



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"CAMPUS ARAGÓN"**

**LA NECESIDAD DE RECONOCER LOS
DERECHOS A LOS TRABAJADORES
QUE PRESTAN SUS SERVICIOS BAJO
EL RÉGIMEN DE HONORARIOS**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:
HONORIO PÉREZ RAYÓN**

**ASESOR:
LIC. FROYLAN MARTÍNEZ SUAZO**

NEZAHUALCÓYOTL, ESTADO DE MÉXICO

2005

m. 342357

AGRADECIMIENTOS:

A DIOS POR QUE ÉL SABE, POR QUE NACÍ Y ME SEÑALÓ EL CAMINO A SEGUIR PARA ALCANZAR MIS METAS QUE YO HE DESEADO Y ADEMÁS POR QUE SE REQUIERE DE UNA GRAN RESPONSABILIDAD EL VIVIR.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MEXICO, QUE ME RECIBIÓ EN SU SENO Y ME ABRIÓ SUS PUERTAS, PARA SER REALIDAD LA ESPERANZA DESEADA, FORJANDOME COMO PROFESIONISTA.

A LA ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES, CAMPUS ARAGÓN, Y A TODOS LOS LICENCIADOS QUE INTERVINIERON EN MI PREPARACIÓN, GRACIAS A TODOS.

AL LICENCIADO: FROYLAN MARTÍNEZ SUAZO, MI ASESOR DE TESIS, MI AGRADECIMIENTO PROFUNDO POR LA CALMA QUE TUVO Y NO SE CANSÓ DE EXHORTARME HASTA LLEGAR A LA META, PARA REALIZAR EL PRESENTE TRABAJO.

A MI PADRE:

SEÑOR NICOLAS PEREZ VELASCO, HOMBRE DE TRABAJO Y UN EJEMPLO A SEGUIR, POR QUE ÉL NO CONOCE EL CANSANCIO.

A MI MADRE:

JOSEFINA RAYÓN CONTRERAS, MUJER DE GRANDES CONVICCIONES, QUE HIZO QUE TUVIERA LA MORAL QUE ACTUALMENTE POSEO Y QUE SEMBRÓ EN MÍ, EL DESEO DE PREPARARME.

A MIS HERMANOS:

A MI HERMANA BRIGIDA PÉREZ RAYÓN Y SU FAMILIA, POR LOS MOMENTOS MÁS DIFÍCILES Y NECESIDAD QUE PASE, RECIBI SU AYUDA Y SU APOYO.

A MI HERMANO JUAN PÉREZ RAYÓN QUE EL LAZO DE HERMANOS QUE NOS UNE, SIGA REFORZÁNDOSE CADA DÍA.

A MI HERMANA CARMEN PÉREZ RAYÓN, POR SU APOYO INCONDICIONAL EN TODO MOMENTO GRACIAS.

AL LICENCIADO: ROGELIO JESÚS ALONSO LUCERO, POR SU ORIENTACIÓN Y APOYO INCONDICIONAL EN LA ELABORACION DEL PRESENTE TRABAJO Y ES PARA MÍ COMO GUÍA.

AL LICENCIADO: LUIS EDUARDO PEÑA TAPIA, POR AYUDARME EN LA RECTA FINAL DEL PRESENTE TRABAJO.

**LA NECESIDAD DE RECONOCER LOS DERECHOS A LOS
TRABAJADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS BAJO EL REGIMEN DE
HONORARIOS.**

INDICE.

Introducción.....I

**CAPITULO PRIMERO.
ANTECEDENTES HISTORICOS.**

1.1 Epoca colonial.....3
1.2 México Independiente.....5
1.3 Debate de los constituyentes de los años 1916 y 1917.....9

**CAPITULO SEGUNDO
MARCO TEORICO CONCEPTUAL.**

2.1 Concepto y etimología de la palabra honorario.....12
2.2 Concepto jurisprudencial de honorario.....14
2.3 Concepto legal de trabajador.....17
2.4 Concepto doctrinal de trabajador.....19
2.5 Concepto jurisprudencial de trabajador.....21
2.6 Terminología de patrón.....23
2.7 Concepto doctrinal de patrón.....25
2.8 Concepto legal de patrón.....26
2.9 Clasificación de patrones.....27

CAPITULO TERCERO
CONTRATOS DE TRABAJO.

3.1	Diferentes conceptos de contratos.....	29
3.2	Elementos del contrato en general.....	32
3.3	Clasificación de los contratos.....	39
3.4	Definiciones de contratos de trabajo.....	42
3.5	Elementos de contrato de trabajo.....	43
3.6	El contrato individual de trabajo.....	48

CAPITULO CUARTO
MARCO JURÍDICO REGULADOR.

4.1	Artículo 5° de la constitución política de los estados unidos mexicanos de 1917.....	57
4.2	Artículo 123, fracción XXVII, inciso h), apartado "A" de la constitución política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.....	60
4.3	Artículo 1° de la ley federal del trabajo actual.....	67
4.4	Artículo 2° de la ley federal del trabajo actual.....	68
4.5	Artículo 3° de la ley federal del trabajo actual.....	69
4.6	Artículo 4° de la ley federal del trabajo actual.....	70

CAPITULO QUINTO
LA NECESIDAD DE RECONOCER LOS DERECHOS A LOS
TRABAJADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS BAJO EL REGIMEN DE
HONORARIOS.

5.1	Derecho al empleo y seguridad en el trabajo.....	72
-----	--	----

5.2	Modificación del artículo 83 de la ley federal del trabajo.....	74
5.3	Qué se entiende por relación de trabajo.....	76
5.4	La irrenunciabilidad de los derechos del trabajador.....	79
5.5	El trabajo y salario de los trabajadores por honorarios.....	81
5.6	La previsión social, de los trabajadores por honorarios.....	83
5.7	Propuesta personal.....	86
	Conclusiones.....	88
	Bibliografía.....	91

INTRODUCCION.

El presente trabajo de tesis se elaboró con la finalidad de que a los trabajadores que prestan sus servicios por honorarios a un solo patrón, le sean reconocidos sus derechos fundamentales previstos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, específicamente en su artículo 123, apartado "A" y en la Ley Federal del Trabajo.

Se hizo un estudio profundo de las normas jurídicas, que amparan a los trabajadores en cuanto al derecho que tienen a la seguridad social y a la irrenunciabilidad a estos logros y derechos.

Se llevó a cabo una investigación histórica en lo referente al tema específico, y también se aluden a algunas doctrinas y personalidades expertas en la materia, asimismo se vierten en el presente trabajo de tesis, las conclusiones que emiten respecto al tema los autores en consulta.

Se realizó una investigación de los contratos laborales, que existen en la práctica a que se enfrentan los trabajadores en nuestro país; tal vez al fenómeno económico denominado "globalización"; es difícil poder entender al momento actual, ya que los grandes inversionistas siempre acuden a los países, que les reconocen mejor derecho de seguridad social a su clase trabajadora. De los contratos actuales que se presentan en nuestro país, en éstos, si son reconocidos algunos derechos de seguridad social de la clase trabajadora y los que son contrario a la normatividad se les considera nulos de pleno derecho.

Son muchas las interrogantes que surgen y que no son contestadas en el presente trabajo de investigación de tesis; como cuando los empresarios

ofrecen trabajo y los trabajadores que acuden a ofrecer sus servicios, los condicionan primero a que se den de alta ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y que manden a elaborar su talonario de recibos de honorarios. Así vemos que la clase trabajadora siempre estará en un estado de inferioridad ante el capitalista, ya que tal vez nunca veremos o cuando menos en esta época, que hayan largas filas de inversionistas formados, para que los trabajadores les "hagan" el favor de que vayan a trabajar a sus empresas.

Esperemos que con éste trabajo de tesis, sea como un rayo de luz en la penumbra en la que vive la clase trabajadora de nuestro país; pues siempre habrá mentes con espíritu revolucionario que estarán alertas para salir en defensa de los intereses de la clase trabajadora, cuando sus derechos sean atacados o no sean respetados.

No se sabe si el tiempo que transcurra a largo plazo sea para que obtengan beneficios más satisfactorios los trabajadores de la nación mexicana o se les restrinjan o minimicen sus derechos ya adquiridos.

CAPITULO PRIMERO. ANTECEDENTES HISTORICOS.

Desde que Adán obedeció a Eva al comer el fruto prohibido, del árbol de la vida, el hombre fue "condenado" por Dios con estas palabras "comerás el pan con el sudor de tu rostro".¹

Desde sus orígenes, el hombre tuvo la necesidad de ocupar parte de su tiempo para pensar y actuar con el fin de obtener satisfacciones para su vida diaria, conforme fueron pasando los años y los siglos fueron muy benéficos para él mismo, ya que se fueron dando normas jurídicas que lo beneficiaban en cuanto a la relación trabajador-patrón, hasta que hubo un momento en que empezaron a ser creadas leyes que reglamentó su trabajo.

Debido a la explotación y el mal trato de las que son víctimas la clase trabajadora, nace para beneficio de ésta el Derecho Laboral; en los inicios de Roma el trabajo físico era visto con desprecio, por las clases privilegiadas quienes se dedicaban al estudio de las Ciencias Políticas y la Guerra, entre otras, argumentaban que los sujetos que desempeñaban las tareas pesadas, no eran propios para seres humanos, y que nada más los esclavos tenían que desempeñar estas actividades, por ser considerados como cosas u objetos y tampoco se le reconocía ningún tipo de derecho, mucho menos derechos laborales.

¹ Sagrada Biblia, Traductor Magaña Méndez, Agustín. Ed. LXXI, Ediciones Paulinas, México, Distrito Federal, 1998, Pág. 26.

Durante la Edad Media, gracias al expansionismo, comercial y territorial que se suscitaron entre los países europeos comenzaron a desarrollarse a la par invenciones técnicas que a la larga fueron desplazando la mano de obra del hombre; el aumento de números de habitantes experimentado por los países industrializados del Continente Europeo, trajo muchos beneficios a los propietarios de los medios de producción, dispusieron de suficiente mano de obra barata, y a cambio ellos ofrecieron condiciones de trabajo inhumano tales como: salarios bajísimos, jornadas de trabajo hasta 18 horas diarias, elevación de accidentes suscitados en los lugares de trabajo.

Con el paso del tiempo el movimiento artesanal, logró que las prórrogas obreras fueran mejorando, y para conseguirlo se agruparon los jornaleros manuales en pequeños grupos dedicados a una actividad u oficio en común, se les llamaba dichas uniones artesanales gremios, "los cuales consistían en proteger a sus integrantes, mediante la fijación de las condiciones laborales en donde y con quien prestarían sus servicios, los gremios se dieron en dos clases, el de los maestros, y el de los oficiales, en el primero de ellos, estaba integrada por personas que detentaban los medios de producción, en tanto que en el segundo se encontraban los artesanos que vendían sus fuerzas de trabajo a cambio de un salario".²

El movimiento gremial alcanzó un gran auge y llegó a convertirse en las agrupaciones de trabajadores manuales de empresas monopolistas que se dedicaron a determinar, la producción y venta de mercancías, evitando tanto los efectos de la competencia, así como el acaparamiento de las materias primas, concluimos que el artesano de la Edad Media, fue considerado como un instrumento capaz de acrecentar la riqueza y progreso de los países industrializados.

² Dávalos, José. Derecho del Trabajo I, 5ª edición, Editorial Porrúa, México, 1994, pág. 4.

1.1 EPOCA COLONIAL

Como se sabe dentro de nuestra rica cultura en el período Prehispánico las grandes culturas que existieron en el imperio Azteca tales como: "Azteca, Maya, y Olmecas, los esclavos de estas culturas servían para el trabajo agrícola y del campo, donde los esclavos eran tratados de manera cruel por el poseedor de su libertad, cuando los amos fallecían a veces mataban a los esclavos con la creencia de que los mismos les servirían en el Aztlán." ³

A pesar de que la división de trabajo, la prestación de servicios personales y la obligatoriedad del cultivo de la tierra en beneficio de la comunidad, constituían las bases piramidales del sistema económico, los jefes, sacerdotes, emperadores y guerreros de alta clase se servía de esclavos o siervos libres para la realización de sus trabajos.

Además de la agricultura los trabajadores libres tenían otras actividades como el comercio y la artesanía, siendo que los mercaderes alcanzaron en momento cumbre de estas culturas un poder económico y político muy amplio. La condición de esclavo no sólo la tenían los esclavos hechos por guerra, sino que se podía llegar a este estado por voluntad propia, por venta de los padres (progenitores) o como castigo de algún crimen.

Un escalafón social arriba de los esclavos en la Cultura Azteca se encontraba los tlamanes o tlameques, que desempeñaban los trabajos inferiores. Los Mayeques venían a constituir una especie de siervos, ya que no poseían bienes, pero quedaban vinculados a las tierras que debían cultivar en beneficio de sus dueños.

3 CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo 1, Vol. 1, P. 85, Editorial Heliastra

³ CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo I, Vol. 1, P. 85, tercera edición, Editorial Heliastra, S.R.L., Buenos Aires Argentina, 1987.

Desde los primeros años de la Colonia (1550), en donde los españoles empezaron a llegar a las nuevas tierras en gran flujo para la explotación de las riquezas naturales, se empezaron a posesionarse de grandes extensiones de tierra, siendo una de las principales formas las haciendas, que se caracterizaba por ser el hogar del amo y el lugar de los esclavos desde donde dirigía las labores de todos los indios bajo su dominio, que en un principio fueron esclavos, pero con la llegada de esclavos negros y de ordenanzas reales prohibiendo la esclavitud de los nativos, estos se convirtieron en siervos de los españoles, las Haciendas en su mayoría se dedicaban a las actividades: Agrícolas, Mineras, Ganaderas, etc.

Se dieron los primeros indicios de la regulación para la actividad económica en el trabajo de la Nueva España, sobresaliendo dentro de los ordenamientos jurídicos de la época: Las Leyes de Indias, las cuales se dieron por iniciativas de los reyes católicos, con el fin de evitar hasta un grado inhumano la explotación de los nativos por los colonizadores, entre las disposiciones recopiladas en esta destacaban por su importancia las que se referían a la jornada máxima de trabajo, los descansos semanales que correspondían a una motivación religiosa, el pago del séptimo día, la protección del salario, cuidando que este se realizara en efectivo y no en especie, debiendo realizarse en presencia de un testigo, la protección a la maternidad, el establecimiento de la edad de 14 años para poder trabajar, la protección con relación a trabajos insalubres, el otorgamiento de asistencia médica y con goce de salario para los que llegaban a enfermar.

El Maestro Mario de la Cueva dice:" no existe en los cuatro tomos, que componen la recopilación, disposiciones que se refieran a la igualdad entre el indio y el amo, sino más bien menciona medidas de misericordia, actos Pío determinados por el remorder de las conciencias, concesiones graciosas a una raza vencida que carecía de

derechos políticos y que era cruelmente explotada".⁴

A pesar de la importancia de las Leyes de Indias, Fray Bartolomé de las Casas reconoce que a los indios nunca fueron iguales con los españoles, en la vida Social, política y económica del país en aquellos tiempos.

1.2 MEXICO INDEPENDIENTE

Al nacimiento de México, el primer acto legislativo de los Insurgentes fue el decretar la abolición de la esclavitud, dado por el Cura Don Miguel Hidalgo y Costilla, en la Ciudad de Valladolid hoy Morelia en 1810, que fue confirmado por el bando del generalísimo de América en la Ciudad de Guadalajara, el 6 de Diciembre de 1810".⁵

En los elementos Constitucionales de Ignacio López Rayón, también legisló en materia laboral al establecer en el artículo 30 de ese ordenamiento, cuyo nombre es Elementos Constitucionales.

La Constitución publicada el 4 de Octubre de 1824, no tuvo gran beneficio para las clases explotadas, en el aspecto social no se dieron grandes cambios, en nada mejoraron las condiciones de vida y de trabajo del trabajador mexicano, no hubo en éste renglón, rompimiento con el pasado en materia laboral, lo que si se dio fue un estancamiento, como claramente se aprecia por lo' manifestado por Guadalupe Ribera Marín en su obra; El Movimiento Obrero en México, 50 años de Revolución; dice que hacía el año de "1823 nos encontramos con jornadas de trabajo de 18 horas ininterrumpidas laboradas por cada trabajador y salarios de dos reales y medio por día;

⁴ CUEVA, Mario de la. El Nuevo derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. 13ª. Edición, Editorial Porrúa, p. 40. México, 1993.

⁵ Los Derechos del Pueblo Mexicano. México a través de sus Constituciones. Tomo I, P. 74, Editorial Porrúa, 1978.

ya que cada real valía doce centavos del peso, pero más grave aún, treinta y un años más tarde, en 1854, los obreros percibían salarios de tres reales diarios, sin que las horas de las jornadas hubieran disminuido, lo que nos ilustra de que forma estaban explotados los trabajadores de aquellos tiempos".⁶

La Constitución de 1857, con una marcada línea individualista-liberal, mencionó algunas disposiciones de carácter laboral relativas a la libertad de profesión, industria o trabajo, y la garantía de que nadie puede ser obligado a prestar sus servicios personales sin su consentimiento y la retribución respectiva. Esta Constitución consagró la declaración de derechos que gozan los hombres frente al Estado y la Sociedad. La filosofía que se impuso en la asamblea constituyente de 1857, fue la filosofía liberal, con su sentido individualista y la creencia de que el libre juego' de las fuerzas económicas excluye al poder público de toda intervención en este importante campo de la actividad humana, como lo es el trabajo. Sin embargo dos veces se elevaron ya en el seno de aquél ilustre Congreso subrayando las injusticias sociales que imperaba en aquellos tiempos.

Ignacio Vallarta e Ignacio Ramírez, el célebre nigromante quienes se manifestaron con conceptos avanzadísimos para aquella época; el grande, el verdadero problema social, es emancipar a los jornaleros de los capitalistas; la resolución es sencilla y se reduce a convertir en capital el trabajo. Esta operación, exigida imperiosamente por la justicia, asegurará al jornalero no solamente el salario, que conviene a su subsistencia, sino un derecho a dividir proporcionalmente las ganancias con el patrón. La escuela económica tiene razón al proclamar que el capital en numerario debe producir un rédito como el capital en efectos mercantiles y en bienes raíces; pero los economistas completaron su obra, adentrándose a las aspiraciones del socialismo. "El día que concedan los derechos incuestionables a un rédito, al capital

⁶ Citado por: BUEN, Néstor de. Derecho del Trabajo. Tomo I, 53ª. Edición, editorial Porrúa, P. 272, México, 1984.

trabajo. Señores de la comisión, en vano proclamaréis la Soberanía del Pueblo; mientras privéis a cada jornalero de todo el fruto de su trabajo".⁷

En el establecimiento de una monarquía Imperial encabezada por el archiduque Fernando Maximiliano de Hasburgo, creó el día 10 de abril de 1865, el Estatuto Provisional del Imperio Mexicano, al parecer se haya imbuido de un espíritu proteccionista, los artículos 69 y 70, del capítulo XV, de las Garantía Individuales de éste ordenamiento, se prohibieron los servicios gratuitos y forzosos, salvo los casos en que la Ley así lo dispusiera, y que para el efecto de que un menor pudiera prestar sus servicios, tenía que tener autorización de su padre o tutor, a falta de éste, de la autoridad política.

También expidió, el primero de Noviembre de 1865, la Ley del Trabajo del Imperio, en el cual se mencionaba, las jornadas laborales, con descanso de dos horas para consumir sus alimentos de los trabajadores, el descanso semanal obligatorio, el pago de los salarios en efectivo entre otras, cosas. Lo efímero del Imperio, trajo como consecuencia, que todas estas normas tuvieran una vigencia muy corta.

En nuestro país como en otras partes del mundo, tuvieron la necesidad de elaborar una ley que protegiera al débil del fuerte, siendo la creación de las leyes el resultado de una necesidad social urgente para el comportamiento de las clases sociales en un lugar y en un momento determinado.

Fue el 10 de julio de 1906, cuando el partido liberal, dirigido por Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto en favor de una legislación, donde se señalaban los derechos que deberían gozar los obreros y los campesinos para dignificar sus vidas, "Cuando llegó el momento de reconstruir a las instituciones, surgieron con lozanía las ideas sembradas por Ricardo Flores Magón, por que en el seno del Constituyente de

⁷ Legislación de la Cámara de Diputados. P. 328, México, 1970.

Querétaro, los artículos revolucionarios que se aprobaron eran de origen magonista. Principalmente el artículo 123, Constitucional, que norman las relaciones laborales; su filiación magonista es indudable".⁸

Lo es por la Filosofía político social que sustenta, y porque varios de los Constituyentes que directamente intervinieron en su preparación y redacción final eran antiguos magonistas. Los que afirman que el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, tiene su fuente en la Encíclica *Rerum Novarum* ciertamente que ignoran u olvidan que la política de conciliación, practicada por el general Porfirio Díaz Mori para atraerse al clero, recibió de los Flores Magón las más ásperas censuras, y que; como liberales, radicalmente liberales hasta llegar al anarquismo, no adoptaban ideas ofensivas. Ahora bien los correligionarios de Ricardo Flores Magón que llegaron al Congreso Constituyente y tomaron parte en la preparación del artículo 123 de la Constitución participaron de esos principios magonistas. "Rerum Novarum.." ⁹

Tal es el caso de la Revolución Mexicana, que nace como consecuencia de dos problemas fundamentales, el primero de origen preponderantemente político, en el que a consecuencia de un gobierno represor se buscaban formas democráticas de participación y respeto, el segundo va relacionado con la injusticia y la desigualdad en el reparto de las tierras, aunada a la pobreza extrema y la inhumana explotación en que vivía la mayoría de la población que reducía al hombre en casi una esclavitud.

Solamente hasta después de la revolución es reconocida oficialmente la clase trabajadora, ya que antes de ésta fecha, todos los problemas obrero-patronales eran semejantes a los conflictos civiles y con esa esencia las autoridades, resolvían dichos

⁸ Biblioteca, La Joven. Ricardo Flores Magón, Epistolario Y Textos. P. 17, editorial Fondo de Cultura Económica, México, 1984.

⁹ MARQUEZ Montiel, Joaquín. La Doctrina Social de la Iglesia y la Legislación Obrera Mexicana, segunda edición, editorial rus, p. 95. S.A., México, 1958.

conflictos con los ordenamientos civiles, después del movimiento mencionado es cuando se le reconoce su papel histórico a la clase obrera y es en ésta ocasión, que la materia laboral ocupa un lugar importantísimo en nuestra Constitución.

En México se presentó uno de los movimientos sociales más importantes, el cuál da inicio con la primera revolución social del Siglo XX, provocado por las injusticias sociales que prevalecían en los sectores de la población más oprimidos y desprotegidos en nuestro país; movimiento social el que algunos no en vano afirman que fue un movimiento social o revolución interrumpida, lo que a final de cuentas concluyó con la creación de la Constitución de 1917.

Es pues, que el origen de la actual legislación laboral mexicana, se encuentra en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, promulgada en el año de 1917; producto de la lucha de clases, el cual culminó con la aparición de nuestra carta magna. Y el propio artículo 123 constitucional, es tutelador de la clase trabajadora, ello para el equilibrio de los factores que intervienen en la producción: -capital y trabajo-.

1.3 DEBATE DE LOS CONSTITUYENTES DE LOS AÑOS: 1916 y 1917

Los Legisladores que integraron el Congreso Constituyente de 1916 y 1917, atendiendo las demandas que les fueron formuladas por el pueblo que les dio el voto y la confianza para representarlos ante el Congreso, realizaron profundos estudios a fin de responder las exigencias de aquél tiempo, en donde los trabajadores eran explotados por los patrones en forma cruel y desmedida. A base de esfuerzos y en contra de diversas opiniones de la clase pudiente, los Constituyentes crearon una Constitución que legisla las garantías sociales como mínima parte de la reivindicación de los trabajadores en los beneficios por su trabajo, en el artículo 123 Constitucional,

trascendental por ser el primero con carácter Constitucional, se tutela al trabajador y crean las bases para las normas del trabajo para no seguir lesionando los derechos de los trabajadores, es ahí en donde encontramos una de las características del derecho laboral.

A continuación transcribiremos las palabras que dijeron los Constituyentes de 1916 y 1917, en lo referente al artículo 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos:

"...La revolución actual se hizo para mejorar la situación del pueblo, y si esto no es posible, debemos por lo menos, dejar las garantías que le daba la Constitución de 1857. Si es que nosotros vamos a reformar esa Constitución, ha de ser con objeto de mejorar las condiciones de nuestro pueblo, pero no para empeorarlas..."¹⁰

Características del Congreso Constituyente de 1916-1917.

Su Independencia, hay que decirlo en honor del Ejecutivo, jamás hubo un intento para forzar el voto de la asamblea, hubo sí la apelación al patriotismo y a la responsabilidad de los diputados, el proyecto del primer jefe fue defendido democráticamente por los que contribuyeron a su formación. El proyecto era la tesis de la Revolución sometido a la prueba de la discusión pública.

La Constitución ha vivido con aplicación efectiva, hasta nuestros días; ninguna otra después de la de 1857, rigió tanto tiempo, la Constitución de 1824 duró 11 años, la Constitución Centralista de 1836, duró 10 años, la Constitución de 1857, desconocida al año siguiente de su promulgación, fue una bandera del partido liberal mexicano, sin aplicación alguna, hasta mucho tiempo después de haberse restablecido el Gobierno

¹⁰ Diario de los Debates del Congreso Constituyente; los Históricas Debates de la Constitución de 1916-1917. Tomo XI, P. 608. H. Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, LII Legislatura.

del Presidente Benito Pablo Juárez García en la Ciudad de México, después del triunfo de las armas nacionales contra la intervención extranjera y no llegó a medio siglo su vigencia efectiva.

El mañana, siempre está lleno de esperanza, siempre se está renovando la generación de seres humanos en las entrañas de nuestra República Mexicana y nosotros los obreros inconscientes del nuevo amanecer y del mañana, deberíamos presentir el triunfo de todos los derechos de la clase trabajadora, o cuando menos en equilibrio palpable y visible, con el materialismo denigrante que nos sofoca, esperemos que llegue el día en que el espíritu humano de la clase trabajadora de la Nación Mexicana recobre sus fuerzas y vibre otra vez, a la palabra errante, de los videntes, de los artistas y de los grandes maestros de la humanidad, nuestra Nación Mexicana y su clase trabajadora, está llamado a grandes y gloriosos destinos, todo es cuestión de que se les motive, precisamente por sus enormes reservas de espiritualidad y de ideal, la lucha de la clase trabajadora, deben encauzarse por los carriles de la ley, hay órganos apropiados para oír y resolver pacíficamente todas sus querellas.'_ Y así continúa la búsqueda, la búsqueda que no sabemos cómo ni cuándo ha de terminar en hallazgo; y éste hallazgo no será sino la preparación para otra búsqueda, porque durante toda nuestra existencia hemos de buscar siempre, ha de ser valiosísimo el estudio de los medios de que se han valido los que nos precedieron en el camino..."¹¹

¹¹ FORT Newton, Joseph. Los arquitectos. Editorial Gerbasa, P. 60, México, 1995.

CAPITULO SEGUNDO.

MARCO TEORICO CONCEPTUAL

En el capítulo que antecede, estudiamos aunque de forma breve, lo relativo al marco teórico histórico; ello como una forma de repaso, para reafirmar nuestros conocimientos, que como naturalmente sabemos después de una época colonial bajo el dominio español, a ello le sobrevino la guerra de independencia; más aún después de consumada la independencia en nuestro país, las injusticias no cesaron pues como es sabido, la clase trabajadora –campesinos y obreros- principalmente- eran explotados, cabe recordar a los grandes hacendados y al principal terrateniente de aquellas épocas (la iglesia católica) con inmensas extensiones de tierra que no producía, en manos muertas. Eran el tipo de injusticias que imperaba en esos tiempos, lo cual da origen a la revolución mexicana y uno de los grandes logros de esta revolución, es la promulgación a final de cuentas la Constitución de 1917, la cual nos rige actualmente y de la que en su artículo 123, incorpora mínimos principios que tutelan y reivindican a la clase trabajadora de nuestro país y la cual ha servido de modelo para redactar constituciones en otros países.

Ahora nos corresponde tratar de dar un breve estudio del marco teórico conceptual.

2.1 CONCEPTO Y ETIMOLOGIA DE LA PALABRA HONORARIO.

Iniciemos por definir la palabra HONORARIO. Que sirve para honrar a uno. Dicese de la persona que tiene los honores pero no el ejercicio, ni retribución de un empleo o dignidad. (Sinónimo de honorífico). Título que se da al abandonar sus funciones, (generalmente después de jubilarse) a ciertos funcionarios, miembros de

profesiones liberales: Decano Honorario, Notario Honorario.

Derecho Romano; honorario derecho basado en los Edictos de los Magistrados que sólo era aplicable en su distrito, durante un año. (De hecho, fue permanente y permitió modificar el *Ius Civile*.)

Gaje o sueldo de honor, retribución percibida como sueldo por aquellas personas que ejercen profesiones liberales: suele usarse en plural, sinónimo de emolumentos, paga.)".¹²

Existen diversas acepciones del término Honorario, algunos tratadistas lo equiparan con los servicios profesionales, sin embargo la doctrina ha establecido diversos conceptos y lo consideran como la retribución que por su trabajo perciben quienes ejercen las llamadas profesiones liberales (abogados, arquitectos, ingenieros, médicos, etc), el pago o retribución que se hace a una persona, por prestar sus servicios profesionales, en favor de otra, esto es " la actividad de la persona que ostentando un Título académico o técnico que lo faculta para el ejercicio de una ciencia o un arte en forma libre, la ejecuta en beneficio de un patrono, bajo su dirección, dependencia económica, sujeto a un contrato individual de trabajo"¹³

Del concepto anteriormente transcrito, se deduce que tiene algunos elementos que nos conduce a considerar, que el término honorarios u honorario se refiere al sueldo o paga que reciben las personas que desempeñan profesiones liberales, sin embargo decimos que existen también suficientes elementos que pueden ser considerados como relación de trabajo tales, como el salario.

Lo antes mencionado, se advierten algunos elementos que analizaremos de

¹² Nueva Enciclopedia Larousse. Tomo V. Editorial Planeta, P. 4962, España, 1981.

¹³ Diccionario Jurídico Mexicano. Editorial Porrúa-Instituto de Investigaciones Jurídicas de laUNAM, P. 20, México, 1999.

manera separada, encontramos la característica profesionista, el cual sin importar su calidad.

2.2 CONCEPTO JURISPRUDENCIAL DE HONORARIO

La Jurisprudencia tiene cuando menos, dos finalidades esenciales. La de interpretar el derecho legislado y la de crear o construir el derecho con ocasión a los casos concretos que se sometan al conocimientos de los tribunales, atendiendo a esas dos finalidades, sin las cuales es imposible concebir siquiera a la Jurisprudencia, "...si los tribunales no realizaran la labor Jurisprudencial, serían órganos fatalmente supeditados a la ley, como meros aplicadores mecánicos de la misma....." ¹⁴

A continuación veremos un criterio jurisprudencial sobre este tema:

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: X, Noviembre de 1999

Tesis: VI1.2°AT.39L

Página: 1017

No. de Registro: 192,948 Aislada

Materia(s): Laboral

RECIBOS DE HONORARIOS. SON INSUFICIENTES PARA DEMOSTRAR LA NATURALEZA DE LA RELACIÓN DISTINTA A LA LABORAL.

¹⁴ BURGOA, Orihuela, Ignacio. El Juicio de Amparo. Editorial Porrúa, p. 156, México, 1990.

Las documentales exhibidas por la demandada consistentes en diversos recibos de honorarios, no son suficientes para demostrar que al actor no se le contrato como trabajador sino como prestador de servicios profesionales, si éstos carecen de los datos relativos al registro federal de causantes como profesionista o técnico independiente del firmante, si en los mismos se asienta que la empresa retiene el impuesto sobre el producto del trabajo.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVAS Y DE TRABAJO DEL SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 502/99. José Manuel López Salís. 7 de Septiembre de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Antonio Uribe García. Secretaria: Josefina del C. Mora Dorantes.

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo: X, Septiembre de 1999
Tesis: 1.1º.T.118L
Página: 792
No. de Registro: 193,291 Aislada
Materia(s): Laboral

CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS. LOS RECIBOS DE HONORARIOS NO SON SUFICIENTES PARA ACREDITAR UNA RELACIÓN DE ESA NATURALEZA.

Si ante el despido alegado por el trabajador, la parte patronal niega la existencia del vínculo laboral, afirmando que se trata de un contrato de prestación de servicios, no resulta suficiente el hecho de que para demostrarlo exhiba los recibos de honorarios suscritos por los demandantes, por que no desvirtúan la naturaleza laboral de la relación, toda vez que de acuerdo con lo establecido en el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, aunque se le denomine de manera distinta; considerando que lo que determina la existencia de un contrato de prestación de servicios son sus elementos subjetivos y objetivos, como el que la persona prestataria del servicio sea profesionista, que el servicio lo preste con sus propios medios y se determine expresamente, contando con libertad para realizarlo tanto en su aspecto de temporalidad como en el aspecto profesional propiamente dicho; elementos que si no son debidamente probados en autos, debe estimarse que se trata de un contrato de trabajo para todas sus consecuencias legales.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 10521/99. Radio Red, S.A. de C.V. 20 de mayo de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Ricardo Rivas Pérez. Secretaria: Ana Paola Surdez López.

En razón de lo anteriormente expuesto, deducimos que las tesis, transcritas en líneas anteriores hacen alusiones al término honorarios de la siguiente forma; dicen las tesis mencionadas que son salarios lo que recibe el trabajador y que no importa que tenga el nombre de honorarios, ya que basándonos en el artículo 82 de la Ley Federal del

Trabajo, en el cuál menciona que salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Ahora bien también las tesis mencionadas nos dan una serie de circunstancias que deben ser reunidas para que se de la relación laboral entre el patrón y el trabajador, a continuación los mencionaremos:

- a) Que el trabajador realice sus actividades bajo la orden y dirección del patrón.
- b) Que el trabajador, cumpla un horario bajo las ordenes y dirección del patrón.
- c) Que el trabajador dependa económicamente del patrón.
- d) Que el trabajador realice su 'trabajo en las oficinas, negocio o con herramientas del patrón.

2.3 CONCEPTO LEGAL DE TRABAJADOR

Con el paso del tiempo el derecho del trabajo, se ha reformado constantemente tan es así, que constituye una rama del derecho Positivo de la época moderna; los estudios de la economía han demostrado que el trabajo constituye uno de los principales factores de la producción en la que también participan el hombre, el capital, la naturaleza, y aseguran que el trabajo es el agente principal de la producción. El trabajador actúa como un ente que produce, y el patrón como el que obtiene beneficio de dicho; las relaciones en la sociedad laboral se dan entre los que poseen algún conocimiento, o bien tienen destreza para realizar alguna actividad, y por los que dependen de estos para obtener algún fin.

Nuestra Legislación laboral se ha modificado varias veces, en la forma de definir al trabajador, basta mencionar, el anteproyecto de Código Federal de Trabajo, presentado por la Secretaría de Gobernación a la Convención Obrero-Patronal, en las fechas 15 de Noviembre al 8 de Diciembre de 1928, Código que nunca entró en vigor, definía al trabajador en su artículo 10 de la siguiente forma:

"Artículo 10.- Bajo la denominación de trabajador quedará comprendida, toda persona que ejercite habitualmente un trabajo cualquiera, por cuenta propia o ajena, a jornal, en participación, como empleado particular, doméstico, artesano, operario, aprendiz... "

La definición antes mencionada, es inadecuada, toda vez que sí menciona a quienes se les debe considerar como trabajadores, pero omite nombrar a ciertas personas; como es el caso de los trabajadores al servicio del Estado, es más amplio el término que utiliza el artículo 8 de nuestra legislación actual vigente, el artículo del Código mencionado omite el elemento principal de subordinación.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 3° definió al trabajador de la siguiente manera:

"Artículo 3.- Trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material o intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo".

La definición antes mencionada, hace la distinción entre trabajo material e intelectual, no es necesario hablar de trabajos materiales e intelectuales, ya que todo trabajo requiere de la combinación de ambos elementos, esfuerzo e inteligencia, es importante lo que menciona acerca de la elaboración de un contrato, aunque lo más seguro es que la mayoría de los patrones no hayan elaborado dicho documento, y por lo tanto al trabajador se le tendrán que reconocer sus derechos aún a falta del Contrato mencionado. Omite mencionar los elementos; subordinación y salario, los cuales son necesarios para que se de la relación de trabajo, la subordinación al patrón y el salario como derecho del trabajador del servicio prestado.

La Ley Federal del Trabajo Vigente, define al trabajador en su artículo 8, que a la

letra dice:

"Artículo 8.- Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".¹⁵

2.4 CONCEPTO DOCTRINAL DE TRABAJADOR

Una de los problemas que se ha dado en varios países, es la forma de llamar a las personas que prestan un servicio, en algunos países se les denomina: Empleado, Obrero, Asalariado, Operario, Prestador de Trabajo, Deudor de Trabajo, Acreedor de Salario; lo más común en nombrarlo en muchos países es trabajador.

Múltiples han sido las definiciones que se han dado del vocablo trabajador, esto debido a que los autores que han emitido un concepto del vocablo mencionado, no se unifican en sus criterios, algunos de ellos piensan que no satisfacen plenamente, la necesidad de proteger a los trabajadores.

Trabajador es la persona física que desempeña una actividad material e intelectual mediante una retribución económica denominado salario; el trabajador es un elemento importante como factor de producción

A continuación transcribiremos algunos conceptos:

"... la expresión trabajador tiene un carácter genérico ya que corresponde a todas las formas de prestación de servicios, independientemente de la naturaleza del

¹⁵ TRUEBA, Urbina. Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa, edición 2002, México.

mismo.... " ¹⁶

"...Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un servicio personal subordinado..." ¹⁷

"... Aquella persona física que presta servicios de naturaleza no eventual al empleador, bajo la dependencia de éste y mediante el pago de un salario..." ¹⁸

Lo mencionado con anterioridad, es de resaltar que en todas ellas coinciden ciertos aspectos, siendo los más importantes los siguientes:

a) Un sujeto Obligado; que es la persona física que va a prestar un servicio, entendiendo que única y exclusivamente las personas físicas pueden ser sujetos de trabajo.

b) Objeto de la obligación; éste es en sí la prestación de servicios, es decir, desempeñar el trabajo.

c) Naturaleza de la prestación: que es el servicio, debe ser personal, esto es, que la persona debe realizar el trabajo por si misma, por lo tanto una persona moral no puede ser considerada trabajador, además dicho servicio debe ser subordinada, esto es, prestarse bajo las ordenes de otra persona, que en este caso lo es el patrón.

"Analizando las definiciones mencionados de los autores de la materia laboral, y por las diferentes legislaciones, nos damos cuenta que en ellas aparecen aspectos

¹⁶ BRICEÑO Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Colección Textos Jurídicos Universitarios, editorial Harla, P. 138, México, 1985.

¹⁷ FERRARI, Francisco de. Derecho del Trabajo. Vól. 1. Teoría y nociones generales del derecho del trabajo. 2ª. Edición, ediciones Palma, P. 253, Argentina, 1976.

¹⁸ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Porrúa.

similares, tales como:

- a) La prestación de un servicio personal.
- b) Dicho servicio debe estar subordinado.
- c) Solamente las personas físicas pueden ser trabajadores.
- d) La prestación debe ser remunerado mediante un pago.”¹⁹

Lo mencionado con anterioridad, llegamos a la conclusión que trabajador es la persona física que presta un trabajo personal subordinado y en forma voluntaria, el cual debe ser remunerado mediante el pago de un salario.

2.5 CONCEPTO JURISPRUDENCIAL DE TRABAJADOR

La Jurisprudencia de acuerdo con la definición que Ulpiano nos da en el Digesto, que es “... la noticia o conocimiento de las cosas humanas y divinas, así como la ciencia de lo justo y de lo injusto...”²⁰, de acuerdo con la connotación clásica romana, esta se revela, evidentemente, como una ciencia, como un conjunto de conocimientos o sabiduría respecto de determinadas materias.

Actualmente la podemos entender también como un criterio de interpretación de la ley. Es la ciencia del derecho, en auxilio de la impartición y aplicación de la norma al caso concreto para dirimir controversias.

Dentro de la jurisprudencia mexicana, en materia de trabajo, tenemos que, en cuanto a “trabajador” nos da algunas posturas como la que a continuación nos

¹⁹ GOMEZ, Orlando. Introducción al Curso del Derecho del Trabajo. Tomo I, Traductor Miguel Bermúdez Cisneros, 7ª. Edición, editado por Cárdenas Editor y Distribuidor, P. 113, México, 1979.

²⁰ Digesto, Libro I, párrafo 10.

permitimos citar al pie de la letra:

Asociados a:
Séptima Época
Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación 13 Quinta Parte
Volumen: 13 Quinta Parte
Página: 45
No. de Registro: 244, 864 Aislada
Materia(s): Laboral

TRABAJADORES. QUIENES LO SON.

El artículo 3º, de la Ley Federal del Trabajo, determina que trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo. El artículo 17 de la propia ley establece que contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida. Del análisis conjunto de ambos preceptos, se desprende que para que pueda considerarse a una persona como un trabajador ligado por una relación laboral a otra persona, es indispensable que el servicio que se presta sea bajo la dirección y dependencia de quien lo recibe y que ese servicio reciba como contraprestación una retribución fijada al efecto.

Amparo directo 7928/67. Etiquetas bordadas París, S.A. 21 de enero de 1970. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Nota: Los artículos 3° y 17 a que se refieren esta tesis. Corresponden a los actuales 8° y 20 respectivamente.

De acuerdo a la tesis mencionada con anterioridad, define al trabajador como la persona que presta sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros a otra persona mediante retribución y que además exista un contrato de por medio, pero a veces aún reunidos los requisito anteriormente enumerados los patronos en su afán de hacerse aun lado de sus responsabilidad jurídica desconoce la relación laboral que lo entre el trabajador y él, a continuación transcribimos una nota bibliográfica:

"...El examen de los accidentes y del aumento de las enfermedades profesionales después de la guerra demuestran que la clase empresarial ha puesto siempre en la cima de sus intereses la maximización de la ganancia: máxima producción y máxima ganancia, sin tener en cuenta el elemento humano, los problemas, las necesidades de quien trabaja; la acentuación trágica de los accidentes y de la morbilidad testimonia que el aumento de la productividad separado de una organización del trabajo que tenga presente los problemas del hombre como trabajador, produce un aumento de los factores de agresión de la salud..."²¹

2.6 TERMINOLOGIA DE PATRÓN

Cuando hacemos referencia a las personas que reciben los beneficios de la prestación del servicio de los trabajadores, nos estamos refiriendo sin duda alguna a los patronos; ésta palabra proviene de patrono, y ésta a su vez del latín *patronus*. En confrontación con la figura del trabajador, el patrón representa otro de los sujetos

²¹ RICCHI, Renzo. La Muerte Obrera. Editorial Nueva imagen, P. 282, México, 1981.

primarios de la relación jurídica de empleo. Su presencia como persona física es frecuente, cuando no la regla, en la pequeña empresa, donde se le puede encontrar supervisando los servicios de los trabajadores o compartiendo con ellos, las actividades laborales. En los centro de grandes dimensiones es común por el contrario, su disolución físico-individual en la integración de sociedades (personas jurídicas o morales).

Pese a que tradicionalmente, como jefe de la empresa, se le reconoce al patrón un poder de jerarquía del que dependen en relación subordinada, los trabajadores de la misma; por algún sector de la doctrina y del derecho comparado, suele confundirse el concepto de patrón, identificándolo indiscriminadamente, con el empleador o empresario, cuando no, con los de dador o acreedor de trabajo, pensamos que esto no es exacto.

Es inadecuado el hablar de empleador, puesto que en nuestro sistema jurídico laboral por lo que hace fundamentalmente a la empresa de notable envergadura, se da la despersonalización, esto es, no es el patrón quien emplea, sino el personal administrativo, la connotación de dador de trabajo es no sólo gramatical y fonéticamente inadecuada, sin que revela graves deficiencias técnicas, como el designar de manera indistinta, tanto a la persona que ofrece el trabajo (patrón) como a la que lo realiza (trabajador).

El concepto de *patrón*, desprendido del prejuicio de poder puede resultar peyorativo para quienes concentran la riqueza, es sin duda el más idóneo, pues precisa la noción de la figura, despeja las confusiones y responde mejor que las otras acepciones a la realidad y tradición jurídica de nuestro ordenamiento de trabajo.

2.7 CONCEPTO DOCTRINAL DE PATRÓN

En este punto vamos a mencionar a algunos doctos en materia laboral, que han expresado la respecto de la figura de patrón, a continuación transcribimos lo siguiente:

MANUEL ALONSO GARCIA, define al patrón como" toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación " ²² KROTOSCHIN, define al patrón de la siguiente manera" Es aquella persona física o jurídica que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes y en cuyo interés o para cuyos fines éstos prestan servicios". ²³

JUAN D. POZZO, nos dice que patrón es aquél que directa tiene poder de disposición de la actividad de quienes trabajan a su servicio, Roberto Muñoz, propone como definición de patrón, diciendo es la persona física o moral que utiliza por cuenta propia y bajo su subordinación los servicios lícitos, prestados libre y personalmente, mediante una retribución, por un trabajador.

Como podemos darnos cuenta, no importa la persona que se ostente como patrón, ya que ésta puede ser física o moral, que utilice los servicios de uno o más trabajadores, pudiendo ser en forma directa o a través de terceras personas ejemplo de esto son los contratistas.

²² ALONSO Garcia, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. 5ª. Edición, editorial Ariel, P. 360, España, 1975.

²³ BUEN Lozano, Néstor de. Derecho del Trabajo. Tomo I. 2ª. Edición, editorial Porrúa, P. 360, México, 1977.

2.8 CONCEPTO LEGAL DE PATRÓN

Jurídicamente, el término patrón ha sido definido a través de los años en los siguientes términos:

El Ante Proyecto de Código Federal del Trabajo de 1928, presentado por la Secretaría de Gobernación a la Convención Obrero-Patronal, definía al patrón, en su artículo 11, el cuál textualmente decía:

Artículo 11.- Bajo la denominación de patronos se comprenderán:

I.- Las personas físicas o morales que sean propietarios, gerentes, presidentes, Jefes de empresas, contratistas o directores de establecimientos mercantiles, rurales, industriales, o fabriles. También los Administradores los administradores o encargados de haciendas, o cualquier otra negociación en que se utilice el trabajo humano.

II.- Los que tengan a sus servicio directo a personas para uso doméstico u otros trabajos similares, y

III.- En general todos los que utilicen el trabajo humano con excepción de los Poderes Públicos de la Federación, de los Estados, y de los Municipios."

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1971, menciona en su artículo 4, la figura del patrón, el cual a continuación transcribimos:

Artículo 4.- " Patrón es toda persona física que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo...

Por último la **LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE**, lo define en su artículo 10, en los siguientes términos:

Artículo 10.- " Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos".

De lo anterior podemos darnos cuenta, que el anteproyecto de Código Federal del Trabajo de 1928, cometió el error de nombrar como patronos a un sin fin de personas, pero confundió a los patronos con éstos, y dejaba fuera tal denominación a los Poderes Públicos de la Federación, quienes en la actualidad son considerados patronos.

Por lo que hace a la Ley Federal del Trabajo de 1931, dice que es toda persona, debiéndose entender que esta incluida la persona moral, es errónea su señalización, al mencionar que se debe emplear a otra persona a través de un contrato de trabajo. Ya que el contrato solamente es un requisito de forma y no de fondo, esto si tomamos en cuenta que la prestación del trabajo se da por la voluntad de las partes y no por la existencia del contrato.

En lo referente a la Ley Federal del Trabajo vigente, omite los elementos esenciales, tales como: la subordinación y el pago o retribución al trabajador.

2.9 CLASIFICACION DE PATRONES

Los patronos se pueden clasificar desde diferentes puntos de vista, por los doctrinarios y tratadistas de la materia laboral, tal es el caso de los Maestros MANUEL ALONSO y NESTOR DE BUEN, quienes comparten la siguiente clasificación:

A) POR SU NATURALEZA:

*Persona Individuales.

*Personas Jurídicas.

B) POR EL TIPO DE ACTIVIDAD QUE DESARROLLAN:

*Industrial.

*Comercial.

*Agrícola.

C) POR SU CONTINUIDAD:

*Permanente.

*Ocasional.

D) POR SU EXTENSIÓN:

*Empresa.

*Establecimiento.

CAPITULO TERCERO.

CONTRATOS DE TRABAJO.

En el capítulo anterior, analizamos conceptos fundamentales para el estudio del presente trabajo de tesis, como lo son los conceptos de honorario, trabajador y patrón. Ahora corresponde estudiar a los contratos.

Aceptar el razonamiento relacionista, no implica reconocer que en algunas ocasiones puede existir un acuerdo previo de voluntades para la formación de acuerdo de voluntades para la formación de la relación laboral; sin embargo, la esencia de la nueva doctrina laboral estriba en el hecho de que el acuerdo de voluntades ni es un requisito inevitable para la concretización, ni podrá ser el principio rector de su vida. Las consideraciones hechas en el presente estudio es poca, y se restringen únicamente al Contrato Individual de trabajo, aspectos relevantes del derecho del trabajo es, sin duda, el concepto de las fuentes del derecho y obligaciones en el contrato laboral; la eficacia de cada una de ellas en la relación de empleo y la relación jerárquica entre los mismos. Los derechos y las obligaciones inmanentes en cualquier relación jurídica se originan materialmente, de actos o hechos formalmente, sin embargo sólo se originan de actos a la par de su existencia material, han de fundamentar siempre, la voluntad de los individuos, de instituciones o del Estado.

3.1 DIFERENTES CONCEPTOS DE CONTRATOS

La palabra Contrato viene del Latín *Contratus*, cuyo significado es estrechar, unir, hacer pacto, es decir se refiere a la unión de voluntades para crear una situación

específica. Ya el Digesto mencionaba la palabra Contrato referida 'a la convención, esto es llegar con otro a un mismo punto, convienen los estipulantes, convienen los que de diversos puntos se reúnen y van a un mismo lugar, así también los que por diversos movimientos del ánimo consienten en una misma cosa, esto es se en caminan a un mismo parecer.

Gramaticalmente podemos definir al contrato como acuerdo o convenio que obliga entre las partes a cosa determinada y para cuyo cumplimiento pueden ser legalmente compelidas.

No nos es posible dar un concepto general del vocablo contrato, y que ésta tenga validez universal, debido a que el mismo va a variar de un país a otro, así como de una época a otra y desde luego entre tratadista, por lo que a continuación daremos diferentes conceptos del mismo, proporcionado por diferentes doctrinarios.

POTHIER, nos dice que "El contrato es una convención por la cual una o mas personas se obligan, hacia otra o varias más, a hacer o no hacer alguna cosa. " ²⁴

Para COLIN y CAPITANT, el contrato "Es el acuerdo de dos o varias voluntades en vista de producir efectos jurídicos. Contratando las partes, pueden tener por finalidad, ya sea, crear o dar nacimiento a obligaciones; sea modificar una relación preexistente; sea en fin extinguirla. " ²⁵

Así mismo GRUOSEPE BRANCA, nos dice que el " Contrato es un negocio jurídico bilateral patrimonial, en él las dos o más manifestaciones de voluntades, se

²⁴ MAZEUD, Henri y León. Lecciones de Derecho Civil. Segunda parte, Vól. I. Traductor: Luis Alcalá Zamora y Castillo. Ediciones Juridicaseuropa, P. 65, Argentina, 1978.

²⁵ ZAMORA y VALENCIA, Miguel Angel. Contratos Civiles. 4ª. Edición, Porrúa, P. 20, México, 1977.

cruzan y se encuentran".²⁶

AUBRY y RAU, nos dice que contrato es " la convención es el acuerdo de dos o más personas sobre un objeto de interés jurídico, y el contrato es una especie particular de convención, cuyo carácter propio consiste en ser productor de obligaciones. "²⁷

Casi todos los doctrinarios encuentran un punto en común al considerar que contrato es el acuerdo de dos o más voluntades, que convienen ya sea para modificar una relación preexistente o extinguirla.

Nuestra legislación civil dentro del Distrito Federal en sus artículos 1792 y 1793 señala:

Artículo 1792.- " Convenio es el acuerdo de dos o mas personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones."

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

De las anteriores definiciones podemos desprender características afines las siguientes.

- 1.- Debe existir el acuerdo de voluntades de dos o mas personas.
- 2.- La creación o trasmisión de derechos y obligaciones.

²⁶ BRANCA, Guiseppe. Instituciones de Derecho Privado. Traductor: Pablo Macedo. 6ª. Edición, Porrúa, P.369, México, 1978.

²⁷ MARCEL, Planiol. Et. Al. Tratado Elemental de Derecho Civil. Traductor: José María Cajica Jr.. Editado por Cárdenas Editor y Distribuidor, P. 9, México, 1983.

Por lo antes expuesto, podemos decir que el Contrato es un acto jurídico, en virtud del cual dos o más personas por su propia voluntad crean o transmiten derechos y obligaciones, por lo tanto podemos decir que los contratos son la especie y los convenios el género.

3.2 ELEMENTOS DEL CONTRATO EN GENERAL

El contrato es un acto Jurídico bilateral; es decir no basta la simple expresión de voluntad de una persona, como sucede en otros casos como el testamento por ejemplo para crear la obligación, sino que esta es reciproca, deben concurrir dos o más personas para que pueda existir. El contrato se integra por elementos de existencia y por elementos de valides, a los primeros también se les denomina esenciales o estructurales, y, son indispensables para que den vida al contrato y los segundo no impiden que el contrato nazca pero provocan su ineficacia.

Los elementos de existencia son:

El consentimiento y el objeto, como se desprende del artículo 1794 del Código Civil, el cual a la letra dice:

Artículo 1794.- "Para la existencia del contrato se requiere:

I.- Consentimiento;

II.- Objeto que pueda ser materia del contrato; y

III.- Elemento de Validez.

Esto se entiende como el acuerdo de voluntades para la producción o transmisión de derechos y obligaciones; es decir, la voluntad es la intención y animo de hacer determinada cosa, por lo tanto debemos entender que jurídicamente, es el animo o intención de realizar determinada cosa o acto encaminado a producir derechos y obligaciones.

En virtud de lo anterior podemos decir que el consentimiento es la unión de dos más voluntades, con la plena intención de crear o transferir derechos y obligaciones.

I.- EL CONSENTIMIENTO; puede manifestarse, ya sea en forma expresa o tácita, la primera forma se hace verbalmente, por escrito, o bien a través de signos inequívocos; y la forma tácita se manifiesta a través de hechos o actos que aceptan las consecuencias jurídicas.

Es importante señalar que para que se de el consentimiento, es necesario que concurren las ofertas y la aceptación.

La Oferta: Es la declaración unilateral por parte de un sujeto, encaminado a la celebración de un determinado contrato.

La Aceptación: Es la admisión de la persona hacia la que va dirigida a oferta, para la realización del contrato.

La oferta puede ser recepticia, es decir es aquella que va dirigida a una persona en particular; no recepticia, cuando se hace a todas las persona; directa, cuando la haga a nuestro domicilio por escrito e indirecta cuando llega a través de un intermediario.

II.- EL OBJETO; Este es la cosa que debe entregar el obligado, pudiendo

consistir en un hacer o abstenerse de determinada cosa. -

El objeto del contrato lo podemos estudiar desde diferentes categorías, ya sea como objeto jurídico y objeto material.

El objeto jurídico; se subdivide en objeto directo e indirecto, siendo el primero la creación y transmisión de derechos y obligaciones, y el segundo consiste en dar, hacer o no hacer.

Cuando el objeto consiste en dar puede manifestarse en la transmisión de dominio de la cosa cierta o bien en la restitución de la cosa ajena a pago de cosa debida.

El objeto material, consiste en la cosa física del contrato, y para que ésta pueda ser considerada como tal, debe reunir las siguientes características:

1.- Existir en la naturaleza; es decir, que tanto física como jurídicamente exista en el momento de celebrarse la convención. Debe ser determinada o determinable en la cuanto a su especie; es decir, en el momento en el que el oferente haga la propuesta de la celebración del contrato, debe especificar cual es la cosa material del mismo.

2.- Estar en el comercio; puede ser materia de contrato todo aquello que no este expresamente prohibido por la ley, o que sea imposible de comercializarse por su propia naturaleza.

Así mismo el objetivo debe ser posible y lícito, ya que no puede ser objeto del contrato algo que no exista o que es imposible que pudiera existir en la naturaleza. Y aquellas que sean contrarias a las leyes, a la moral o bien a las buenas costumbres.

Algunos tratadistas agregan como elemento de existencia a la solemnidad, ya

que excepcionalmente se requiere este elemento para el perfeccionamiento del contrato, tal es el caso del matrimonio, el cual debe celebrarse ante la presencia judicial, y en caso de no ser así, será inexistente.

III.- ELEMENTO DE VALIDEZ.

Estos son los siguientes:

- A. Capacidad de las partes.
- B. Ausencia de vicios en el consentimiento.
- C. Licitud en el objeto, motivo o fin.
- D. La forma legal.

a) Capacidad de las Partes.

Esta, es la facultad jurídica para ser sujetos de derechos u obligaciones, y para hacerlas valer por sí mismas o a través de sus representantes,' pudiendo la representación ser:

1. - Representación legal; Esta puede ser de capaces o de incapaces. La primera se da cuando una persona hace valer los derechos u obligaciones de su representado, siempre que este carezca de capacidad de goce, es decir, que sea menor de edad; y la segunda se da cuando una persona actúa por cuenta de otra, reconociéndose validez legal a los actos que realiza (ejemplo: el albacea en una sucesión).

2. -Representación Voluntaria; esta se da por virtud de un mando, y;

3. - Representación Oficiosa; Es la denominada gestión de negocios, es decir, el acto jurídico en virtud del cual el gestor, sin tener marido legal se encarga gratuitamente de un asunto de una persona denominada dueño.

b) Ausencia de Vicios en el Consentimiento.

Son aquellas circunstancias que influyen de manera negativa para que se pueda celebrar un contrato, los cuales son:

El Error: Es el falso conocimiento de una cosa, o bien, a cerca de la realidad.

El maestro RAMON SÁNCHEZ MEDAL, nos dice que el error puede dividirse en cuatro clases, que son:

a) Error Obstáculo: Por virtud se impide la formación del consentimiento, debido a que las partes no se ponen de acuerdo a la naturaleza del contrato o a la identidad del objeto, y en realidad no es así. Es importante señalar que dicho error produce la inexistencia del contrato.

b) Error Nuclido: Este se presenta cuando la voluntad sí llega a manifestarse, de tal manera que el acto existe, pero uno de los contratantes sufre un error respetuoso del motivo determinante de su voluntad, siendo este error de tal naturaleza, que de haber sido conocido, no se hubiera celebrado el acto, o bien, se hubiera celebrado bajo diferentes circunstancias; este tipo de error puede recaer sobre normas jurídicas (error de derecho), o sobre determinadas circunstancias (error de hecho).

c) Error Indiferente: Este se presenta cuando se tiene un falso conocimiento respecto a circunstancias accidentales del acto jurídico o de la cosa material del contrato y que no

sea suficiente para anular el contrato (confusión de lugares).

d) Error de Calculo: Se da únicamente en la o las cantidades de la cosa material del contrato, es decir, son error de cantidades, y sólo da lugar a la rectificación.

EL Dolo: Es definido por el artículo 1811 en su primera parte como cualquier sugestión o artificio que se emplea para inducir a error o mantener en él a alguno de los contratantes.

El dolo nulifica el contrato cuando recae sobre el motivo de terminante de la voluntad y no sobre características secundarias.

La Mala Fe: La define el artículo 1815 del Código Civil en su segunda parte, como la disimulación del error de uno de los contratantes, una vez conocido, dicho de otra forma, cuando una persona no se le saca de su error, permitiendo que continúe en ésta, se está actuando de mala fe.

La mala fe anula el contrato, cuando ha sido determinante para la celebración del mismo.

La Violencia: Es la presión ya sea física o moral, ejercida sobre una persona para obtener de ésta su consentimiento para la celebración del contrato, cuando esto sucede, el contrato será nulo.

La Lesión: Para que este se de, se deben reunir los siguientes elementos:

Elemento Objetivo: Es la desproporción económica que existe entre lo que se da y lo que se recibe.

C) Licitud del objeto, motivo o fin.

El Código Civil nos dice en su artículo 1830, que "es ilícito el hecho que es contrario a las leyes del orden público, o a las buenas costumbres"; por lo tanto debemos entender en sentido contrario, que el objeto material del contrato deberá ser lícito, en caso contrario, el contrato será nulo.

d) La Forma Legal.

Esta es la manera que se debe exteriorizar la voluntad de los que contratan, conforme a la ley.

"La forma de los contratos puede ser expresa, tácita o por el silencio.

Es expresa, cuando la voluntad se manifiesta en forma verbal, por escrito o por signos inequívocos.

Es tácita, cuando la voluntad resulta de hechos o actos que la presupongan o autorice a presumirla.

El silencio surte efectos de forma, cuando la ley reconoce a la abstención total de manifestaciones de voluntad, efectos para la integración del consentimiento (2°. Párrafo del artículo 2547 del Código Civil... El mandato que implica el ejercicio de una profesión se propone acepta cuando es conferido a personas que ofrecen al público el ejercicio de su profesión, por el sólo hecho de que no lo rehúsen dentro de los tres días siguientes),"

3.3 CLASIFICACION DE LOS CONTRATOS

Los contratos pueden ser clasificados desde diferentes puntos de vista, ya sean legislativo jurídico o doctrinales, a continuación enumeraremos alguno de ellos, tomando como referencia la clasificación que nos proporciona el maestro RAFAEL DE PINA.

I.- Desde el punto de vista de las obligaciones que genera, puede ser:

UNILATERALES: Este crea obligaciones sólo para una de las partes.

BILATERALES; son aquellos que crean obligaciones recíprocas para ambos contratantes.

II.- Por los provechos y gravámenes que pueden producir, se clasifican en:

ONEROSOS: Los cuales crean beneficios y / o pérdidas para ambas partes.

GRATUITOS: En éstos solamente se crean beneficios para una de las partes.

III.- De acuerdo a los requisitos para su formación puede ser:

CONSENSUALES: Estos se perfeccionan por el solo acuerdo de voluntades.

REALES: Los cuales se perfeccionan con la entrega de la cosa, objeto del contrato.

FORMALES: Son aquellos en los que la ley exige como elemento de existencia

que la voluntad de las partes se externe en la forma prevista por ella, y si la forma no se cumple, el acto será inexistente.

IV.- Por su regulación, pueden ser:

NOMINADOS: También llamados típicos y son aquellos que están reglamentados legalmente.

INNOMINADOS: También llamados atípicos, y son aquellos que carecen de reglamentación legal.

VI.- En cuanto a la naturaleza puede ser:

PREPARATORIOS: Estos se encaminan a crear un estado de derecho como preliminar, necesario y aplicable a la celebración de otros contratos posteriores.

PRINCIPALES: Son aquellos que para su validez no requieren de un acto que lo refuerce.

ACCESORIOS: Los cuales crean garantías que aseguran el debido cumplimiento de las obligaciones que emanan de un acto principal.

VIII.- Desde el punto de vista de sus efectos, pueden ser:

INSTANTÁNEOS: Son aquellos contratos que se perfeccionan y ejecutan en un solo acto.

DE TRATO SUCESIVO: Los cuales tienen un período determinado de vigencia.

DE PRESTACIONES DIFERIDAS: Estos se perfeccionan en un acto y se ejecutan en otro.

VIII.- Por la materia sobre la que recaiga puede ser:

CONTRATOS CIVILES.

CONTRATOS MERCANTILES.

CONTRATOS LABORALES.

CONTRATOS ADMINISTRATIVOS.

IX.- Por su objeto puede ser:

TRASLATIVOS DE PROPIEDAD.

TRASLATIVOS DE USO.

DE REALIZACION DE UN TRABAJO O SERVICIO.

X.- De transferencia de derechos y obligaciones

Por su parte el Código civil divide a los contratos de la siguiente manera:

- a) UNILATERALES
 - b) BILATERALES
 - c) ONEROSOS
1. Gratuitos.
 2. Conmutativos.

3. Aleatorios
4. Preparatorios (promesas)
5. Traslativos de dominio (compraventa, permuta, donación y mutuo).
6. Traslativos de uso (arrendamiento y comodato).
7. De servicios (deposito, secuestro convencional, mandato, prestación de servicios profesionales, contrato de obra a precio alzado, contrato de transporte y contrato de hospedaje).
8. Asociativos (asociación civil, sociedad civil y parecería).
9. Aleatorios (el juego, apuesta, renta vitalicia y la compra de esperanza).
10. De garantía fianza, prenda e hipoteca)
11. Transacción.

3.4 DEFINICIONES DE CONTRATO DE TRABAJO

Existen varias definiciones de contrato de trabajo, pero desgraciadamente la mayoría de los autores, así como las legislaciones, al definirlo, se están refiriendo al contrato individual del trabajo, por que después de haber investigado, mencionaremos algunas definiciones que no caen en este supuesto.

El maestro MIGUEL ANGEL BERMÚDEZ, define al contrato de trabajo, en la traducción del libro de Orlando Gómez y Elson Gottschalk, como "La convención por la cual uno o varios empleados, mediante cierta remuneración y en carácter no eventual, prestan trabajo personal en provecho y bajo la dirección de empleador.

"El artículo 1º de La Ley de Contrato de trabajo en España, nos dice que: "Se entenderá por contrato de trabajo, cualquiera que sea su denominación, aquel por virtud del cual una o varias personas participan en la producción mediante el ejercicio voluntariamente prestado de sus facultades intelectuales y manuales, obligándose a

ejecutar una obra o a prestar un servicio a varios patrones o empresarios o a una persona jurídica de tal carácter bajo la dependencia de estos, mediante una remuneración, se la que fuera la clase o forma de ella.

El anteproyecto de Código Federal del Trabajo 1928 presentado por la Secretaría de Gobernación a la Convención Obrera-Patronal, define al contrato de trabajo en su artículo 19 en los siguientes términos:

"Contrato de trabajo es todo convenio celebrado entre uno o mas patrones y uno o más trabajadores, por virtud del cual éste o éstos, pactan la obligación para trabajar para el otro u otras, mediante una retribución convenida..."

Es de tal forma que podemos entender por contrato de trabajo cualquiera que sea su denominación, a que una o varias personas se obligan a ejecutar alguna obra o prestar su servicio a uno o varios empleadores, bajo dependencia de éste, mediante remuneración.

Como podemos darnos cuenta, todas las definiciones anteriores dejan abierta la posibilidad de que puedan existir contratos de trabajo tanto individuales, como colectivos, lo anterior, cuando manifiestan que el contrato es el convenido entre uno o más trabajadores con uno o más patrones.

3.5 ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

Como vimos anteriormente, todos los contratos requieren de ciertos elementos de existencia, así como la validez para que sean considerados como tales, y los contratos de trabajo no son la excepción, por lo que a continuación desarrollaremos brevemente cada uno de ellos.

1. EL CONSENTIMIENTO:

Este, sin duda es el elemento más importante para que pueda existir el contrato de trabajo, en resumidas cuentas es la propuesta del patrón para utilizar los servicios del trabajador, y la aceptación de el segundo, de prestar sus servicios para aquel, es decir, se da la oferta por parte del patrón y la aceptación por parte del trabajador.

2. EL OBJETO:

El objeto del contrato de trabajo, viene siendo la prestación del servicio, el cual generalmente va a consistir en un hacer, pero este hacer, debe ser tanto jurídicamente posible como lícito, ya que nadie esta obligado a realizar un trabajo que sea imposible su realización, y se dice que se debe ser lícito, debido a que no se puede considerar como trabajo tutelado por la Ley Federal del Trabajo aquella actividad que tenga como objeto la realización de algún hecho prohibido y sancionado por la ley, o bien que baya en contra de la moral o las buenas costumbres.

La licitud del objeto de trabajo, tiene su fundamento legal en el primer párrafo del artículo 5° Constitucional, el cual dice:

"A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industrial, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos a terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marca la ley, cuando se ofenda los derechos de la sociedad. . .

3. ELEMENTOS DE VALIDEZ.

a) CAPACIDAD

Esta opera de la misma forma que en derecho civil, es decir, se adquiere a la mayoría de edad.

En la figura del patrón, generalmente no existe problema alguno para que estos sean personas capaces, y cuando así fuera, opera la representación legal.

En la figura de los trabajadores es diferente, ya que la propia ley de la materia permite la celebración de contratos de trabajo a personas (trabajadores), que de acuerdo al Código Civil son considerados incapaces, pero tomando en cuenta que el derecho laboral es un derecho encargado de proteger a las clases desposeídas, es por lo que se hacen ciertas excepciones.

Es por esto la Ley Federal del Trabajo permite la celebración de contratos de trabajo a menores de dieciséis años, a sí como a mayores de dieciséis ya mayores de catorce, a los segundos siempre que cuentan con el permiso de sus padres, o tutores.

Lo anterior se encuentra su fundamento legal en el artículo 23 de la ley en cita.

Artículo 23. "Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, en las limitaciones establecidas en esta ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del Sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del trabajo o de la autoridad Política.

Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las

acciones que les correspondan."

VICIOS EN EL CONSENTIMIENTO.

El contrato de trabajo puede estar afectado por cualquiera de los vicios que producen la nulidad del mismo.

a) EL ERROR. El dolo y la mala fe, el primero se da cuando se contrata a una persona, ya quien se desea contratar es a otra persona diferente; el dolo, se da cuando el trabajador a sabiendas que ha sido contratado y no era con el quien se desea establecer la relación de trabajo, no se lo dice al patrón, y por último, la mala fe se da cuando una persona no cuenta con las facultades para las cuales fue contratada y se le oculta al contratante.

b) LA VIOLENCIA. Creemos que es muy difícil que se de ésta en los contratos de trabajo, ya que para la celebración del contrato lo mas importante es la voluntad de las parte, y al existir una presión física o moral en la persona de cualquiera de los contratante, se produciría inmediatamente la nulidad del contrato.

c) LA LESION. Se habla de la lesión, cuando en la celebración del un contrato, una de las partes se aprovecha de la necesidad de otra para la celebración del mismo, sacando provecho en beneficio de la primera.

Por lo que en aquellos contratos en los cuales se pacta como pago el salario mínimo, si se da la lesión por parte del denominado patrón, pero desgraciadamente el trabajador no se atreve pedir la nulidad del contrato, y es debido a que éstos lo dejaría sin trabajo y como consecuencia, no podría cubrir las necesidades de sus dependientes económicos.

d) SOLICITUD DEL OBJETO.

Para que el objeto pueda ser objeto del contrato de trabajo, este debe ser lícito, pero en los casos en que el objeto sea ilícito nos encontramos ante dos supuestos:

Aquellos en los cuales el trabajador sabe de la licitud del objeto, en este supuesto el trabajador no tiene derecho a demandar las prestaciones que la Ley Federal del Trabajo le otorga, e incluso se puede hacer merecedor de las sanciones de la ley competente.

Aquellas en los cuales el trabajador desconoce de la ilicitud del objeto, y por consiguiente si puede reclamar el cumplimiento de las prestaciones que la ley le otorgan, y puede reclamar ya que ha realizado un trabajo personal y subordinado, desconociendo el objeto del mismo.

e) LA FORMA

El contrato de trabajo se perfecciona por el simple consentimiento de las partes, por lo que no importa la forma de éste, ya que puede ser un contrato verbal o escrito, excepto de los casos en que la propia ley determine forma alguna, y es precisamente en los artículos 28 y 390, en los cuales establece que debe ser por escrito.

“Artículo 28 para la prestación de servicios de los trabajadores mexicanos fuera de la republica se observaran las normas siguientes:

I.- Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito...”

“Artículo 390. El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. . . .”

3.6 EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Los contratos de trabajo pueden ser, de acuerdo a los sujetos que intervienen en este, Contrato Individual y Contrato Colectivo de Trabajo.

Las obligaciones de prestar el trabajo, pueden ser contraídas por un solo trabajador, por un conjunto de trabajadores sindicato, en el primer caso nos estamos refiriendo al contrato individual de trabajo, y en el segundo a los contratos colectivos de trabajo, siempre y cuando estos tengan como finalidad el mejorar las condiciones de trabajo de toda la clase trabajador, y no solamente de cada integrante de aquél en particular.

El contrato individual de trabajo para el maestro RAFAEL CALDERA, citado por Miguel Bermúdez Cisneros, nos dice que " es una convención entre un patrón y un empleado u obrero, por lo cual éstos se obligan a ejecutar cualquier labor o servicio intelectual o material, bajo la dependencia del patrón o de las personas que éste designa mediante el pago por el patrón de un salario." ²⁸

Para el tratadista PAUL DURAND, el contrato de trabajo" es una convención por la cual una persona calificada como trabajador, asalariado, se compromete a cumplir actos materiales, generalmente de naturaleza profesional, en provecho de otra persona denominada empleador o patrón, colocándose en una situación de subordinación, mediante una renumeración de dinero llamado salario. " ²⁹

LUIGI DE LITALA, dice que" el contrato de trabajo es el acuerdo entre el que presta el trabajo y el que lo recibe, dirigiendo a construir un vinculo jurídico, que

²⁸ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Las obligaciones en el derecho del trabajo. Editado por Cárdenas Editor y Distribuidor, P. 35, México, 1977.

²⁹ Idem..

consiste para el primero, en la obligación de trabajar y para el segundo en la obligación de pagar la merced." ³⁰

Por su parte el maestro FRANCISCO DE FERRARI, define el contrato de trabajo en los siguientes términos: " El contrato de trabajo es aquel por el cual una persona se obliga a trabajar por cuenta propia y bajo la dependencia de otra o esta simplemente a sus ordene, recibiendo como compensación una retribución en dinero. " ³¹

Para el ilustrísimo Maestro Mario de la Cueva, el Contrato de Trabajo, "Es aquel por el cual una persona, mediante el pago de la retribución correspondiente, subordina sus fuerzas de trabajo al servicio de los fines de la empresa segunda y mediante remuneración. " ³²

Para el jurista Brasileño CESARINO JUNIOR, " Contrato Individual de trabajo es la convención por la cual una o varias personas físicas se obligan, mediante renumeración, a prestar servicios privados a otra persona, bajo dirección de ésta . " ³³

Por ultimo la ley Federal del Trabajo vigente, define al contrato de trabajo en el segundo párrafo del artículo 20, el cual a la letra dice:

"Artículo 20... Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. . . "

Como podemos damos cuenta, las anteriores definiciones toman como punto de referencia la relación que existe entre un trabajador y un patrón, donde el primero esta

³⁰ LITALA, Luigi de. El contrato de trabajo. 2ª. Edición, editorial editores López y Etschegoyen S. De R.L., P. 9, Argentina, 1946.

³¹ FERRARI, Francisco de. Derecho del trabajo. Tomo I. (De las relaciones industriales de trabajo). 2ª. Edición. Editorial de Palma, P. 73, Argentina, 1977.

³² CUEVA, Mario de la. Op. Cit., p. 404.

³³ MOZART RUSSOMANO, Victor. Et. Al., op. Cit.,P.p.218-219.

bajo la dirección del segundo, y éste está obligado a retribuir a aquél mediante un salario.

Por otra parte, nos encontramos que el contrato de trabajo puede clasificarse, de acuerdo a su forma, en escrito o verbal, en virtud de lo anterior, y como dicho contrato se celebre por escrito, éste deberá contener los siguientes requisitos:

Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, domicilio, tanto del trabajador como de patrón.

Sí la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o indeterminado.

El o los servicios que deberán prestarse, los cuales deberán ser determinados con la mayor precisión posible.

El o los lugares donde deba prestarse el trabajo.

La duración de la jornada de trabajo.

La forma del pago así como el monto del salario.

El día y lugar del pago salarial.

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

Días de descanso, vacaciones, y demás condiciones que convengan el trabajador y el patrón.

TERMINACION DEL CONTRATO.

Bien es sabido, que todo lo que inicia tiene que terminar, y el contrato individual de trabajo puede terminar por cualquiera de las siguientes causas:

a) POR MUTUO CONSENTIMIENTO; al ser el contrato de trabajo un contrato consensual, es decir, que se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades, de la misma forma puede terminar en el momento en que lo deseen las partes, causando con lo anterior las obligaciones del patrón de pagar al trabajador la parte proporcional de las prestaciones generadas por éste último tales como vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, entre otras.

b) POR MUERTE DEL TRABAJADOR; cuando se celebra un contrato de trabajo, el trabajador se compromete a prestar sus servicios en forma personal, es por eso que en el momento en que éste muere, se termina el contrato, ya que el trabajo, aun cuando pueda ser desarrollado por otra persona que sustituya al primer trabajador, se estaría dando una relación de trabajo muy diferente a la primera, quedando obligado el patrón, en el caso de que la muerte del trabajador sea consecuencia de un riesgo de trabajo a:

1.- el pago de doce meses de salario por concepto de gastos funerarios, (artículo 500, Fracción I de la Ley Federal del Trabajo.)

2. - El pago de la cantidad equivalente al importe de setecientos treinta días de salario, sin deducir la indemnización recibida por concepto de incapacidad temporal. (Artículo 502 de la Ley Federal del Trabajo.)

c) LA TERMINACION DE LA OBRA O VENCIMIENTO DE TERMINO O INVERSIÓN DEL CAPITAL; esto es, se dará por terminado el contrato en el momento de que se concluya la obra para la cual fue contratado el trabajador, y por lo que

respecta al término, solamente se podrá dar por terminado dicho contrato, cuando en el mismo se establezca un plazo determinado, pero para que se pueda señalar éste, es necesario que así lo exija la propia naturaleza del trabajo, cuando el contrato tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador, y en aquellos casos permitidos por la propia ley de la materia.

Como consecuencia de lo anterior, en los casos en que se haya vencido el término estipulado y subsista la materia del contrato, éste se tendrá por prorrogado hasta que perdure dicho trabajo.

La incapacidad física, mental o la falta de habilidad por parte del trabajador; En los casos en que la incapacidad del trabajador provenga de un riesgo no profesional, el patrón quedará obligado a indemnizarlo con el paga de un mes de salario, doce días por cada uno de servicio prestado, así como con todas aquellas prestaciones que haya generado durante la relación de trabajo, esto claro, en su parte proporcional.

De la misma forma, en el caso que así lo desee el trabajador, se le podrá encomendar un trabajo que pueda ser realizado por éste, de acuerdo a sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan.

d) LA FUERZA MAYOR O EL CASO FORTUITO NO IMPUTABLES AL PATRON; Un ejemplo claro lo es la destrucción de la fuente de trabajo a consecuencia de un terremoto, maremoto, incendio, etc., lo cual implicaría que el patrón quedará imposibilitado para seguir utilizando los servicios del o los trabajadores.

La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación, esto es, cuando el patrón, debido a los altos costos que se generen con la explotación de la fuente de trabajo, no pueda mantener a flote la empresa.

e) EL AGOTAMIENTO DE LA MATERIA OBJETO DE UNA INDUSTRIA EXTRACTIVA; Es cuando, por ejemplo, en una mina, se agote la materia de extracción, y por último.

El concurso o quiebra legalmente declarada, es decir, se da cuando la empresa pasa por una crisis económica tal, que no puede continuar laborando, por trabajar con números rojos, pero este estado de quiebra debe ser hecho por la autoridad competente.

A. DEFINICION DE CONTRATOS DE TRABAJO.

Al hablar de la relación jurídica laboral, nos referimos a los vínculos o nexos que las normas jurídicas establecen entre los sujetos, considerada como una conexión de derecho de que se genera por la inexistencia de una obligación y el titular de un derecho; su origen no corresponde a ningún régimen de excepción, ya que es considerada como carácter general.

Una de las finalidades del derecho del trabajo es la de regular todas las situaciones nacidas de la relación de trabajo, cualquiera que sean las condiciones por las que éstas se hubieren establecido.

Desde un principio fueron rechazadas las limitaciones al campo de aplicación del trabajo, aún y en contra de los intereses contrarios que presentan los partidos del derecho privado, ya que por todos los medios buscaban que no se incorporara este tipo de relación en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, lo cual afortunadamente para el trabajador sucedió gracias a que no se desvirtuó la idea auténtica del constituyente, que como ya lo mencionamos su finalidad fue establecer un régimen, en el cual se incluyera sin excepción a toda la clase trabajadora.

De manera tal que el derecho al trabajo, es el derecho de la clase trabajadora, sin embargo aún y cuando el trabajador es el principal protagonista de dicha disciplina, ello no implica necesariamente que sea el único ente, ya que este tipo de relación jurídica, se presentan otros sujetos, que de una manera o de otra intervienen en dicho vínculo, es el caso de los patrones, la empresa, establecimientos, instituciones, sindicatos, etc., en fin todo aquel que reúne las características exigidas por la ley, y no solo el trabajador y el patrón, por lo tanto es incongruente la restricción del legislador, al considerar en la ley federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que sólo tiene el carácter de trabajador, aquellos que laboran bajo la subordinación, restringiendo así la tutela del derecho del trabajo, ya que el artículo 123, no comprende sólo a este tipo de trabajadores, sino a los trabajadores en general.

Por su parte el Jurista Ignacio Burgoa señala que los sujetos que intervienen en la relación jurídica, los constituyen por una parte la clase trabajadora y el grupo social detentador de los medios de producción o capitalistas, por lo tanto los efectos de esta relación implican necesariamente la existencia de derechos y obligaciones recíprocas entre ambos sujetos”.³⁴

La finalidad en la creación del artículo 12, por parte de los legisladores, era sin duda mantener frente a una relación jurídica desigual, la existencia y prevalecía de una clase social económica débil y desvalida, intentando por tanto dignificar y elevar la condición humana de los trabajadores, que les permitiera tener un nivel económico decoroso y alternativas de vida con mejores facilidades, para él y su familia, a través de imposición de limitaciones y restricciones al capital, así poder evitar abusos e inestabilidades sociales.

Una de las formas de supervivencia que desempeña el ser humano es el trabajo, el cual se define como el esfuerzo humano aplicado a la producción, o como la

³⁴ BURGOA Orihuela, Ignacio. Las garantías individuales. Editorial Porrúa, p. 699, México, 1990.

ocupación, origina una relación laboral la cual por lo consiguiente genera una relación jurídica. Ahora bien el contrato de trabajo es considerado como el convenio de mas importancia en las relaciones humanas, su relevancia se presenta de manera jurídica y económica, ya que en la actualidad no se podría concebir el desarrollo de una sociedad si no existe ese intercambio de acciones.

Los contratos de prestación de servicios, se generan de una forma por decir voluntaria, ya que el trabajador es el que ofrece sus servicios, es decir el que de manera espontánea se pone a las órdenes y subordinación de otra, y que la empresa, el particular o el estado tiene la opción de contratarlo, sin embargo cabe aclarar que esa relación laboral entre trabajador y patrón está determinada y reglamentada por leyes específicas o especiales para cada caso en concreto.

Las relaciones contractuales, presentan diversos orígenes, sin embargo ello no es suficiente para afirmar la existencia de una diversidad de contratos laborales, pues dicha relación contractual deriva de la celebración de un convenio, el cual a su vez lleva implícito el hecho de la prestación de un servicio a favor de otra, por lo que podemos concluir que, una de la característica de los contratos de trabajo, es que tiene de manera tácita el elemento de la prestación de un servicio en provecho de determinada persona.

Sin embargo para el presente estudio es necesario determinar qué es un contrato de trabajo, sus orígenes, características y elementos que lo forman.

En la antigua Roma el contrato, surge como una fuente genérica de obligaciones, ya que sólo algunas figuras típicas de acuerdo de voluntades producían acción y era sancionado su cumplimiento durante su evolución y eran sancionado su incumplimiento durante su evolución y perfeccionamiento se presentaron diversos tipos de contrato, por citar algunos, el contrato *verbis*, que se desarrollaba con la adquisición de obligaciones

por medio de determinadas frases verbales; contrato *litteris*, que se perfeccionaba mediante la inscripción del registro de una deuda; contratos consensuales, que se desarrollaban por el solo consentimiento de las partes, tales como la compra-venta, el arrendamiento, la sociedad y el mandato, contratos innominados que eran aquellos que no encajaban dentro de una figura típica y que resultaban obligatorios, cuando concurrían en consentimientos y la presentación de una de las partes.

El contrato en su acepción general es "el acto de voluntades de dos o más personas y que produce ciertas consecuencias jurídicas (creación o transmisión de derechos y obligaciones) debido al reconocimiento de una norma de derecho".³⁵

El contrato concebido como un acto jurídico, es una situación jurídica permanente o general, o por el contrario un efecto de derecho limitado consistente en la creación, modificación o extinción de una relación.

Ahora bien es importante mencionar algunos conceptos del contrato de trabajo, para poder así obtener una idea concreta respecto de este tipo de contratos.

EL tratadista Julien Bonecase, nos dice que el contrato de trabajo es: " Aquel convenio por el cual una persona se obliga a poner sus servicios a disposición de otra mediante determinado tiempo, a cambio de una remuneración proporcional a la duración del contrato, llamado salario, y el cual está sometido a las reglas del derecho común, pudiendo hacerse constar en las formas que para las partes sea conveniente adoptar."³⁶

³⁵ Diccionario Jurídico mexicano. Editado por Porrúa- Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, p. 691, México, 1999.

³⁶ Persona: prácticamente todos los teóricos del derecho coinciden en señalar que "persona" consiste en un concepto jurídico fundamental. Sin embargo, su uso no se limita a la teoría general del derecho. La noción de persona es un concepto jurídico teórico que aparece en el lenguaje de juristas, jueces y abogados y en los textos de derecho positivo, no obstante la locución "persona" no es exclusiva del discurso jurídico. Tomado del Diccionario Jurídico mexicano. Tomo II. Op. Cit., P.p. 2394 a 2398.

CAPITULO CUARTO.

MARCO JURIDICO REGULADOR.

Ahora, con los conceptos analizados en los capítulos anteriores, estamos en aptitud de exponer el marco jurídico, que rige lo relativo a los honorarios; para después dar una posible solución al problema que se plantea en este trabajo terminal de tesis.

La libertad de trabajo es uno de los principales derechos de la persona humana que hallan cabida en el Capítulo 1, del Título Primero de nuestra carta magna denominada las garantías Individuales en el artículo 5° y de manera específica el 123 que protegen a nuestra clase trabajadora.

4.1 ARTICULO 5° DE LA CONSTITUCIÓN DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917

El antecedente ideológico de este artículo se remonta al año de 1792 , en que el 2 de marzo los criollos protestaron en contra de la corona española, buscando que los empleos seculares de cualquier clase se consideren a los naturales.

El 22 de Octubre de 1814, fue sancionada el decreto constitucional para la libertad de la América Mexicana, en donde en su artículo 28 que a la letra nos dice: "Los empleados públicos deben funcionar temporalmente y el pueblo tiene derecho para hacer que vuelvan a la vida privada proveyendo las vacantes por elecciones y nombramientos conforme ala Constitución.

Así como su artículo 58. del mismo ordenamiento, que nos dice: ningún ciudadano podrá excusares del encargo de diputado. Mientras lo fuere no podrá

emplearse en el Mando de armas. " ³⁷

El artículo 12 del proyecto de la Constitución Política de la República Mexicana, fechada en la ciudad de México el 16 de Junio de 1856, que señala:

" Nadie puede ser obligado a prestar servicios personales sin la justa retribución determinada con su pleno y libre consentimiento. Ningún contrato ni promesa puede tener por objeto la pérdida ó el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de y trabajo, de educación, de delito, ó de voto religioso. Nadie puede celebrar convenios con su libertad, con su vida, ni con la de sus hijos ó pupilos, imponerse la proscripción ó destierro". ³⁸

La Constitución sancionada en el Congreso Constituyente el 5 de Febrero de 1857, toma el artículo 12 de mencionado en el proyecto de Constitución Política de nuestro país del 16 de Junio de 1856, las mando casi en su integridad en su artículo 5° .

Venustiano Carranza, toma las ideas anteriores, anexando únicamente al inicio del artículo 5° del mensaje y proyecto de fecha 1 ° de Diciembre de 1916, ". .. que se acepta el trabajo obligatorio impuesto como pena por la autoridad judicial". Además hace la novedosa aportación consistente en que el contrato de trabajo sólo obligara prestar el servicio convenido en un periodo que no exceda de un año y no podrá excederse en ningún caso a la renuncia, pérdida, o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles.

Consideramos que es necesario transcribir el artículo 5° que fue aprobado después de varios debates votando el 23 de enero de 1917 en sesión ordinario por la

³⁷ Congreso de la Unión; Cámara de Diputados L Legislatura. Los Derechos del Pueblo Mexicano. Tomo III, segunda edición, editorial Porrúa, p. 408, México.

³⁸ Ibidem. P. 409.

afirmativa 163 Ciudadanos diputados quedando de la siguiente forma:

" Artículo 5.- Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto por las fracciones: I y II del artículo 123.

En cuanto a los servidores públicos, sólo podrán ser obligatorios en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas, el de jurados, los cargos concejales y los cargos de elección popular, directa o indirecta y obligatorios y gratuitas, las funciones electorales.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por efecto, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación, o de voto religioso. La Ley, en consecuencia, no permite el establecimiento de ordenes monásticas, cualquiera que sea su denominación u objeto con que se pretenda erigirse.

Tampoco puede admitirse convenio. en que el hombre pacte su proscripción o destierro o en que renuncie temporal o permanente a ejercer determinada profesión, industria o comercio. El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año, en perjuicio del trabajador y no podrá excederse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles." ³⁹

El artículo 5° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, vigente actualmente, prevé que serán retribuidos los servidores públicos que se realicen profesionalmente y los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y

³⁹ Ibidem. P.p. 508 y 509.

retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale y en su último párrafo, menciona que la falta del cumplimiento del contrato de trabajo, en lo que respecta al trabajador, no habrá coacción en contra de su persona, pero si habrá una responsabilidad civil.

4.2 ARTÍCULO 123, FRACCIÓN XXVII, INCISO (H) APARTADO "A" DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917

Nuestro artículo 123 Constitucional Política de los Estados Unidos Mexicanos, es sin duda la norma fundamental donde derriba sin duda la ley laboral. Realmente sería otra investigación y al análisis profundo del antecedente de esta ley, pero sin pasión alguna, no cabe duda que no tenemos la idea exacta de cuanto sangre se derramó para que se plasmara en nuestra máxima ley de nuestro país, partiendo de la simple idea de hacer más justa los derechos de los trabajadores en cualquier orden, producto y relacionemos ante quienes presten sus servicios

El apartado "A" , del artículo 123 Constitucional que se refiere a los derechos y obligaciones del capital y el trabajo y el Apartado "B" que regula la relación del Estado y sus servidores. Al respecto el Dr. Baltazar Cavazos Flores, nos dice, en su libro "El artículo 123 y su proyección en latino América" Repetida mente hemos sostenido que sería conveniente establecer un inciso "C" que se refiera al trabajo de los empleados bancarios o trabajador de la institución de crédito. . ." ⁴⁰

En el año de 1916, cuando el país luchaba por consolidarse como tal y estando en el poder Venustiano Carranza, los trabajadores atravesaban por una situación difícil,

⁴⁰ CAVAZOS Flores, Baltasar. El artículo 123 y su proyección en Latinoamérica. Editorial Jus S.A., México, 1976.

así lo relata el doctrinario Nestor de Buen, " .. Los trabajadores recibirán su salario en papel moneda emitido por el gobierno constitucionalista, con lo tenían que adquirir productos que los comerciantes calculaban en oro. Un ligero aumento en los salarios fue conseguido el mes de mayo como consecuencia de una huelga de los electricistas, los tranviarios y otros gremios. Esta mejoría se diluyó, pocos días después, como resultado de la permanente devaluación de la moneda. Sólo podía poner remedio a esta situación que se paga a los obreros en moneda de oro o su equivalente en papel incalificable y los obreros así lo solicitaron".⁴¹

En ese mismo año estalla una huelga general suspendiéndose los servicios de energía, agua potable, servicio de transporte, teléfono, fábricas y diversos talleres, fueron serrados los molinos, tortilladoras, pacificadoras, ante tal situación Carranza se ve en la necesidad de expedir un decreto en que se establecen penas severas a los que se vean implicados en la alteración del orden pública, que inciten a la suspensión del trabajo en las fabricas, y a los que se aprovechen de los trastornos que ocasión, y para agravarla o imponerla destruyen las propiedades de las empresa, así como deterioren bienes públicos.

Los sucesos anteriores fueron en el mes de Julio del año citado y posteriormente Carranza vio la evidente necesidad de Convocar al Congreso Constituyente a redactar el artículo 123 de nuestra Constitución reconociendo el derecho de huelga.

Después de una serie de debates y de analizar las diferentes posiciones de los integrantes de la Comisión, en relación al proyecto y quedar establecido el contenido y forma se concibió el artículo 123 constitucional, se considera que al principio se había luchado por un cambio de gobierno, sin embargo al iniciarse la denominada Revolución de 1810 sus fuerzas que fueron entre otros los obreros, los humildes, campesinos y todos aquellos que intervinieron en esta lucha armada se había convertido en un

⁴¹ BUEN Lozano, Néstor de. El derecho del trabajo. op. Cit., P.p. 94 y 95.

movimiento social creando una real revolución ideológica plasmada en dicho artículo.

Posteriormente se presentaron varias propuestas, tales como la defensa del sindicalismo, la participación de las utilidades a los trabajadores y el derecho de huelga, se insistió en la primordial necesidad de redactar un artículo especial para los trabajadores, se integró una comisión redactora que eran dirigentes de la huelga de Cananea.

Siendo éste suceso el detonante para la clase obrera, para así poder mejorar sus condiciones de trabajo referente al artículo que nos ocupa, como lo precisa el autor Potosino JESÚS SILVA JERZOG señalando: " ... fueron los mineros de Cananea los primeros que en México que lucharon, dentro marcos humanos, las necesidades del trabajador y de su familia, fueron los primeros mártires de noble cruzada, héroes anónimos, precursores de la revolución social que había de transformar la fisonomía de la Nación..."⁴²

Sin pasar por alto la huelga realizada por los trabajadores de la industria textilera de Río Blanco en el poblado de Orizaba Veracruz, la cuál tiene como antecedente la fundación el Gran círculo de Obreros Libres, y que compartían la ideología Magonista, desprendida del programa del Partido Liberal Mexicano. Que establecía principios radicales y de abierta y decidida oposición al Régimen del General Porfirio Díaz Mori.

Actualmente el artículo 123, estatuye:

"Artículo 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforma a la ley.

⁴² SILVA Herzog, Jesús. Breve historia de la revolución mexicana. Tomo I. Editado por el Fondo de cultura económica, p. 54, México, 1995.

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

A...

XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligaran a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

a)...

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores ".⁴³

La fracción Vigésima Séptima del artículo de nuestra legislación suprema, tiende a proteger al económica y socialmente débil, en la relación laboral, que se supone en el trabajador, limitando el principio de la autonomía de la voluntad, ya que efectivamente entre el débil y el fuerte la voluntad oprime y la ley libera, como lo observamos cotidianamente, al forzar la voluntad del trabajador, aprovechando de su necesidad y la mala situación económica del país, al trabajador se le obliga a firmar hojas en blanco, pagarés y documentos que posteriormente se convierten en sus renunciadas firmadas o bien obligaciones económicas que con posterioridad el trabajador debe negociar su derechos laborales por dicha deuda, es el caso de que la ley no libera y el sentir del constituyente se convierte en un lirismo, el artículo 33 de la Ley Federal del trabajo reitera éste precepto al determinar:

" Artículo 33.- Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

Todo convenio o liquidación para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos

⁴³ Constitución Política de los estados Unidos Mexicanos. Editorial Sista. P.p. 61-64, México, 2002.

comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores. " 44

Los derechos de los trabajadores no son renunciables, pero SI son prescriptibles, el convenio y las liquidaciones deben de hacerse por escrito y ratificarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en donde generalmente ésta hipótesis se da en la primera audiencia denominada AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS, en la cuál se llega a un convenio interviniendo la voluntad de las partes, y posteriormente se llega a la liquidación del convenio antes mencionado.

La interpretación de éste artículo se puede concluir que los convenios sólo pueden ser ratificados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, lo que nos parece adecuada tal medida; toda vez que la Autoridad Laboral debe velar, que los Derechos de los Trabajadores no sean conculcados, por los Patrones al poner fin a la relación laboral.

Por otra parte el inciso h, de fracción vigésimo Séptimo del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, enumera 7 condiciones nulas en beneficio del trabajador, aunque se expresen en un contrato, previendo a todas aquellas que no están estipuladas en nuestra Carta Magna y que implique renuncia de algún derecho consagrado a favor de la clase trabajadora.

Es de señalar que el inciso h que nos ocupa el Congreso Constituyente de 1916, le dio luz, presentando el artículo 123, en la fracción XXVI, señalándose de igual forma como inciso h, que como lo señala la obra editada de la L legislatura, del H. Congreso de la Unión, nos señala:

⁴⁴ Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa, p. 39, México 2002.

" Artículo 123 ... El Congreso de la Unión y la Legislatura de los Estados, al legislar sobre el trabajo de carácter económico en ejercicio de sus facultades respectivas deberán sujetarse a las siguientes bases:

XXVI.- Serán condiciones nulas y no obligaran a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato;

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero y en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores".

45

Siendo el mismo texto al vigente que obra el inciso h), de la fracción vigésimo Séptimo del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a excepción de la primera letra "y" griega que se observa dentro del texto (iniciativa del presidente de la República Adolfo López Mateos del 7 de Diciembre de 1959, siendo esta la quinta reforma al artículo multicitado) esta reforma fue crucial ya que se creo un segundo apartado"... el 21 de Octubre del año 1960 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el día de Diciembre de 1960...",⁴⁵ para los trabajadores al servicio del estado a este se le domino "B" y en este se acogen todos los servidores públicos que prestan sus servicios al Estado, con las respectivas excepciones señaladas en la ley secundaria.

"Artículo 123.- El congreso de la Unión expedirá, de acuerdo con las siguientes bases y leyes sobre el trabajo, las cuales regirán;

A.- el de los obreros, jornalero, empleados domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo;

⁴⁵ Congreso de la Unión; Cámara de Diputados L Legislatura. Los Derechos del Pueblo Mexicano. Tomo VIII, Editorial Porrúa, 2ª. Edición, P.p. 625 y 627, México.

XXVI 1.- Serán condiciones nulas y no obligaran a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato.

h) Todas las de mas estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores. " 46

El análisis y antecedente de este artículo nos da la pauta para señalar que omite a los trabajadores que prestan su servicios por honorarios a un patrón cuando este patrón le asigna un lugar de trabajo, lo somete a un horario de trabajo y le da un salario semanal o quincenal, es decir en las mismas o peores condiciones de cualquier trabajador. Es el caso de cualquier persona que solicita empleo como secretaria y es contratada, pero no inscrita en una nomina, es contratada por "honorarios" solicitándole sus respectivos recibos de honorarios para poder obtener el beneficio económico, estando en las mismas condiciones laborales que el de más personal, como son lugar que le asigna el patrón, y que esta bajo las ordenes de este durante un horario determinado, pero sin ningún derecho laboral, estando evidente la violación de nuestras garantías Constitucionales, por que se desprende de un contrato de servicio por honorarios, firmado voluntariamente pero aprovechándose el denominado patrón de las condiciones económicas de nuestro país, hoy por hoy la necesidad de ser parte de la comunidad económicamente activa.

Es por ello, y con todas las ideas y conceptos legales vertidos a lo largo de este trabajo terminal de tesis; que en base a ello podemos mencionar que el propio artículo 123 Constitucional establece a través de un mínimo de principios tuteladores y reivindicadores de la clase obrera en México, las normas a cumplir por parte de los patrones para mejorar el equilibrio entre los dos factores que intervienen en la producción (nos referimos al trabajo-capital; representados básicamente por la fuerza

⁴⁶ Instituto nacional de estudios históricos de la revolución mexicana, Secretaría de Gobernación. Nuestra Constitución. Tomo XXIV. Historia de la libertad y soberanía del pueblo mexicano. P. 64.

de la clase trabajadora, por otra parte tenemos al empresario patrón).

A su vez la Ley Federal de Trabajo, acoge ese mínimo de principios que establece el artículo 123 Constitucional, para tratar en la medida de lo posible armonizar las relaciones laborales. Por otra parte la Ley al igual que todas las cosas creadas por el ser humano, no es perfecta; y tratándose de la problemática que se plantea en ésta tesis, en relación a la necesidad de reconocer los derechos a los trabajadores que prestan sus servicios bajo el régimen de Honorarios; por lo que se ha venido estudiando en lo relativo a éste tema la Ley Federal de Trabajo, es un tanto omisa al no prever tal situación por lo que estamos frente a una laguna legislativa, la cuál puede ser superada mediante una adición o reforma a la Ley de la materia y con ello se perfeccionaría la legislación, lo cuál se traduciría en un beneficio para los trabajadores liberales, como lo son los Profesionistas .

4.3 ARTICULO 1° DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO ACTUAL

Del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, emana la Ley Federal de Trabajo, consideramos importante mencionar que la primera Ley fue publicada el día 28 de Agosto de 1931, información obtenida en la obra citada con anterioridad de los derechos del pueblo mexicano en su página 613, del Tomo VIII, no obstante que la Ley Federal del Trabajo por los Autores: Alberto Trueba Urbina y su Hijo Jorge Trueba Barrera y el Doctor Baltazar Cavazos Flores en colaboración de sus hijos Cavazos Chena. En los artículos Transitorios mencionan como fecha de la primera Ley fue el 18 de Agosto de 1931 La segunda y última que actualmente nos rige en el cuál fue publicado el 1 de Abril de 1970 según los autores mencionados, el artículo primero se lee:

" Artículo 1° La presente Leyes de observancia general para toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartada "A" de la Constitución":⁴⁷

De lo anterior se desprende el fundamento de lo que damos por hecho es del dominio público como es, la Ley de Federal de Trabajo y de aplicación Federal y Local en relación con los artículos: 527 y 698.

Cabe señalar que el derecho sustantivo Laboral y Adjetivo se encuentran comprendidos en la Ley Federal del trabajo así como preceptos de carácter puramente administrativo.

4.4 ARTICULO 2 DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO ACTUAL

El artículo 2° nos dice: " Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones".

Al respecto el Maestro Trueba Urbina nos dice: " la teoría del precepto está en la fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional, que se refiere a las huelgas, cuando dice que éstas deben tener por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, pero éste equilibrio lo impone la clase trabajadora a través del ejercicio de la huelga".⁴⁸

Por otra parte el Doctor Baltazar Cavazos Flores señala: este precepto va contra la idea tradicional de que el derecho del trabajo es un derecho de lucha y de clase, al reconocer que el derecho de laboral tiene como misión fundamental el buscar el

⁴⁷ Los derechos del pueblo mexicano. Op. Cit. P.p. 625 y 627.

⁴⁸ CAVAZOS Flores, Baltasar. Et. Al., op. Cit., p. 37.

equilibrio entre los factores de la producción... nosotros decimos que es posible armonizar dichos factores..., ya que el trabajo sin el capital es improductivo, pero el capital sin el trabajo es estéril. .." ⁴⁹

Nuestra reflexión es que entre el trabajador y el patrón, deben existir simbióticamente, tal y como acertadamente comenta el Doctor Cavazos Flores. Esto es que no puede existir uno sin el otro, ya que el patrón depende de esa fuerza productiva y el trabajador sino el patrón.

4.5. ARTICULO 3° DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO ACTUAL

La humanidad después de entender que la fuerza del ser humano, en beneficio de otros, olvidándose de las acepciones esclavo como concepto siervo, así como de opresores y oprimidos y concretamente en nuestro país de la lucha histórica denominada Revolución Mexicana, dando como fruto el artículo 123 de la Constitución y en concreto el artículo 3° de la ley Federal del Trabajo estableciendo lineamientos fundamentales de la relación laboral.

Dicho artículo en la actualidad lo vemos sin ninguna relevancia, no así en el contexto de la época Porfiriana en las tiendas de raya, pero en su momento comentaremos de dicho artículo tercero, que el trabajo es de un derecho y deber social; no es un artículo de comercio otorgándoles a los trabajadores la libertad y dignidad cuando presten sus servicios obligando al denominado patrón asegurar a desarrollar el trabajo asegurando la vida y la salud" y un nivel decoroso para le bienestar de su familia el trabajador" éste párrafo no satisface realmente las necesidades de la clase trabajadora, lo que nos lleva a considerar por la realidad económica que vivimos en detrimentos hasta la fecha de la presente investigación, aunado al mal estado en que

⁴⁹ Idem..

se encuentra los servicios de salud.

Las vacantes en nuestro país son mínimas y no atiende a lo que señala el segundo párrafo o lo señalado con anterioridad, toda vez que no se crean fuentes de trabajo, la lucha por la sobre vivencia ha repercutido en observar por ejemplo las mujeres en realizar labores que anteriormente se consideraban propias de los varones como son: manejar un transporte colectivo, etc.

4.6 ARTICULO 4° DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO ACTUAL

No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique la profesión, industria o comercio que le acomode siendo lícito. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofenda los de la sociedad.

I. - Se atacan los derechos de tercero en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

Cuando se trata de sustituir o se sustituya definitivamente a un trabajador que haya sido separado si haberse resuelto el caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

a) Cuando se niegue el derecho de ocupar su mismo puesto a un trabajadores que haya estado separado de sus labores por causa de enfermedad o de fuerza mayor, o con permiso al presentarse nuevamente a sus labores, y;

II.- Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en las leyes y

en los siguientes:

a) cuando declarado una huelga en los términos que establece esta ley, se trate de sustituir o se sustituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, si haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga salvo lo que dispone el artículo 468.

b) Cuando declarado una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar los labores o siga trabajando.

Dentro del denominado derecho social encontramos a nuestro derecho laboral teniendo como objetivo particular obtener condiciones justas y particulares en el desarrollo del mismo, como lo es el derecho a la sindicalización, a la vivienda, a la seguridad social a un nivel de vida que abarca una alimentación, una vivienda, y un servicio de salud por lo menos digno. Por otra parte la estructuración jurídica dentro de la columna vertebral de nuestras leyes que rigen a nuestro país, la consolidación de estos derechos a sido uno de los proyectos mas actuales en relación a los derechos civiles y político, ello cuya consecuencia, así los diversos proceso histórico, hasta llegar a los que actualmente conocemos.

CAPITULO QUINTO.
LA NECESIDAD DE RECONOCER LOS DERECHOS A LOS
TRABAJADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS BAJO EL REGIMEN
DE HONORARIOS.

En el presente capítulo, nos corresponde exponer del por qué la necesidad de reconocer los derechos de los llamados trabajadores que prestan sus servicios por honorarios. Pero para ello, antes abordaremos por último otros conceptos que en su estudio nos serán de utilidad para un mejor entendimiento de la propuesta que pretendemos sustentar en esta tesis.

5.1 DERECHO AL EMPLEO Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

" En noviembre de 1978 por resolución del H. Congreso de la Unión y de las Legislaturas de los Estados, se reforma el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para incluir la siguiente declaración antes de las diversas fracciones. " ⁵⁰

"Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización Social para el trabajo conforme a la ley.

Con ésta disposición se pretende recalcar el derecho que tienen los obreros para conseguir empleos y así mismo la obligación que tiene el Estado de impulsar el

⁵⁰ GUERRERO, Euquerio. Manual de derecho del trabajo. Editorial Porrúa, p. 25, México, 1980.

desarrollo de las empresas en el país, a fin de satisfacer la necesidad de laborar de los trabajadores mexicanos.

No cabe duda que con esta declaración se pretende que todos los mexicanos, sin importar sexo, raza, o religión, etc., en concordancia con el artículo primero de nuestra legislación suprema, puedan tener acceso a un trabajo digno, para que puedan adquirir los medios necesarios para vivir con salud, decoro, una vivienda favorable y una vida mejor.

Así mismo el artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo dispone el derecho a Conseguir un empleo, en segundo lugar la seguridad de conservar ese empleo.

La primera manifestación depende de la condición económica y demográfica de cada país, es el caso del nuestro que la demanda de empleo es en demasía en relación de la oferta.

En cuanto a la seguridad del empleo ofrece mejores perspectivas, ya que todo trabajador tiene derecho a conservar su empleo, salvo que hubiere otra causa justa para privarle de ello. Este principio se identifica como el de la estabilidad en el empleo.

Creemos vano explotar la posibilidad de argumento, diciendo la realidad del país en cuanto la carencia de empleo y la inseguridad de empleo toda vez que es del dominio público la gran carencia de fuentes de trabajo.

Como ya se expresó con antelación, en la Ley Federal del Trabajo, en relación al problema abordado en la presente tesis, existe una laguna legal en la Ley de la Materia.

Por lo tanto para superar y llenar ese vacío de la Ley, es conveniente que el legislador del trabajo, se proponga hacer un estudio del caso en particular que

desemboque en una reforma o en su caso a una adicción a la Ley Federal del Trabajo.

Actualmente el artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo, establece:

"Artículo 83.- El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión a precio alzado o de cualquier otra manera.

5.2. MODIFICACION DEL ARTICULO 83 DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO

"Artículo 83.- El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión a precio alzado, **POR HONORARIOS** o de cualquier otra manera.

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificares la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutare la obra, 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.

Al respecto los autores Alberto y Jorge Trueba nos comentan:

" Es conveniente aclarar que los pagos hechos al trabajador por concepto de horas extras, así como cualquiera otra prestación en efectivo o en especie que se entregue por su trabajo, también forman parte de salario del mismo, para todos los efectos legales. Asimismo integran el salario del trabajador las aportaciones del 5% que sobre su salario ordinario entregue al patrón al Instituto del Fondo Nacional de Vivienda

para los Trabajadores, en cumplimiento al artículo 146 de la ley. " ⁵¹

Por otra parte el Autor Francisco Breña Garduño, realiza un comentario que en nuestra opinión muy personal, se encuentra muy alejado de nuestra realidad ya que señala que: " Respecto a la determinación del salario, éste lo fijan las partes de común acuerdo." Consideramos que dicha afirmación es falsa, ya que como lo hemos señalado retiradamente, que al atender el trabajador a una solicitud de empleo este es lógicamente condicionado a tomar el empleo por el salario ofrecido por dicho patrón, aclarando que no esta obligado a aceptar el empleo.

No obstante lo anterior creemos interesante citar al anterior autor en cuanto a su siguiente observación: " La ley enuncia cuatro supuestos que pueden servir de base: Unidad de tiempo, de obra, por comisión o a precio alzado. A pesar de esta casuística legal, las partes tiene absoluta libertad para convenir en cualquier otra forma de determinación." ⁵² Nos señala también el mismo autor: " En cuanto al salario que perciba por un trabajo a precio alzado, también denominado a destajo, se equipará al salario que se percibe por unidad de obra."

En consideración a todo lo expuesto en el presente trabajo de investigación proponemos la modificación al artículo en estudio, con el propósito de que la retribución al trabajador denominada honorarios obre en la redacción del artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo, dotando de esa forma a toda persona que se encuentre en ese supuesto, de ser reconocidos por la ley como trabajadores cuando ficticiamente existe un contrato de prestación de servicios, pero en realidad existe claramente la relación laboral. De esa forma pondrá al prestador del servicio en condiciones de reclamar al patrón los derechos inherentes a esta relación de trabajo, dejando fuera la idea de ser un contrato del tipo civil.

⁵¹ TRUEBA URBINA, Alberto. Ley federal del trabajo. Editorial Porrúa, p. 62, México, 2003.

⁵² BREÑA GARDUÑO, Francisco. Ley Federal del Trabajo. Editorial Harla, p. 127, México, 2000.

Realmente creemos que es necesaria una modificación al artículo en comento, ya que incurren bastantes irregularidades en contra del trabajador y no pensemos únicamente en el trabajador que presta un servicio profesional por honorarios o un técnico profesional, si no que también tomemos en cuenta a los trabajadores que contratan para limpieza, maestros de obras, empleados de restaurantes, etc. Quienes carecen de todo derecho laboral, ante los patrones que amparados de un contrato de prestación de servicios o bien del simple recibo por el concepto de honorarios.

5.3 QUE SE ENTIENDE POR RELACION DE TRABAJO

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo define la relación de trabajo de la siguiente forma:

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

Por otra parte el autor Roberto Muñoz Ramón nos dice que" La relación Jurídica (relación del trabajo) consiste en un conjunto de derechos y deberes que vinculan a los sujetos, es el vinculo por la congengere de derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales por motivo de la prestación del trabajo subordinados, recíprocamente al patrón y a los trabajadores y a éstos entre si. " ⁵³

Eugenio Guerrero al respecto nos dice" La relación del trabajo, por él es llamada relación por la incorporación, surge en el momento en que el obrero comienza a laborar dentro de la empresa, surgiendo derechos y obligaciones para el patrón y para el

⁵³ MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Editorial porrúa, p. 17, México, 1979.

mismo patrón basada en la necesidad de vigilar y tutelar determinadas relaciones humanas e impedir su exploración siendo intrascendente que hubiere celebrado contrato de trabajo o no." ⁵⁴

El Licenciado Armando Gómez Montero en su obra *El Régimen jurídico del Trabajo en México*, realiza un razonamiento de la Naturaleza Jurídica de la Relación Laboral, partiendo de las tesis estructuradas por los juristas que se agruparon en dos tendencias o doctrinas: a) las tesis contractualistas; b) las tesis relacionistas. Concluyendo dicho autor que la corriente que refleja el citado artículo 20 de la Ley de la materia parte de la corriente relacionista, conocido y citado el concepto de laye laboral creemos necesario transcribir parte de la tesis contractualista con objeto de fortalecer nuestra propuesta y conclusiones, que se enuncia a continuación:

"a) Tesis Contractualista.- Mientras el contrato y la relación de trabajo permanecieron inmersos en el derecho civil, los maestros de esta disciplina trataron de explicarse de distintas maneras la naturaleza del vínculo que unía al prestador de servicios personales con su empleador. Resultó difícil a los maestros del Derecho Civil encontrar una explicación razonable a la esencia de la relación surgida del derecho nuevo, si partimos del principio de que sólo las cosas que están en el comercio pueden ser objeto de contratación. Si atendemos a lo dispuesto por el artículo 30 de la Ley Federal del Trabajo que expresamente estipula que el trabajo no es artículo de comercio, todas las tesis contractualistas caen por su propio peso. Sin embargo durante muchos años se trato de explicar la naturaleza jurídica de la relación laboral a través de su origen en un contrato de naturaleza Civil; así, el Código Napoleónico y todos aquellos que lo siguieron, identificaron la relación de trabajo en un contrato de arrendamiento de servicios; el ilustre maestro italiano Francesco Carnelutti lanzó la idea que muy pronto rectificó, de que la relación de trabajo constituía un contrato de compraventa, semejante al contrato de suministro de energía eléctrica, a virtud del cual

⁵⁴ GUERRERO, Euquerio. Op. Cit., p. 65.

los trabajadores vendían su energía de trabajo al empresarios, que podía utilizar en la forma que estimara conveniente; Charteline y Valverde sostuvieron por su parte que la relación de trabajo debería contemplarse como un contrato de sociedad, en el que los trabajadores aportan su energía de trabajo y el empresario el capital, a fin de compartir las utilidades, de donde resulta que el salario era la participación que correspondía al trabajador; los autores de nuestro Código Civil de 1870 la ubicaron como una especie del contrato de mandato y algunos otros autores encontraron su naturaleza en la forma de una estipulación a favor de terceros. Lo que resulta cierto es que ninguna de las explicaciones civilistas satisfizo las exigencias del nuevo derecho, lo que permitió que en nuestro país, en el año de 1938 con la aparición del Derecho Mexicano del Trabajo de Mario de la Cueva, se iniciara la batalla en contra de las doctrinas contractualistas que empeñan en encuadrar la naturaleza jurídica de la relación de trabajo dentro de los marcos restringidos de Derecho Civil. " 55

"b) Tesis Relacionanista.- El Maestro de la Cueva, con honestidad profesional que la doctrina de la relación de trabajo, como fuente de los derechos del trabajador e independiente del acto o causas que le hubiere dado origen, tuvo algunos importantes antecedente doctrinales. Uno de ellos lo constituyó el pensamiento de jurista francés Georges Scelle quien escribió " se puede dar en arrendamiento una cosa o un animal, pero no se puede alquilar un trabajador porque ello se opone a la dignidad humana; y tampoco puede alquilarse una facultad del hombre, porque no se le puede separar de la persona física, así, en el origen de la relación de trabajo ya no se encuentra un contrato, sino un acto condición, ya que por el simple hecho del ingreso del trabajador a la empresa, se le aplica un estatuto objetivo".

Por su parte el maestro alemán Erich Molitor, desarrolla la teoría de la relación de trabajo, partiendo de una distinción primaria entre contrato y relación de trabajo. El

⁵⁵ GOMEZ MONTERO, Armando. El Régimen Jurídico del Trabajo en México. Editado por el mismo autor, P.p. 18 y 19, año 1993.

primero es un acuerdo de voluntades para la prestación de trabajo futuro y la segunda es la prestación efectiva de un trabajo.

Con éstas ideas el Maestro de la Cueva da forma a la tesis relacionista y en 1970 la incorpora a la Ley Federal del Trabajo. De su pensamiento se infiere que la aplicación del derecho del trabajo principio en el momento en que el trabajador ingresa a la empresa, lo que quiere decir que la iniciación del trabajo es el presupuesto indispensable y el hecho que impone imperativamente la aplicación del ordenamiento laboral, luego la relación de trabajo encuentra su naturaleza en una situación jurídica objetiva que surge del hecho del hecho de la prestación libre, personal y subordinada de servicios de una persona a otra. " ⁵⁶

De los conceptos anteriores se desprende los elementos que constituyen la relación de trabajo:

- . Dos persona, una denominada trabajador y la otra patrón.
- . La prestación de un trabajo.
- . La característica de subordinación.
- .La remuneración económica. (independientemente de la denominación de pago)

5.4. LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR

La irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, se abordan los derechos irrenunciables de los trabajadores en los artículos: 5, 33 Y 34 de la Ley Federal del Trabajo; son una serie de disposiciones que señalan textualmente que se tendrán por no puestas cualquier disposición que implique una renuncia de algún derecho de los trabajadores. Cotidianamente observamos convenios donde se pactan convenios con

⁵⁶ GOMEZ MONTERO, Armando. Op. Cit., p. 19.

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

las prestaciones que legalmente corresponden al trabajador. Con los pactos establecidos pretenden dejar en su totalidad de la protección y derecho que otorga el Derecho del Trabajo.

Sabemos que aun que los derechos de los trabajadores son irrenunciables pero si son negociables a través del convenio por escrito que se aprobara ante la Junta de Conciliación y Arbitraje siempre y cuando no tenga renuncia de sus derechos, que dando en claro que no tiene que aclarar o demostrar que al firmar tenia conocimiento de la renuncia, sino simplemente es nula la renuncia del derecho del trabajador.

En ese orden de ideas proponemos su modificación y la aclaración en pugna de la no violación de los derechos del trabajador por honorarios, usando el razonamiento vertido en las líneas de la presente investigación y como punta de lanza de la lógica, el que el patrón tratando de eludir responsabilidades ofrece una fuente de trabajo a cualquier individuo que este dispuesto a contratar como prestador de servicios por honorarios, pasando de la figura de "patrón" a beneficiario del servicio, como es el caso (uno de los tantos ejemplos que se han citado) del encuestador que le pagan por honorarios exigiéndole su recibo fiscal para poder obtener el beneficio económico, sin embargo le imponen la zona de trabajo, como puede ser alta, media baja, baja, etc, en un horario determinado y un supervisor quien rendir la información de las encuestas en el formato que exige la empresa. Es por ello que creemos que dentro de la ley de la materia y se debe tener ha dichos contratos como nulos cuando existe la relación laboral, por la renuncia tácita atendiendo a la necesidad económica real y conocida en nuestro país donde tenemos la fortuna vivir."

5.5. EL TRABAJO Y SALARIO DE LOS TRABAJADORES POR HONORARIOS

Como sabemos dentro de nuestra legislación laboral, así como la doctrina de la materia no existe el concepto de honorarios, pero también es cierto que la legislación laboral en su artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, señala:

Artículo 18.- "Se define a los honorarios, como gaje, sueldo de honor y como sueldo o estipendio que se da a uno por su trabajo; entendiéndose la retribución que recibe por su trabajo quien practica un arte liberal en donde no hay dependendencia, jurídica ni técnica, ni económica entre las partes, en donde libremente fija su retribución el que presta su actividad o desempeña los servicios" .

Por otra parte dado los conceptos ambiguos y no entendible es necesario remitimos a la bibliografía fiscal que nos aclara brevemente el concepto de honorarios compartiendo elementos del concepto anteriormente citado, y que nos dice:

"Honorarios son las remuneraciones que obtiene un profesionista, artista etc.; por la prestación de su servicio personal e independiente. " ⁵⁷

Es de destacar que no estamos de acuerdo con la acepción de " persona independiente", ya que una bailarina que es una artista para desarrollar su talento necesita que un productor la contrate y/o el director de la producción la apruebe, para desarrollar su talento en el lugar donde se monte la obra. Es decir no puede ser independiente si no tiene un capital para realizar su producción, por lo tanto es un empleado sujeto a honorarios que se compromete a asistir en el horario que le

⁵⁷ LOPEZ LOPEZ, José Isauro. Honorarios Profesionales. Ediciones fiscales ISEF, p. 17, México, 2002.

determine, en el lugar que le señalen por el productor o su jefe inmediato.

Podríamos ejemplificar un sin número de cosas de lo anterior como es el hecho, donde hemos visto a través de nuestra escasa, experiencia profesional, donde un patrón, coacciona a un trabajador de la industria de la construcción a firmar un contrato por honorarios abusando de su necesidad socioeconómica.

Ahora bien, toda vez que nuestro derecho laboral es relativamente nuevo en relación con nuestras demás materias del derecho, no se concibe la idea de honorarios en el derecho de los trabajadores. Ya que antes del derecho laboral, el contrato y la relación del trabajo se contemplaban dentro del derecho civil como lo mencionamos en el punto 5.3.

Es el caso por el cual hemos afirmado en repetidas veces que la utilización de la retribución económica por honorarios en el contrato civil causa un menoscabo a las prestaciones que forma y debería tener el trabajador, como lo son: Antigüedad, vacaciones, aguinaldo, descanso obligatorio, participaciones de utilidades, acceso a seguridad social. Y tendrá que hacer frente a diferentes obligaciones fiscales como lo son: pago de impuesto sobre la renta, pago de impuesto al valor agregado, prestación de declaraciones fiscales, y por su puesto al exigir el "patrón" la expedición de su recibo de honorarios, este tendrá que erogar gastos a favor del impresor por la elaboración de los mismos y en alguno de los casos contratar los servicios de un Contador Público en el caso de tener confusión con su situación fiscal.

De las deficiencias señaladas con anterioridad y la falta de regulación en las distintas materias laboral y civil lo patrones han sacado provecho, ya que al no existir algún instrumento legal que limite y regule el contrato de prestación de servicios por honorarios dentro del ámbito laboral los patrones hacen uso del contrato de prestación de servicios profesionales para cualquier tipo de personas aun cuando no se trate de

profesionistas, logrando con lo anterior evadir en su totalidad su relación laboral al pasar de "patrón" la figura de cliente o bien prestador de servicio rompiendo así, años de lucha e historia por lograr los derechos de los trabajadores, lográndose obviamente por la necesidad de suplir los gastos económicos de una familia.

5.6. LA PREVISIÓN SOCIAL, DE LOS TRABAJADORES POR HONORARIOS

La palabra previsión, según el diccionario de la Academia Española de la Lengua, señala "acción de disponer lo conveniente para atender a contingencias o necesidades previsibles" termino que a su vez significa "lo que puede ser previsto." El autor del libro el nuevo derecho del trabajo, el doctor Mario de la Cueva nos dice al respecto: " La previsión es la acción de los hombres, de sus asociaciones o comunidades y de los pueblos o naciones, que dispone lo conveniente para proveer a la satisfacción de contingencias o necesidades previsibles, por lo tanto futuras, en el momento en que presenten, esto es, la previsión es la proyección de la necesidades presentes en el futuro de las condiciones en que se desarrolla en el presente la existencia, o en una formula breve: La seguridad de la existencia futura, todo lo cual producirá la supresión del temor al mañana. " ⁵⁸

Nos sigue diciendo el autor citado, que los alemanes fueron los creadores de la previsión social contemporánea, por que el sistemas de los seguros social es la única institución que contuvo una idea realmente nueva: la organización de un instituto al servicio del futuro de los trabajadores y la substitución de la responsabilidad personal por la responsabilidad social de todas las personas que utilicen, el trabajo ajeno.

Es importante señalar en palabras de nuestro citado autor que efectivamente

⁵⁸ CUEVA, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa, P.p. 12 y 13, México 1998.

acertadamente nos aclara, en relación a este tema que: "La Previsión Social, en la que debe verse el antepasado de la seguridad social, inicio, al lado del derecho laboral, la aportación jurídica de la Edad Contemporánea a la estructuración del sistema político de un sistema político en que la economía deje de ser la servidora de las ambiciones imperialistas de los hombres y de los hombres y de los pueblos, y se convierta en la esclava devota del trabajo humano." ⁵⁹

Nos adherimos en su totalidad a los conceptos que señala el Doctor De la Cueva así como los autores que continuación citaremos, toda vez que se remiten al citado autor. En cuanto al tema en comento, dichos autores no hablan concretamente de previsión social ni realizan la respectiva aclaración anteriormente citada sino mas bien se refieren al derecho social, como es el caso de Sánchez León que a la letra señala el concepto de Derecho Social: " El derecho social esta integrado por las normas jurídicas especiales de orden publico, destinadas a la protección del hombre colectivo, común o general, en la satisfacción de ciertas necesidades laborales, familiares, habitacionales, económicas, educativas, procesales, agrarias y de salud, así como demás en que requiere de salvaguarda, por encontrarse sujetos a vínculos sociales frente a individuos, grupos, entidades o clases con posición de poder, para lograr la nivelación o equilibrio de sus desigualdades, afin de que alcance su plena realización y se logre el bien común." ⁶⁰

Por otra parte el profesor Gustavo Radbruch de la Universidad de Heidelberg, quien citado por el autor Alberto Trueba, Urbina nos dice que" El Derecho Social es el resultado de una nueva concepción del hombre por el Derecho. . . La concepción individualista se orienta hacia un tipo de hombres egoístas y calculador, idealmente aislado y a quien se supone, en abstracto igual a los demás y viviendo al margen de todo vinculo social. De esta trayectoria fue naciendo, poco a poco un nuevo tipo de

⁵⁹ CUEVA, Mario de la. El nuevo derecho mexicano del trabajo, tomo II. Op. Cit., p. 9.

⁶⁰ SÁNCHEZ LEÓN, Gregorio. Derecho Mexicano de la Seguridad Social. Editado por Cárdenas Editor y Distribuidor, p. 3, México, 1987.

hombre, como punto de partida para el legislador: la imagen del hombre sujeto a vínculos sociales, del hombre colectivo base del derecho social".⁶¹

Por otra parte el autor Ruprecht, en su obra cita al argentino Aganwar, al respecto nos dice:

Actualmente se considera que la prevención social es un plan que cubre los riesgos que surgen por causas naturales, sociales y económicas.

Como podemos ver existen opiniones en distintas partes del mundo de que la previsión social debería tomarse como un concepto más comprensivo que debería incluir y amparar todas las necesidades básicas de la vida, al menos los servicios esenciales, hasta tal grado que la garantía de empleo tenga que ser una parte integral de la protección. Es necesario para la eficacia del hombre y fundamental para la productividad que dentro de la posibilidad y realidad del país.

Podríamos ahondar pasando por toda la gama de tratadistas en materia del derecho de trabajo tratando el tema de previsión social y derecho social, desviándonos de nuestro objetivo planteado y es el señalar que el trabajador por honorarios carece de este derecho, es decir la persona que labora para una persona en el régimen por honorarios definitivamente no existe la previsión social, podrán pasar meses, años y jamás le será destinada la protección del hombre colectivo para satisfacer esas necesidades a futuro, económicas, habitacionales de salud, etc..

Consideramos que la situación mas cruel como congéneres, que provoca esa prestación de servicios por honorarios es la ausencia de previsión social ya que tal vez no nos interese que la empresa a la que se le prestan los servicios opere de forma irregular ante el régimen fiscal y no se capten en beneficio de la sociedad pero si es de

⁶¹ TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano. Primera edición. Editorial Porrúa, p. 302, México, 1978.

gran trascendencia que el trabajador quede desprotegido él y su familia de por lo menos un servicio de salud, que podría ser de vital importancia en un futuro incierto, esto de forma mediata y que parara con ese hombre que cedió gran parte de su vida cuando llegue a una edad considerable donde el previno su vejes pero la ley no.

5.7 PROPUESTA PERSONAL

Es necesario determinar y regular las relaciones laborales que se presentan entre el "patrón" el prestador de servicios por pago de honorarios, sin desvirtuar o ocultar su calidad de trabajadores.

Por ello resulta indispensable modificar algunos supuestos civiles, de manera que permita subsanar las actuales lagunas jurídicas, lo cual beneficiara tanto a prestadores como a trabajadores que actualmente ven perjudicados sus intereses en ambos sectores.

Es por ello que proponemos que dentro de la ley Federal Laboral y específico en su artículo 33 se aclare y se tenga que dichos contratos son nulos cuando existe la relación laboral.

Después de haber realizado la presente investigación, proponemos modificaciones a los artículos 20 y 83 de la Ley Federal del Trabajo, quedando de la siguiente forma:

Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario o por honorario.

Artículo 83.- El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, por honorario, a precio alzado o de cualquier otra manera...

Cuando sea por honorario y el trabajador técnico, profesional o de cualquier otra naturaleza, se le reconocerían todos sus derechos laborales, si se fija un horario, se le asigne horario, lugar específico, donde realizar sus funciones, se le ponga un Jefe inmediato, etc.

CONCLUSIONES:

PRIMERA.- El derecho al igual que toda ciencia no permanece estático. Y el derecho del trabajo, no es la excepción, pues a lo largo del tiempo ha venido sufriendo cambios los cuales, son producto de las exigencias de la sociedad. En atención a ello es necesario que el legislador de la materia regule las relaciones de trabajo de los llamados trabajadores liberales (los profesionistas), pues actualmente sus derechos en muchas de las ocasiones se ven reducidos a un mínimo.

SEGUNDA.- Una de las finalidades del Derecho Social desde sus inicios, es la de otorgar protección al trabajador y a su familia, en todos los aspectos y sin hacer distinción alguna, de tal forma que lo dignifique y acerque a la obtención de un nivel de vida decoroso.

En el sector patronal mexicano se considera al trabajador materia necesaria para el proceso productivo del cual hay que sacar el mayor provecho posible. Razón por el cual se presenta un conflicto de intereses cuando se enfrenta el ordenamiento jurídico laboral, en virtud de que las normas proteccionistas y reivindicatorias contenidas en la legislación del trabajo, restringen sus intenciones y lo obligan a sujetarse a las normas laborales, por lo que se considera afectados sus intereses y para evitarlo en muchas ocasiones se realizan una serie de maniobras ilícitas con el propósito de disminuir o evadir sus obligaciones ya sean laborales, fiscales, ambientales, administrativas, civiles, etc.

TERCERA.- Una de estas maniobras consiste en la simulación de las relaciones de trabajo por medio del contrato de prestación de servicios o la mención del término honorarios en los que se incorporan los elementos característicos de la relación de trabajo, concretamente la subordinación jurídica, con la única intención de evadir el cumplimiento de las obligaciones laborales dentro de lo que en apariencia es una

relación de carácter civil, perjudicando a la clase trabajadora y a los profesionistas que se encuentran en esta situación.

Por otra parte la jornada de trabajo y salario, en la mayoría de las ocasiones no se precisan en el convenio, es decir sólo se indica al profesionista de manera verbal por su jefe inmediato; al establecer un horario de labores, el profesionista se ve afectado en su autonomía.

CUARTA.- Aun que no tocamos el tema referente al derecho burocrático ya que no corresponde a nuestra investigación, no es óbice establecer y mencionar que es necesario señalar que estas practicas simuladoras no se da única y exclusivamente dentro del sector patronal privado, constantemente es realizada por organismos pertenecientes al sector publico, celebrando contratos de prestación de servicios profesionales que no conteniendo los elementos propios del contrato, lo que se traduce en un perjuicio para el trabajador.

QUINTA.- Los honorarios constituyen mas una figura de carácter fiscal que una de carácter Civil, en virtud de que tienen una regulación más amplia, concreta y específica como generadores de obligaciones fiscales. En cambio el Código Civil se limita únicamente a mencionar sin determinar nada respecto a su naturaleza o características mucho menos contempla la regulación para el régimen de honorarios. Considerándose que su utilización dentro de las relaciones de trabajo se realiza con el único propósito de evadir las relaciones laborales. Por lo tanto, en la practica una gran gama de servicios prestados por medio de honorarios en consideración a su beneficio ocultan una relación de carácter laboral detrás de la supuesta celebración de un Contrato Civil, lo cual contraviene a lo estipulado por la ley Civil que regula a los contratos de prestaciones de servicios profesionales, así como la ley federal de Trabajo.

SEXTA.- Las diferencias dentro de las legislaciones civil y laboral permitieron que en la práctica se utilizara la palabra honorarios como un medio eficiente de evadir las responsabilidades laborales: Llegándose a considerar como una figura autónoma y hasta la existencia de un régimen de honorarios que carecen de fundamento legal en cualquiera de las dos legislaciones.

SEPTIMA.- Las relaciones del contrato de prestación de servicios ha dejado de ser adecuada, viéndose superada en muchas ocasiones Por lo que es preciso actualizar su regulación de tal forma que haga posible su uso dentro de las relaciones de trabajo, en virtud de que las relaciones de carácter civil perjudica notablemente a la clase trabajadora. Asimismo es necesario que en los supuestos de derecho laboral prevengan y sancionen estas practicas simuladoras dado que aun que no es ignorada se omitió la profundidad de su estudio correspondiente por nuestros poderes del Estado. Ya que al presentarse los elementos característicos de una relación trabajador-patrón actividades asignadas dentro de un horario específico y diario de labores, durante determinados días de la semana, y bajo la supervisión y ordenes de un superior jerárquico, no es claro que se debe ubicar en un contexto de índole laboral.

OCTAVA.- Por ello El artículo 83 de la Ley Federal del trabajo, en su primer párrafo en su redacción debe de quedar de la siguiente forma: "Artículo 83.- El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión a precio alzado, **POR HONORARIOS** o de cualquier otra manera. .." Con ello creemos que se estaría salvando esa laguna en la ley de la materia, lo cual se traduce en un beneficio para la clase trabajadora de nuestro país, la cual contribuye en gran medida al desarrollo económico de la Nación.

BIBLIOGRAFÍA:

ALONSO GARCÍA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. 5a. Edición, Editorial Ariel, Barcelona 1975.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor. México 1977.

BRANCA, gruseppe. Instituciones de Derecho Privado. Traducido por Pablo Macedo, 6ª Edición, Editorial Porrúa, México 1978.

BRAÑA GARDUÑO, Francisco. Ley Federal del Trabajo. Ed. Harla, México, 2000.

BRISEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Colección Textos Jurídicos Universitarios, Editorial Harla, México 1985.

BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo 1, 2a. Edición, Editorial Porrúa, S.A.
México 1977.

BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales. Editorial Porrúa, México.

BURGOA ORINUELA, Ignacio. El Juicio de Amparo. Editorial Porrúa, México 1999.

CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo I, Vol. I, Editorial Heliastra, S.R.L., 3a.Edición, Buenos Aires, Argentina 1987.

CUEVA, Mario de la. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México.

CUEVA, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo T. I, Editorial Porrúa, 13a. Edición, México 1993.

DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo Tomo I, 5ª Edición, Editorial Porrúa, México 1994.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo 1, Editorial Porrúa, 5a Edición, México 1984.

DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II, Ed. Porrúa, 1998.

FERRARI DE, Francisco. Derecho del Trabajo, Vol. I (Teoría y Nociones Generales del Derecho del Trabajo), 2a. Edición, Ediciones de Palma, Buenos Aires 1976.

FERRARI, Francisco de, Derecho del Trabajo, Tomo. II, (de las Relaciones Industriales del Trabajo), 2ª Edición, Editorial Depalma, Buenos Aires Argentina, 1977.

FLORES CAVAZOS, Baltazar. El artículo 123 y su proyección en Latinoamérica. Editorial Jus, S.A., México, 1976.

FORT NEWTON, Joseph, Los Arquitectos, Editorial Gerbasa, México 1995.

GOMÉZ MONTERO, Armando. El Régimen Jurídico del Trabajo en México, Editado por el mismo autor, 1993.

GÓMEZ, Orlando. Introducción al Curso de Derecho del Trabajo, Tomo I, Traducido por Miguel Bermúdez Cisneros, 7ª Edición, Cárdenas Editores y Distribuidor, México

1979.

GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1977.

LÓPEZ LÓPEZ, José Isauro, Honorarios Profesionales, Ed. Ediciones Fiscales ISEF, 2002.

LUIGI, Litala de. El contrato de Trabajo. 2° Edición, editores López y Etschegoyen S. R. L. Buenos Aires 1946.

MARCEL, plianol, et. al. Tratado Elemental de Derecho Civil, traducido por José María Cajica Jr. Cárdenas Editor y Distribuidor, México 1983.

MÁRQUEZ MONTIEL, Joaquín. La Doctrina Social de la Iglesia y la Legislación Obrera Mexicana, Segunda Edición, 1958, Editorial JUS, S.A. México.

MAZEUD, Henri y León. Lecciones de Derecho Civil, 2ª Parte, Vol. I, traducido por Luis Alcalá Zamora y Castillo, Ediciones Jurídicaseuropa, América, Buenos Aire, 1978.

MOZAR RUSSOMANO, Víctor, et. Al, Ob. Cit.

MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, 1979.

RICCHI, Renzo, La Muerte Obrera, Editorial Nuevo Imagen, México 1981.

RUPRECHT, Alfredo J. La Protección del Trabajo en el Mundo Moderno, Ed. Cárdenas, México 1987.

SÁNCHEZ LEÓN, Gregario. Derecho Mexicano de la Seguridad Social. Ed. Cárdenas Editor y Distribuidor. 1987.

SILVA HERZOG, Jesús. Breve Historia de la Revolución Mexicana, Tomo I, Ed. Fondo de la Cultura Económica 1995.

TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano, Editorial Porrúa, Primera Edición, México 1978.

TRUEBA URBINA, Alberto. Ley Federal del Trabajo, Ed. Porrúa, México 2003.

ZAMORA y VALENCIA, Miguel Ángel. Contratos Civiles, 4ª. Edición, Porrúa, México 1977.

LEGISLACIÓN CONSULTADA:

Congreso de la Unión; Cámara de Diputados L Legislación, Los Derechos del Pueblo Mexicano, Tomo III, Editorial Porrúa, S.A., Segunda Edición, México, Distrito Federal.

Congreso de la Unión; Cámara de Diputados L Legislación, Los Derechos del Pueblo Mexicano, Tomo VIII, Editorial Manuel Porrúa, S.A., Segunda Edición, México, Distrito Federal.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial SISTA: Edición 2002.

Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, Secretaría de Gobernación, Nuestra Constitución, Tomo 24, Historia de la Libertad y Soberanía del Pueblo Mexicano.

Ley Federal del Trabajo, comentada por Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Editorial Porrúa, México 2000.

Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, Edición 2002.

DICCIONARIOS O ENCICLOPEDIAS JURÍDICAS CONSULTADAS:

Biblioteca La Joven. Ricardo Flores Magón, Epistolario y Textos. 1984, Editorial Fondo de Cultura Económica, México.

Digesto, Libro 1, párrafo 10

Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano, 13ª Editorial Porrúa, S.A. UNAM, México 1999.

Nueva Enciclopedia Larousse, Tomo V, Editorial Planeta, España 1981.

Sagrada Biblia, Traductor Magaña Méndez, Agustín, Ed, LXXI, Ediciones Paulinas, México, Distrito Federal, 1998.