cuando no exista un documento en que no conste dicho contrato, el trabajador estará amparado a la luz de la protección social que contiene el artículo 123 constitucional y su ley reglamentaria, normas jurídico-laborales que le son favorables para la protección de sus derechos.

c).- REQUISITOS DE EFICACIA.

Dentro del contrato individual de trabajo se pueden establecer modalidades lícitamente, plazos y condiciones, pero tales disposiciones tienen ciertas limitaciones, o sea, que no existe plena libertad del trabajador y del patrón para señalarlas, sólo pueden fijarse si lo permite la naturaleza del trabajo. Esto se puede observar en los siguientes artículos que menciona la Ley Federal del Trabajo: "Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por un tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado." (artículo 35); "El -

señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza." (artículo 36); "El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes: I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar; II.- Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y, III.- En los casos previstos por esta Ley." (artículo 37); "Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año." (artículo 40).

2.- CONCEPTO DE CONDICIONES DE TRABAJO.

Sobre el concepto de las condiciones de trabajo, existe entre los mismos doctrinarios diferencia de criterios, de tal modo, que para el maestro Mario de la Cueva, las condiciones de trabajo son "las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y de la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan -- las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo.

Las normas sobre las condiciones de trabajo, uno de los elementos de lo que denominamos el núcleo del estatuto laboral, son la parte esencial del derecho del trabajo, su base y

su fin, el espíritu que da vida y sentido a nuestro ordenamiento jurídico, porque son las normas que según su definición, aseguran de manera inmediata y directa la salud y la vida del trabajador y proporcionan un ingreso decoroso." (23)

Para la mayoría de los demás tratadistas en esta materia, dicha afirmación resulta bastante restringida, debido a que sólo comprende derechos y obligaciones de los trabajadores y omite la situación de los patrones dentro de la relación laboral.

Contrariamente a esta opinión, afirma categóricamente el maestro Néstor De Buen que "discrepamos de la opinión de Mario de la Cueva. Las condiciones de trabajo no son sólo beneficios en favor de los trabajadores, aún cuando en lo esencial, tengan ese carácter. A lo largo de este estudio advertimos que también implican prerrogativas patronales. En el caso, v. gr., de las disposiciones contenidas en los arts. 65, que obliga a los trabajadores a prolongar su jornada de trabajo en los casos de siniestro o riesgo inminentes en que peligré la existencia misma de la empresa; o el 110, que fija las cantidades que pueden descontarse del salario y el 118 que reconoce a los empresarios el derecho a reinvertir sus utilidades y a obtener un interés razonable por el capital que invierten

23.- Cueva, Mario de la. Tomo I. p. 226.

en sus empresas." (24) Por tanto, en opinión de este autor, -- las condiciones de trabajo deben observarse bajo un lineamiento de reciprocidad entre trabajador y patrón, esto es, un --- equilibrio de derechos y obligaciones que nacen de la rela--- ción laboral entre ambos, y no solamente derechos hacia los - trabajadores que pretende hacerlo de manifiesto el maestro -- Mario de la Cueva. De esta forma, somos de la opinión que se- ñala correcta y justificablemente el maestro Néstor De Buen.

a).- CLASIFICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Siguiendo las ideas del tratadista mexicano Mario de la Cueva, clasifica las condiciones de trabajo en atención a las funciones y finalidades de las normas que las contienen, y -- que son las siguientes:

I.- Condiciones de trabajo de naturaleza individual.- -- Son aquellas normas aplicables a cada uno de los trabajadores en particular; como ejemplo, la jornada de trabajo, el sala- rio, la participación de utilidades, etcétera.

II.- Condiciones de trabajo de naturaleza colectiva.- -- Son las normas que protegen la salud y la vida de los trabaja- dores componentes de un conglomerado.

24.- Buen L, Néstor de. Op. Cit. Tomo II. pp. 137-138.

III.- Condiciones de trabajo de naturaleza colectiva social.- Son normas que consagran prestaciones de las cuales -- disfrutan todos los trabajadores en general."(25)

Para el maestro Néstor de Buen, la clasificación de las condiciones de trabajo "se refieren a aquellos aspectos más importantes que integran el objeto de la relación laboral. Siguiendo el orden de la Ley, pueden mencionarse las siguientes: a).- jornada de trabajo; b).- días de descanso; c).- vacaciones; d).- salario; e).- participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas."(26)

De esta manera, nuestra vigente Ley Federal del Trabajo incluye la reglamentación de las condiciones de trabajo en el Título Tercero, precisamente intitulado "Condiciones de Trabajo" (artículos 56 al 131). Sin embargo, no incorpora a este Título otros aspectos que a juicio de los maestros Mario de la Cueva y Néstor de Buen, entre otros, -y con el cual coincidimos-, deberían formar parte del mismo y que integran el Título Cuarto, denominado "Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones". Ahí aparecen, además de las obligaciones y prohibiciones de uno y otro, las disposiciones relativas a las habitaciones para los trabajadores, la capacitación y el adiestramiento, los derechos de preferencia, anti-

25.- Ibidem.

26.- Buen L, Néstor de. Op. Cit. Tomo II. p. 141.

güedad y ascenso, y los derechos derivados de las invenciones de los trabajadores, que en conjunto también integran las --- "prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo."

b).- BIENES JURIDICOS QUE TUTELA.

Los bienes jurídicos que involucran las condiciones de trabajo podemos resumirlas en cuatro ideas a la luz de la norma jurídica-laboral, a saber son:

a).- La contratación por tiempo u obra determinados implica una condición en la prestación del servicio, propia de la estabilidad en el trabajo.

b).- El medio ambiente del trabajo y las prácticas realizadas por los patrones son, a no dudar, condiciones íntimamente vinculadas con la protección de la salud, la integridad física y mental, y la vida del trabajador.

c).- El salario, las normas protectoras del mismo y las prestaciones adicionales como el aguinaldo, la prima dominical, la prima vacacional y otros, son modalidades o condiciones de un ingreso razonable.

d).- Por último, la capacitación y el adiestramiento también constituyen condiciones de trabajo.

Sim embargo, nace de esta apreciación una crítica, en el sentido de la propia Ley Federal del Trabajo delimita dentro del ámbito específico de las condiciones de trabajo, en el Título Tercero, Capítulos I al VIII, como si los otros aspectos no se refirieran a condiciones de trabajo.

e).- INTEGRACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

c.a.)- LA JORNADA DE TRABAJO.

Para los laboristas ha resultado difícil emitir un concepto que generalice la jornada de trabajo, sin embargo, en base a juiciosos razonamientos doctrinales y los preceptos -- que plasma la Ley Federal del Trabajo, se ha podido solucionar este problema, por tanto, abordaremos los planteamientos doctrinales y después su regulación legal.

Por consiguiente, la jornada de trabajo "es la base del tiempo señalado como máximo por la Constitución y la Ley, que sirve para determinar el salario en el sentido más generalizado (salario mínimo y profesional) que debe recibir un trabajador por su trabajo." (27) Este concepto, a nuestro juicio, es-

27.- Ramos, Eusebio y Tapia Ortega, Ana Rosa. Nociones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Editorial -- Pac. 2a. edición. México, 1991. p. 82.

está apoyado totalmente en la lectura de los artículos derivados de la Ley Federal del Trabajo, pero principalmente de las fracciones I y II del apartado "A" del artículo 123 constitucional.

Para el maestro José Morales, la jornada de trabajo podría entenderse como "las horas diarias de trabajo, o como la duración del tiempo diario, o bien como el tiempo diario jurídicamente obligatorio en que el trabajador subordinado debe estar a disposición de su patrón." (28) Lo que si debemos dejar constancia, es que el concepto de esta noción, se encuentra integrado por dos elementos: el primero, de naturaleza temporal, es decir, un lapso determinado; y el segundo, una acción, obra o conducta humana que se realiza en ese espacio temporal. Comúnmente se le define como la duración del trabajo diario de los trabajadores, de tal modo, que no nada más se requiere del transcurso del tiempo, sino de la acción esforzada del hombre en el trabajo, y que origine por ello una remuneración y el elemento subordinación.

Ahora bien, de acuerdo con el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo, la jornada de trabajo "es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo."

28.- Morales Sanabria, José. Derecho del Trabajo Mexicano. -- Editorial Prisma. 3a. edición. México, 1987. p. 70.

Este precepto ha recibido por parte de los tratadistas - más autorizados en la materia importantes críticas, así por ejemplo, generalmente "se incurre en el error de considerar la jornada de trabajo como el tiempo efectivo que presta el trabajador al patrón, por lo que la definición contenida en el artículo desvanece cualquier duda al respecto, pues basta que el trabajador esté a disposición del patrón para que se considere jornada de trabajo aunque materialmente no labore." (29)

No obstante, otro importante tratadista como es el profesor Baltasar Cavazos, apunta que dicha definición es incorrecta, ya que en realidad la jornada de trabajo "es el tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios al patrón o los deja de prestar por causas no imputables a él.

Como la definición de la Ley tendríamos que concluir que la jornada de trabajo se iniciaría desde el momento en que el trabajador salga de su casa para dirigirse a su trabajo, lo cual resulta absurdo, ya que en tal supuesto la jornada se aumentaría o reduciría según la distancia de la casa del trabajador a su empleo o dependiendo de que el obrero fuese a su empresa en automóvil, en bicicleta o a pie." (30)

29.- Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Ley Federal del Trabajo Comentada. Editorial Porrúa. 68a. edición. México, 1994. p. 54.

30.- Cavazos Flores, Baltasar. Las 500 Preguntas Más Usuales Sobre Temas Laborales. Editorial Trillas. 3a. edición. México, 1989. p. 83.

Por nuestra parte, estamos de acuerdo con esta opinión, aunque agregaríamos el siguiente comentario al referido artículo 58 de la Ley Laboral en el sentido de afirmar que existen dos elementos: por una parte, un período en el que el trabajador, no sólo de manera pasiva se encuentra dentro de la noción de subordinación, sino que realiza una labor en el tiempo y está en disponibilidad, que es precisamente para prestar su trabajo.

Por lo que respecta a la clasificación de la jornada de trabajo, la doctrina laborista ha sido productiva en este sentido, con criterios sumamente amplios, esto es, hay numerosas clasificaciones, que difieren unas de otras, y el solo hecho de invocarlas o citarlas, rebasaría el propósito de nuestro estudio, por esta razón, nos referiremos a la clasificación que ordena la propia Ley Federal del Trabajo, y en este orden estatuye lo siguiente:

I.- Jornada diurna. Es la comprendida entre las 6 y 20 horas, con una duración máxima de ocho horas (artículos 60 y 61).

II.- Jornada nocturna. Comprende de las 20 a las 6 horas con una duración de siete horas (artículos 60 y 61).

III.- Jornada mixta. Es la que comprende periodos de --- las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo noctur no sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más horas, se reputará jornada nocturna; tiene una du ración máxima de siete y media horas (artículos 60 y 61).

Otro aspecto sobre la jornada de trabajo lo encontramos en la fracción IX del artículo 123, apartado "A" de nuestra Carta Magna que fija el pago de las horas extras en un cien por ciento más de las horas normales.

La Ley Federal del Trabajo hace las siguientes distincio nes: a).- cuando las horas extraordinarias laboradas en una semana, sumen hasta nueve, "se pagarán con un cien por ciento más el salario que corresponda a las horas de la jornada." -- (artículo 67, segundo párrafo).

b).- Cuando las horas extraordinarias laboradas en una semana excedan de nueve, las primeras horas, o sea hasta nueve, se pagarán con un cien por ciento más el salario que corresponda a las horas de la jornada.

Unicamente el tiempo que pase de las nueve primeras ho--
ras en la semana "obliga al patrón a pagar al trabajador el -

tiempo excedente, con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta ley." (artículo 68, segundo párrafo).

El patrón se hará acreedor a una sanción, cuando permita que un trabajador labore más de nueve horas extras en una semana. Conforme al artículo 1000 de la misma Ley Laboral se le sancionará con el equivalente de quince a trescientas quince veces el salario mínimo general, considerando la gravedad de la falta y las circunstancias del caso.

Lo anterior obliga al patrón a cuidar que un trabajador no labore más de nueve horas. Esto se funda en el artículo 5º que señala que "las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo que producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:....II.- Una jornada mayor que la permitida por esta ley;...." Los conflictos laborales se han multiplicado por la reclamación de muchos trabajadores por el pago de horas extraordinarias, debido a los abusos de los patronos.

c.b.) - LOS DIAS DE DESCANSO.

Los días de descanso han sido considerados por la doctrina como aquellos en que los trabajadores no prestan sus servicios. Estos pueden ser semanales y obligatorios, en la inteligencia de que estos últimos pueden derivar de la propia Ley Federal del Trabajo, o bien del pacto colectivo o individual.

Primeramente, abordaremos lo concerniente a los días de descanso semanal, entendiendo que es la limitación de la jornada y que obedece a preservar la salud física y mental de los trabajadores.

Por esta razón, el artículo 69 establece que: "Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro."

Así también, el artículo 73 de la propia Ley Laboral estatuye que: "Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado." En este caso, estamos frente a una norma imperativa sui generis, pues por una parte los tra-

bajadores no están obligados a prestar sus servicios en los días de descanso semanal, por otra parte advierte la posibilidad de que se quebrante la norma jurídica-laboral, estableciendo en tal caso una sanción económica al patrón en favor de los trabajadores, claro está, sin perjuicio de la multa -- que eventualmente podría fincarse.

Ahora bien, los días de descanso obligatorio difieren, - en cuanto a su finalidad, de los días de descanso semanal, -- pues la Ley Laboral los instituyó para que el trabajador descanse y reponga las fuerzas perdidas por seis días de trabajo, en tanto que los descansos obligatorios tienen como objetivo_ que los trabajadores puedan conmemorar la fiesta de que se -- trate.

En este orden de ideas, la doctrina jurídica ha considerado que nada impide, que se pacte un mayor número de días de descanso semanal y obligatorio de los contemplados por la propia Ley Laboral, teniendo éstos el mismo tratamiento que ---- aquéllos.

El artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo señala que_ "son días de descanso obligatorio: I.- El 1º de enero; II.- - El 5 de febrero; III.- El 21 de marzo; IV.- El 1º de mayo; V.

El 16 de septiembre; VI.- El 20 de noviembre; VII.- El 20 de noviembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; y, VIII.- El 25 de diciembre. IX.- El que determinen las Leyes Federales y Locales -- Electorales en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral."

La razón de estos días de descanso obligatorio sirven -- precisamente para celebrar días significativos en la historia nacional de nuestro país.

Aunque cuando estos días son consignados como obligatorios por la Ley Laboral, existe la posibilidad de que, mediante acuerdo de trabajadores y patrones o por resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje, según lo dispone el artículo 75, determinado número de trabajadores preste servicios de modo obligatorio, que serán retribuidos independientemente -- del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, con un salario doble por el servicio prestado.

Así pues, al lado de los descansos obligatorios consignados en la Ley tenemos los que suelen estar previstos en los contratos colectivos del trabajo. En tales casos surgen los mismos derechos y obligaciones derivados de los descansos le-

gales.

De lo anterior, podemos llegar a la conclusión de que -- los "trabajadores si están obligados a laborar sus días de -- descanso obligatorio, y no sus días de descanso semanal, ya -- que estos resultan indispensables para la salud, y los descan-- sos obligatorios son simplemente celebraciones especiales de -- orden histórico o electoral." (31)

Por último, el artículo 71 señala que "en los reglamen-- tos de esta ley se procurará que el día de descanso semanal -- sea el domingo.

Los trabajadores que presten servicios en día domingo -- tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por -- ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios -- de trabajo."

La justificación de este precepto es la misma que la del -- doble pago a quienes laboren en su día de descanso semanal, o -- sea, por ser un día en que por costumbre las personas se reü-- nen para convivir en familia, realizar diversas actividades, -- descansar, y si se les priva de ello, merecen una compensa-- ción, que es la citada prima dominical del 25%.

31.- Cavazos Flores, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Labo-- ral. Op. Cit. pp. 150-151.

c.e.)- LAS VACACIONES.

De acuerdo con nuestra tradición laborista, el trabajador normalmente descansa dos jornadas después de trabajar una jornada; y descansa un séptimo día luego de haber trabajado seis. Esto le permite un descanso que lo rehabilita para su trabajo.

Con el transcurso del tiempo va siendo insuficiente este descanso, por lo que el trabajador necesita de uno mayor que consiste en varios días continuos de inactividad laboral para evitar el quebrantamiento de su salud, y a ese lapso de tiempo se le conoce como vacaciones.

Las vacaciones consisten "en el derecho a que es acreedor todo trabajador por cuenta ajena a descansar durante el periodo fijado por la ley sin que su remuneración se vea disminuida. Se trata de un derecho irrenunciable, aunque la fecha en que se gocen puede ser establecida por convenio de las partes." (32) Las vacaciones persiguen el objeto, como los días de descanso semanal, que en un periodo más o menos largo, el trabajador se olvide un poco de su trabajo, se libere de las tensiones a que está sujeto todos los días, recupere las energías perdidas; en fin, que pueda descansar sin la preocu-

32.- Torres, Francisco de la. Introducción a la Legislación Laboral. Editorial McGraw-Hill. México, 1987. p. 45.

pación de tener que iniciar una nueva jornada de trabajo

Las vacaciones sólo están consignadas a nivel constitucional para los trabajadores al servicio del Estado, en el artículo 123, apartado "B", fracción III, se concede a los trabajadores un periodo vacacional de 20 días al año, por lo menos. Aunque se podría hacer la observación de que los trabajadores del apartado "A" del artículo 123 no tienen establecido el derecho de vacaciones, lo que sería erróneo, porque dicho numeral es un mínimo de garantías y beneficios para la clase trabajadora mexicana.

En este sentido, señala el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo en cuanto a su duración lo siguiente: "Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborales, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios." Este precepto en su interpretación doctrinal, a dado origen a engorrosas discusiones que no es posible poner a consideración en este rubro, por tanto, en nuestra opinión, atendiendo gramatical-

mente a la expresión "después de cuatro años" nos permite interpretar que a partir del noveno año inclusive, surge el derecho de dos días por cada cinco años de servicios laborables.

Así también, de conformidad con lo que dispone el artículo 79 de la Ley Laboral en estudio, las "vacaciones no podrán compensarse con una remuneración." Lo cual significa que está afectada de nulidad cualquier pacto o convenio por el cual un trabajador cobre sus vacaciones, con pago de salario doble, - por ejemplo, sin disfrutarlas. Nulidad que traerá como lógica consecuencia la obligación por parte del patrón de conceder - las vacaciones, independientemente del pago ya efectuado y de la sanción administrativa que corresponda por la violación legal en que se haya incurrido.

Desde luego que "si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados." (segundo párrafo del artículo 79). Esto es lógico, pues si la relación de trabajo termina antes de que nazca el derecho a disfrutar las vacaciones es imposible que el trabajador las disfrute; pero entonces se pagará en dinero para -- evitar un enriquecimiento ilegítimo por parte del patrón.

El artículo 77 otorga a los trabajadores que prestan ser-
vicios discontinuos y a los de temporada, el goce proporcio-
nal de vacaciones en base al número de días laborados en el -
año.

El trabajador podrá gozar vacaciones fraccionadas, pero -
en todo caso tendrá un periodo no menor de seis días en forma
continua. Muy frecuentemente se plantea el problema acerca --
del tiempo en que deben disfrutarse las vacaciones a lo cual -
ordena el artículo 81 lo siguiente: "Las vacaciones deberán -
concederse a los trabajadores dentro de los seis meses si----
guientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones -
entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que -
contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el periodo de va-
caciones que le corresponda y la fecha en que deberán disfru-
tarlo."

Salvo pacto en contrario, el patrón queda facultado para
elaborar el calendario de vacaciones, respetando el término -
de seis meses a que se refiere el artículo 81.

Ahora bien, si el trabajador no disfruta oportunamente -
sus vacaciones, queda sujeto al término prescriptivo que esta
blece el artículo 516 de la propia Ley Federal del Trabajo. -

Esto es, prescribirá en un año el derecho del trabajador a -- disfrutar las vacaciones, corriendo el término de la prescripción a partir de la fecha en que se tiene el derecho de exigirlos.

En cuanto a la prima vacacional, esta tiene la finalidad de permitir a los trabajadores un ingreso extraordinario para que puedan disfrutar del descanso; o bien, puede ser considerada como una cantidad adicional al salario, que cumple con la finalidad de dar oportunidad al trabajador y a su familia de salir de la rutina teniendo acceso a diversiones que la -- carga habitual de trabajo no les permite.

Por esta razón, dispone el artículo 80 de la Ley Laboral que: "Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones."

Por tanto, el salario normal del trabajador sirve para -- cubrir sus necesidades habituales, por lo que es insuficiente para el goce de las vacaciones. La prima vacacional es baja -- hoy en día, y sólo en buenos propósitos ha quedado esta disposición, por lo que debería incrementarse con el ritmo infla--
cionario que vive nuestro país, y hacerse expresa en las con-

trataciones colectivas.

c.d.) - EL SALARIO.

La voz salario viene del latín *salarium*, y ésta a su vez, de "sal", porque fue costumbre antigua de dar en pago una cantidad fija de sal a los trabajadores domésticos.

El maestro Néstor de Buen, con sobrada razón afirma que "no es posible establecer un concepto unitario del salario, - válido en todas las disciplinas y aceptable en todas sus manifestaciones. La ciencia económica, la sociología y el derecho plantean hipótesis distintas al analizarlo y llegan, a conclusiones diferentes." (33) Así pues, existe una verdadera problemática sobre el concepto de salario, toda vez que es un término multívoco, pues puede ser estudiado desde muy diferentes - puntos de vista, y por tanto, se crea la dificultad de que un solo concepto de éste sea aceptado por la mayoría de los tratadistas.

De tal suerte, que una vez que hemos revisado la doctrina laborista, y teniendo la problemática acerca de adoptar un concepto de salario, proponemos la del maestro Alberto Briceño, quien afirma que "es la prestación que debe el patrón al trabajador"

33.- Buen L, Néstor de. Op. Cit. Tomo II. p. 117.

trabajador por sus servicios, nunca inferior a la marcada por la Ley, que toma en cuenta las posibilidades de la empresa y hace posible la superación del trabajador y de su propia familia." (34)

Un concepto legal del salario, lo encontramos en el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo que señala que es "la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo." Como sabemos, la retribución es un concepto más amplio, debido a que engloba ciertos derechos laborales traducidos en dinero, como son las vacaciones, la prima dominical o las horas extras, entre otros, que se adicionan o incrementan el salario.

De esta manera, todo trabajo debe ser remunerador, pero no toda remuneración, todo salario, es consecuencia de un trabajo realizado. Así, por ejemplo, los descansos semanales y obligatorios, los permisos con goce de salario y las vacaciones, son situaciones en que no habiendo prestación de servicios laborales, existe, de todos modos, el pago de un salario.

En cuanto a la forma de fijar el salario, el artículo 83 de la Ley Laboral determina que: "El salario puede fijarse --

34.- Briceño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. - Editorial Harla. México, 1992. p. 356.

por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de esta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto -- del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo." De conformidad con este artículo se puede llegar a una clasificación del mismo, que a continuación exponemos.

I.- Por unidad de tiempo. Es común que el trabajador perciba su salario en función del tiempo que dedica al trabajo, o sea, el tiempo en que está a disposición del patrón para -- prestar sus servicios.

II.- Por unidad de obra o a destajo. Destajo se deriva -- de destajau, ajustar, y expresa las condiciones en que se ha de hacer una cosa.

Se determina el salario por unidad de obra, no por el --

tiempo de producción de las unidades, sino por el número de ellas. Lo que importa es el resultado. La retribución que se pague será tal que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo. El salario a destajo debe ser bastante para cubrir la percepción del séptimo día.

III.- Por comisión. Las comisiones pueden fijarse mediante un porcentaje sobre el precio final de venta o mediante -- una tarifa fijada por unidad vendida.

IV.- A precio alzado. El trabajador pone su actividad y se le pagará conforme a la cantidad de trabajo materializado. En la figura civil el constructor de la obra pone su actividad y los materiales para realizarla.

V.- De cualquier otra manera. La Ley Laboral es prolija en otras formas para determinar el salario; salario por viaje en los buques (artículo 196); salario por día, por viaje, por boletos vendidos, por circuito o kilómetros recorridos, en el trabajo de autotransportes (artículo 257); salario por una o varias funciones o temporadas, de los deportistas profesionales (artículo 294); salarios por una o varias actuaciones, de los actores y músicos (artículo 306).

En cuanto al plazo para pagar el salario, se ha fijado - por regla general, en una semana, pues se supone que siendo - el ingreso principal con el que cuenta el trabajador, no se-
ría posible dejar que transcurriera mayor número de días, en atención a la deplorable situación económica en que vive nues-
tro país. Se acepta el pago quincenal para los trabajadores - que desempeñan trabajos intelectuales y para los domésticos. Para los primeros se supone que son de mayor cultura y tienen por ello un sentido de previsión mayor y respecto a los segun-
dos porque, normalmente, el patrón les suministra la alimenta-
ción, lo anterior así podría explicarse en atención a lo que -
preceptúa el artículo 88 de la propia Ley Laboral; pero desde luego que, en este último caso, las partes pueden convenir en hacer los pagos semanales, pues lo que estatuye el legislador es que los plazos para efectuarlos no sean mayores de los má-
ximos que señala.

El lugar de pago del salario debe ser en el centro de --
trabajo por así disponerlo el artículo 108 de la propia Ley -
en cita. Así pues, el "pago deberá efectuarse en día labora-
ble, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, du-
rante las horas de trabajo o inmediatamente después de su ter-
minación." (artículo 109).

Por último, en cuanto a la forma de pago debe pagarse -- precisamente en moneda nacional de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda, (artículo 101).

Respecto "de los cheques bancarios es un poco mayor la - dificultad, pues siendo documentos de crédito modernos que de hecho representan dinero en efectivo, no son moneda en curso legal. Sin embargo, consideramos que, habiendo el mutuo acuerdo de las partes, y no persiguiendo el pago de cheques bancarios la finalidad perjudicial para el trabajador que trata de reprimir la ley, podrá autorizarse un caso como el señalado - y que se practica con frecuencia."(35)

c.e.).- EL AGUINALDO.

Resulta de gran interés revisar la iniciativa de Ley respecto del aguinaldo, del cual se pueden leer las siguientes - líneas: "...el pueblo mexicano celebra algunas festividades - en el mes de diciembre, que lo obligan a efectuar gastos extras, lo que no puede hacer con su salario, porque éste está destinado a cubrir las necesidades diarias del presupuesto familiar." El artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo recono-

35.- Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Op. - Cit. p. 181.

ce esta costumbre, y lo contempla como parte del salario, y dicho precepto legal reconoce el derecho a los trabajadores a un aguinaldo de quince días de sueldo, por lo menos, el que deberá pagarse antes del 20 de diciembre.

Cuando no hubieren cumplido un año de servicios laborados, se les deberá pagar la parte proporcional a que tuvieran derecho, sin importar que se encuentren trabajando o no, en la fecha en que dicho aguinaldo se liquida.

Por el comentario que pudiera hacerse a este precepto, coincidimos con la opinión autorizada del maestro Baltasar Cavazos en el sentido de considerar "infortunada la redacción del artículo mencionado, ya que el mismo previene que el aguinaldo deberá de pagarse antes del día 20 de diciembre, lo que implícitamente autoriza a que se pueda pagar desde el mes de cada año. En realidad debería de ordenarse que el aguinaldo se pague en la primera quincena del mes de diciembre." (36)

c.6.)- EL REPARTO DE UTILIDADES.

De conformidad con la fracción IX del artículo 123 constitucional en su apartado "A" y en los artículos 117 y 118 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores participan en --

36.- Cavazos Flores, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Op. Cit. p. 163.

Las utilidades de las empresas de conformidad con el porcentaje que determinen la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en la Utilidad de las Empresas.

Para determinar el porcentaje, la Comisión Nacional practicará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional y tomará en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país; el derecho del capital de obtener un interés razonable; y, la necesaria reinversión de los capitales.

Para la revisión del porcentaje y atento a las disposiciones contenidas en el artículo 857 de la Ley Laboral, dicha Comisión se reunirá para la convocatoria expedida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por medio de su titular, cuando existan estudios e investigaciones que justifiquen la publicación de dicha convocatoria; y, a solicitud de los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores y patrones, siempre que se cumplan los siguientes requisitos: a).- que exista un porcentaje de trabajadores sindicalizados en un 51% o por los patrones a su servicio; b).- previa aprobación por la Secretaría en un término de 90 días para la verificación del requisito de mayoría; y en un término no menor de 30 días para la elección de sus representantes; y por

último, ajustarse al procedimiento que debe observar la Comisión Nacional paralelamente con el porcentaje para las utilidades de los trabajadores.

El artículo 121 de la Ley Laboral, determina un conjunto de normas a las cuáles se ajustará el trabajador para hacer valer sus derechos para formular objeciones a la declaración que presente el patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

De este modo, el reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que debe pagarse el impuesto anual, aún cuando esté en trámite la objeción de los trabajadores respecto a la declaración del patrón.

En ese orden, expresa el artículo 123 de la Ley Laboral que la utilidad repartible se dividirá en dos partes: a).- Se repartirá por igual entre todos los trabajadores tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios; y, b).- -- También se repartirá en proporción del monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

Se prohíbe por la misma Ley Laboral de acuerdo con el artículo 128 que no exista compensación de los años de pérdida con los de ganancia.

Por último, consideramos oportuno la valiosa opinión del maestro Baltasar Cavazos quien afirma que el reparto de utilidades "en México ha perdido mucha importancia, ya que los trabajadores lo consideran como "el Santa Claus que nunca llega oportunamente". Actualmente se paga un 10% de las utilidades que perciban las empresas antes de impuestos. Consideramos -- que esto es erróneo, ya que en realidad antes de impuesto no se puede hablar de verdaderas utilidades.

El patrón tiene la obligación de entregar a los trabajadores las carátulas de sus declaraciones ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y solamente pueden ser objetadas en cuanto a su veracidad.

La utilidad razonable se divide en dos partes iguales: - la primera se repartirá por igual a todos los trabajadores tomando en consideración el número de días laborados y la segunda, en proporción al monto de los salarios devengados."(37)

37.- Cavazos Flores, Baltasar. Síntesis de Derecho Laboral -- Comparado. Editorial Trillas. México, 1991. p. 41.

3.- TERMINACION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

En forma generalizada, los doctrinarios más especializados sobre la materia han coincidido en afirmar que la terminación del contrato individual del trabajo se puede mostrar bajo el siguiente cuadro gráfico que ilustra su extinción juríca-laboral.

I.- Terminación ordinaria.

a).- Unilateral.

1º.- Renuncia.

2º.- Jubilación.

b).- Por voluntad de las partes.

1º.- Por mutuo consentimiento.

2º.- Vencimiento del término.

3º.- Conclusión de la obra.

4º.- Causas estipuladas en el contrato.

c).- Causas ajenas a la voluntad de las partes.

1º.- Fuerza mayor o caso fortuito.

2º.- Muerte del trabajador.

3º.- Incapacidad del trabajador.

4º.- Cesión o quiebra del patrón.

II.- Terminación extraordinaria.

a).- Por voluntad de las partes.

b).- Despido (rescisión del patrón).

c).- Retiro (rescisión del trabajador).

III.- Causas sui generis de terminación.

a).- Cláusula de exclusión.

b).- Insometimiento al arbitraje.

CAPITULO TERCERO
DIFERENCIA E INTERFERENCIA DEL CONTRATO DE MANDATO JUDICIAL EN EL
CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

CAPITULO TERCERO

DIFERENCIA E INTERFERENCIA DEL CONTRATO DE MANDATO JUDICIAL EN EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

- 1.- Planteamiento del problema.
- 2.- Diferencias.
- 3.- Interferencia del contrato de mandato judicial con el contrato individual de trabajo, en relación a:
 - a).- A la jornada de trabajo.
 - b).- A las personas que intervienen.
 - c).- A la ley que lo regula.
 - d).- Al lugar donde se desempeña.
 - e).- A la forma de remuneración.
 - f).- A los derechos y obligaciones.
 - g).- A la forma de extinción.

I.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Como se observa, las relaciones jurídicas que ha diario se establecen, obligan a celebrar convenios y contratos donde una de las partes formula las condiciones y la otra se limita a manifestar su voluntad, expresa o tácita, sin posibilidad de modificar lo establecido.

Muchos de los actos que se llevan a cabo, están condicionados por una disposición legal; si se viaja en medios de transporte, si se contratan seguros de vida, si se toma el alquiler de una casa o habitaciones, etcétera; observándose que la libertad es afectada por cuanto a que el individuo se le ofrece sólo una alternativa, aceptar o no las condiciones.

De esta forma intentamos razonar el tema motivo de estudio de la presente tesis, que parte de una de las teorías contractualistas civiles, que intentan ubicar al contrato de trabajo - en algunas de las figuras tradicionales, tales como el arrendamiento, compraventa, sociedad, mandato, etcétera.

Autores del derecho del trabajo, reconocen la autonomía -- del mismo, pero utilizan términos civilistas en sus conceptos, -- tal es el caso de Juan D. Pozzo, quien en una de las teorías, -

nos dice que "también se encuentra semejanza entre el contrato de trabajo y el mandato, ya que en este último, el mandatario -suele obrar conforme a las directivas del mandato, y cuando este es oneroso, nos hallamos frente a algunas situaciones que se prestan a confusión, -y finaliza concluyendo-, que el mandato -es un contrato de representación cuyo objeto es permitir a una persona la realización de actos jurídicos a nombre de otra. Así que son parecidos, situación que no dista mucho."(38)

Se parte de esta teoría, que pretende ubicar al contrato de trabajo, en una figura tradicional como lo es el contrato de mandato en general.

Sin embargo, no se ha tomado en cuenta, o no se ha definido con precisión, que tanto el contrato individual del trabajo, como el contrato de mandato judicial, pueden surgir al mismo -- tiempo o a la vez, ya que un contrato puede dar origen al otro, y viceversa, y aunque uno, y otro han sido definidos con exactitud, no se puede negar una total y clara interferencia al momento de su aplicación como más adelante se demostrar .

Ya que, si ambos contratos se dan al mismo tiempo, se puede caer en el error, de creer, que se perfecciona en uno solo, - (claro esta, que esto sería por parte del patrón o mandante), -

38.- Pozzo, Juan de. Manual Técnico Práctico de Derecho del Trabajo. Ediar, Editor. 2a. edición. Argentina, 1967. p. 165.

lo cual vendría a repercutir al trabajador, o mandatario, en --
cuanto a condiciones de trabajo se refiere.

Pues si bien es cierto que en el terreno laboral, dichas -
condiciones de trabajo se encuentran bien definidas, no es así -
en el ámbito civil, a pesar de ser preciso en cuanto a su forma
de extinción, obligaciones, etcétera; ya que al encontrarse una
interferencia en dichos contratos, surge el problema de que se -
puedan dar al mismo tiempo.

Se podría discutir, diciendo que no se está hablando de --
una relación laboral, pero también es cierto que por supuestos -
de esta naturaleza existen, y no se puede negar, y es entonces -
cuando puede existir el peligro de una relación laboral, cayén-
dose en la práctica de que se paguen simplemente honorarios y -
no salarios laborales.

Lo cual recae en perjuicio de la remuneración total del --
trabajador y mandatario judicial, a la vez, ya que conforme a -
derecho deben pagarse por separado, pues jurídicamente es el sa -
lario y otra los honorarios.

De esta manera, la fusión de estos dos contratos que tie-
nen ciertas semejanzas, se da principalmente en empresas en don

de el patrón otorga ciertos poderes para, que un abogado lo represente ante actos jurídicos, que el no puede realizar, como es el área jurídica que implica ciertos litigios o tramites judiciales que desconoce y que por ello emplea a un Licenciado en Derecho, para este tipo de trabajo.

Aunque surgen problemas principalmente por el lugar en donde se debe desempeñar el trabajo (laboral o de abogacia) o la forma de remuneración, surgen ciertas dudas de orden contractual que no es fácil solucionar, sino a través de un acuerdo de voluntades entre trabajador y patrón.

Y por otra parte, el patrón o en su calidad de mandante -- puede establecer sus propias condiciones en beneficio propio, - de tal manera que al caer en un supuesto de esta naturaleza --- existe una interferencia entre un contrato y otro, lo que puede llegar a considerarse como un tipo de disfraz, en perjuicio del trabajador.

Si a esto agregamos, las necesidades que un trabajador pudiera llegar a tener, estaríamos hablando de un trabajo condicionado en favor del patrón, lo cual violaría los derechos del trabajador.

Dicho planteamiento debe resolverse en forma justa, ya que, si bien es cierto que la regulación de dichos contratos encuentra sus ordenamientos en sus respectivas leyes, también lo es - el hecho de que se puede caer en un supuesto de esta naturaleza, llegando a confundir al trabajador.

2.- DIFERENCIAS.

Las diferencias que podemos encontrar entre el contrato de mandato judicial y el contrato individual de trabajo, las podemos enunciar de la siguiente manera:

- a).- En cuanto a la jerarquización de sus normas jurídicas que los rigen.

En materia de derecho laboral la situación de las normas jurídicas que rigen al contrato individual del trabajo se presentan en forma distinta que en las demás ramas del derecho.

En efecto, en tanto que en las demás disciplinas de conformidad con la llamada teoría piramidal del orden jurídico de --- Hans Kelsen, se coloca a la Constitución Política Federal en el vértice de una supuesta pirámide, como la norma fundamental, y debajo de ella a las leyes inmediatas, a sus reglamentos, a los

tratados y demás disposiciones, cuya validez dependerá de su total adecuación a la norma fundamental, en el derecho del trabajo, en cambio, los elementos que conforman tal pirámide presentan una colocación distinta, ubicándose a la Constitución Federal en la base y a las demás normas en los niveles superiores, en razón de jerarquización.

Los doctrinarios han comentado acertadamente que la razón de esta inversión se encuentra en uno de los caracteres del derecho laboral: es un mínimo de garantías sociales en favor del trabajador. Esto es, si el contenido del artículo 123 constitucional, la Ley Federal del Trabajo y sus reglamentos, constituyen el mínimo de beneficios otorgados a la clase trabajadora, toda disposición que implique una mejora en los mismos, cualquiera que sea su naturaleza u origen, será aplicable preferentemente, y ello en nada contradice a nuestro sistema constitucional.

Por otra parte, en cuanto a las normas de trabajo que están en posibilidad de contener mayores beneficios que los consignados en la propia Constitución, atendiendo a lo antes señalado, son, en orden ascendiente de importancia: 1º.- La Ley Federal del Trabajo; 2º.- El Contrato Individual del Trabajo; 3º. El Contrato Colectivo; y, 4º.- El Contrato-Ley.

Estas cuatro fuentes formales son las normas que pueden rebasar el contenido de la Constitución Política Federal si otorgan mayores beneficios a los trabajadores, de aquí que jerárquicamente, dentro del derecho del trabajo mexicano, si sitúen en la posición apuntada con antelación.

En cuanto al contrato de mandato judicial, su base legal descansa en una Ley Secundaria (Código Civil para el Distrito Federal en materia común, y para toda la República en materia federal), esto es, en un conjunto de normas jurídicas denominado Código Civil, y que regula contratos civiles, cuya característica principal es el principio de la autonomía de la voluntad y la igualdad de las partes. Con esto, se concluye, que las normas que rigen el contrato individual del trabajo son fundamentalmente de mayor jerarquía, pues su base legal la encontramos en normas de carácter federal como es la propia Constitución, y una Ley Reglamentaria del artículo 123, como es la Ley Federal del Trabajo.

Mientras que el contrato de mandato judicial se rige por un ordenamiento jurídico estatal, esto es, por una Ley secundaria jerárquicamente ubicada, debido a su regulación no es de carácter federal, debido a que en cada Estado Federativo de la República Mexicana, existe un Código Civil que regula este contra

to, con ciertas diferencias, que al fin y al cabo, es lo mismo. Por esta razón, el Estado a través del Congreso Federal de la Unión, reglamenta el contrato individual del trabajo; mientras que el contrato de mandato judicial se regula por un cuerpo jurídico elaborado por un Congreso Local.

b).- En cuanto a las personas que intervienen.

En el contrato individual del trabajo intervienen como sujetos de la relación laboral, el trabajador y el patrón.

De conformidad con la propia Ley Federal del Trabajo, el trabajador es y será siempre una persona física, mientras que el patrón es y será una persona física o moral.

En el contrato de mandato judicial, intervienen por regla general dos personas físicas: el mandatario en calidad de abogado y el mandante, y muy excepcionalmente éste aparece como persona moral.

c).- En cuanto a otras prestaciones que pudieran derivarse de esa relación.

En cuanto a otras prestaciones que pudieran derivarse del

contrato individual del trabajo regulado por la Ley Federal del Trabajo tenemos las siguientes, entre otras: el pago de días de descanso, pago de vacaciones, derecho a aguinaldo y reparto de utilidades, afiliación al Instituto Mexicano del Seguro Social, prestamos para adquisición de casa-habitación, pago de horas extraordinarias.

Mientras que en el contrato de mandato judicial no existe ninguna prestación de las enunciadas anteriormente, el mandatario debe preveer estos aspectos en el cobro de sus honorarios.

d).- En cuanto al lugar donde debe pagarse el servicio.

Cuando existe la relación laboral mediante el contrato individual del trabajo, el lugar de pago debe efectuarse en el lugar donde se presta el trabajo, llámese empresa, industria, dependencia gubernamental, compañía, etcétera.

En cuanto al contrato de mandato judicial, el lugar de pago de los honorarios del abogado debe ser en el lugar donde el mandatario judicial ejecuta o presta sus servicios.

e).- En cuanto a la forma de remuneración.

Para la fijación del salario que debe percibir un trabajador, existe una Comisión Estatal que determina el monto que debe pagarse al trabajador y que rige por zonas económicas.

En cuanto al mandato judicial tanto el mandatario como el mandante los fijan libremente, esto es, es un acuerdo de voluntades para fijarlos.

f).- En cuanto a la estipulación de las cláusulas.

El contrato de mandato judicial como sabemos, es un contrato civil típico, cuyas cláusulas se estipulan libremente por -- las partes, una de las cuales el madatario judicial, no se encuentra sindicalizado ni sujeto a una subordinación ni contrato regulado por la Ley Federal del Trabajo. En cuanto al contrato individual del trabajo, está debidamente bien regulado por la propia Ley Laboral, donde existe una relación de dirección y dependencia entre el patrón y el trabajador. El salario, vacaciones, capacitación y adiestramiento, seguro social, y en general todos los derechos y obligaciones se encuentran regulados por su ley reglamentaria del artículo 123 constitucional.

g).- En cuanto a los órganos jurisdiccionales para conocer sus conflictos jurídicos.

Cuando existen conflictos jurídicos entre las partes que intervienen en el contrato de mandato judicial son competentes para conocer de ello los Juzgados de lo Civil o Juez de lo Civil; mientras que en el contrato individual del trabajo son precisamente las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto local como federal.

h).- En cuanto a las sanciones por incumplimiento por una o de ambas partes.

Por lo que respecta a las personas que intervienen en el contrato de mandato judicial, tanto el mandatario y el mandante tienen la acción para ejercer el pago de daños y perjuicios cuando sean afectados sus intereses, y lo podrán hacer por la vía procesal civil.

En cuanto al contrato individual del trabajo, la propia Ley Federal del Trabajo en sus numerales 992 al 1010, contempla un catálogo de sanciones por la violación de normas laborales contenidas en dicho contrato, y constituyen delitos de orden federal, que van desde sanciones económicas hasta la pena de privación de libertad corporal. La mayoría de esos preceptos hacen

referencia al patrón y otras al trabajador.

i).- Otras diferencias.

Por lo que hace a los derechos y obligaciones y a la forma de terminación contractual, resultan obvias, puesto que ya con antelación hemos hecho referencia a ello, pues son bastante sui generis cada una de ellas, y enumerarlas resultaría innecesario y repetitivo, por lo que aquí queda nuestro comentario.

**3.- INTERFERENCIA DEL CONTRATO DE MANDATO JUDICIAL
CON EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO,
EN RELACION A:**

a).- A LA JORNADA DE TRABAJO.

En este rubro, resulta claro, que el desempeño del mandatario judicial podría estar dentro de la propia jornada de trabajo, sin embargo, en algunos casos, puede rebasarla, en una o varias ocasiones, debido, por ejemplo, a la preparación de escritos forenses que debe preparar al siguiente día y en los cuales se emplea bastante tiempo.

Lo anterior radica en que el contrato de mandato judicial carece de subordinación, simplemente se cumple con lo pactado o con los actos jurídicos que debe ejecutar el mandatario. Por

consiguiente si interfiere en la jornada de trabajo.

b).- A LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN.

En el caso de que se desempeñe el contrato individual de trabajo y al mismo tiempo se cumpla con el contrato de mandato judicial, esa dualidad contractual, coincide en que al mismo -- tiempo el patrón es el mandante, y el mandatario judicial es el trabajador, pero separándolos siempre el objeto de cada uno de los contratos.

c).- A LA LEY QUE LO REGULA.

Aunque se considere repetitivo y demasiado obvio, la relación contractual que nace del mandato judicial única y exclusivamente sólo podrá regularse por las disposiciones que contenga el Código Civil, lo cual deriva que ninguna otra norma jurídica de otra ley tenga intervención, en el mismo caso está el contrato individual del trabajo.

Ello no quiere decir, que el contrato de mandato judicial ignore las disposiciones, por ejemplo, de la Ley de Profesiones, o que en el contrato individual de trabajo se ignoren las disposiciones de la Ley del Seguro Social. Sino que, por ejemplo, --

que el contrato de mandato se le involucre la subordinación, y que el pago al trabajador se haga en lugar distinto a la de la empresa donde se prestan los servicios.

d).- AL LUGAR DONDE SE DESEMPEÑA.

Resulta justificable, que los actos que ejecuta el mandatario judicial se lleven a cabo fuera del lugar donde normalmente se labora, pues resulta que tratándose de actos jurídicos o procesales, que son lugares fuera de la empresa, el abogado tenga que hacerlo en lugar diferente, como bien podría ser un juzgado civil o penal, o bien ante una oficina gubernamental.

Su interferencia en este caso resulta innegable y justificable, pues el trabajador en calidad de mandatario judicial tiene que hacerlo en lugar diferente cuando se trata de ejecutar - actos jurídicos o procesales que por su propia naturaleza así - se requiera.

e).- A LA FORMA DE REMUNERACION.

Resulta inobjetable, que la relación laboral en cuanto a su remuneración tenga que pagarse bajo un salario estipulándose el día, el lugar, la cantidad de dinero y las prestaciones que

se derivan de ello, el pago puede hacerse semanal, quincenal o mensual, según sea el caso.

En este orden de ideas, el pago de honorarios puede coincidir precisamente también en el pago del salario, señalándose en el recibo de honorarios, el día, lugar y cantidad de dinero pagada.

6).- A LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES.

Puede coincidir, en tan solo algunos aspectos, que los derechos y obligaciones que como mandatario judicial tenga que -- cumplirlos como trabajador, esto es, por un lado tiene derechos y obligaciones que le impone la Ley Federal del Trabajo, y por el otro lado, otros derechos y obligaciones que están regulados en el Código Civil, que coincidentemente tenga que cumplir durante la jornada de trabajo.

Fuera de ella, subsisten los del mandato judicial. Por tanto, si encontramos la interferencia de derechos y obligaciones de ambos contratos en la jornada de trabajo.

g).- A LA FORMA DE EXTINCION.

Bajo este rubro, podrian presentarse las siguientes hipóte-
sis: a).- Que se extinga el contrato de mandato judicial duran-
te la relación laboral, subsistiendo esta todavía; b).- Que se
extinga la relación laboral subsistiendo la del mandato judi-
cial; o bien, c).- Que ambas se extingan por causas suficientes
para ello.

En resumen, estas interferencias resultan interesantes y -
además de que en la práctica se da frecuentemente, por lo tanto
la propuesta de este trabajo de tesis va encaminado, a la pro-
tección del trabajador cuando a su vez tenga la calidad de man-
datario, por lo tanto seria necesario que cuando se caiga en un
supuesto de esta naturaleza, se aplique la Ley Federal del Tra-
bajo supletoriamente, pues cada caso en particular seria dife-
rente, con sus propias peculiaridades y características.

Ante la inexistencia de un señalamiento apropiado que pro-
tega a los trabajadores que a su vez tengan la calidad de manda-
tarios, se propone la inclusión de un apartado en la Ley Fede-
ral del Trabajo, a efecto de proteger las condiciones de traba-
jo, ante una dualidad de tal naturaleza, en la cual pudiera lle-
gar a verse afectado el trabajador.

En dicho apartado habra que mencionar en forma precisa que, aunque la naturaleza del contrato individual del trabajo, y la naturaleza del contrato de mandato judicial sean distintas, la fusión entre ambos puede darse.

Señalando como obligación imprescindible para el patrón -- hacerle la distinción al trabajador, entre un contrato y otro.

De tal manera que el trabajador tenga conocimiento, de que la fusión de ambos contratos, o el llevarlos a la practica a la vez, tendra que haber una delimitación entre uno y otro, pudiendo rebasar las condiciones de trabajo, de tal manera que el trabajador no llegue a quedar afectado.

Estableciendo la diferencia del pago entre un contrato y otro, así como de la jornada de trabajo, y los derechos y prerrogativas que se conceden para tales casos.

Lo anterior viene en función de las ideas del maestro Alberto Trueba-Urbina, cuando resume que el Derecho Social es: -- "El conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan, y REINVIENDICAN A LOS QUE VIVEN DE SU TRABAJO, y a los económicamente débiles." (39)

39.- Trueba-Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México, 1982. p. 56.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Entendemos por contrato de mandato judicial, el acuerdo de voluntades por virtud del cual el mandatario (un Licenciado en Derecho) se obliga a efectuar por cuenta del mandante (cliente) los actos jurídicos que este le encarga; mientras que el contrato individual del trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal --- subordinado, mediante el pago de un salario.

SEGUNDA.- Debido a que el objeto del mandato judicial va encaminado a ejecutar actos jurídicos y tiene una obligación de hacer y es personalísimo, jurídicamente interfiere en el contrato individual del trabajo, aunque en éste se ejecuten actos materiales.

TERCERA.- Entre los aspectos más relevantes en que existen semejanzas entre ambos contratos en examen son: a).- Se trata de un contrato que se presta personalmente; b).- Contiene una obligación de hacer; c).- Su remuneración por regla general es en moneda de curso legal, esto es, es oneroso; y, d).- Su objeto es lícito y sus relaciones contractuales están protegidas -- por un ordenamiento jurídico.

CUARTA.- Entre las diferencias más notables entre ambos -- contratos en examen, podemos mencionar los siguientes: a).- El mandato judicial no se configura la subordinación, los honorarios se fijan libremente, y el mandatario debe ser un Licenciado en Derecho; contrariamente a esto, el contrato individual -- del trabajo además está protegido por una ley federal, la remuneración contiene prestaciones más elevadas, más no tiene por objeto ejecutar actos jurídicos sino actos materiales, entre -- otros.

QUINTA.- No encontramos objeción alguna en cuanto a que un trabajador pueda al mismo tiempo desempeñar ambos contratos, -- pues ni la Ley Federal del Trabajo ni el Código Civil para el -- Distrito Federal encontramos disposición alguna que lo impida, -- sino al contrario, en casos especiales se complementa, pues --- trae aparejada una obligación de hacer y debe hacerse en forma -- personalísima.

SEXTA.- Es válido señalar que el contrato individual del -- trabajo da origen al contrato de mandato judicial, y viceversa, haciendo notar que son contratos autónomos, y de ningún modo es principal, y es el único contrato civil junto con el de prestación de servicios profesionales que interfiere en una relación -- laboral.

SEPTIMA.- Considero inapropiada la práctica de que los honorarios sean pagados como prestación adicional al salario, --- ello redundaría en perjuicio de la remuneración total del trabajador y mandatario judicial a la vez. Conforme a derecho, deben pagarse por separado, pues jurídicamente una cosa es el salario y otra los honorarios, además de los actos que se ejecutan.

OCTAVA.- Se propone que cuando el trabajador tenga a la -- vez la calidad de mandatario judicial, y las condiciones de trabajo puedan ser rebasadas, se aplique supletoriamente la vigente Ley Federal del Trabajo.

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

- 1.- Bolaños Ahumada, Rafael. Derecho del Trabajo. Editorial Prisma. 3a. edición. México, 1985.
- 2.- Borja Soriano, Manuel. Teoría General de las Obligaciones. Editorial Porrúa. 8a. edición. México, 1982.
- 3.- Briceño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla. México, 1993.
- 4.- Buen L, Néstor de. Derecho del Trabajo. Tomo I y II. - Editorial Porrúa. 8a. edición. México, 1991.
- 5.- Cavazos Flores, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Editorial Trillas. 6a. edición. México, 1991.
- 6.- Cavazos Flores, Baltasar. Las 500 Preguntas Más Usuales Sobre Temas Laborales. Editorial Trillas. 3a. edición. México, 1989.
- 7.- Cavazos Flores, Baltasar. Síntesis de Derecho Laboral Comparado. Editorial Trillas. México, 1991.
- 8.- Cueva, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa. 12a. edición. México, 1990.
- 9.- Dávalos, José. Tópicos Laborales. Editorial Porrúa. México, 1992.
- 10.- Gómez Lara, Cipriano. Teoría General del Proceso. --- U.N.A.M. 3a. edición. México, 1981.
- 11.- González Orihuela, Mario. Contratos Civiles. Editorial Tiristor. México, 1987.
- 12.- Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. 17a. edición. México, 1990.
- 13.- Jiménez Chávez, Francisco. Elementos de Derecho Civil. Editorial Zeus. 5a. edición. México, 1983.
- 14.- Lara Fuentevilla, Rogelio. Apuntes de Derecho Mercantil. Escuela Libre de Derecho. 6a. edición. México, 1973.
- 15.- Mendieta Ojeda, Héctor. Derecho de las Obligaciones. - Editorial Prisma. 4a. edición. México, 1986.
- 16.- Morales Sanabria, José. Derecho del Trabajo Mexicano. Editorial Prisma. 3a. edición. México, 1987.
- 17.- Muñoz, Luis y Castro Zavaleta, Salvador. Comentarios al Código Civil. Tomo II. Cárdenas, Editor y Distribuidor. 2a.

edición. México, 1984.

18.- Peniche López, Edgardo. Introducción al Derecho y Lecciones de Derecho Civil. Editorial Porrúa. 16a. edición. México, 1982.

19.- Pina, Rafael de. Diccionario de Derecho. Editorial Porrúa. 16a. edición. México, 1989.

20.- Pozzo, Juan de. Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo. Ediar, Editor. Argentina, 1967.

21.- Ramos, Eusebio y Tapia Ortega, Ana María. Nociones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Editorial Pac. -- 2a. edición. México, 1991.

22.- Rojina Villegas, Rafael. Compendio de Derecho Civil. - Tomo IV. Editorial Porrúa. 6a. edición. México, 1973.

23.- Sánchez Medel, Ramón. De los Contratos Civiles. Editorial Porrúa. 6a. edición. México, 1982.

24.- Torres, Francisco de las. Introducción a la Legislación Laboral. Editorial McGraw-Hill. México, 1987.

25.- Trueba-Urbina, Alberto y Trueba Burrera, Jorge. La Ley Federal del Trabajo Comentada. Editorial Porrúa. 68a. edición - México, 1994.

26.- Trueba-Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México, 1982.

LEGISLACION

LEGISLACION

- 1.- *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.*
- 2.- *Ley Federal del Trabajo.*
- 3.- *Código de Comercio.*
- 4.- *Código Civil para el Distrito Federal en Materia Co---
mún, y para toda la República en Materia Federal.*
- 5.- *Semanario Judicial de la Federación.*