



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO**

---

---

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

ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN JURÍDICA DEL  
PERSONAL CONTRATADO POR HONORARIOS

**T E S I S**  
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:  
**L I C E N C I A D O E N D E R E C H O**  
P R É S E N T a:  
**P A T R I C I A S A L A Z A R S A L I N A S**



ASESOR:  
LIC. LILIA GARCÍA MORALES



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

**A mis padres Gloria y José Luis:**

Quienes han inculcado en mí el deseo de superación y anhelo de triunfo; con su amor, apoyo, confianza, comprensión y sabios consejos, sin escatimar esfuerzo alguno. Gracias por hacer de mí, lo que soy.

**A mis hermanos José Luis, Oscar Edgar y Rene:**

Por su cariño, comprensión y el apoyo que me han brindado en todo momento; por compartir mis alegrías, triunfos y fracasos; por nuestra unidad. Gracias

**A la Universidad Nacional Autónoma de México:**

Que me abrió sus puertas para hacer realidad mis sueños y forjarme como profesionista.

# I N D I C E

## ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN JURÍDICA DEL PERSONAL CONTRATADO POR HONORARIOS

	Págs.
INTRODUCCIÓN.	
<b>CAPITULO I</b>	
<b>Lineamientos Generales</b>	
1.1 El Trabajo.....	2
1.2 Derecho del Trabajo .....	3
1.3 Relación de Trabajo .....	9
1.3.1 Elementos de la Relación Laboral .....	10
1.3.1.1 Trabajador .....	10
1.3.1.2 Patrón .....	12
1.3.1.3 Subordinación .....	14
1.3.1.4 Salario .....	16
1.3.2 Duración de la Relación Laboral .....	17
1.3.3 Suspensión de la Relación Laboral .....	18
1.3.4 Rescisión de la Relación Laboral .....	25
1.3.5 Terminación de la Relación Laboral .....	32
1.4 Contrato de Trabajo .....	34
1.5 Condiciones de Trabajo .....	39
1.5.1 Jornada de Trabajo .....	41
1.5.2 Días de descanso .....	45
1.5.3 Vacaciones .....	48
1.6 Salario .....	49
1.7 Principios del Derecho del Trabajo .....	56
1.8 Contrato de Prestación de Servicios Profesionales .....	60
1.8.3 Elementos de existencia .....	65
1.8.4 Requisitos de validez .....	66

1.9	Ficción jurídica .....	67
-----	------------------------	----

## **CAPITULO II**

### **Antecedentes del Derecho del Trabajo**

2.1	Europa .....	70
2.1.1	Edad Antigua .....	71
2.1.2	Edad Media .....	73
2.1.3	Época Moderna .....	74
2.1.4	Época Contemporánea .....	87
2.2	México .....	93
2.2.1	Época colonial .....	94
2.2.2	Época independiente .....	95
2.2.3	Antecedentes Legislativos.....	97
2.2.4	Constitución de 1917 .....	99
2.2.5	Código Civil de 1928 .....	105
2.2.6	Ley Federal del Trabajo de 1931 .....	106
2.2.7	Ley Federal del Trabajo de 1970 .....	107

## **CAPITULO III**

### **Marco Jurídico**

3.1	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos .....	110
3.2	Ley Federal del Trabajo .....	115
3.3	Código Civil para el Distrito Federal .....	119
3.4	Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violación a la Legislación Laboral.....	120
3.5	Normas Internacionales en Materia de Trabajo .....	123
3.6	Jurisprudencia .....	130

**CAPITULO IV**  
**Vulnerabilidad de los Derechos del Personal**  
**Contratado por Honorarios**

4.1	Desventajas del personal contratado por honorarios .....	139
4.2	Violación de los derechos del personal contratado por honorarios .....	141
4.2.1	Irrenunciabilidad de los derechos del trabajo .....	146
4.3	Vicios en los elementos de existencia y requisitos de validez del contrato de prestación de servicios profesionales .....	150
4.3.1	Nulidad del contrato de prestación de servicios profesionales ...	157
4.4	La importancia de la Inspección del Trabajo en la contratación por honorarios .....	161
	Conclusiones .....	166
	Bibliografía .....	170

## INTRODUCCIÓN

Con el surgimiento de las nuevas corrientes económicas, la competitividad en el mercado, la ley de la oferta y la demanda; los patrones buscan abaratar costos y aumentar su calidad en la producción, por lo que de una u otra forma buscan tener menos conflictos y responsabilidades con la ley y los trabajadores, es por eso que las normas laborales han tratado de proteger a la clase trabajadora de los constantes abusos por parte de los patrones, derivado de la gran necesidad que tiene el trabajador de obtener un salario, que le pueda permitir sobrevivir y mantener a su familia. La gran lucha entre el proletariado y la clase burguesa.

Es por eso que los patrones han adecuado las figuras jurídicas de contratación de personal, para no otorgarles los derechos y las prestaciones sociales que en materia laboral gozan los trabajadores.

En nuestro país, con la finalidad de cumplir con la política económica pactada con otros países para lograr la modernización industrial, la competitividad y comercialización, se ha utilizado la ficción jurídica de la materia civil respecto al contrato de prestación de servicios profesionales, toda vez que bajo este esquema el profesionista es contratado por tiempo determinado y no cuenta con estabilidad en el empleo, ni con las prestaciones otorgadas por la normatividad en materia laboral, ya que dichos profesionistas no son reconocidos como trabajadores. Esta situación es contradictoria respecto al cumplimiento de sus obligaciones, ya que éstos deben cumplir con las regulaciones de la normatividad laboral, como lo es, estar a disposición del patrón durante una jornada de trabajo.

El Derecho del Trabajo tiene como objetivo principal la protección de la clase trabajadora para otorgarle un mínimo de garantías, cuyos principios fundamentales son el equilibrio y la justicia social, considerando al trabajo

como un derecho y un deber social. Y al ser las normas de orden público, las cláusulas contrarias a derecho son nulas.

El tema que se desarrolla en el **primer capítulo** de la presente tesis, son los lineamientos generales que se necesitan para comprender mejor la problemática planteada, ya que es un esbozo general de los derechos que otorgan las normas laborales por el solo hecho de ser trabajador, mismos derechos que se tratan de vulnerar para el personal que es contratado por honorarios.

Con respecto al **segundo capítulo**, es un resumen a través de la historia, de cómo han sido las relaciones laborales y la conquista de derechos a favor de la clase trabajadora tanto en Europa y México, los diversos movimientos que se suscitaron y el surgimiento de líderes que luchan y entregar su vida a cambio del reconocimiento y mejoras de los derechos para la clase trabajadora. Así como la evolución de las distintas normas jurídicas que de acuerdo a determinada época, han tratado de proteger a la clase más vulnerable, que son los trabajadores.

Por lo que se refiere al **tercer capítulo**, es un análisis de la normatividad laboral y civil, para tratar de demostrar cuales son los derechos que la ley les confiere a los trabajadores por el solo hecho de ser trabajadores y que también la misma ley, vulnera y discrimina al personal que la ley no le otorga el reconocimiento de ser trabajador. Y derivado de los constantes abusos y vulneración de los derechos en contra del personal contratado por honorarios, en la práctica, la corte ha tenido que dar soluciones a determinados casos, sobre la problemática de cuando el personal contratado por honorarios, se le reconoce la calidad de trabajador. Sentando así precedente.

Y en nuestro **capítulo cuarto**, se demuestra la vulnerabilidad de los derechos del personal contratado bajo la ficción jurídica del prestación de

servicios profesionales que regula genéricamente la materia civil y que en la práctica, dicho personal cumple con todas y cada una de las obligaciones que la materia laboral señala a sus trabajadores, pero por el hecho de no ser reconocido como trabajador no goza de los derechos mínimos que dicha normatividad les otorga, dejando al personal contrato por honorarios desprotegido ante los constantes abusos del patrón.

El objetivo de este tema es, determinar la nulidad del contrato de prestación de servicios profesionales que les hacen firmar al personal que contratan, con la finalidad de que los patrones no generen más gastos respecto a los derechos y prestaciones que en estricto sentido les deben de otorgar a los trabajadores y así bajar sus costos de producción.

Toda vez que la violación de los derechos del personal contratado por honorarios se da en la práctica, las autoridades del trabajo deberán vigilar y supervisar en los centros de trabajo, que es donde se suscita la vulnerabilidad de los derechos del personal contratado por honorarios, con la finalidad de abatir la ficción jurídica del contrato de prestación de servicios profesionales y reconocer a dicho personal como trabajador.

## **CAPITULO I**

### **LINEAMIENTOS GENERALES**

¿Es necesario que exista un contrato de trabajo, para que el trabajador esté protegido por el Derecho laboral?, ¿En qué momento se inicia una relación laboral, cuando se firma el contrato de trabajo o con el inicio de la prestación del servicio?. Son muchas las interrogantes que se desprenden con respecto a los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones en una relación laboral. La vulnerabilidad de los derechos del trabajador ante el poderío de las grandes empresas por el surgimiento de las nuevas corrientes económicas, que buscan mano de obra barata, con la finalidad de bajar los costos de producción.

Actualmente, los patrones están utilizando al Contrato de Prestación de Servicios Profesionales, como una ficción jurídica del Contrato de Trabajo, es decir, tratan de regular las relaciones de trabajo bajo las normas del Derecho Civil.

Por lo anterior, es necesario conocer las bases del Derecho del Trabajo, sus fines, principios, características, para poder determinar en que momento se inicia una relación laboral, cuales son sus elementos principales, su duración, las causas por las que se puede rescindir y sobre todo, las condiciones de trabajo en las que se debe prestar dicha relación de trabajo, toda vez que, los patrones basándose en el principio de la autonomía de la voluntad, fijan las condiciones de trabajo por debajo de los mínimos legales permitidos y los trabajadores terminan aceptando dichas condiciones, por su gran necesidad de obtener un salario que le

permita sobrevivir y mantener a su familia; es por eso la finalidad de la presente investigación, de tener un conocimiento general, en el ámbito del Derecho del Trabajo, de los derechos mínimos que no se pueden vulnerar, y sobre todo, cuales son las condiciones que deben de prevalecer en el desarrollo de la relación de trabajo, entre el patrón y el trabajador, así como, su regulación jurídica.

## 1. El trabajo

El origen etimológico de la palabra trabajo es incierto, algunos autores señalan que proviene del latín **trabs, trabis**, que significa traba, toda vez que el trabajo se traduce en una traba para los individuos porque siempre lleva implícito el despliegue de determinado esfuerzo. Otros encuentran su raíz en la palabra **laborare o labrare**, que quiere decir laborar, relativo a la labranza de la tierra. Proviene también del vocablo griego **thilbo**, que denota apretar, oprimir o afligir. El trabajo se define como una acción de trabajar, es decir, ocuparse o emplearse en un ejercicio o una obra. Es considerado también como una actividad provechosa, de esfuerzo dirigido a la obtención de un fin (producción de la riqueza). El diccionario de la Real Academia Española lo define como “el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza”.<sup>1</sup>

Todo trabajo requiere de un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene por finalidad la creación de satisfactores, distingue al hombre de los demás seres vivientes. El edicto de Turgot da fin al sistema corporativo en Francia, se postula la libertad de trabajo, como un derecho natural del hombre que posteriormente se eleva a la categoría de derecho universal del individuo. Carlos Marx equipara al trabajo como una cosa que se coloca en el mercado, toda vez, que el trabajo enajena al hombre y éste no puede hacer lo que quiere mientras sirve al patrón;

---

<sup>1</sup> Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española. Vigésima segunda Edición. España. 2001. p. 1496.

de ahí la lucha por eliminar de las relaciones de producción, la explotación del hombre por el mismo hombre. El trabajo requiere de una organización que supone la capacidad de estar presente en el fenómeno económico de una sociedad y desempeñar dinámicamente el papel que le corresponda a dicha organización. El incremento de los trabajadores subordinados en la industria o comercio, las condiciones de los asalariados respecto a las nuevas corrientes económicas, hacen imprescindible las regulaciones laborales, es por eso, que la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 8° define al trabajo como: “toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio” y en el artículo 3° de la referida ley lo describe como “Es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y el nivel económico decoroso para el trabajador”.

## **2. Derecho del Trabajo**

Nace como una necesidad social del abuso del hombre por el hombre, el fuerte sobre el débil. Es considerado una garantía individual que el Estado debe tutelar, pero esta garantía no basta, ya que el derecho del trabajo surge como un derecho protector de la clase trabajadora, cuyo fin es reivindicar al hombre que trabaja, otorgándole los derechos mínimos inherentes a la persona humana, garantizando una vida digna de ser vivida. Tiende a convertirse en un derecho coordinador del capital y del trabajo.

Su objeto es regular las condiciones de trabajo de cada persona que se encuentra vinculada en una relación de trabajo personal y subordinado, buscando el justo equilibrio entre los factores de producción y la armonía de los intereses del capital y el trabajo. Otorgando a la clase trabajadora mejoras en las condiciones

de trabajo, certidumbre en el empleo, salarios remunerados, humanas, descansos y vacaciones.

Ordena con dignidad y justicia social la existencia de los hombres que trabajan, se distinguen dos partes fundamentales dentro de la estructura del derecho del trabajo, la parte **institucional**, que se ocupa de la organización del Estado y de las asociaciones sindicales, dirigidas en forma directa a la tutela de la clase trabajadora como tal, y la parte **normativa**, que es la disciplina de las relaciones individuales del trabajo subordinado o dependiente, contempla también un sector respecto a la seguridad social.

Existe una problemática para definir al derecho del trabajo. Algunos autores sostienen que se debe de dar una definición al inicio del estudio de la disciplina, con el objeto de que sirva de guía, otros señalan que primero se debe conocer la disciplina para poder dar una definición y por último los autores que mencionan que no es necesario una definición porque el derecho del trabajo esta en una continua evolución. Independientemente de las diversas opiniones de los autores, se han dado definiciones del Derecho del Trabajo atendiendo a los fines, sujetos, relación de trabajo, entre otros aspectos.

El maestro Néstor de Buen, define al Derecho del Trabajo como “el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”.<sup>2</sup> El maestro Trueba Urbina concibe al derecho del trabajo como “El conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e

---

<sup>2</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Décimo sexta edición. Porrúa. México. 2004. p. 138.

intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”<sup>3</sup>. El maestro Mario de la Cueva señala que: “Es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital”.<sup>4</sup>

La historia y la naturaleza de nuestro derecho del trabajo, ricas en ideas, en acontecimientos y en matices, han determinado un acervo de caracteres que le dan a nuestra norma e instituciones laborales una fisionomía propia y pionera en muchos aspectos. La mayoría de los tratadistas coinciden, en que las principales características del Derecho del Trabajo son las siguientes:

◆ **Es un derecho de la clase trabajadora:** Porqué los trabajadores, con el objetivo de conseguir mejores condiciones de trabajo, se organizan en sindicatos, para luchar y defender sus derechos a través de la huelga, acto que se ejecuta libremente sin intervención del Estado, es decir, es una forma que tiene la clase trabajadora para imponer derechos a la clase capitalista o los dueños de los medios de producción. Pero existen autores que niegan esta característica, ya que nuestro derecho laboral es burgués, producto de una revolución burguesa, aunque se haya revestido de social, responde a un sistema económico capitalista que presupone la propiedad privada de los medios de producción, cuya función principal es la paz, imponiendo derechos y obligaciones a las partes que intervienen en la relación laboral.

◆ **Es un derecho protector de la clase trabajadora:** Su finalidad es alcanzar el mejoramiento de las condiciones económicas para obtener un bienestar social, apoyando y protegiendo a la clase trabajadora, por ser ésta la parte más débil en

---

<sup>3</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta edición. Porrúa. México. 1981, p. 135.

<sup>4</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décimo sexta edición. Porrúa. México 1999. p. 85.

la relación laboral. En circunstancias de desigualdad o inferioridad, otorga ciertas prerrogativas que no alcanzaría si el derecho contemplara la relación imparcialmente, es por eso que la mayoría de las disposiciones del artículo 123 Constitucional son protectoras para la clase trabajadora, así como en el artículo 3º de la Ley Federal del trabajo que a la letra dice: “Es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y el nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social”.

El derecho crea mínimos, siempre a favor de los trabajadores y llevan su espíritu protector al grado de amparar al trabajador contra su permanente estado de necesidad, nulificando de pleno derecho las renunciaciones que el patrón haga valer, desarrolla figuras estatales para tutelar y vigilar que los derechos de los trabajadores no sean vulnerados, creando así, la Inspección de Trabajo, Procuraduría de la Defensa del Trabajo, Comisión Nacional de Salarios Mínimos, entre otros; en la parte colectiva, organiza a los trabajadores y sus medios de acción en negociaciones colectivas, huelgas, etc. Por ser el patrón, quien dicta unilateralmente las condiciones de trabajo. Al respecto, el maestro Mario de la Cueva, comenta, que “el derecho laboral fue protector de la clase trabajadora, pero después de su constitucionalización en la Carta de Querétaro, la protección no fue necesaria, ya que el trabajador posee la fuerza suficiente para enfrentarse de igual a igual con el capital y luchar con el Estado protector de la burguesía”.<sup>5</sup>

◆ **Es un derecho en constante expansión:** Porqué se encuentra en un incesante crecimiento, va ampliando su ámbito de aplicación, se incorpora a otras actividades que anteriormente no regulaba, su meta es la totalidad de la clase

---

<sup>5</sup> Ibidem, pp. 105 y 106.

trabajadora y en un futuro próximo toda la prestación de servicios, cualquiera que sea su naturaleza incluyendo los servicios que prestan los profesionistas. En el proyecto del Artículo 123 Constitucional, extendió la protección laboral a los obreros, jornaleros, empleados domésticos y de una manera general a todo contrato de trabajo, dando una fuerza viva a la democracia y a la justicia social. El trabajo material o intelectual debe estar regido por el estatuto laboral cuando se reúnan los caracteres de la relación de trabajo.

♦ **Es un mínimo de garantías sociales para los trabajadores:** Sí el derecho del trabajo estableciera máximo en lugar de mínimos, se quedaría obsoleto y sería superado por las necesidades cambiantes de la persona humana y de la sociedad. Las prestaciones señaladas tanto en el artículo 123 Constitucional y las demás leyes reglamentarias son el punto de partida, por debajo de esas prestaciones nada, se da la pauta para que dichas prestaciones puedan ser mejoradas en el artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo señalando que “las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley...”

♦ **Es un derecho irrenunciable e imperativo:** El derecho del trabajo otorga un mínimo de garantías sociales consagrada a favor de los trabajadores; si son un mínimo a observarse no procede su renuncia, además en el artículo 5º de la Ley Federal del Trabajo señala que las normas contenidas en la Ley son de orden público. El derecho laboral es imperativo, porque su aplicación no se deja al arbitrio de sus destinatarios, sino que en caso de violación, ésta, debe ser reparada directa o indirectamente, mediante la intervención del poder coercitivo del Estado.

♦ **Es un derecho reivindicatorio de la clase trabajadora:** Es la reivindicación en la producción económica, con la finalidad de recuperar la

plusvalía por parte de los trabajadores, con los mismos bienes de la producción que fueron originados por la explotación del trabajo humano. La clase trabajadora recupera los derechos, al producto integro de sus actividades laborales, que solo pueden alcanzarse socializando el capital. Busca restituir a la clase trabajadora en el goce de sus derechos.

◆ **Es un instrumento de coordinación y conjugación de los intereses que se dan en las empresas, consideradas como unidades económico-sociales:** El maestro Baltasar Cavazos señala, que “el derecho del trabajo persigue fines individuales y colectivos, los primeros son respecto de la protección del hombre que trabaja, que consiste en la regulación de las condiciones de trabajo, acorde a las necesidades y aspiraciones de cada trabajador; y el segundo, es la coordinación armónica de los intereses que convengan a cada empresa”.<sup>6</sup>

◆ **Es un derecho inconcluso:** Primero se determinan sus principios, normas e instituciones, pero su catalogo no esta cerrado, salvo que se haya creado una estructura social nueva. Si se alcanza lo que hemos llamado la finalidad mediata del movimiento obrero y del derecho del trabajo morirá nuestro estatuto y nacerá un nuevo derecho y una seguridad nueva para el hombre.

El derecho del trabajo no es considerado como un derecho de clase, toda vez que contiene disposiciones protectoras de los intereses patronales. Sin embargo, es tutelar de los trabajadores a nivel individual, administrativo y procesal, otorgando un mínimo de garantías sociales a favor de los trabajadores, susceptibles de ser mejoradas en los contratos individuales y colectivos, los derechos son irrenunciables, por lo que se refiere a los beneficios que se otorgan a los trabajadores; es imperativo en cuanto a sus disposiciones por que deben ser

---

<sup>6</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Novena edición. Trillas. México. 1998. pp. 34 y 35

obedecidas inexorablemente. Su función principal es disminuir la diferencia entre la condición económica de los patrones y trabajadores mediante el impulso a los instrumentos colectivos de lucha social.

### **3. Relación de Trabajo**

Al prestarse un trabajo personal y subordinado, nace la relación laboral, entre el trabajador y el patrón, puede o no existir un contrato de trabajo previo, ya que dicho contrato, es solo una formalidad imputable al patrón, cuya inexistencia, no extingue la relación de trabajo. El derecho del trabajo regula la relación laboral, protegiendo la vida, salud, proporcionando una existencia decorosa al trabajador.

La relación de trabajo se define como: "Prestación de un trabajo personal subordinado a una persona por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado, mediante el pago de un salario. Relación jurídica que nace, independientemente del acto que le de origen, de la prestación de un trabajo personal subordinado a otra persona física o moral, a cambio de un salario. Para el derecho mexicano del trabajo es más importante la relación de trabajo, pues se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe. A pesar de señalar que las condiciones de trabajo se deben asentar por escrito, la misma legislación laboral establece que la falta del escrito no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad".<sup>7</sup>

El maestro Mario de la Cueva, describe a la relación laboral como "situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la

---

<sup>7</sup> SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo. Diccionario de Derecho Laboral. Oxford University Press México S. A de C. V. México. 2005. p. 137

prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud del cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias”<sup>8</sup>.

Una vez que conocemos la definición de la relación de trabajo, analizaremos sus elementos que determinan su existencia, así como, su duración, las causas de suspensión, rescisión y terminación de la relación de trabajo.

### **3.1 Elementos de la Relación Laboral**

Son las partes integrantes, sin las cuales la relación de trabajo no puede existir. La relación de trabajo tiene dos clases de elementos: los elementos subjetivos, que son el trabajador y el patrón; y los elementos objetivos, que es la prestación de un trabajo personal subordinado y el pago de un salario, mismos que expondremos a continuación.

#### **3.1.1 Trabajador**

El trabajador como persona individual o natural, por hipótesis, es capaz de llevar a cabo el trabajo humano, que es la realidad social de la relación y del contrato de trabajo. Es aquella persona física que trabaja de manera libre, subordinada y retribuida para ello. Ley define en su artículo 8º al trabajador como: “persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”. El trabajador siempre será una persona física, por lo que se excluyen a las personas jurídicas o morales; la persona física debe prestar el servicio a otra persona física o moral, dicho servicio debe ser en forma personal y no por

---

<sup>8</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. cit. p. 187

conducto de otra persona, lo debe desempeñar el mismo. Se entiende un servicio personal cuando, se contratan los servicios de un profesional, quien tiene a su mando un conjunto de asesores; cuando se contrata a un equipo de trabajo y se establece el costo del mismo con el jefe; cuando se contratan los servicios de una persona para realizar un trabajo por una cantidad determinada y esta misma persona a su vez, contrata a otras personas auxiliares para que colaboren con el para realizar el trabajo encomendado, la actividad constituye una actividad de hacer. El servicio debe ser de manera subordinada, es decir, que el trabajo debe de realizarse bajo las órdenes del patrón a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo. La inobservancia de éste mandato trae como consecuencia la rescisión de la relación laboral. El trabajador cuenta con el derecho retributivo, que es el pago del salario; derechos personales, como su integridad física y moral en los centros de trabajo, libertad de expresión, educación, capacitación, adiestramiento, tratamiento respetuoso y digno; los derechos sindicales.

El concepto de trabajador es genérico y no admite distinciones, en atención al principio de igualdad, pero la Ley Federal del Trabajo prevé una categoría especial de trabajador, el denominado trabajador de confianza, que “depende de la naturaleza de las funciones que se desempeñan y no de la designación que se le de al puesto”; dichas funciones deben tener un carácter de general y que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento. “Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento. No podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que integran de conformidad con las disposiciones de la ley. El patrón queda eximido de la

obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que establece la ley de la materia”.

### 3.1.2 Patrón

Del latín **patronus**, que significa defensor o protector. Es la persona que dirige o manda en alguna cosa, que es propietaria de un negocio o fábrica y que contrata trabajadores. El maestro Sánchez Alvarado, define al patrón como: "La persona física o jurídico-colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada".<sup>9</sup> Manuel Alonso García lo define: "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".<sup>10</sup> Por su parte, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 10º lo define como: "La persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores". Al respecto, el maestro Dávalos comenta: "está definición es reducida y no contempla los elementos de subordinación y retribución, sin embargo, señala, que es innecesario ya que la subordinación es referida al trabajador y la remuneración no es un elemento de existencia de la relación laboral, sino una consecuencia natural".<sup>11</sup>

◆ **Representantes del patrón:** El patrón para cumplir con sus objetivos y el ejercicio de sus funciones, necesita delegar cierta autoridad a determinadas personas que cuentan con la autoridad y el poder de dirección, atribuciones con las que deciden, el modo y como deben desarrollarse las actividades de los trabajadores durante la vigencia del contrato de trabajo. Al respecto, la Ley Federal

---

<sup>9</sup> SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Oficina de Asesores del Trabajo. México. 1967. p. 299

<sup>10</sup> ALONSO GARCÍA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Quinta edición. Ariel. Barcelona. 1975. p. 300

<sup>11</sup> DAVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Décima segunda edición. Porrúa. México. 2002. p. 93

del Trabajo señala, que los representantes del patrón, son aquellos que realizan funciones de dirección o administración dentro de la empresa o establecimiento, como los directores, los administradores y los gerentes, sin que para esto sea necesaria la existencia de un mandato expreso en tal sentido.

◆ **Intermediario:** Es un mandatario o gestor o agente de negocios, que obra por cuenta de otra persona. La ley de la materia señala que “Es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten sus servicios a un patrón” y no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores, es decir, una persona conviene con otra u otras para que se presenten a trabajar en una determinada empresa o establecimiento. Cuando una empresa establecida contrata trabajos para ejecutarlos con elementos propios y suficientes, estamos en presencia de un patrón y no ante un intermediario, pero si la empresa no tiene bienes propios y suficientes para cubrir sus obligaciones con los trabajadores, será solidariamente responsable con el beneficiario directo de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

◆ **Patrón sustituto:** La sustitución del patrón es la transmisión de la propiedad de una empresa o de uno de sus establecimientos, en virtud de la cual, el adquirente asume la categoría de nuevo patrón con todos los derechos y obligaciones, pasados, presentes y futuros, derivados y que se deriven de las relaciones laborales, es decir, los bienes derechos y obligaciones salen de un patrimonio para entrar a otro. El patrón sustituido es solidariamente responsable con el nuevo, de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de sustitución, hasta por el término de seis meses; una vez fenecido el plazo, el trabajador solo podrá ejercer sus acciones en contra del patrón sustituto, que será el único responsable de las obligaciones contraídas por la fuente de trabajo con el trabajador, antes y después de la sustitución. El

término de seis meses se cuenta a partir de la fecha en que se haya dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores, sino se da dicho aviso sigue siendo responsable solidario con el patrón sustituto, por no cumplir con el requisito y no existir base para el cómputo de los seis meses.

### **3.1.3 Subordinación**

Proviene del latín *subordinatio, onis*. Es la relación de dependencia de un elemento a otro o de dependencia de la autoridad, las órdenes el dominio, etc., de una persona respecto a otra. Relación de dependencia entre un trabajador y un empleador, basada en la prestación de un trabajo a cambio de un salario. La subordinación es el elemento que determina la existencia o no de la relación de trabajo y en tal sentido la aplicación del derecho del trabajo y de la seguridad social.

Es el elemento característico de la relación de trabajo, la facultad de mandar y el derecho a ser obedecido; debe referirse al trabajo estipulado y debe ser ejercido durante la jornada de trabajo, es decir, es el elemento que determina si un el Contrato de Prestación de Servicios Profesionales es una ficción jurídica y en realidad se esta en presencia de un Contrato de Trabajo. Al respecto, la jurisprudencia integrada por el Segundo Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito sostiene que:

#### **RELACION LABORAL. LA SUBORDINACION ES EL ELEMENTO DISTINTIVO**

**DE LA.-** El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, establece que por relación de trabajo debe entenderse la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario. Así pues, la relación laboral tiene como elemento distintivo la subordinación jurídica entre patrón y trabajador, en virtud de la cual el primero se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo del segundo, quien a su vez tiene la obligación correlativa de acatar al patrón.

Amparo directo 77/90. Justo Aguilar Martínez. 16 de abril de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Ernesto Rosas Ruiz. Secretario: Jesús S. Fraustro Macareno.

Amparo directo 820/93. Oscar Muñoz Jiménez. 12 de enero de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Narro. Secretario: José Garza Muñiz.

Amparo directo 453/94. Marcelino Pérez Rivas. 29 de junio de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario: Juan Antonio Ramos Padilla.

Amparo directo 825/94. Dolores Martínez Alanís y coag. 23 de noviembre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario: Juan Manuel Rodríguez Gámez.

Amparo directo 96/95. Zeferino Martínez Rivera. 15 de febrero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Narro. Secretario: Jesús S. Fraustro Macareno.

El maestro Cabanellas en su obra “Tratado de Derecho Laboral” define a la subordinación como: “El estado de limitación de la autonomía del trabajador al cual se encuentra sometido, en sus prestaciones, por razón de su contrato; y que origina la potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra persona, en orden al mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa”.<sup>12</sup> Así mismo, Juan Soto comenta, que la subordinación es: “el acto por el cual el trabajador se incorpora a una empresa o a una organización, trasciende en ese sometimiento y en la facultad de la empresa de ordenar” al trabajador los

---

<sup>12</sup> CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo I. Vol. I. Heliasta. 3ª. Edición. Buenos Aires, Argentina. 1987. p. 257

actos que son necesarios para el cumplimiento de las obligaciones que se originan de la relación laboral”.<sup>13</sup>

La exposición de motivos de la ley de 1970, señala, que el concepto de relación individual de trabajo incluye el término subordinación para distinguir las relaciones regidas por el derecho del trabajo, de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos. Por subordinación se entiende, de una manera muy general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual este obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa.

#### **3.1.4 Salario**

El salario es un elemento primordial de la relación laboral, la palabra salario, proviene del latín *salarium*, de *sal*, retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. El salario es el conjunto de retribuciones que el trabajador recibe por virtud de estar subordinado al patrón. La relación jurídica nace por la prestación de trabajo personal y subordinado, por lo que para su existencia es suficiente la presencia de un trabajador y un patrón y el inicio de la prestación de un trabajo; aunque no se haya determinado el monto y la forma de pago del salario. Pero la ley señala los plazos para el pago del salario, de manera que si una vez vencido el pago de salario y éste no se ha determinado en cuanto al monto y forma, o las partes no se han puesto de acuerdo en cuanto a ello, tendrá que decidir la Junta de Conciliación y Arbitraje. El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

---

<sup>13</sup> SOTO CERBÓN, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo. Trillas. México. 1998. p. 105

### 3.2 Duración de la Relación Laboral

Se refiere a las reglas que regulan la permanencia de los trabajadores en la empresa, ya sea de naturaleza indeterminada, determinada o por obra. La duración de las relaciones de trabajo está íntimamente ligada con el principio de estabilidad en el empleo que persigue la permanencia de las relaciones de trabajo. La Ley Federal del Trabajo establece que: “Las relaciones de trabajo, pueden ser para **obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado**. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.” Regirá el contrato por tiempo indeterminado mientras subsista la capacidad física y mental del trabajador para prestar sus servicios. El elemento fundamental para determinar la duración de la relación de trabajo consiste, en la subsistencia de las condiciones que le dieron origen.

◆ **Por obra determinada:** Es un contrato con base en la temporalidad del objeto de la relación laboral, en el que una vez realizado, produce la extinción de la relación laboral y no se entiende como despido cuando la empresa deje de ocupar al trabajador y tampoco incurrirá en responsabilidad. El trabajador y patrón pueden estipular en el contrato el tiempo en el cual se va a realizar el objeto materia del contrato, si vencido dicho término, aún no sea concluido el trabajo objeto del contrato, este subsistirá mientras no se concluya. Se debe estipular en el contrato de trabajo que es por obra determinada cuando así lo exija su naturaleza.

◆ **Por tiempo determinado:** Este tipo de contrato esta sujeto a un plazo y condición por el transcurso del tiempo, “cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador”; en los casos del contrato de trabajo por viaje en los buques, la actuación de un artista en una o varias temporadas o en una o varias funciones,

así lo determina la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, la duración del objeto del contrato está determinada y una vez concluido el plazo o la condición, se extingue la relación laboral; si subsiste la materia del trabajo, el contrato se prorrogará el tiempo necesario.

◆ **Por inversión de capital determinado:** Constituye una excepción a la regla sobre la duración de las relaciones de trabajo, sobre “la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado y para la inversión de capital”, toda vez que se prevé la dificultad para determinar cuando se ha agotado una mina o no, por lo que la relación laboral se concluye, cuando el capital invertido para ese objeto se haya agotado, así lo dispone la Ley Federal del Trabajo.

◆ **Por tiempo indeterminado:** Por regla general, la temporalidad del contrato será paralela a la vida o aptitud física o mental del trabajador. El servicio desempeñado constituye una necesidad permanente para la empresa, dicho servicio se presta de manera uniforme, en periodos de tiempo fijos. Los trabajos de planta son todos aquellos cuyo conjunto constituye las actividad normal y necesaria de la empresa o establecimiento, aquellos cuya falta haría imposible su funcionamiento, los que son indispensables para la obtención de los productos o servicios, sin cuya ejecución no podrían alcanzarse los fines de la negociación.

### **3.3 Suspensión de la Relación Laboral**

La palabra suspender deriva del latín **suspendere**, que significa tr. levantar, colgar, o detener algo en alto o en el aire. La suspensión de la relación de trabajo, es la interrupción temporal de un contrato individual o colectivo de trabajo por causas ajenas al trabajador o al empleador. La suspensión de las

relaciones de trabajo implica el cese temporal de la relación de trabajo, por lo que una vez superada la causa de suspensión debe reiniciarse la relación de trabajo.

La relación laboral puede estar suspendida, pero el trabajador tiene derecho al seguro social en el supuesto de estar bajo los beneficios de este régimen; la suspensión implica una temporalidad, de lo contrario, sería una disolución de la relación laboral. Una vez subsanada la causa de la suspensión, el trabajador volverá a ocupar el puesto que desempeñaba, se da la continuidad de la antigüedad en los casos de excepción como lo es la maternidad y riesgo profesional o cuando así se estipule en el contrato. El contrato es inalterable, aún cuando la relación laboral este suspendida, el contrato tiene plena vigencia y debe observarse todos los derechos y obligaciones inherentes a las partes, salvo los derivados de la misma suspensión, la relación laboral se mantiene viva; teniendo como consecuencia que siga surtiendo todos sus efectos de acuerdo a las circunstancias secundarias.

La suspensión es distinta de la interrupción de la relación laboral, ya que en la suspensión no existe obligación de prestar el servicio ni de pagar el salario, sin embargo, en la interrupción aun cuando no existe la obligación de prestar el servicio, si existe la obligación de pagar el salario. Las siguientes son causas legales de suspensión de la relación laboral, previstas en los artículos 42, 170 fracción II y 423 fracción X de la Ley Federal del Trabajo:

◆ **La enfermedad contagiosa del trabajador:** Es una medida preventiva para proteger la salud de los demás trabajadores que laboren en la empresa, toda vez, que pueden corren peligro de contagio. El trabajador podrá gozar de los beneficios de la seguridad social, solo si satisface una serie de requisitos. La suspensión durará desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad o la incapacidad, hasta que termine el periodo fijador por el IMSS o

antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, dicha suspensión no puede exceder del término fijado en la ley del Seguro Social.

◆ **La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo:** Es un accidente o enfermedad general que imposibilite al trabajador prestar sus servicios, pero el patrón no tiene la obligación de pagar el salario, el trabajador deberá dar aviso al patrón de su enfermedad y acreditar, al retornar a su trabajo, su incapacidad por medio de un certificado médico; si no cumple con esta obligación, el patrón puede rescindir el contrato de trabajo individual por haber acumulado más de tres faltas en un plazo de treinta días. La suspensión durará desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad o la incapacidad, hasta que termine el periodo fijador por el IMSS o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo.

◆ **La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria:** La relación de trabajo se suspende, cuando el trabajador es sometido a prisión preventiva y si al final de dicho proceso, se dicta sentencia definitiva en su contra, que le impida prestar el servicio, el patrón podrá rescindir la relación laboral sin incurrir en responsabilidad.

También se da la suspensión, si el trabajador goza de libertad caucional, sí estando sujeto a proceso o habiendo recibido una sentencia ejecutoriada que le imponga una pena de prisión que no le impida al trabajador el cumplimiento de la relación laboral. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél, de lo contrario, el patrón no tiene obligación de pagar el salario.

◆ **El arresto del trabajador:** Es una situación de hecho que impide al trabajador prestar sus servicios, en virtud de una sanción de tipo administrativo o judicial por faltas menores. El patrón no tiene obligación de pagar el salario al trabajador, la suspensión durará desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto.

◆ **Cumplimiento de servicios y desempeño de cargos constitucionales:** El desempeño de cargos y servicios consignados en el artículo 5° constitucional, son, entre otros; el servicio de las armas, los de jurados, cargos concejiles y los de elección popular directa o indirecta, que son obligatorios; como también lo es, lo dispuesto por la fracción III del artículo 31 de la Constitución: alistarse y servir en la guardia nacional para asegurar y defender la independencia; territorio, el honor, los derechos o intereses de la patria; así como la tranquilidad y el orden interior . Estos servicios impiden al trabajador desempeñar su trabajo, la relación se suspende y el patrón tiene obligación de pagar el salario. La suspensión durará desde la fecha en que deben prestarse los servicios o desempeñar los cargos, hasta por un periodo de seis años.

◆ **Designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales y laborales tripartitas:** Cuando el trabajador es designado como representante ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otras semejantes, se suspende la relación laboral y el patrón no tiene obligación de pagar el salario.

◆ **La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador:** Se suspende la relación laboral cuando al trabajador le faltan los

documentos necesarios para prestar su servicio, como: licencias, certificados de salud, pasaporte, etc., y se suspende la relación laboral con el propósito de que el trabajador los obtenga. El patrón no tiene obligación de pagar el salario, y podrá rescindir, sin responsabilidad, la relación laboral, si dicho trabajador no obtiene los documentos en el plazo de dos meses que consigna la Ley como duración de la suspensión, ya que se considera que no se puede esperar indefinidamente que el trabajador vuelva a su trabajo. Esta causa de rescisión se basa en la fracción XV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, como una causa análoga a las establecidas en dicho artículo. La suspensión durará desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses.

◆ **Maternidad:** Se considera que existe suspensión de la relación laboral, aun cuando no lo establece la Ley como tal, en el caso del alumbramiento de las madres trabajadoras durante el descanso de seis semanas antes y seis después de la fecha del parto, el patrón tiene la obligación de pagar el salario en su totalidad, obligación que puede quedar asumida por el Seguro Social, en caso de que la trabajadora se encuentre bajo algún régimen determinado por la ley del Seguro Social. Este descanso puede prolongarse por el tiempo necesario en casos especiales y en tal supuesto, el patrón solo tiene obligación de pagar el 50% del salario en un periodo no mayor de sesenta días. Este tipo de trabajadoras conservara su trabajo por mas de un año, contado a partir del parto y tienen derecho al pago de las utilidades, y a que se les compute en su antigüedad los periodos pre y posnatales. La suspensión tiene una duración de 6 semanas antes y 6 semanas después del parto, con goce integro de salario, ese periodo es susceptible de prórroga por todo el tiempo que se considere necesario, a fin de garantizar la salud de la trabajadora.

◆ **Sanciones reglamentarias:** En los reglamentos interiores de trabajo de las empresas se pueden establecer disposiciones disciplinarias y procedimientos

para su aplicación; como la suspensión en el trabajo que no puede exceder de ocho días, no sin antes haber oído al trabajador. La suspensión indefinida del trabajador como sanción disciplinaria se equipara a un despido, en estos casos el patrón no tiene obligación de pagar el salario correspondiente, no se interrumpe ninguno de los derechos que deriven de la permanencia en la empresa como son: la antigüedad y vacaciones, pero afecta al derecho de participar en el reparto de utilidades en que se toma en cuenta el número de días trabajados.

Existen causas convencionales de suspensión de la relación laboral que son establecidas por los contratos colectivos de trabajo y en los estatutos de los sindicatos. La duración de las causas convencionales de suspensión son variables, dependen de la voluntad de las partes que las establecen, pero no se considera suspensión porque el patrón paga el salario, las cuales son: **días económicos** (permisos por un corto periodo de tiempo para resolver problemas personales); **Licencias** (autorizaciones para separarse transitoriamente de su puesto de trabajo, comúnmente el plazo es de un año, aquí se interrumpen los derechos de antigüedad para el trabajador); **Licencias sindicales** (permisos que se conceden a uno o varios miembros de la directiva sindical, para que puedan desempeñar su función en el sindicato, ésta suspensión puede no afectar el pago del salario ni otros derechos del trabajador); y **Sanciones sindicales** (en los contratos colectivos de trabajo se establecen correcciones disciplinarias a los trabajadores por parte del sindicato al que pertenecen por lo que el sindicato está facultado para pedir la suspensión de un trabajador en la empresa para que ésta la aplique).

El patrón no tiene obligación de dar aviso al trabajador por escrito, de la fecha y causas que originaron la suspensión. Por lo tanto, el trabajador suspendido debe regresar a su trabajo al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión, cuando se haya originado por enfermedad contagiosa,

incapacidad, arresto del trabajador o por falta de documentos; y dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión en los supuestos de prisión preventiva, desempeño de puestos públicos o de representación ante los organismos laborales tripartitos. La suspensión indefinida de un trabajador se considerará como despido. Las autoridades laborales, conforme a lo dispuesto en la ley, determinará cuándo procede suspender colectivamente las relaciones de trabajo y deberán fijar una indemnización para los trabajadores, que no podrá exceder del importe de un mes de salario. El sindicato y los trabajadores podrán solicitar cada seis meses ante la Junta, que compruebe si subsisten las causas que dieron origen a la suspensión, si dichas causas no subsisten, establecerá un término no mayor de treinta días, para reanudar los servicios. Si el patrón no los reanuda, los trabajadores tendrán derecho a la indemnización señalada en el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.

El trabajador cuenta con la estabilidad en el trabajo, derecho que se encuentra consagrado en la ley para permanecer en el empleo, incluso contra la voluntad del patrón, mientras exista la materia objeto del trabajo o no se encuentren en alguna de las hipótesis previstas por la misma ley que justifique el despido. El maestro Néstor de Buen al respecto señala que “la estabilidad en el empleo es un derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija, si ésta es indefinida, no se podrá separar al trabajador, salvo que exista causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo, el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón por regla general no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación natural”.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Op. cit. p. 602.

### **3. 4 Rescisión de la Relación Laboral**

Es una disolución de la relación de trabajo, decretada por una de las partes, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones. Es un acto unilateral, ya que supone la conducta de uno solo de los sujetos de la relación laboral, es un acto potestativo; en el supuesto de una causa de rescisión de la relación laboral, el sujeto a quien corresponde ese derecho, puede ejercitarlo o no; se debe dar aviso por escrito de la fecha y causas de la rescisión, es una obligación impuesta al patrón.

La finalidad de esta formalidad es la existencia de una constitución auténtica de despido y que el trabajador tenga conocimiento de las causas que el patrón aduce para justificar el hecho, lo cual permitiría al trabajador preparar su defensa. El 4 de enero de 1980, se modificó la parte última del artículo 47 de la Ley, por lo que el patrón debe dar aviso por escrito de la fecha y causa o causas del despido; si el trabajador se niega a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes, a la fecha de la rescisión debe hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a está; el domicilio que tenga registrado y solicitar se notifique al trabajador la rescisión del contrato de trabajo; la falta de aviso al trabajador o a la Junta, "por sí sola, bastará para considerar que el despido fue injustificado". El aviso que se debe dar a la Junta debe de contar con los siguientes requisitos: que en el aviso de despido, el patrón acredite fehacientemente su personalidad, por lo que si se trata de una persona moral deberá adjuntar el poder notarial correspondiente; acompañara el original del acta administrativa firmada por dos testigos en donde conste que el trabajador se negó a recibir el aviso de despido; relatar sucintamente el fundamento del despido, con el fin de que el trabajador no quede en estado de indefensión; señalar el domicilio en donde se le debe notificar el aviso al trabajador, como sugerencia se debe dar el domicilio con el que se dio de alta en el seguro social. La falta de aviso que debe dar el patrón implica, por sí sola, la inutilidad de que el patrón pueda manejar

otra excepción, porque carecería de relevancia jurídica, y la Junta condenaría al patrón a indemnizar al trabajador o a reinstalarlo, según la acción que haya ejercitado dicho trabajador.

La rescisión disuelve la relación laboral antes del plazo fijado a dicha relación y opera cuando se dan los supuestos consignados en la Ley o causas análogas, igualmente graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere, según lo dispuesto por la fracción XV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. Cuando se da un supuesto de rescisión imputable al trabajador se habla de que existe un despido; en cambio, si existe una causa de rescisión imputable al patrón se habla de un retiro. El vocablo rescisión es un término civilista, pero en materia laboral cuando se trata de rescisión de la relación de trabajo por parte del patrón, utiliza la palabra despido y, retiro en caso del trabajador.

El **Despido**, es la ruptura unilateral de la relación de trabajo por parte del empleador. Dicha ruptura puede ser por causa justificada o injustificada. Es la sanción prevista en la legislación laboral, impuesta al trabajador, por el resultado de la realización de una conducta grave establecida por la misma legislación que produce la rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, es decir, el despido se entiende como una relación causal, el efecto es el despido y la causa es la falta grave. El maestro Davalos comenta: “el despido es un acto por el cual el patrón le hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios; se equipara al despido la circunstancia de que el patrón impida por cualquier medio que el empleado ejercite el derecho que le otorga su contrato para desempeñar el trabajo, o que se rehúse a ministrarle el trabajo; si en determinado caso no se acredita ninguno de tales supuestos, no puede existir despido”.<sup>15</sup> El despido no implica la extinción de la relación laboral, ya que la autoridad del trabajo debe de

---

<sup>15</sup> DAVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Op. cit. p. 143

confirmar la validez de dicho despido, entre las causas de despido previstas por la Ley Federal del Trabajo se encuentran:

- ◆ Engaño del trabajador o del sindicato que lo propone para obtener del patrón la contratación, con certificados falsos o referencias en las que se atribuyan al trabajador capacidades, aptitudes o facultades de que carezca. La causa del despido es el engaño al patrón; el despido puede realizarse dentro de un plazo de treinta días a partir de la iniciación de prestación del servicio, después de este término se entiende que el patrón está conforme con la capacidad y destrezas mostradas por el trabajador.
  
- ◆ Faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias, malos tratamientos dentro del servicio, en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa, en contra de algunos compañeros y como consecuencia se altera la disciplina del lugar en el que se desempeña el trabajo. Causa que se encuentra sujeta a la condición de que dichos actos sean de tal manera graves. Si el trabajador realiza algunos o varios de los actos señalados, podrá ser despedido justificadamente, porque no solo dentro de la jornada de trabajo debe comportarse con probidad y honradez hacia el patrón; para el mantenimiento de la relación laboral es necesario el recto comportamiento de modo permanente.
  
- ◆ Perjuicios materiales intencionales, negligencia, imprudencia o descuido inexcusable, actos inmorales, revelación de secretos, desobediencia al patrón, negativa de adoptar medidas preventivas y procedimientos para evitar accidentes o enfermedades, concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador pena de prisión.

- ◆ Faltas de asistencia injustificadas. Cuando el trabajador falta a su trabajo más de tres veces en un lapso de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa que lo justifique. Si el trabajador justifica su falta, esta debe ser ante el patrón. El trabajador sólo puede considerar que existe permiso para faltar al trabajo cuando recibe el aviso de que se le ha concedido. El trabajador de una jornada discontinua, si falta a la primera parte de su jornada o a la segunda, debe computarse como media falta, que puede ser sumada con otras medias faltas o con otras enteras, para integrar la causal de rescisión. Si el trabajador alega que las faltas que se le imputan corresponden a una sanción de suspensión que le fue impuesta, a él corresponde acreditar esa suspensión. Si un trabajador es despedido en una fecha determinada, y con motivo de ese evento, deja de concurrir a sus labores en los días subsiguientes, estas faltas no constituyen una causal de rescisión de la relación de trabajo.

Cuando un trabajador es despedido en forma injustificada puede ejercitar dos acciones en contra del patrón, en un término de dos meses, la acción de cumplimiento de contrato o reinstalación y la acción de indemnización constitucional, el trabajador debe elegir entre una de las dos acciones, ya que no es posible ejercitar las dos al mismo tiempo.

- ◆ **Acción de cumplimiento o reinstalación:** Entre las características del Derecho del Trabajo se encuentra: la protección de la clase trabajadora, debiendo dar derecho al trabajo, es decir, dar certidumbre al trabajador de que no será separado de su trabajo, salvo que exista una causa justificada prevista por la Ley Laboral, pero si el patrón despide al trabajador a su arbitrio, dicho trabajador puede ejercer la acción de cumplimiento del contrato de trabajo, en el supuesto de un despido injustificado y sí el tribunal del trabajo determina en su laudo la reinstalación del trabajador, esta reinstalación se deberá verificar en los mismos

términos en que se venía realizando el trabajo y el trabajador deberá disfrutar de todos los beneficios que haya adquirido el puesto en su ausencia. El patrón puede no reinstalar al trabajador y pagar una indemnización, cuando se trate de trabajadores de confianza, domésticos, eventuales, trabajadores con antigüedad menor a un año, o que tengan contacto directo y permanente con el patrón. La reinstalación obligatoria es antijurídica porque desnaturaliza la esencia del contrato que implica, necesariamente, acuerdo de voluntades y al obligarse al patrón a reinstalar, se desconoce y pasa por alto su voluntad.

◆ **Acción de indemnización:** Consistente en el pago del importe de tres meses de salario. Así mismo, el patrón deberá pagar al trabajador los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo, si el patrón no comprueba la causa de la rescisión, así se establece en la fracción XXII del inciso "A" del artículo 123 Constitucional y 48 de la Ley Federal del Trabajo.

◆ **Salarios caídos o vencidos:** Los trabajadores al optar por alguna de las dos acciones anteriores, también tienen derecho al pago de salarios vencidos o caídos, es decir, el pago del importe de los salarios que habría devengado el trabajador, si continuará laborando.

En el caso de que el trabajador ejercite la acción de reinstalación, más el pago de salarios vencidos y se condene al patrón a reinstalar al trabajador, para establecer el monto de los salarios vencidos, se debe considerar, los aumentos al salario del trabajador que haya habido desde el momento del despido hasta que se cumplimente el laudo.

Pero si el trabajador ejercita la acción de indemnización, no se tomará en cuenta, los aumentos que haya habido al salario del trabajador durante la tramitación del procedimiento para fijar el monto de los salarios vencidos. La carga

de la prueba corresponde al patrón y al trabajador. Al patrón en caso de abandono del empleo o los hechos que justifiquen la rescisión de la relación laboral, cuando el patrón fundamente un despido justificado con base en algunas de las causales previstas por el artículo 47 de la Ley, no basta que mencione la causal, sino que precise los hechos que conforme a su parecer constituyeron el despido y al trabajador la existencia del contrato y el hecho de no estar laborando, cuando estos hechos han sido negados por el patrón. Dichas acciones prescriben en dos meses y corren a partir del día siguiente a la fecha de separación, así lo señala la ley de la materia en su artículo 518.

Como ya lo habíamos mencionado anteriormente, en materia laboral cuando se trata de la rescisión de de la relación laboral por parte del trabajador, se denomina **Retiro**, el cual, es un acto jurídico unilateral y consensual, que tiene como consecuencia la terminación de la relación laboral, por parte del trabajador, por causa imputable al patrón. Dejar una persona de trabajar o prestar sus servicios donde lo hacía por haber alcanzado cierta edad o cierto número de años de trabajo.

La Constitución habla de retiro y la ley de separación, por lo que la naturaleza jurídica del retiro es, la rescisión de la relación laboral que hace el trabajador en virtud de una falta grave prevista por la ley, realizada por el patrón en la relación laboral. Entre las causas de retiro señaladas por la Ley se encuentran:

- ◆ El engaño del patrón o de la agrupación patronal al trabajador en la proposición del trabajo respecto de las condiciones del mismo. La relación laboral nace viciada y por lo tanto se puede ejercitar la acción de rescisión; si se hace debe ser en un plazo de treinta días a partir de la iniciación del servicio.

- ◆ Faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos y otros análogos, dentro o fuera del servicio por parte del patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos, deberán ser graves, que hagan imposible la continuación de la relación laboral.
  
- ◆ Reducción del salario, en este caso, es indispensable que el trabajador demuestre que cuando se le dejó de cubrir el salario, realizó las gestiones necesarias para su cobro y que el patrón se negó a efectuarlo. No pagar el salario en fecha y lugar convenidos.
  
- ◆ Cuando el patrón maliciosamente causa perjuicios en las herramientas o útiles del trabajador. No mantener en condiciones higiénicas el establecimiento y no cumplir con las medidas preventivas y de seguridad establecidas por la ley. Con esta actitud de mala fe del patrón, se pone en peligro la seguridad, salud e integridad física del trabajador en el ejercicio de sus labores.

Cuando un trabajador es sujeto de una relación de trabajo por tiempo determinado o por obra determinada y se separa de su trabajo por una causa imputable al patrón, los salarios vencidos que tiene derecho a percibir, comprenderán tan sólo aquellos que hubiere percibido hasta la conclusión de su relación laboral.

El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas de retiro previstas por la ley. El trabajador dentro del plazo de un mes contado a partir del día en que tuvo conocimiento de la causa de rescisión imputable al patrón, podrá presentar su

demanda ante los tribunales del trabajo e igualmente el plazo de prescripción se computa desde esa fecha hasta el término de un mes.

### 3.5 Terminación de la Relación Laboral

La palabra terminación proviene del latín *terminatio-onis*, acción y efecto de terminar o terminarse. La terminación de la relación laboral, es la extinción de la relación o de las relaciones de trabajo por mutuo consentimiento de las partes o por acontecimiento ajeno a la voluntad de las mismas.”<sup>16</sup> Así mismo, es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independientemente de la voluntad de los trabajadores o patrones que hacen imposible su continuación, como lo es:

- ◆ **La muerte del trabajador:** Es una causa natural de terminación de la relación laboral. El trabajador “es la persona física que, presta a otra, física o moral, un servicio personal y subordinado”, así lo señala la ley de la materia. La característica de la prestación del servicio es, que éste, sea en forma personal, y al no existir el trabajador, que es la persona que presta el servicio, no puede existir la relación laboral, la cual se da por terminada. Siendo personalísima la prestación del servicio, es obvio que la muerte del trabajador trae consigo la extinción de la relación de trabajo.
  
- ◆ **Terminación de la obra o vencimiento del término o inversión de capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38 de la Ley Federal del Trabajo:** Se trata de los casos que se derivan de la celebración de contratos por tiempo o por obra determinada, o para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas. Es obvio que al

---

<sup>16</sup> SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo. Diccionario de Derecho Laboral. Op. cit. p. 158.

terminarse una obra, finaliza la relación de trabajo, ya que el objetivo o motivo de la relación laboral esta cumplido, por ejemplo en los casos de los trabajadores de la construcción, al finalizar la construcción del edificio se termina la relación de trabajo, toda vez, que no existe la materia para continuar con la relación laboral, en el caso de las personas que son contratadas por temporadas, al concluir el plazo determinado en el contrato termina la relación, o al agotarse el capital invertido la relación laboral se extingue, es decir, no hay dinero suficiente para continuar con la fuente de trabajo, por lo que se debe de dar por terminada la relación de trabajo.

- ◆ **La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo.** Al trabajador le es materialmente imposible desempeñar su trabajo por estar afectada su salud o integridad física. Existe una excepción a esta hipótesis y es la consignada en el artículo 54 de la ley que dispone que en caso de terminación de la relación laboral por incapacidad física o mental; o por inhabilidad manifiesta del trabajador, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, conforme al artículo 162 o de ser posible, si así lo desea, que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes independientemente de las prestaciones que le correspondan.
  
- ◆ **La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón como son: su incapacidad física o mental, su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos.** La fuerza mayor implica la idea de un accidente que debe su origen a la naturaleza; el caso fortuito expresa la idea de un hecho debido al hombre, aunque los dos hechos son imprevisibles para el patrón.

- ◆ **El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.** Para dar por terminada la relación laboral, se requiere que el patrón tenga autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje.
  
- ◆ El concurso y la quiebra legalmente declarados, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos. Se tiene la obligación de dar aviso de la terminación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que se efectuó el procedimiento respectivo.

Cuando el patrón da por terminada la relación laboral sin fundarla en alguna de las causales señaladas por la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores pueden ejercitar las acciones citadas en el artículo 48 de la referida ley y en su momento exigir el pago de salarios vencidos, y todas las prestaciones que tienen derecho, según lo establece el artículo 55 de la misma.

#### **4. Contrato de Trabajo**

La teoría de la relación de trabajo como punto de partida para la aplicación del estatuto laboral, cualquiera que hubiese sido el acto o la causa que le dio origen, constituye, una prestación de un trabajo subordinado, de su inicio se desprende del acto o la causa que le dio origen y provoca, por sí misma, la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo, que es un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no dependen de la voluntad del trabajador y del patrono, sino exclusivamente de la prestación del trabajo, toda vez que crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad, a la que se le da el nombre de relación de trabajo. En el contrato, en nacimiento de los derechos y obligaciones de cada una de las partes depende del acuerdo de voluntades,

mientras que en la relación de trabajo, iniciada su actividad del trabajador, se aplica automática e imperativamente el derecho objetivo.

La Ley Federal del trabajo en su artículo 20 párrafo segundo define al contrato individual de trabajo como “cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo, personal subordinado, mediante el pago de un salario”. El contrato se perfecciona con el simple acuerdo de voluntades por lo que surte todos sus efectos legales, independientemente de que por culpa del patrón no se lleve a cabo la prestación del servicio. Los contratos cuentan con elementos de existencia (consentimiento y objeto) y requisitos de validez (capacidad, ausencia de vicios del consentimiento y licitud en el objeto) para que nazcan a la vida jurídica.

◆ **Consentimiento:** Es el acuerdo de dos o más voluntades que se manifiestan en forma exterior para demostrar la aceptación del contrato. El consentimiento puede manifestarse en forma expresa o tácita. Es expreso cuando el contrato se otorga por escrito, en donde constan las condiciones de trabajo o éstas se entablan en forma verbal; y es tácito, cuando se ejecutan hechos que demuestren que se consintió la prestación del servicio, sin que se haya empleado una forma para celebrar el contrato, es decir, se realiza la prestación del servicio y la empresa lo acepta sin objeción alguna. El contrato se supone aún cuando no se haya otorgado por escrito, lo que es solo un elemento formal y de importancia relativa. El hecho de que exista un contrato de trabajo, no supone de modo necesario la relación laboral, puede haber contrato y nunca darse la relación laboral. Para que exista una relación de trabajo, no es necesario que deba darse el acuerdo de voluntades, ya que hay empresas que se rigen por un contrato colectivo de trabajo, en el cual trae consignada la cláusula de ingreso, en donde no se toma en consideración la voluntad del patrón para contratar a los trabajadores, ya que los sindicatos están facultados para ocupar las plazas

vacantes, tal y como lo establece el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, la cual a la letra dice: “en el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante.” La relación de trabajo subsiste aunque el contrato sea nulo, si se establece por abajo de las condiciones consignadas en la ley.

◆ **Objeto:** Lo constituye la cosa que el obligado debe dar, y el hecho que el obligado debe hacer o no hacer. El objeto debe ser determinado o determinable en cuanto a su especie, posible y lícito. Por parte del trabajador, consiste en la obligación de prestar el servicio en forma personal y subordinada; por parte del patrón, el objeto consiste en la obligación de pagar un salario, puede omitirse el objeto en el contrato de trabajo, pero el contrato existe, y la prestación por parte del trabajador será, aquel trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género que los que forma el objeto de la empresa o establecimiento. Igualmente puede omitirse el salario, pero el patrón tiene la obligación de pagar por lo menos el salario mínimo general vigente o profesional correspondiente. El trabajador puede pedir la equiparación de salarios en virtud del principio constitucional de “a trabajo igual le debe corresponder un salario igual”, determinación que compete a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

◆ **Capacidad:** Es la aptitud para adquirir derechos y obligaciones y ejercitarlos. La Constitución y la ley prohíben el trabajo de los menores de 14 años y el de los mayores de esa edad, pero menores de 16 años, que no hayan terminado la educación obligatoria y que no tengan autorización de sus padres o de su tutor y a falta de ellos, el sindicato al cual pertenezcan, o de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector de trabajo o de la autoridad política respectiva. Está prohibición no es una cuestión de incapacidad, sino es una medida para proteger a la niñez, sin embargo los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan, sin

intervención del padre o tutor. Los menores trabajadores tienen la capacidad para comparecer en un juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en el juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto, en el caso de los menores de 16 años la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante.

◆ **Ausencia de los vicios del consentimiento:** Entre los vicios del consentimiento, la ley contempla el dolo y el patrón puede rescindir la relación laboral sin incurrir en responsabilidad, en el supuesto de ser engañado con respecto a la capacidad, aptitudes o facultades del trabajador, ya sea por éste, o por el sindicato que lo propone, la ley lo sanciona con la rescisión de la relación laboral y no con la nulidad del contrato de trabajo.

◆ **Licitud en el objeto:** La ilicitud es toda actividad contraria a las leyes o a las buenas costumbres. En el artículo 5°, 133, 135 de la Ley Federal del Trabajo se establecen las causas de ilicitud en el objeto de la relación laboral, que se refieren a la prohibición impuesta a patrones y trabajadores, respectivamente, trabajo para menores de 14; una jornada mayor a la permitida por la ley, inhumana por lo notoriamente excesiva dada la índole del trabajo a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje; horas extraordinarias de trabajo para los menores de 16; un salario menor al mínimo, que no sea remunerador; que el lugar de pago de salario sea una fonda, lugar de recreo, cantina, café, taberna o tienda, siempre que no se trate de trabajadores de estos establecimientos; un plazo mayor de una semana para el pago de salarios; obligación de obtener artículos de consumo de un lugar determinado; que el patrón retenga el salario por causa de multa; un salario menor que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia; trabajo nocturno industrial o trabajo después de la 22 horas a menores de 16; renuncia del trabajador a sus derechos.

Existen hipótesis en que se conjugan dos causas de nulidad del contrato individual de trabajo, como es el caso de la contratación de menores de 14 años o de 16 si no han terminado la educación obligatoria, y además ilicitud en el objeto.

◆ **Forma:** Es un elemento de validez, los contratos y relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado. El derecho del trabajo no protege la voluntad de las partes, si en la realidad las normas mínimas de los trabajadores en la fuente de trabajo están por encima de lo acordado por el trabajador y el patrón, debe seguir aplicándose esas normas mínimas que pueden estar consignadas o pueden formar parte de un contrato colectivo, de un contrato-ley o de los usos y costumbres. Las formalidades del contrato de trabajo exigen la elaboración de una constancia escrita que se firmará por duplicado, para determinar con precisión las condiciones de trabajo y dar certeza a las partes para efectos probatorios, dicho escrito deberá contener: Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón, si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado, servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible, lugar o los lugares en donde se deba prestarse dicho servicio, duración de la jornada, forma y monto del salario, día y el lugar de pago del salario, indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa o en la ley, otras condiciones de trabajo, como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el patrón y trabajador.

La falta del requisito de la forma no invalida la relación laboral. Los trabajadores conservan todos los derechos que la ley les otorga y los que se deriven de los servicios prestados, será al patrón quien se le impute la falta de dicha formalidad por lo que se presume la existencia de un contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe. En el orden procesal, el patrón tendrá la carga de probar las condiciones de trabajo y de

no hacerlo se tendrán por ciertas las señaladas por el trabajador en su demanda. Cuando no se determinan las actividades o trabajo que se habrá de prestarse, el trabajador deberá prestar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo genero de las labores que constituyen el objeto de la empresa.

El contrato laboral obliga a lo expresamente pactado, así como a todas las consecuencias de la ley, la buena fe y la equidad. En caso de que el contrato sea nulo, el trabajador podrá exigir, por el trabajo que hubiese prestado, la remuneración consiguiente a un contrato valido; los efectos de contrato producido antes de la declaración de nulidad, quedan convalidados, como si fuera un contrato válido. La modificación en los contratos de trabajo debe hacerse por escrito en la cual se describan los hechos que lo motiven y los derechos comprendidos en el convenio o liquidación y su aprobación por la Junta de Conciliación y Arbitraje, previa ratificación que realicen los interesados, sino contiene renuncia de los derechos de los trabajadores.

## **5. Condiciones Generales de Trabajo**

Las condiciones generales de trabajo constituyen el conjunto de obligaciones y derechos que se imponen recíprocamente trabajadores y patrones en virtud de la relación de trabajo. Son normas que determinan los requisitos para salvaguardar la salud y la seguridad de los trabajadores en la empresa y que determinan las prestaciones que éstos deben recibir. Las condiciones generales de trabajo deben ser proporcionales al servicio que se preste y no deben ser inferiores a los mínimos legales.

En el caso de que en el centro de trabajo, no exista contrato colectivo de trabajo, se debe de efectuar un Contrato Individual de Trabajo en el que se hagan

constar las condiciones de trabajo en las cuales se va a desempeñar la relación laboral, la falta de dicho contrato, será imputable al patrón.

Se entiende por condición, “la calidad o circunstancias con que se hace algo”. La calidad de trabajo que esta dada no sólo por quien lo presta, sino por las circunstancias, características y elementos de quien lo recibe, constituyen el modelo que indemniza el derecho del trabajo. La carencia, defecto omisión de esa calidad o condiciones en que deba prestarse y recibirse el trabajo es el origen de los conflictos obrero-patronales.

El maestro Santos Azuela comenta: “Las condiciones generales de trabajo constituyen el conjunto de obligaciones y derechos que se imponen recíprocamente trabajadores y patronos en virtud de sus relaciones de trabajo”.<sup>17</sup>A su vez, el maestro Mario de la Cueva, las define como: “las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo”.<sup>18</sup>

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. Por lo que todo individuo podrá trabajar en igualdad de condiciones respecto a cualquier otra persona que desempeñe actividades similares en la misma empresa. El artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo, establece al respecto: "las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente

---

<sup>17</sup> SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho del Trabajo. Mc Graw Hill. México. 1998. p. 185

<sup>18</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. cit. p. 266.

consignadas en la ley”. El título tercero de la Ley no comprende todas las condiciones de trabajo, ya que al enumerar tan sólo a la jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, salario y participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, deja fuera a otras normas que deben ser consideradas como condiciones de trabajo como lo son: derecho a una vivienda, derecho de antigüedad, de preferencia y ascenso, que también son derechos contenidos en la Ley, obtenidos por los hombres en virtud de su trabajo.

El artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo en su primer párrafo, establece que “el trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la calificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador; que sea excesiva la jornada de trabajo; que concurren circunstancias, económicas que las justifiquen”. El patrón tiene también el derecho de solicitar la modificación de las condiciones de trabajo, cuando concurren circunstancias económicas que lo justifiquen, pero nunca podrá llevarse a cabo por debajo de los mínimos consignados en la ley.

### **5. 1 Jornada de trabajo**

Es una condición de trabajo para desarrollar la relación laboral. Para Santos Azuela, la jornada es: “la duración de tiempo de la actividad productiva realizada”.<sup>19</sup> La Ley Federal de Trabajo en su artículo 58 la define como: “El tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”. Actualmente el trabajador puede presentarse a su trabajo y si el patrón no le ordena que desempeñe determinada actividad, puede estar inactivo y se considera que está cumpliendo con su jornada de trabajo al mantenerse a disposición del patrón para prestar sus servicios. Existe la necesidad de limitar la jornada de trabajo atendiendo a diversos aspectos médicos, psicológicos,

---

<sup>19</sup> SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho del Trabajo. Op. cit. p. 188

económicos y sociales, y no solamente al supuesto capricho de los trabajadores en reducirla. Socialmente, la jornada de trabajo exagerada impide al trabajador desenvolverse, convivir con el medio social que lo rodea, la limitación de la jornada de trabajo debe atender a las características propias de cada relación de trabajo, a su naturaleza, ya que una relación laboral que requiera de un esfuerzo físico o mental considerable, la jornada laboral debe ser menor a ocho horas. En cambio, existen otras relaciones laborales en las cuales no se desarrolla ningún esfuerzo mental o físico grave, por lo que no es necesario reducir la jornada de trabajo. En el ámbito legal no existe disposición alguna que contemple una duración semanal de las horas de trabajo, ni en el artículo 123 Constitucional, ni en la Ley reglamentaria.

La duración efectiva de la jornada depende de factores económicos, técnicos e institucionales. La Constitución y la Ley Federal del Trabajo señalan una jornada máxima de ocho horas, en general para toda relación laboral, que puede verse incrementada por diversas situaciones previstas en la ley, como es la prestación de jornadas extraordinarias. El legislador regula tres tipos de jornada de trabajo, pero la doctrina da una clasificación más amplia, las cuales son:

- ◆ **Jornada diurna:** Es la comprendida entre las seis y las veinte horas, con una duración máxima de ocho horas.
- ◆ **Jornada nocturna:** Comprende de las veinte a las seis horas, con una duración máxima de siete horas.
- ◆ **Jornada mixta:** Es la que comprende periodos de la jornada diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres horas y media o más se reputará jornada nocturna; tiene una duración máxima de siete horas y media.

- ◆ **Jornada reducida:** Es la jornada aplicable a los menores de 16 años, que tienen una jornada máxima de siete horas, distribuida en periodos de tres horas, con un reposo intermedio de una hora, al igual que los trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas, con una jornada de trabajo inferior a la jornada máxima legal.
  
- ◆ **Jornada especial:** Es acordada por el patrón y el trabajador, con respecto al máximo legal otorgado por la Ley del Trabajo, con el fin de obtener el descanso del sábado o cualquier otra modalidad equivalente.
  
- ◆ **Jornada indeterminada:** La aplicable a los trabajadores domésticos, los cuales tienen derecho a disfrutar del reposo suficiente para tomar sus alimentos y descansar por la noche.
  
- ◆ **Jornada continua:** El trabajador esta a disposición del patrón hasta que concluya su jornada, por lo que se debe tomar un descanso de media hora por lo menos.
  
- ◆ **Jornada discontinua:** Es la jornada en la que se interrumpe durante las horas de reposo o comidas, en la cual el trabajador dispone libremente de la interrupción. Se suponen dos momentos de inicio de la jornada de trabajo.
  
- ◆ **Jornada de emergencia:** En casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador o sus compañeros o del patrón o la existencia misma de la empresa, esta jornada podrá realizarse durante la jornada ordinaria o en la prolongación de la jornada por el tiempo

necesario para evitar los daños. No se les podrá exigir a los trabajadores que, arriesguen su integridad, ni realicen trabajos que violenten sus facultades o su seguridad. Este tipo de trabajo de emergencia se justifica en la medida en que el trabajador está colaborando a salvar la vida de sus compañeros, del patrón y la existencia de la empresa misma, que es la fuente de trabajo. Se trata de una obligación moral convertida en obligación jurídica. El trabajador está obligado a prestar este tipo de trabajo y si se niega a ello puede ser considerada tal negación como una causa análoga e igualmente grave a las consignadas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que puede producir la rescisión de la relación laboral por causas imputables al trabajador.

- ◆ **Jornada extraordinaria:** Es aquella que se prolonga por circunstancias extraordinarias y no puede exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces por semana, es decir, nueve horas como máximo a la semana. Durante el periodo permitido, se pagará al doble y triple si excediera el límite legal fijado.

No deben de confundirse los trabajos de emergencia con los trabajos extraordinarios, pues aquéllos suponen un suceso ajeno a los objetivos propios de la empresa; en cambio las labores extraordinarias implican la prolongación de la jornada ordinaria en beneficio de la empresa. Esto explica por qué al trabajo de emergencia sólo se le retribuye con un salario igual al de las horas de jornada ordinaria, según lo dispone el artículo 67 de la Ley Federal del Trabajo, y no con un cien por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria aplicable al trabajo extraordinario.

El artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo establece un descanso de media hora, por lo menos, si se trata de jornada continua y ese tiempo de

descanso, se computa como jornada de trabajo; en cambio el tiempo de reposo o de comida se da en el supuesto de una jornada discontinua. Si el trabajador no puede salir del lugar donde presta sus servicios, es decir, del local o establecimiento en que trabaja, el tiempo correspondiente le será computado como parte de la jornada de trabajo. Resultaría excesivo e inhumano que un trabajador labore ininterrumpidamente durante toda su jornada, por lo que necesita de un periodo de descanso. Esto es, cuando se trata de una jornada continua, ya sea diurna, nocturna o mixta; o en el caso de una jornada reducida, que también exige un descanso intermedio.

La interrupción de la jornada laboral se da, cuando se suspende la prestación del trabajo, entre la terminación de una jornada y la iniciación de otra o durante la misma jornada, como lo es, el caso de la jornada continua en el que se debe conceder al trabajador un descanso de por lo menos media hora. En la interrupción se producen todos o parte de los derechos y obligaciones de la relación laboral y en la suspensión esos derechos y obligaciones quedan suspendidas. Las causas de interrupción de la jornada de trabajo se puede clasificar en **legales**, que son las consignadas en la Ley, como lo son: la media hora de descanso durante la jornada continua, el séptimo día, los días festivos, las vacaciones, los descansos de una hora por lo menos, en la jornada de los menores, etc; **voluntarias**, que son concedidas por el patrón; y **convencionales**, que son las pactadas entre el trabajador y el patrón, o el sindicato y la empresa, por ejemplo una licencia o las obtenidas en un contrato colectivo de trabajo.

## **5. 2 Días de descanso**

Es una condición de trabajo, la cual debe de estar prevista en el contrato de trabajo. Se entiende por descanso, como el derecho de los trabajadores de contar con un tiempo de reposo para recobrar las energías físicas o intelectuales,

convivir con su familia y en sociedad o conmemorar ciertos acontecimientos cívicos o tradicionales, los descansos pueden ser:

◆ **Descanso semanal:** Es una causa de interrupción de la jornada de trabajo consignada en el artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo, que establece: "Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro." En los trabajos que requieran una labor continua; los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar del descanso semanal, procurando en los reglamentos de la Ley que sean los domingos, éste descanso se justifica, por el hecho de que el trabajador necesita, por lo menos, de un día completo para romper con la tensión a la que está sujeto en virtud del trabajo y para que pueda recuperar parte de las energías perdidas por la misma causa.

La razón de que se procure que el descanso semanal sea el día domingo, se debe a que en ese día por costumbre, las personas generalmente no trabajan y es cuando se puede reunir toda la familia y pueden convivir o realizar diversas actividades sociales, culturales, deportivas, etc.

Si el trabajador recibe un salario por jornada, el día de descanso semanal se pagará con una cantidad igual a la sexta parte del salario semanal, si se trata de un día de descanso por seis de trabajo. Si el trabajador recibe un salario mensual, el de los días de descanso semanal se entiende incluido en dicho salario, siempre y cuando no sea menor al mínimo legal o convencional. Si el trabajador recibe un salario variable por trabajar a destajo o a comisión, los días de descanso se pagarán con un parte proporcional del salario efectivamente devengado en una semana, al cual se adicionará. Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando el mismo día o la misma semana preste sus servicios a diversos patrones, tendrá derecho a

que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculado sobre el salario de los días en que hubiere trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón.

◆ **Prima dominical:** Los trabajadores que laboren en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo. La justificación es, por ser el día en que por costumbre las personas se reúnen para convivir en familia, realizar diversas actividades, descansan, y se le priva de ello al trabajador, por lo que merece una compensación. Todo trabajador que labore en día domingo, sea su día de descanso o no, debe percibir la prima dominical.

◆ **Descansos obligatorios:** Esta orientado para que los trabajadores puedan celebrar, conmemorar, ciertos sucesos relevantes para el país o para los mismos trabajadores y el descanso es obligatorio por que así lo establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 74 los días; 1º de enero; 5 de febrero, 21 de marzo, 1º de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 1º de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transición del poder ejecutivo federal; 25 de diciembre; el que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Si un día de descanso semanal coincide con uno de descanso obligatorio, por estar consignado en la ley o en el contrato colectivo, no se pagará un salario doble, ya que la finalidad de la ley al establecer el pago del salario integro de los días de descanso obligatorio, es que descansen el trabajador y pueda subsistir a pesar de que no trabaje y si la finalidad se lleva a cabo con el salario de un día, no existe razón legal para pagar un salario doble. Los trabajadores, a través de la contratación colectiva, pueden obtener días de descanso distintos a los semanales y obligatorios y pueden obtener tantos días como el patrón acceda a concederlos.

Estos días de descanso, son motivo de crítica, pues sólo propician la ociosidad de los trabajadores y pérdidas en la producción. Pero es una de las características de los países subdesarrollados, como el nuestro.

### 5.3 Vacaciones

Proviene del latín ***vacatio, onis***. Es una condición de trabajo, las vacaciones son, el conjunto de días de reposo que disfruta un trabajador en un año. Es la causa típica de interrupción de la prestación de los servicios por parte del trabajador. El objetivo es que el trabajador se olvide un poco de su trabajo, se libere de las tensiones a que está sujeto todos los días, recupere las energías perdidas; que pueda descansar sin la preocupación de tener que iniciar una nueva jornada de trabajo, ya que al someterse a la disciplina que implica la prestación del servicio, va acumulando a través del tiempo fatigas que no pueden ser superadas con el simple descanso semanal por lo que se concede al trabajador el goce de las vacaciones, las cuales, además de su carácter paliativo, permiten al trabajador intensificar su vida familiar y social, lo que hace que el trabajador recupere energías y sobre todo, deseos de cumplir en su trabajo.

Todos los trabajadores disfrutarán en los términos de la ley de un periodo anual de vacaciones como mínimo. Existen algunas disposiciones que regulan periodos de vacaciones especiales para trabajos que por su naturaleza exigen dicho tratamiento, como son: el trabajo de los menores, el trabajo en los buques, el trabajo de tripulaciones aeronáuticas, etcétera. La duración de las vacaciones la establece el artículo 76 de la Ley, que señala: "Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables y que aumentará en dos días laborables hasta llegar a doce por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por

cada cinco de servicios. Y una vez que el trabajador cumple cinco años de servicio, opera el incremento aludido y, entonces, disfrutará hasta los nueve años de servicio de catorce días de asueto y así sucesivamente.

Las vacaciones para los trabajadores que laboran esporádicamente y por temporada, se determinaran proporcionalmente el número de días laborados anualmente. De igual forma se determinarán las vacaciones de los trabajadores que no alcancen a cubrir un año completo, así como el monto de pago por ese concepto.

El trabajador debe interrumpir por completo la prestación de sus servicios en la empresa y se debe pagar una prima con motivo de las vacaciones del veinticinco por ciento sobre los salarios que le correspondan al trabajador durante su periodo vacacional. El motivo de la prestación es, que el trabajador obtenga ayuda para disfrutar de dichas vacaciones. La prima debe pagarse por todos los días comprendidos en el periodo de vacaciones, inclusive los días de descanso semanal. El patrón tiene la obligación de conceder vacaciones a sus trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicio, si el patrón no cumple con esta obligación, el trabajador puede reclamar el otorgamiento de vacaciones ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

## **6. Salario**

Es considerado como una condición de trabajo y un elemento objetivo y primordial de la relación de trabajo. La palabra salario proviene del latín **salarium**, **da sal**, sal, que significa paga o remuneración. El salario es el conjunto de retribuciones que el trabajador recibe por virtud de estar subordinado al patrón. La ley laboral señala "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento". En el artículo 82 de la Ley Federal

del Trabajo se define al salario como: “Retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”. El maestro Davalos comenta, que el salario “Es el fin directo o indirecto que el trabajador se propone recibir a cambio de poner su energía de trabajo a disposición del patrón.”<sup>20</sup>

El salario debe ser remunerador, proporcional a la calidad y cantidad de trabajo, ningún trabajo puede recibir un salario inferior al mínimo, general o profesional, cuando trabaje la jornada legal máxima. El trabajador debe saber el monto de su salario, la determinación debe ser precisa o variable, pero en todos los casos se deben estipular las bases sobre las cuales se determinará. El pago del salario es semanal, quincenal, mensual; debe pagarse en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. El salario se fundamenta en tres principios: la capacidad productiva del trabajador; el costo del artículo que produzca, o del servicio que el trabajador realice, mediante la aplicación de su trabajo; y el precio que en el mercado se logre para el artículo producido o el servicio prestado y se relaciona con los valores que estos poseen respecto a la utilidad, calidad, etc.

Así mismo, el salario se fija por acuerdo entre las partes de la relación laboral, ya sea en forma individual o colectiva, para determinar su importe se deben tomar en cuenta los factores de intensidad, peligrosidad, riesgo, preparación, profesionalidad, cuidado, meticulosidad, importancia, trascendencia, responsabilidad, es decir, todas las circunstancias humanas, técnicas y económicas, así como la calidad y cantidad de trabajo. La Constitución en su artículo 123 fracción VII y la Ley Federal de Trabajo en su artículo 86 establecen que “Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo,

---

<sup>20</sup> DAVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Op. cit. p. 199

ni nacionalidad”. “A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, debe corresponder salario igual”. El salario se clasifica de la siguiente forma:

- ◆ **Por unidad de tiempo:** Es la retribución que se paga en función del número de horas durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar sus servicios. Es la forma de pago más generalizada, puede ser diario, semanal, quincenal o mensual.
  
- ◆ **Por unidad de obra o a destajo:** Habitualmente se denomina como salario a destajo. Destajo deriva del latín *destajau*, ajustar, expresa la condición en que sean de hacer las cosas. La calidad y prontitud del resultado, se determina una cantidad de dinero por pieza producida. El salario se determina por unidad de obra o por las unidades de producción, y “la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal en una jornada de ocho horas, de por resultado el monto del salario mínimo por lo menos” artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo.
  
- ◆ **Por comisión:** Las comisiones son aquellas que se fijan mediante un porcentaje sobre el precio final de venta o mediante una tarifa fijada por unidad vendida. Esta retribución se mide en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador. En algunos casos se establece un salario base que se incrementa con las comisiones sobre unidades vendidas.
  
- ◆ **A precio alzado:** El trabajador pone su actividad y se le pagará conforme a la cantidad de trabajo materializado. Se conoce la obra necesaria a realizar, se desconoce el tiempo que deberá invertirse en ella, normalmente rige en las relaciones laborales eventuales, surgidas de la necesidad de reparaciones.

- ◆ **Otras:** Salario por viaje en los buques; por día; por viaje; por boletos vendidos; por circuito o kilómetros recorrido; por una o varias funciones o temporadas; salario de deportistas profesionales; salario por una o varias actuaciones de los músicos o artistas.

El salario en efectivo es aquel que debe recibir el trabajador en moneda de curso legal y el salario en especie se compone de otros bienes, diferentes a la moneda y servicios que dan al trabajador en razón de su trabajo. La ley laboral señala que: “El salario integral se compone con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”. Este salario se utiliza para calcular el pago de las indemnizaciones; tomando como base el que corresponda al día en que nazca el derecho, incluyendo en el, la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones.

En los caso de salario por unidad de obra o cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente laborados antes del nacimiento del derecho. Si en este lapso hubiere aumento el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha de aumento. Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o treinta, según el caso para determinar el salario diario.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 346 determina: “que las propinas son parte del salario de los trabajadores”, quien paga es el cliente del patrón. La palabra propina proviene del latín *propinare*, convidar a beber, es el beneficio que determinados empleados consiguen mientras realizan su actividad laboral para su empleador en un hotel, bar, restaurante y establecimientos análogos.

Cuando el trabajador recibe a título de viáticos una cantidad determinada y los gastos no están sujetos a comprobación, esa cantidad se entiende que forma parte del salario, en caso contrario se entiende que son para el desarrollo del trabajo. El pago de las horas extras no genera un salario, sino una retribución que no forma parte del salario.

Los trabajadores tienen derecho de disponer libremente de sus salarios, el patrón no puede limitar al trabajador sobre su uso, goce o disfrute de su salario, así mismo no puede renunciar a cobrar el salario correspondiente, ni renuncia a cobrar los ya vencidos, siendo nula la renuncia al salario y la cesión del mismo, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

El pago del salario debe ser al propio trabajador, cuando el trabajador se encuentre imposibilitado, se podrá pagar a la persona que el trabajador designe mediante una carta poder firmada por dos testigos, el pago debe efectuarse en días laborables durante las horas de trabajo o inmediatamente después de la terminación, cualquier espera a la que sea obligado el trabajador, produce la obligación de pagar tiempo extraordinario. El pago se hará en el lugar en el que el trabajador preste sus servicios, en moneda de curso legal. Las deudas que contraigan los trabajadores con los patrones no causarán intereses.

Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los que se encuentren a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón. Las prestaciones en especie deberán ser además del salario, cuota diaria, que se otorgue al trabajador en efectivo. Habrá de tomarse en cuenta las necesidades del trabajador y su familia, y el monto de las prestaciones deberán ser proporcional a la cuota diaria en efectivo. Las acciones derivadas del salario prescriben en un año, las

cuales se computa a partir del día siguiente al que sea exigible la obligación por parte del patrón.

Con la finalidad de evitar la explotación de los trabajadores y de impedir que al trabajador ofrezca sus servicios a cambio de una remuneración exigua, se creó el **Salario Mínimo**, que es un instrumento de la justicia social, un derecho de carácter irrenunciable que trata de. La ley Federal del Trabajo en su artículo 90 define al salario mínimo como: “Es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.” Y no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo cuando se trate de; pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente; pago de rentas que no podrá exceder del 10% del salario; pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional para la Vivienda para los Trabajadores, destinados a la adquisición construcción, reparación, ampliación o mejoras de casa-habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos; pagos de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios, no podrán exceder del 10% del salario; pago de deudas contraídas con el patrón por anticipos de salario, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisiciones de artículos producidos por la empresa o establecimiento, sin exceder del 30% del excedente del salario mínimo; pago de cuotas para la construcción y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, no serán mayores del 30% del excedente del salario mínimo; pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos. Además el patrón debe retener el impuesto sobre productos del trabajo personal. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales.

- ◆ **Salario mínimo general:** Es la cantidad menor, en efectivo, que recibe el trabajador por sus servicios, se determina por zonas económicas que

pueden comprender varios municipios o estados de la Republica, dicha cantidad o remuneración, rige para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que determina la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales de la zona. Artículo 92 de la Ley Federal del Trabajo.

- ◆ **Salario mínimo profesional:** Es una retribución un poco más elevada que el mínimo general y se paga a los trabajadores de una misma profesión, dentro de cada zona económica, es decir, la cantidad menor que puede pagarse aun trabajo que requiere capacitación y destreza en una rama determinada de la industria, del campo o del comercio, o en profesiones, oficios o trabajos especiales, se aplica en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios, o trabajos especiales. Artículo 93 de la Ley Federal del Trabajo.

Respecto a los salarios mínimos, la Ley determina, que se deben fijar por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

Los salarios mínimos deben fijarse cada año, comenzando a regir el primero de enero y podrán revisarse en cualquier momento, cuando existan circunstancias económicas que lo justifiquen, dichos salario se determinan tomando en cuenta la situación económica del país, los cambios de mayor importancia que se hayan observado en las diversas actividades económicas; las variaciones en los costos de vida por familia; las condiciones del mercado de trabajo y las estructuras salariales; el presupuesto de la llamada canasta básica.

## 7. Principios del derecho del trabajo

Son postulados que sirven para interpretar y dar luz a las normas laborales, que tienen por objeto la justicia social. Líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho. Para Patricia Kurczyn Villalobos, los principios generales de derecho son: “Los elementos de inspiración y, por tanto, de orientación para el derecho positivo; tienen su raíz en el propio derecho natural y su fundamento en el derecho común; se concibe su existencia por virtud de la autonomía de la rama laboral, a la cual sirven como directrices, aunque algunos informen otras ramas jurídicas.”<sup>21</sup>

Para Muñoz Ramón, los principios rectores del derecho del trabajo, son aquellos postulados de política jurídico-laboral que aparecen, expresa o tácitamente, consagrados en sus normas.”<sup>22</sup> Los principios son una introducción al entendimiento de los procesos técnicos de creación de las normas laborales, de su interpretación y con ello, de su coherente y adecuada aplicación de su conocimiento que va dirigido a las autoridades y a los particulares.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 17 señala: “a falta de la disposición expresa en la Constitución, en la ley o en sus reglamentos o en los tratados internacionales aplicables que hubiere suscrito México, se aplicarán, entre otras disposiciones supletorias, los principios que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del Derecho y los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 constitucional...”. Los principales principios del Derecho del Trabajo considerados por los tratadistas son:

---

<sup>21</sup> KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. Nuevas Relaciones de Trabajo. Porrúa. México. 1999. p. 105

<sup>22</sup> MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1976. p. 113

◆ **El Trabajo es un Derecho y un Deber Social:** El trabajo por ser una actividad consciente y racional, es un atributo del hombre y el elemento diferenciador de su ser y es mediante el trabajo que el hombre se hace y conquista su libertad. El derecho al trabajo, es el derecho a exigir un empleo, derecho a conservar el empleo, salvo que hubiere una causa justa para privarlo de él. El deber de trabajar, expresa una declaración pragmática y no una obligación jurídica, su incumplimiento es una falta de probidad susceptible de fundar un despido. Así mismo el trabajador debe desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad están subordinados en todo lo concerniente al trabajo.

La sociedad tiene el derecho de esperar de cada persona un trabajo útil y honesto, pero el hombre que entrega a la comunidad la totalidad de su patrimonio, que es su energía de trabajo, posee a su vez el derecho de esperar que la sociedad y concretamente su estructura económica, le asegure una existencia decorosa, lo cual, solo puede darse si sus condiciones de existencia le permiten desarrollar en toda su plenitud, sus facultades físicas y espirituales. La sociedad puede solicitar del hombre la entrega de su energía de trabajo, pero no puede exigirle nada que abata su existencia decorosa, y sin en cambio, debe asegurarla, para que se alcancen los fines supremos de la existencia individual y social, de donde se deducen que los riesgos de la economía no pueden recaer sobre el trabajador, porque la reducción de su salario o la prolongación en su jornada de trabajo, abaten su existencia decorosa, ya reduciendo sus ingresos materiales o dificultando de desarrollo de sus potencias espirituales.

◆ **Libertad de Trabajo:** La libertad, es un atributo esencial de la persona del trabajador, toda persona es libre para dedicarse a una profesión u a otra, mediante una decisión personal que no puede impedir el Estado. Las normas del derecho del trabajo salvaguardan la libertad de los trabajadores al señalar lo siguiente:

“Ninguna persona puede ser impedida a dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos”. “Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año”. El hombre es libre para retirarse en cualquier tiempo de la empresa a la que preste sus servicios, sin que pueda ejercerse en ningún caso coacción sobre su persona. “El estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo...”. “El trabajo exige respeto para las libertades de quien lo presta”, por lo que el trabajador podrá siempre exigir el respeto de su libertad.

◆ **Igualdad en el Trabajo:** La igualdad sin la libertad no pueden existir y está no florece donde falta aquella. El problema de la desigualdad ha sido uno de los factores determinantes de mayores y más graves conflictos. Históricamente se asocian a las luchas por obtener igualdad en las condiciones de trabajo. Por lo que la ley establece que “Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”. “A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, debe corresponder salario igual”. “No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social”. “Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean...”. La igualdad anida la equidad como expresión de la justicia social.

Al desarrollar el trabajo, el hombre se hace digno del respeto y consideración de los demás. A la sociedad le importa recibir de los hombres el esfuerzo que los hace mejores mediante el trabajo, por lo que la sociedad tiene un deber de procurar, mediante el derecho, que compulse al orden económico a crear las condiciones que aseguren una existencia decorosa y una vida a los

trabajadores que merezca ser vivida. Es la identidad entre la desigualdad, porque si bien todos somos distintos, todos somos iguales en cuanto a nuestra humanidad, por lo que debemos ser tratados con respeto y consideración por ser idénticos unos de otros. Así lo consagran las normas del trabajo.

◆ **Dignidad de los Trabajadores:** La dignidad humana consiste en los atributos que corresponden al hombre por el solo hecho de ser hombre, el primero de todos, que es un ser idéntico a los demás, de tal suerte que el trabajador tiene el indiscutible derecho de ser tratado, con la misma consideración que pretenda el empresario se le guarde, aunque las dos personas guarden posiciones distintas en el proceso de producción, su naturaleza como seres humanos es idéntica en los dos y sus atributos son los mismos. La ley señala que: “El trabajo exige respeto para la dignidad de quien lo presta”, “guardar a los trabajadores la debida consideración”.

◆ **El equilibrio en las relaciones entre los trabajadores y patrones, como fin de las normas de trabajo:** El maestro Néstor De Buen, considera a este principio fundamental para el Derecho Mexicano, mismo que se encuentra consagrado en la Ley Federal del Trabajo; y define al equilibrio como “armonía entre cosas diversas, ecuanimidad en los actos y juicios, proporcionalidad y medida. Es una protección para la clase trabajadora, colocando a su disposición los instrumentos adecuados para obtener del patrón más prestaciones que, en un análisis objetivo de costos y sin olvidar la plusvalía, procuren a los trabajadores unos ingresos proporcionales a la riqueza que ellos generan con su trabajo.”<sup>23</sup>

◆ **Justicia social:** “Procura la elevación del nivel de vida de los trabajadores imponiendo a los patrones determinadas responsabilidades, a favor de un

---

<sup>23</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Op. cit. p. 78

acreedor individual o de la sociedad como acreedora, y puede llegar, inclusive, en un sistema socialista, a terminar con la propiedad privada de los medios de producción. Impone deberes a los particulares frente a otros particulares, solo por su pertenencia a diversa clase social y lleva al Estado, asumir responsabilidades sociales, para cuya atención el Estado recoge las aportaciones de los particulares patrones y trabajadores y, eventualmente, hace su propia aportación.”<sup>24</sup>

## 8. Contrato de Prestación de Servicios Profesionales

El vocablo contrato proviene del latín **contractus**, que significa pacto. Para definir al contrato, es necesario definir primero al convenio, la legislación civil señala que el convenio en sentido general es: “el acuerdo de dos o más voluntades y que se manifiesta en forma exterior para crear, transmitir, modificar o extinguir derechos y obligaciones”. Dentro de la definición del convenio en general se encuentran implícitas las concepciones jurídicas del contrato y del convenio en sentido especial. “El contrato es el acuerdo entre dos o más personas para crear o transmitir derechos y obligaciones”.

Fernando S. López de Zavalía manifiesta: “En nuestro sistema de vida todos contratamos a diario. Según acertadamente se ha señalado, nadie escapa a la inmensidad contractual, pues aun cuando se limitara a mendigar, ya irrumpiría en el derecho de las obligaciones, bajo la forma del contrato de donación. El contrato se manifiesta como el gran instrumento para la circulación de los bienes y servicios”.<sup>25</sup>

Los contratos se rigen bajo el principio de la autonomía de la voluntad y de la libertad contractual, por lo que las partes son libres para celebrar o no

---

<sup>24</sup> Ibidem, pp. 80 y 81.

<sup>25</sup> LÓPEZ DE ZAVALÍA, Fernando. Teoría de los Contratos. Víctor P. de Zavalía editor. Argentina. 1971. pp. 28 y 29

contratos, se colocan de acuerdo y fijan los términos del contrato, determinando su objeto, sin más limitación que el orden público, es decir, que los contratantes pueden estipular todo lo que deseen en los contratos, salvo aquello que va en contra de la ley, así lo establece el Código Civil para el Distrito Federal en su artículo 6° y 1858, los cuales a la letra dicen: “La voluntad de los particulares no puede eximir de la observancia de la ley, ni alterarla o modificarla. Sólo pueden renunciarse los derechos privados que no afecten directamente al interés público, cuando la renuncia no perjudique derechos de terceros”. “Los contratos que no estén especialmente reglamentados en este Código, se regirán por las reglas generales de los contratos; por las estipulaciones de las partes, y en lo que fueren omisas, por las disposiciones del contrato con el que tengan más analogía, de los reglamentados en este ordenamiento”.

El Contrato de Prestación de Servicios Profesionales, se encuentra regulado en el Capítulo II, Título X, Segunda Parte, del Libro IV del Código Civil para el Distrito Federal, denominado “De las diversas especies de contrato”. Dicha normativa no da una definición clara del contrato, el maestro Chirinos Castillo lo define como: “Es aquel en el que una persona denominada profesor o profesionista, se obliga hacia otro, denominado cliente o beneficiario, a prestarle un servicio de carácter intelectual o material o de ambos géneros, derivados de una profesión técnica o científica reconocida por la ley, mediante una retribución económica.”<sup>26</sup> El que presta los servicios profesionales, se obliga así mismo, sus actos no obligan a la persona a favor del cual ejecuta algo.

Los elementos personales con los que cuenta el Contrato de Prestación de Servicios Profesionales son los sujetos que intervienen en dicho contrato, los cuales se denominan profesor o profesionista y cliente o beneficiario.

---

<sup>26</sup> CHIRINOS CASTILLO, Joel. Derecho Civil III. “Contratos Civiles”. Mc Graw Hill. México. 1996. p. 128

◆ **Profesor o Profesionista:** Es la persona que presta el servicio, por lo general se requiere que se cuente con la capacidad general para contratar, pero en el caso de los menores se exceptúa, así lo establece el Código Civil en su artículo 639, “Los menores de edad no pueden alegar la nulidad de que hablan los artículos 635 y 636, en las obligaciones que hubieren contraído sobre materias propias de la profesión o arte en que sean peritos”. El título, es el requisito indispensable para que se contrate, en el caso de las profesiones que así lo señale la ley, “Los que sin tener el título correspondiente ejerzan profesiones para cuyo ejercicio la ley exija título, además de incurrir en las penas respectivas, no tendrán derecho de cobrar retribución por los servicios profesionales que hayan prestado”.

◆ **Cliente o Beneficiario:** Es la persona que recibe el servicio y lo retribuye, solo necesita tener capacidad para contratar.

La finalidad de dar una clasificación de los contratos sólo es útil a la técnica legislativa, para un fin enunciativo y no limitativo, ya que la función jurídica del contrato no depende sólo de su clasificación, toda vez que existen tantas clasificaciones como autores.

Independientemente de que no se ha logrado una clasificación uniforme, tampoco se ha logrado reglamentar todos los contratos posibles, por lo que es necesario reglamentar principios generales aplicables a toda relación contractual, que precisen la esencia del contrato y los límites de la libertad contractual; así lo señala el Código Civil en su artículo 1858 que a la letra dice: “Los contratos que no estén especialmente reglamentados en este Código, se regirán por las reglas generales de los contratos; por las estipulaciones de las partes, y en lo que fueren omisas, por las disposiciones del contrato con el que tengan más analogía, de los reglamentados en este ordenamiento”.

Para su estudio, el contrato de prestación de servicios profesionales se clasifica de la siguiente forma:

◆ **Principal:** Toda vez que su validez y existencia no dependen de otro contrato, ya que tienen objeto y fines propios.

◆ **Consensual:** Cuando existe un acuerdo de voluntades entre las partes y no requiere de ninguna formalidad para su validez, el consentimiento puede manifestarse en forma expresa o tácita.

◆ **Intuitu Personae:** Este contrato se realiza tomando en cuenta las cualidades inherentes a la persona o al profesionalista para la celebración del contrato.

◆ **Bilateral:** Porque ambas partes se obligan; una a prestar un servicio de tipo profesional, artístico, científico o técnico; y la otra a remunerar mediante el pago de honorarios, es decir, produce derechos y obligaciones para ambas partes.

◆ **Conmutativo:** Cuando tenga carácter oneroso, debido a que se paga una retribución.

◆ **Oneroso:** Porque otorga provechos y los gravámenes recíprocos. Para una de las partes, es el resultado de la prestación del servicio; para la otra es el pago de los honorarios.

◆ **De tracto sucesivo:** Por regla general, las obligaciones se van cumpliendo a través del tiempo, así como los efectos del contrato se producen a través del tiempo.

Las partes de este contrato, es decir, el profesor o profesionista y el cliente o beneficiario, tienen obligaciones recíprocas, las cuales se enunciarán a continuación:

◆ **Obligaciones del profesor o profesionista:**

Ejecutar el servicio profesional en forma personal salvo convenio en contrario, en caso de que el profesionista no pueda continuar con la prestación del servicio dará aviso oportuno al cliente bajo pena de ser responsable de los daños y perjuicios.

Prestar el servicio profesional con la diligencia debida, de acuerdo a la naturaleza del servicio que presta.

Prestar el servicio profesional con la pericia debida que requiere el ejercicio de su profesión. El desconocimiento técnico o teórico de su profesión lo hace responsable de los daños y perjuicios que ocasione, sin que su pericia se presuma por el hecho de tener un título debidamente autorizado: "El que preste servicios profesionales, sólo es responsable hacia las personas a quienes sirve, por negligencia, impericia o dolo, sin perjuicio de las penas que merezca en caso de delito" artículo 2625 del Código Civil vigente para el Distrito Federal.

Guardar el secreto profesional, salvo informes que deben proporcionar conforme a las leyes respectivas. Esta obligación es respetada por las autoridades.

◆ **Obligaciones del cliente o beneficiario:**

Adelantar los gastos o expensas y honorarios.

Pagar los honorarios, el cliente está obligado a pagar al profesionista el total de sus honorarios, expensas o gastos una vez que se preste el servicio, cuando el servicio profesional concluya por ejecución total o cuando renuncie el profesionista. El pago de los honorarios será obligatorio independientemente del buen o mal éxito que haya tenido el negocio o el trabajo encomendado, salvo convenio en contrario. "El pago de los honorarios y de las expensas, cuando las haya, se harán en el lugar de la residencia del que ha prestado los servicios profesionales inmediatamente que preste cada servicio o al fin de todos, cuando se separe el profesor o haya concluido el negocio o trabajo que se le confió" artículo 2610 del Código Civil vigente para el Distrito Federal. Si existen pluralidad de clientes y un solo profesionista, todos los clientes serán solidariamente responsables de los honorarios del profesionista.

Restituir los gastos o expensas al profesionista que haya realizado para la ejecución del servicio profesional, debiendo pagar los intereses legales desde la fecha en que fueron realizados esos gastos hasta la restitución.

No existen modos especiales para terminar el contrato, por lo que habrá de estar a las reglas generales de terminación de los contratos como la conclusión del negocio o asunto, imposibilidad objetivo de seguir prestando el servicio; el mutuo consentimiento de las partes; muerte o declaración de interdicción del profesionista.

### **8.3 Elementos de Existencia**

Son aquellos elementos que el contrato requiere para que nazcan a la vida jurídica, sin los cuales el contrato no produce efectos jurídicos, es decir, no existe. Los requisitos de existencia para el contrato de prestación de servicios profesionales son:

◆ **Consentimiento:** Es el acuerdo de voluntades manifestado en forma exterior en el que las partes del contrato se ponen de acuerdo en el servicio profesional a prestar y el monto de los honorarios y gastos de este servicio. El error en la persona, puede provocar la inexistencia.

◆ **Objeto:** El objeto indirecto del contrato se constituye por la prestación de un servicio de carácter técnico o científico y los honorarios que podrán ser en dinero o en especie. Las partes podrán deliberar el monto de los honorarios. Si existe arancel obligatorio aplicable a una profesión, se estará a lo dispuesto por el arancel, pero si el arancel es opcional, éste solo se aplicará supletoriamente en el caso de que las partes no hayan estipulado el monto de los honorarios. Si no hay arancel aplicable y las partes no estipularon el monto de “los honorarios, estos se fijarán de acuerdo a la costumbre del lugar, a la importancia de los trabajos prestados y la importancia del asunto en que se prestaron”; a la capacidad económica del que recibe el servicio y la reputación profesional que tenga adquirida el profesionista o profesor, así lo señala el Código Civil.

#### **8. 4 Requisitos de Validez**

Son elementos necesarios para que el contrato sea valido de pleno derecho y surtan todos sus efectos jurídicos, en el caso de que falte algún requisito, el contrato tendrá una nulidad relativa, es decir, el contrato existe, pero no produce todos sus efectos, sino una vez que sea subsanada la omisión. Entre los requisitos de validez se encuentra:

◆ **Capacidad:** Es un requisito de validez, las partes requieren capacidad general para contratar, el profesionista o profesor deberá tener un título oficial reconocido por la Dirección General de Profesiones para que pueda prestar el servicio profesional, ya que la falta de la patente impide cobrar la retribución

alguna por los servicios prestados y el que preste un servicio profesional sin título oficial y la patente del ejercicio profesional requerido, será acreedor a responsabilidad civil y penal.

## 9. Ficción Jurídica

Ficción, “Es la simulación con que se pretende encubrir la verdad, o hacer creer lo que no es cierto”<sup>27</sup>. “Es un supuesto jurídico que se basa en algo que en realidad no existe”<sup>28</sup>. En la ficción, el derecho supone algo contrario a la realidad; de allí que se les atribuya el carácter de mentira técnica o mentira convencional y se hable de una verdad jurídica distinta a la verdad real. Las ficciones jurídicas son construcciones ideales que se hacen en las normas de derecho, a las que se les asigna un valor hipotético o instrumental, debido a su aptitud para facilitar una concepción jurídica o para provocar una realidad deseada e inexistente, considerada preferible a la actual y con la finalidad de facilitar la aplicación de los preceptos jurídicos. Es una mentira convencional que engendra una especie de verdad jurídica, más positiva y menos discutible que la verdad real.

La función lógica de las ficciones jurídicas consiste, en la expresión de que dos supuestos distintos acarrearán idénticas consecuencias de derecho. Existen ficciones jurídicas tipificadas y equiparadas, las primeras consisten en que la norma de derecho establece un supuesto general, cuyas consecuencias se imputan sin atender las características de sus casos excepcionales, se hacen entrar en el supuesto todos los casos particulares, incluso los que contradicen el supuesto general; en las segundas, las normas asimilan para todos o algunos efectos jurídicos dos o más casos substancialmente distintos, de este modo, no se

---

<sup>27</sup> Diccionario Razonado de Legislación. Instituto de Investigaciones Jurídicas. México. 1993. p. 183.

<sup>28</sup> R., Stammler. Tratado de filosofía del Derecho, Tr. De la W., Roces. segunda edición. Alemana. Madrid. 1930. p. 125.

trata de que afirme lo falso o niegue lo verdadero, sino que expresa juicios de valor mediante una fórmula ficticia, la ficción solo radica en la expresión.

La finalidad de la ficción jurídica, es favorecer la equidad y la justicia; servir a las instituciones establecidas y a los intereses creados; introducir en el ordenamiento jurídico instituciones nuevas, sin modificar en la apariencia la estructura del mismo; salvar el espíritu y la forma de la norma jurídica; favorecer la brevedad en la expresión de los tipos y supuestos jurídicos; facilitar la imputación de consecuencias jurídicas a hechos jurídicos límite y a hechos difícilmente comprobables; legitimar situaciones que no serían tan fácilmente aceptadas por el sentir público si se prescindiera de las ficciones.



## **CAPITULO II**

### **ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO**

El trabajo ha sido concebido y valorado de diferentes maneras a través del tiempo, por lo que la historia del trabajo, es considerada como la historia de la humanidad y del hombre mismo, pero para explicar los acontecimientos posteriores o las situaciones presentes, es necesario conocer los hechos anteriores.

El Derecho del Trabajo, nace como una necesidad social del abuso del hombre por el hombre, el fuerte sobre el débil, pero para llegar a esta conclusión es necesario saber cuales fueron las circunstancias que propiciaron la aparición del Derecho Laboral. Al respecto, el maestro Dionisio J. Kaye comenta que: “La historia del derecho del Trabajo es uno de los episodios en la lucha del hombre por la libertad, la dignidad personal y social y por la conquista de un mínimo de bienestar que, a la vez que dignifique la vida de la persona humana, facilite y fomente el desarrollo de la razón y de la conciencia.”<sup>1</sup>

Los antecedentes del Derecho del Trabajo comienzan a raíz de la revolución industrial en el siglo XIX, que es la época en la cual existen más personas congregadas en un solo lugar prestando sus servicios bajo pésimas

---

<sup>1</sup> J. KAYE, Dionisio. Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo. segunda edición. Themis. México. 1995. p. 1

condiciones de trabajo y sin respeto a su dignidad, anterior a esto, los tratadistas coinciden que existen muy pocos antecedentes respecto de como eran las relaciones de trabajo en la antigüedad; los primeros problemas surgieron en la construcción de las pirámides en Egipto, pero dichos trabajadores eran considerados esclavos y no personas, ya que no existía el trabajo como tal por ser considerada una actividad vil, que solo era realizada por esclavos.

A continuación haremos un estudio a través del tiempo, para conocer el problema actual y entender las circunstancias que propiciaron la creación del Derecho del Trabajo, cuales fueron los acontecimientos más importantes que propiciaron la lucha entre los trabajadores y patrones con la finalidad de conseguir mejoras en las condiciones de trabajo y sobre todo un mejor salario, arriesgando su vida y la de su familia, con el fin de lograr dichos objetivos.

## **2.1 Europa**

Comenzaremos nuestro estudio por Europa, que al ser considerado como el viejo mundo, tiene una mayor evolución en cuanto a las relaciones de trabajo. Dichas relaciones de trabajo, fueron reguladas desde tiempos ancestrales, por normas jurídicas, religiosas, sociales e incluso éticas, a partir del momento en que alguien prestó sus servicios en beneficio de otro, mediante el pago de una cantidad determinada.

Se hace referencia a la historia del Derecho del Trabajo desde el punto de vista religioso del libro del Génesis, en el cual la actividad era agrícola y cada familia trabajaba para ella misma, por lo que partiendo de ese hecho se hace una reseña de las etapas por las que atravesó el movimiento obrero, subrayando las normas jurídicas que surgieron en cada época y país, con la finalidad de entender, la necesidad o el porque de cada norma.

Para su estudio, la historia de la humanidad y sobre todo la de Europa, se dividió en varias etapas que a continuación analizaremos, dentro de las cuales abarcaremos el nacimiento y desarrollo del Derecho del Trabajo, a través de los grandes acontecimientos de cada época, mismos que dieron origen a las normas laborales o conquistas sindicales.

### **2.1.1 Edad Antigua**

No se tiene una fecha exacta de su inicio, ya que los tratadistas no se han puesto de acuerdo, unos señalan que el libro del Génesis tiene algunos antecedentes de las relaciones de trabajo, otros autores comentan que en la construcción de las pirámides de Egipto.

Lo que debemos tomar en cuenta, que a raíz de la aparición del hombre en la tierra, ha existido una relación en la que una persona sea el que le sirva a la otra, y conforme ha pasado el tiempo y el hombre se fue esparciendo en el mundo y creando nuevos poblados, surgen necesidades que un solo individuo no puede realizar, por lo que necesita de la ayuda de otro para efectuarlo, pero dicha actividad vista como un insulto a su persona o en una forma vil o denigrante.

Por lo que el origen del trabajo es inmemorial, ya que se puede uno remontar a las civilizaciones de antiguas como Egipto, Mesopotamia China, entre otras, en las cuales destaca el Código de Hammurabi en Babilonia, hacia 1950 a. c., en cuyos preceptos quedó regulada la relación de trabajo y se reconoció la existencia de varios oficios como el trabajo en el mar, la carpintería.

Desde los imperios milenarios y durante muchos siglos, el trabajo fue no solo considerado como servil, sino como una pena. El trabajo es considerado

como una actividad impropia para el individuo, por lo que su desempeño queda a cargo de los esclavos, quienes eran considerados como cosas y no como personas; y dichas personas se dedicaban a la filosofía, política y la guerra.

En Roma, se comienza a regular la prestación del trabajo, bajo el esquema del derecho civil a través del arrendamiento y la compra-venta, su objeto eran los esclavos, las bestias y demás implementos para el trabajo.

Con el aumento de la población y al no poderse allegar de más esclavos, los hombres libres se vieron en la necesidad de ofrecer sus servicios en arrendamiento por lo que surgen nuevas figuras contractuales, la **locatio conductio operis**, que era un contrato por la cual una persona encargaba a otra la ejecución de una obra, que la misma realizaba a través de sus propios dependientes, bajo su directa supervisión y responsabilidad, mediante el pago de una cantidad determinada a la cual se le denominó salario, dicha relación entre las partes era voluntaria, no existía obligación de realizarla; y la **locatio conductio operarum**, que era un convenio por el cual, un hombre libre se comprometía a prestar sus servicios para otro durante cierto periodo y mediante el pago de un salario remunerador. La finalidad de los contratos, era proporcionar objetos y energía humana temporalmente a cambio de una remuneración económica.

También surgió la **operea liberalis**, que correspondía a los contratos de servicios profesionales, en los cuales la subordinación no aparecía; la reglamentación de la locación de servicios dentro del derecho civil es suficiente para determinar la existencia del Derecho del Trabajo en Roma, pues se trataba de una institución aislada que a través de figuras civilistas, en efecto, regulaban la relación de trabajo. Los Romanos, institucionalizaron a través de la **locatio conductio operarum**, la fórmula que con el pasar del tiempo iba a ser la base de las relaciones laborales, como lo es el contrato de Trabajo.

### **2.1.2 Edad Media**

Los historiadores comentan, que no se puede dar una fecha exacta del inicio de la Edad Media, ya que este periodo no nace, sino que "se hace" a consecuencia de todo un largo y lento proceso que se extiende por espacio de cinco siglos, pero se coincide, que el inicio de esta época fue aproximadamente en el año 476, con la caída del Imperio Romano de Occidente y finaliza con la caída del Imperio Romano de Oriente, algunos consideran que finaliza con el descubrimiento de América. Es considerada una época oscura, atrasada cultural y socialmente.

En esta época medieval, cobra importancia el artesano y surgen los gremios, que constituyen una de las instituciones básicas del periodo llamado Edad Media. El siervo y el artesano, rompen con el señor feudal y se refugian en las ciudades formando gremios, que eran agrupaciones de individuos dedicados a un mismo oficio, los cuales estaban conformados por maestros que eran los dueños de los medios de producción y los oficiales o compañeros, que era los trabajadores.

Existía un número limitado de talleres, propiedad de los maestros a cuyas órdenes trabajaban un compañero u oficial y uno o varios aprendices. Los aprendices después de varios años de experiencia pasaban a ser oficiales; y los oficiales para llegar a ser maestros necesitaban crear una obra, pero no obtenían el derecho para crear un nuevo taller.

Con el desarrollo y explosión demográfica de las ciudades, los talleres de las diferentes profesiones, artes u oficios, se agruparon en corporaciones con la finalidad de defender sus intereses, llegando a adquirir poder político y económico, legislaron sus estatutos, determinaron precios, salarios, cantidad y calidad de

producción en el mercado, etc. Pero la prohibición de abrir nuevos talleres y los salarios insuficientes provocó que los compañeros ú oficiales se unieran para formar asociaciones y defender se de los abusos de los maestros, buscando mejoras en cuanto a sus condiciones de vida, dicha situación es considerada como el principal antecedente de los sindicatos de trabajadores.

El Estado comienza a intervenir en las corporaciones exigiendo su aprobación al momento de redactar sus estatutos y designar a sus dirigentes, por lo que se pretendió decretar la disolución de dichas corporaciones, por lo que se expide el ***Edicto de Turgot***, que suprime el derecho a la agrupación gremial, situación que abolió las corporaciones.

### **2.1.3 Época Moderna**

En esta etapa se comienza con la integración de dos mundos que había estado aislados, pero para nuestra investigación, esta época inicia con la Revolución Industrial, que es el detonador del surgimiento de la clase trabajadora y los patrones, de los constantes enfrentamientos entre dichas clases, con la finalidad cada una de defender sus intereses.

Rigen los principios de la doctrina liberal-individualista, una concepción filosófica del hombre y la sociedad. El individualismo, estima que la persona constituye por sí, el centro de la atención y la máxima preocupación del Estado. La libertad encuentra su límite en el respeto a la libertad de los demás, luchan por conseguir la igualdad entre todos. El liberalismo sostiene que las leyes económicas son inexorables y tienen el mismo peso de las leyes físicas y deben regir a la sociedad, mantienen la idea individualista de rendir culto a la libertad humana y a la libertad de trabajo. Surge la escuela fisiocrática como producto de la Revolución Industrial, su doctrina expuesta por Adam Smith, afirma que el

trabajo es la fuente y causa de la riqueza de las naciones, con sus principios de libertad e igualdad propicia el liberalismo individualista, estableciendo la ley de la oferta y la demanda.

En 1760 inicia la Revolución Industrial, creando una gran concentración de trabajadores en un solo lugar, mano de obra barata y una larga jornada de trabajo, se utiliza el trabajo de niños y mujeres, que cobran por trabajo igual, un salario inferior al de los hombres. En 1802 se promulgo la Ley sobre Salud y Moral de los Aprendices, que limitaba las horas de trabajo y fijaba los niveles mínimos para la higiene y educación de los trabajadores, pero no se aplicó.

Con la Revolución Francesa, que fue un movimiento burgués apoyado en las masas, la clase trabajadora trataba de obtener mejores condiciones de trabajo y un aumento en su salario, a fin de conservar y proteger la fuerza humana de trabajo y alcanzar para el hombre y su familia, un nivel decoroso en la escala social, es decir, luchan por un Derecho del Trabajo que garantice a los hombres un mínimo de justicia social, por lo que surge, la “Conspiración de los iguales”, que era encabezada por Francois Noel Babeuf conocido como Graco, quien desarrollo el concepto de la necesidad de la lucha de clases, el documento más importante de este movimiento es el Manifiesto de los Iguales, en el cual se reclama la igualdad formal preconizada por la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano. Pero el gobierno francés, para contrarrestar este movimiento, expide tres documentos: la Ley de Chapelier, el Código Penal y Código Civil.

- **Ley Chapelier**, es el resultado de una teoría individualista, señala que para una Nación no hay nada más importante que el particular de cada individuo y el general de la comunidad, por lo que prohíbe el derecho de coalición, asociación sindical o profesional, por ser incompatibles con las ideas de libertad, igualdad y fraternidad de la Revolución Francesa, lo anterior, con la finalidad de evitar que la

clase trabajadora se organizara y exigiera condiciones humanas de trabajo e ingresos decorosos para los obreros, ya que la burguesía sentía la necesidad de asegurar el juego libre de las leyes económicas naturales, garantizando las libertades de la industria y el trabajo.

- **Código Penal:** Busca castigar los actos que utilicen el pretexto de “obtener mejores condiciones de trabajo y salarios justos”, por que son obstáculo para las fuerzas económicas, ya que los salarios se determinaban por la ley de la oferta y la demanda, a la que nadie puede oponerse. Fue un medio idóneo para reprimir toda manifestación de descontento de los trabajadores, porque eran consideradas atentatorias a la libertad y a la propiedad privada.
- **Código Civil:** Las relaciones entre los hombres se regían por el **derecho civil** a través del contrato de arrendamiento, bajo el principio de igualdad para todos, libertad en la contratación expresada mediante el principio de la autonomía de la voluntad. Pero en lugar de beneficiar al trabajador lo perjudicaron, porque al respetar la libertad de contratación, el empresario abusaba y contrataba a los niños y estableciendo jornadas muy largas y un salario muy bajo, que solo les alcanzaba para lo estrictamente indispensable. En el juicio, se manifiesta la igualdad entre las partes, pero se determina que el patrón será creído bajo palabra si afirmaba respecto del monto de los salarios; el pago de los años vencidos y existencia de anticipos de los años siguientes.

En 1838, se crea el movimiento **Cartista**, que debe su nombre a “**la carta del pueblo**”, documento redactado por un grupo de obreros en Londres con ayuda de algunos radicales del Parlamento Ingles, en el cual planteaban seis exigencias políticas y constitucionales, como son: el derecho al sufragio para los varones, voto secreto, que no fuere necesario ser propietario para pertenecer al Parlamento, que a los miembros del Parlamento se les pague un sueldo, distritos

electorales iguales y renovación anual del Parlamento. Con la depresión industrial que sufría Inglaterra en 1830, el movimiento cartista adquirió más fuerza, sin embargo, la falta de un programa económico definido y de una dirección coherente provocó la desunión del movimiento en dos grupos rivales: los cartistas de fuerza física, que proponían la revuelta si era necesario y los cartistas de fuerza moral, que eran partidarios de una conquista pacífica. Esto provocó el fracaso del movimiento y una huelga general en 1839. En 1842 la "Asociación Nacional de la Carta" organizó una segunda petición nacional dirigida por O'connor, pero fracasó. En 1848, se intentó una tercera petición nacional apoyada por una manifestación organizada por Kennington Common, pero fue contenida por las tropas, lo que provocó que el cartista se convirtiera en un movimiento socialista.

El **Socialismo** es un conjunto de ideas filosóficas y tendencias económicas orientadas a la sustitución del sistema económico y social basado en el individualismo liberal burgués, la sociedad está por encima del individuo, es decir, subordinar el interés individual de una persona o grupo al interés general de la colectividad. Es el resultado directo de la oposición contra el sistema capitalista. Surgen el socialismo utópico y el socialismo científico. El socialismo utópico es una corriente que está en contra de la propiedad privada, porque propicia el enriquecimiento de unos pocos y la explotación del trabajo de los demás, aporta soluciones consideradas irreales e irrealizables a dicha problemática por lo que no se aplican, pero crearon conciencia de la necesidad de un cambio socioeconómico que garantizará mejores niveles de vida para la clase trabajadora, son denominados utopistas y algunos de sus representantes son:

◆ **Saint Simon:** Sostenía la necesidad de crear un nuevo orden económico fundado en el desarrollo de la industria. Los productores, agricultores, comerciantes y empresarios debían formar una asociación con miras a producir cada vez más sin interrupción. Las masas estarían sometidas a jefes industriales,

quienes ejercerían el poder político, los sabios se encargarían del poder espiritual, para educar moral y científicamente a la masa popular, el Estado debería repartir todas las riquezas acumuladas, además de asumir el papel de distribuidor de créditos y ser director financiero de la economía. Pretendía realizar una economía con jefes que serían hombres selectos, capaces de sacrificar sus intereses por el bienestar de la sociedad, lo importante era todo lo relacionado directa o indirectamente con el proceso de creación de los bienes de consumo, científicos o culturales, imaginaba que cuando desapareciera la clase trabajadora sería un desastre político, económico y social. Se oponía a la ociosidad y a la riqueza heredada y no merecida; insistía en una planificación económica central; defendía la igualdad de los sexos; considera que el principio de toda acción social es la mejora de la clase numerosa y más pobre.

◆ **Francois Marie Charles Fourier:** Pugnó por que el trabajo se hiciera agradable para los hombres, decía que ningún trabajador debía tener solo una ocupación, sino que debería de cambiar cada día su ocupación en el trabajo, para evitar la monotonía. Su idea era la creación de comunidades de trabajo denominadas “falansterios”, integradas por mil ochocientas personas, en las que se efectuarían siete actividades como es el trabajo doméstico, agrícola, fabril, comercial, enseñanza, ciencias y bellas artes; procurando una atracción industrial, reparto proporcional, equilibrio en la población y economía de los medios. Los falansterios, se establecerían y financiarían mediante aportaciones voluntarias de los capitalistas.

◆ **Etienne Cabet:** Pensaba en una sociedad comunista, en donde el estado era el director de todas las actividades principales, representando plenamente la igualdad y el voto popular, así como los planes de producción; el Estado fijaría y aumentaría el salario mínimo, se encargaría de la habitación barata, la educación

y conseguir trabajo para todos, de tal forma que fuese imposible obtener beneficios mediante la explotación privada del trabajo.

◆ **Jean Charles Leonard Simonde De Sismondi:** Defendió la intervención del Estado para garantizar al trabajador un salario suficiente y un mínimo de seguridad social. Proponía que se dictarían leyes que prohibieran los nacimientos entre quienes no pudiesen probar su capacidad para sostener a una familia. Crítica al capitalismo por tratar de multiplicar el consumo eliminando al artesano independiente y crear un proletario urbano, sin conocimientos técnicos y sin moral.

◆ **Louis Blanc:** Sostiene que la organización del trabajo debe basarse en la asociación universal de los trabajadores. El Estado debe equipar los talleres, asegurando la solidaridad de todas las industrias, fijar el monto de los objetos para producir según las necesidades a satisfacer. Los salarios deben ser uniformes y el interés personal debe ser reemplazado por el honor del trabajo. Los beneficios de los talleres nacionales tendrán diversos destinos sociales, según los servicios asumidos por la colectividad como la reposición de instrumentos de trabajo, sostén de miembros que no trabajan, etc. La primera tarea de los talleres sociales será la liquidación de la industria privada, la creación de un taller central para coordinar el trabajo de los distintos talleres. El Estado desempeñaría el papel de banquero y se encargaría de la distribución de los productos.

◆ **Roberto Owen:** Es el fundador del socialismo inglés, predicaba la transformación del carácter humano a través de la educación dando un buen trato a los obreros, ya que los males y vicios de la clase obrera eran consecuencia de su miseria, es por eso la necesidad de elevar sus condiciones de vida. Ideas que puso en práctica en la fábrica textil New Lanark en Escocia, se centro en asuntos más utópicos, su sistema social apuntaba hacia un evidente comunismo idealista.

Presidió un amplio movimiento obrerista de carácter sindicalista y cooperativista que denominó Gran Alianza Nacional de Sindicatos Obreros.

◆ **Proudhon:** Sostenía que la economía se resume en los tres principios de justicia, igualdad y libertad, ataca a la propiedad privada porque la considera un robo. Propuso soluciones para el problema social, las cuales se desprenden de sus concepciones filosóficas, aceptaba todas las instituciones económicas del capitalismo y trataba de descubrir sus ventajas y sus inconvenientes, para llegar a un "equilibrio", que sería el orden natural de la economía distribuyendo las riquezas. Propuso la creación de un banco de cambio, que tendría por objeto descontar los documentos comerciales con billetes o bonos no convertibles en efectivo sino en mercadería, dichos bonos estarían garantizados porque representarían productos ya fabricados. El productor no obtendría medios de financiamiento a menos que recibiera las órdenes de compra de mercadería y sobre los anticipos no se recargaría ningún interés. Los trabajadores podrían obtener créditos y convertirse en dueños del fruto de su trabajo, algo que no tiene lugar en la sociedad capitalista. En la nueva sociedad transformada por el desarrollo de la economía, sólo existirían trabajadores unidos por la solidaridad industrial, el gobierno desaparecería poco a poco y sería reemplazado por el taller. Los hombres por haber adquirido conocimientos económicos suficientes, concertarían libremente contratos que terminarían por sustituir a las leyes. Los obreros se unirán en federaciones y el federalismo económico engendrará el federalismo político suprimiendo al Estado. La libertad basada en el libre contrato se impondrá. Dios protegería todo este conjunto con su omnipotencia y su bondad.

Por su parte, el socialismo científico presentaba tácticas realistas y fines para lograr una solución a la explotación de los que menos tienen. Entre sus principales exponentes se encuentra Carlos Marx y Federico Engels, quienes elaboraron el Manifiesto comunista, documento que se redactó por encargo del

Congreso de la Liga Comunista, celebrado en Londres en 1847, en el cual se establecía que el fin inmediato de la clase obrera era el aniquilamiento de la sociedad burguesa y la conquista del poder político por los trabajadores.

Criticaban al liberalismo económico y contradicen a Adam Smith al afirmar que la verdadera riqueza de las naciones consiste en la extensión de los beneficios a todos, a cuyo fin convenía adoptar algunas medidas para regular las relaciones de trabajo, como la protección a los niños, limitación de la jornada, pensión de vejez e invalidez y libertad de coalición. Marx sostienen que la lucha por la existencia es lo que une en grupos y a los hombres de igual situación, de esa manera se forman las clases sociales, las cuales, por tener intereses contrapuestos entran en colisión, surgiendo la lucha de la clase obrera, cuyo único medio de vida es el trabajo, resultado de la explotación de la clase capitalista, pues por las condiciones impuestas por ésta a aquélla el obrero trabajaba más tiempo del socialmente necesario, es decir, el tiempo que sería suficiente para permitir al trabajador satisfacer sus necesidades de vida. Esta cantidad de trabajo excesivo pasa al poder del capitalista en forma de plusvalía o beneficio, que a su vez, permite por su incremento progresivo la concentración del poder económico de explotación, lo que determina el enriquecimiento de los capitalistas y el empobrecimiento de los obreros. A esta situación, Marx la denominó la proletarianización de la clase obrera.

El movimiento socialista es un instrumento político de lucha, que busca establecer su sistema a través de la movilización de las masas trabajadoras para conquistar el poder y una vez conseguido, emprender la realización del socialismo mediante la dictadura del proletariado y concluida la fase final del mismo, surgiría el comunismo, en donde el Estado es el dueño de los bienes o instrumentos de producción y representante de la totalidad de la sociedad en el poder. La base económica de una sociedad determina su estructura social, por lo que la lucha de

clases entre los propietarios y los trabajadores son un reflejo social, político, psicológico.

La iglesia debía participar en el problema obrero, ya que Italia era uno de los principales focos del socialismo y anarquismo, corrientes que trataban de reivindicar los derechos de los trabajadores. En 1891, se expide la encíclica **Rerum Novarum**, publicada por León XIII, es el primer texto pontificio en el que se estudian los problemas de los trabajadores, en función de los factores económicos, ideológicos y sociales que condicionaban su existencia en la sociedad. La tesis sustentada por León XIII quedó establecida principalmente en estos fragmentos de la encíclica: “Hay en la cuestión que tratamos un mal capital, y es el figurarse y pensar que son unas clases de las sociedades por naturaleza enemigas de las otras, como si a los ricos y a los proletarios los hubiera hecho la naturaleza para estar peleando los unos con los otros en perpetua guerra. Lo cual es tan cierto que así como en el cuerpo se unen miembros entre sí diversos y de su unión surge una disposición de todo ser, que bien podríamos llamar simetría, así en la sociedad civil ha ordenado la naturaleza que aquellas dos clases se junten acordes entre sí y se adapten la una a la otra de modo que se equilibren, una necesita de la otra, porque sin trabajo no puede haber capital, ni sin capital trabajo. La concordia engendra en las cosas hermosura y orden, y lo contrario, de una perpetua lucha no puede menos que resultar la confusión junto con la salvaje ferocidad.”<sup>2</sup>

La iglesia propone la aplicación de la doctrina cristiana, inculcando a los ricos los deberes de justicia y caridad. El Estado debe intervenir para atender el bien común y hacer guardar la justicia distributiva, lo importante es el bienestar público, la paz y el orden; por lo que debe de contener al pueblo dentro de su

---

<sup>2</sup> INGELMO, Carro. Historia Social del Trabajo. Séptima edición. Bosch. Barcelona. 1986. p. 361.

deber, colocando a salvo la propiedad privada e impidiendo que broten las huelgas. Propone limitar la jornada de trabajo, fijar una edad mínima para trabajar, el pago de un salario justo y crear asociaciones de ayuda mutua.

El socialismo en su tendencia a concebir los problemas sociales en el término internacional en razón de que se considera, que los obreros de un país tienen más en común con los obreros de otros países que los burgueses de su propio país, tal es el caso de la famosa frase del Manifiesto comunista “¡Proletarios de todos los países, uníos!”. Como resultado se constituyó el internacionalismo del proletariado, creándose la Primera y Segunda Internacional.

Los estatutos de la **Primera Internacional** fueron redactados por Marx, se escribió en inglés, francés y alemán, es aprobado por el Primer Congreso General celebrado en Ginebra del 3 al 8 de septiembre de 1866. Entre sus considerandos se encuentra: “que la emancipación de los trabajadores debe ser obra de ellos mismos; que la supeditación del trabajador al capital es la fuente de toda servidumbre: política, moral y material; reconocen como base de conducta hacia todos los hombres: la verdad, justicia, moral sin distinción de color o nacionalidad; se establece una asociación para procurar un punto central de comunicación y de cooperación entre los obreros de diferentes países que aspiran al mismo fin, a saber: la ayuda mutua, el progreso y la completa liberación de la clase obrera; el Congreso General, establecerá relaciones con la diferentes asociaciones obreras, de tal forma que los obreros de cada país estén constantemente al corriente del movimiento de su clase en otros países.

En 1869, en Basilea Suiza, se lleva a cabo el cuarto congreso de la Asociación Internacional del Trabajo, que llegó a contar con 245,000 afiliados, tan solo en Francia, pese a la represión del gobierno francés, tiene influencia anarquista, pero con la expulsión de Bakunin en 1872 inicia el fin de la Primera

Internacional, cambian de domicilio a Nueva York y en julio de 1876 se realiza el VII y último Congreso en Filadelfia en el que se declara disuelto el Consejo General de la Asociación Internacional del Trabajo”.<sup>3</sup>

El primer Congreso de la **Segunda Internacional** fue en París del 14 al 21 de julio de 1889. Tratan los problemas concretos del proletariado, con énfasis en los aspectos políticos y en la legislación internacional del trabajo (reglamentación legal de las jornadas de trabajo, trabajo nocturno y diurno, días de descanso para los adultos, mujeres y niños; vigilancia en los talleres de las grandes y pequeñas industrial, así como de la industria doméstica; vías y medios para obtener estas reivindicaciones; abolición de los ejércitos permanentes y armamento del pueblo).

Entre sus considerandos se encuentran: Que el progreso de la producción capitalista implica la explotación creciente de la clase obrera por la burguesía; que esta explotación es cada día más intensa, dando como consecuencia la opresión política de la clase obrera, su servidumbre económica y su degeneración física y moral; por lo que los trabajadores de todos los países tienen el deber de luchar por todos los medios a su alcance contra una organización social que les aplasta y, al mismo tiempo, que amenaza el libre desenvolvimiento de la humanidad.

Por lo anterior, el Congreso decide crear una legislación protectora y efectiva del trabajo donde impera la producción capitalista, reclamando: limitación de la jornada de trabajo en un máximo de ocho horas; prohibición del trabajo de los niños menores de catorce años; prohibición del trabajo a las mujeres en todas las ramas de la industria que afecten muy particularmente el organismo femenino; supresión del trabajo nocturno para las mujeres y obreros menores de dieciocho

---

<sup>3</sup> Ibídem. pp.182 y 183.

años; supresión del pago en especie así como de las cooperativas patronales; etc. El congreso hace prevalecer el principio "a trabajo igual, salario igual" para todos los obreros de ambos sexos y sin distinción de nacionalidad. Señala que la huelga es un medio externo para obtener importantes cambios sociales o contrarrestar acciones reaccionarias contra los derechos de los obreros. Con motivo de la Primera Guerra Mundial, se disolvió el Congreso.

Surgen las ideas **Anarquistas**, que proponen la desaparición del Estado y sus leyes, para sustituirlo por un régimen libre en el que no existan ni Estado ni leyes. La palabra proviene del latín *anarkhos*, que significa "sin señor, sin gobernante". Sus principales representantes son Proudhon y Bakunin.

◆ **Proudhon:** Es un hombre que proviene de una familia humilde, se declaró enemigo del principio de que debe existir una igualdad económica, ya que ello destruiría todo estímulo de trabajo y la sociedad debería estar organizada para el trabajo y no para la política. Piensa que la división del trabajo que Adam Smith considera como el principio básico de la riqueza de las naciones, degrada a los obreros, bajo el capitalismo, mientras que en un sistema de cambio libre y de producción industrial, la división del trabajo produciría abundancia para todos, sin necesidad de llegar a una subdivisión humana. La influencia del pensamiento de Proudhon en el movimiento obrero dominó la sección francesa de la Primera Internacional, la Asociación Internacional de Trabajadores.

◆ **Bakunin:** Es hijo de un terrateniente de ideas liberales modernas, adversario de Karl Marx. Propone la abolición de la herencia y la emancipación del trabajo de la explotación capitalista, funda la Alianza Internacional de la Democracia Socialista, pero como la mayoría de sus partidarios no eran anarquistas, dicha alianza fue expulsada de la Segunda Internacional en el Congreso de 1872, celebrado en la Haya. Proponía que los trabajadores

controlaran totalmente la industria y la agricultura. La actividad revolucionaria sucesiva, con exclusión de los medios legales de lucha obrera. Sin embargo, no todos los anarquistas eran violentos, también apareció un brazo de anarquismo pacífico, que buscaba la misma finalidad, pero sin violencia.

La influencia de las ideas anarquistas en el sindicalismo internacional fue decisiva, sobre todo en Francia, Italia y España. "La libertad es el fin supremo de todo desarrollo", eliminan el principio de autoridad, por una parte, y la asignación integral de la libertad del individuo, por la otra. La teoría social de Bakunin comienza y termina con la libertad, lucha en contra de cualquier institución que fuera incompatible con la libertad y se declara enemigo de las creencias que se opusiesen al reconocimiento de la libertad como fin supremo. Le preocupaba acabar con la sociedad actual y pensaba que en el futuro los hombres serían libres, asociados en pequeños grupos para formar una solidaridad que no impediría la iniciativa personal.

El canciller de Hierro Guillermo I, estructurador de la economía alemana, expide en junio de 1869 la reglamentación para cuestiones de trabajo; fija las condiciones que deben de regir entre el patrón y el trabajador, bajo las reservas que limitaba la ley como la protección a la salud, y la vida de los trabajadores, las normas para el trabajo de las mujeres y menores, etc. No admite la asociación colectiva porque no reconocer el interés profesional, ni la existencia de los sindicatos. En 1881, Guillermo I, anunció el establecimiento de las normas que dieron origen al seguro social, al manifestar el interés de la clase trabajadora no solo estriba en el presente, sino en el futuro. Ya que considera que los obreros tienen interés por tener garantizada su existencia en las diferentes situaciones que pueden presentárseles, cuando sin su culpa se ven impedidos para trabajar. En 1883 se crea el Seguro de Enfermedades, en 1884 de Accidentes y en 1889 de Vejez e Invalidez.

#### 2.1.4 Época Contemporánea

Etapa de muchos cambios, los tratadistas coinciden que el inicio de esta época es a raíz de la Primera Guerra Mundial en 1914, en donde se enfrentan dos sistemas imperialista como Alemania y Austria contra el ente anglo-franco-rusa.. Por los objetivos de nuestra investigación es importante señalar los siguientes aspectos:

En noviembre de 1917, el gobierno de Lenin proclama la distribución de las tierras y entrega a los obreros el control de las fábricas e inicia negociaciones de armisticio y conversaciones de paz. El Tratado de paz de Versalles, intenta colocar remedio mediante el establecimiento de la Organización Internacional del Trabajo, que tendría a su cargo, la creación de normas reguladoras de los derechos de los trabajadores y se formula la siguiente declaración: “La Conferencia declara que el Tratado de paz que pondrá fin a la guerra actual y que asegurará a los pueblos la libertad y la independencia política y económica, debe igualmente ponerlos fuera de los ataques de la competencia capitalista internacional y deberá asegurar a la clase obrera de todos los países, un mínimo de garantías de orden moral y material relativas al derecho del Trabajo, al Derecho Sindical, a las emigraciones, a los seguros sociales, a la duración, higiene y seguridad del trabajo”.<sup>4</sup>

En Europa se crea la Constitución de Weimar, es la primera que dedicó un capítulo a los derechos del trabajo. Fue promulgada el 11 de agosto de 1919 por la Asamblea Nacional de Weimar. En materia laboral declara el principio de la libertad de contratación, respeto a la propiedad, seguridad social, salud, protección a la maternidad, vejez, invalidez, y accidentes; atribuye al Estado reglamentar a nivel internacional la materia del trabajo, con la finalidad de garantizar a la clase obrera de todo el mundo un mínimo de derechos sociales.

---

<sup>4</sup> Ibídem. p. 203

Estableció la intervención de los obreros y empleados, en la fijación de las formas de desarrollo de las fuerzas económicas de la producción que regule el derecho de unos y otros para asociarse, sentó las bases para la constitución de los consejos de empresas, dicha Constitución estuvo vigente hasta la llegada de Hitler al poder.

La iglesia da una segunda encíclica papal denominada **Quadragesimo Anno**, que trata respecto de la situación social de los obreros, publicada por Pío XI en 1931, fecha conmemorativa del cuadragésimo aniversario de la encíclica *Rerum Novarum* de León XIII. Representa un paso muy notable para la posición de la Iglesia sobre la llamada *cuestión social*. En este documento, Pío XI confirma el derecho y el deber de la Iglesia de aportar soluciones urgentes a los gravísimos problemas sociales que angustian a la familia humana. Se perfilan las instituciones socioeconómicas del accionar obrero, la cogestión y la participación en los beneficios, ideas que habrían de alcanzar años después un notorio desarrollo en el campo de las relaciones de trabajo y la estructuración moderna de las empresas, ya que los obreros participan en cierta manera en la propiedad, en la administración y en las ganancias obtenidas.

El papa Juan XXIII en 1961, publica una tercera encíclica llamada **Mater Et Magistra**, que estudia con extensión y profundidad científica el problema de los trabajadores y su relación con las nuevas estructuras económicas. Representa un paso decisivo dado por la Iglesia en el enfoque y valoración de la problemática social moderna, se considera básico para el desarrollo del Concilio Ecuménico Vaticano II y toda vez que las economías de las diversas naciones evolucionan con rapidez y con un ritmo aún más intenso después de la última guerra, es oportuno fijar la atención sobre el principio fundamental del desarrollo económico que debe ir acompañado del progreso social, de suerte que de los aumentos productivos tengan que participar todas las categorías de ciudadanos.

Es necesario vigilar con atención y emplear medios eficaces para que las desigualdades económico-sociales no aumenten, sino que se atenúen lo más posible. En el plano nacional se debe considerar el bien común, el dar ocupación al mayor número de obreros, evitar que se constituyan categorías privilegiadas, incluso entre los obreros; mantener una adecuada proporción entre salarios y precios y hacer accesibles los bienes y servicios al mayor número de ciudadanos; eliminar o detener los desequilibrios entre los sectores de agricultura, la industria y los servicios; realizar los equilibrios entre expansión económica y adelanto de los servicios públicos esenciales; ajustar, en los límites de lo posible, las estructuras productivas a los progresos de las ciencias y las técnicas; concordar las mejoras en el nivel de vida de la generación presente, con el objetivo de preparar un porvenir mejor a las generaciones futuras.

En marzo de 1919, Lenin crea la tercera internacional llamada Internacional Roja o Comintern, su objetivo era coordinar la acción de los partidos comunistas de cada país, de tal forma que no fueran organismos independientes, sino parte de un todo sujetos en última instancia al Comintern. Dejó de existir en la Segunda Guerra Mundial por la alianza de la Unión Soviética y los países que lucharon en contra del nazi-fascismo y el imperialismo japonés. En la Segunda Guerra Mundial, el mundo se divide en dos grandes zonas, los países de economía liberal y capitalista; y los países socialistas.

Surge el **Comunismo**, que es un conjunto de ideas filosóficas y tendencias económicas orientadas a la sustitución del sistema económico y social, basado en el individualismo liberal-burgués, por otro sistema, en el cual la sociedad sea la que esté por encima del individuo, subordinando el interés individual de una persona o de un grupo, al interés general de la colectividad. Representó el bloque de países encabezados por la ex Unión Soviética, existe también el socialismo democrático o semidemocracia que, aspirando también a

imponer su sistema, renuncia a la acción violenta y acepta el sistema capitalista como medio o plataforma política para realizar por la vía pacífica y de manera parlamentaria sus fines.

Dada la grave situación en la que el liberalismo había sometido a la clase trabajadora, con el pregón de que el hombre era libre e igual, en realidad permitió que una clase sometiera a la otra no a la esclavitud, pero sí a una jornada extenuante que en poco se diferenciaba de la servidumbre. Se quería creer que había igualdad entre los hombres, en tanto que unos poseían la riqueza y el poder y otros sólo la obligación de trabajar para comer.

El liberalismo se abstuvo de regular las relaciones obrero-patronales, en vez de tratar de controlarlas, y el precio de esto fue la aparición del **sindicalismo** como una reacción de la clase obrera frente a una injusticia social e integró su propia teoría con puntos estructurales de la institución, como cambiar el contrato individual de trabajo por un contrato colectivo, en el cual el trabajador no estaría en desventaja con el patrón, sino por el contrario, al integrarse el trabajador en el sindicato, éste lo representaría y defendería de los abusos del patrón; para lograrlo se requería el reconocimiento social de la fuerza política que significa el sindicalismo, porque el obrero se convierte en parte molecular de una enorme fuerza sindical, que influiría mucho en la política social que realice el Estado. La vía para lograr los objetivos anteriores consiste en la utilización de los métodos de presión, que abarcan desde los legales, como la huelga, hasta otros no precisamente legales.

Al principio el sindicalismo nació apolítico, es decir, tenía como finalidad la defensa de los intereses de los trabajadores, pero esto solamente en el terreno contractual, sin inmiscuirse en la política. En 1906, en el Congreso celebrado en Amiens con una participación de más de mil representaciones profesionales, se

discutió el trascendental problema de un sindicalismo apolítico, en el seno de la reunión se presentaron tres tendencias: los "positivos", que veían el sindicalismo como un ente que requería un credo político; los "reformistas", que por el contrario sólo veían en el sindicato la misión reivindicadora, y los "sindicalistas puros", que deseaban un sindicato apolítico, pero le atribuían no sólo la función de instrumento compatible, sino también la de guiar la revolución, que así se convertiría en un derecho sindical puro, sin intromisión alguna de la política. Este último criterio fue el que prevaleció al final del Congreso por 804 votos contra tres.

Con esta decisión ajena de toda realidad, se quería ignorar que en la práctica, el sindicalismo y la política son indisolubles porque se requieren mutuamente. La política necesita de los sindicatos para que éstos se conviertan en electorado, y los sindicatos requieren la política para ubicar a sus mejores hombres en la esfera del poder y desde ahí avalen su actitud reivindicadora de clase. Por eso, en la actualidad, a pesar del acuerdo del Congreso de Amiens, el sindicalismo casi en su totalidad es político.

El sindicalismo evoluciona a **sindicalismo revolucionario** y sostienen que las huelgas son necesarias en sí mismas porque habitúan a la clase obrera a la acción y la defensa de sus intereses, se opone al militarismo y a todos los privilegios de la burguesía. Los esfuerzos de este sindicalismo realizados en forma cotidiana, son un desarrollo continuo de las energías obreras, que entrarán finalmente en conflicto abierto con la burguesía; esto propicia la huelga general y, en caso extremo, la revolución. Pero antes de llegar a ello, la acción directa es la única manera, por medio de campañas de prensa, asambleas, manifestaciones, etc. es necesario organizar el sabotaje del trabajo; deben alentarse las huelgas locales. Con estas directrices se realizaron las huelgas en los primeros años del sindicalismo. La idea de huelga general fue generada en el Congreso de Lyon de 1910. El congreso declaró que, el objetivo de la huelga general era la

emancipación total del proletariado por medio de la expropiación violenta a la clase capitalista.

Surge el sindicalismo reformista, cuyo fin, es luchar hacia un estado social mejor y definitivo hasta la obtención de un sistema que la experiencia y las demostraciones científicas revelaron como régimen normal, con el objetivo de mejorar las condiciones inmediatas en la vida de los obreros y luchar por el establecimiento de los contratos colectivos y la supresión del arbitraje individual en materia de fijación de salarios; busca la implantación de una legislación social. Las reformas deseadas se obtendrán por medio de la conciliación, regulando a la huelga como el último extremo de los procedimientos utilizables. Además, deberá declararse sólo cuando exista la certeza de su triunfo.

Aparece el solidarismo, una posición doctrinaria encuadrada en el intervencionismo de Estado, sostiene una concepción organicista de la sociedad, pues afirma que todos los hombres son dependientes entre sí y forman un organismo en el que cada uno de ellos es una célula. La doctrina tiene una notoria tendencia humanitaria y moral, se afirma que era necesario transformar la sociedad de los hombres en una especie de gran sociedad de socorros mutuos. Sostenía que la transformación de la sociedad está en la cooperación y en el mutualismo y; en segundo término, en la acción del Estado como gran factor de solidaridad social. En el aspecto laboral, pretende terminar con el sistema de asalariados y crear en su lugar un sistema de cooperación total en el cual todos intervengan en la producción y el reparto, es decir, un sistema asociacionista para producir en común y repartirse las utilidades, o para comprar en común de manera directa y evitar intermediarios. El sistema es sencillo y más bien práctico, e indudablemente rinde beneficios a los agremiados. Se aplica en Francia y en menor escala en otros países europeos. Trata de abolir el régimen salarial y sustituirlo por uno de cooperación general.

## 2. 2 México

Una vez que se tiene un esbozo general de los acontecimientos que se dieron para el surgimiento del Derecho del Trabajo, así como, las diversas normas jurídicas, derivado de la Revolución Industrial y la lucha de los trabajadores para obtener mejores condiciones de trabajo y un salario digno, es momento de conocer, cuales fueron los antecedentes de nuestro Derecho del Trabajo, de cuales fueron los acontecimientos importantes, que generaron la evolución de las normas del trabajo, así como los distintos triunfos sociales.

El Derecho Mexicano del trabajo, es el resultado de los esfuerzos y la lucha constante de los trabajadores por obtener mejores condiciones de vida, cuya realización se encontró en la creación de la Constitución de 1917, que salvaguarda los derechos del trabajador, elevándolos a garantías constitucionales, pero para obtener éstos beneficios, tuvieron que suceder varios acontecimientos relevantes en la historia de nuestro país, hechos que a continuación estudiaremos.

En la época precolombina los antecedentes del Derecho del Trabajo son inciertos, se tiene información de las culturas azteca y maya, en el derecho azteca se reglamento la contratación de servicios, basada en la libertad de trabajo y el derecho a la retribución, la sociedad se divide en tres, los esclavos, los siervos (trabajan las tierras de los dueños) y los tamenes (cargadores).

Entre sus actividades se desarrollaban las artes y oficios, los obreros y artesanos empezaban como aprendices y solo quedaban autorizados para ejercer ese arte u oficio que hubiera aprendido, después de aprobar el examen correspondiente, podían formar gremios y cada gremio tenía su demarcación en la ciudad, un jefe, una deidad y festividades exclusivas; no hay conocimiento de como se desarrollaba la relación laboral o las condiciones de trabajo.

### **2. 2. 1 Época Colonial**

Los ordenamientos jurídicos que sobresalen en esta época son, las Leyes de las Indias, que tenían como finalidad, regular la relación de los encomenderos españoles con los indígenas sometidos a su custodia, fueron puestas en vigor por el rey de España, Carlos II en 1680. Las Leyes de las Indias, son los ordenamientos más importantes de los Reyes Católicos para ayudar a los indios.

La legislación establecía la reducción de la jornada de trabajo a ocho horas, descanso semanal, el pago del séptimo día, la protección al salario para que el pago fuera en efectivo, oportuno e íntegro, protección a la mujer embarazada, a los menores trabajadores y contra las labores insalubres y peligrosas, atención médica obligatoria y descanso pagado por enfermedad, entre otros. Toda vez que, el trabajo se concentraba en las minas, obrajes e ingenios azucareros por lo que se recurrió a la encomienda, en la cual el encomendero con la autorización real recibía impuestos y podía crear talleres industriales o comercios con el trabajo de los indígenas que les habían dado en encomienda, a fin de que los tutelara, los instruyera y los iniciara a la fe cristiana, las leyes de las Indias prohibían la esclavitud y reconocían la libertad de trabajo, pero fijaba como principio social la obligación de trabajar para combatir los peligros de la ociosidad.

El contenido social de la legislación estuvo adelantado a su época, proponía la unidad cultural, pero la lejanía entre el legislador español y los virreyes administradores propició que en la práctica, las leyes no se aplicaran por falta de sanción suficiente de la misma ley. La falta de instrumentos efectivos para hacerla cumplir, la confabulación de las autoridades y los encomenderos, la ignorancia de la ley hizo que dicha legislación cayera en desuso porque las relaciones entre el patrón y los trabajadores también eran reguladas en materia civil por locación o arrendamiento de servicios.

Surgen las ordenanzas como una forma de regulación de los oficios, es decir, las ordenanzas de los gremios, que era un sistema corporativo de la organización del trabajo, de los gremios, surge la pequeña burguesía industrial representada por maestros y artesanos, en su mayoría peninsulares que monopolizaban la producción de los oficiales y aprendices.

Pero con el aumento de la producción y la competencia y derivado de la destreza y habilidad de los indígenas, las corporaciones gremiales, restringen la admisión de nuevos miembros, alargando los plazos para el aprendizaje y exámenes de los oficiales, haciendo más difícil alcanzar el título de maestro.

En la Colonia existieron los gremios regulados por las Ordenanzas y al igual que las organizaciones gremiales, controlaban la actividad de los hombres, bajo el marco de un gobierno absolutista, la organización gremial, era un instrumento que servía para disminuir la producción e beneficio de los comerciantes de España, de hecho las ordenanzas otorgaban a los maestros autonomía para elaborar las reglamentaciones complementarias.

Por la declaración de la Ley del 8 de junio de 1813, desaparecen los gremios, ya que dicha declaración autorizaba a los hombres vecindados a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran convenientes, sin necesidad de licencia o de ingreso a gremio alguno.

## **2. 2. 2 Época Independiente**

Antes de la independencia de México en 1810, la pequeña burguesía industrial feudal, aspiraba a lograr un cambio que le pudiera asegurar la propiedad privada, frente al monopolio de la propiedad territorial de la Corona Española.

Se continuó aplicando el viejo derecho español, las leyes de las indias, las siete partidas, la novísima recopilación y sus normas complementarias, no se mejoro la condición de los trabajadores, sino empeoro debido a la crisis política, económica y social en que se debatía la sociedad fluctuante.

El primer acto trascendental de los insurgentes fue la abolición de la esclavitud decretada el 6 de diciembre de 1810 en la ciudad de Guadalajara, a través del “Bando de Hidalgo”, en el cual se ordenaba a los dueños de los esclavos que les dieran la libertad en el término de 10 días, so pena de muerte. Ignacio Rayón en “Los elementos Constitucionales” también habla respecto a la proscripción de la esclavitud y la abolición de los exámenes de artesanos, los cuales quedarían calificados solo por su desempeño.

José María Morelos continuó con el movimiento iniciado por Miguel Hidalgo, encausándolo hacia una revolución democrática y en 1813 sentó las bases para estructurar una Constitución a través de su manifiesto “Los Sentimientos de la Nación”; documento constituido por 23 puntos, en donde habla respecto de la abolición de la esclavitud, distinción de castas, aumento del jornal al pobre, que mejore sus costumbres y que se aleje de la ignorancia, en su idea de la justicia social.

El 22 de octubre de 1814, Morelos sanciona “El Decreto Constitucional para la libertad de América Mexicana”, en el cual se establece la libertad de la cultura, industria y comercio a favor de los ciudadanos. El 24 de febrero de 1821, se promulga el Plan de Iguala por Agustín de Iturbide, en el que señala que todos los habitantes del Imperio Mexicano, por sus meritos y virtudes son ciudadanos idóneos para optar por cualquier empleo. Pero en esta época los hombres estaban más preocupados por lograr su libertad, que lograr algo a favor del trabajador en su aspecto normativo, ya que el obstáculo, era el mismo sistema imperante.

### 2. 2. 3 Antecedentes Legislativos

Después de la Independencia de nuestro país, las cuestiones políticas obtuvieron mayor relevancia, derivado de la importancia del gobierno y sobre todo, por detentar el poder. Derivado de lo anterior, surgieron varias constituciones, cuya finalidad era regular de acuerdo a la forma de gobierno que en ese momento ocupaba el poder, por lo que a continuación analizaremos las diversas normas legislativas que surgieron en nuestro país:

◆ **Constitución de 1824:** La Constitución de octubre de 1824, que adopto para México una forma de república representativa, popular y federal, no contiene disposición alguna que pueda constituir algún antecedente del derecho laboral. Respecto a la industrialización del país estaban dos corrientes, la primera de Lucas Alamán, en la cual se fundaba la creación de una infraestructura fabril, con intervención del Estado y la segunda dada por José María Luis Mora, que adoptaba la libre concurrencia en la iniciativa privada y en el interés individual. Pero la Constitución nada regula en materia laboral, sino todo lo contrario, la jornada de trabajo había aumentado con respecto a la época de la colonia y el pago del salario era cada vez más raquítico, los patrones obligaban a los trabajadores a comprar artículos y alimentos en las tiendas de raya al doble o triple de su valor en el mercado.

◆ **Constitución de 1836:** Es una Constitución centralista y conservadora, promulgada en 1836, no atribuyo ningún derecho en materia laboral. Su vigencia concluyó el 6 de octubre de 1839 por las constantes guerras con Estados Unidos. No se preocuparon por resolver el problema laboral. En 1843 se crearon las primeras organizaciones artesanales, las Juntas de Fomento de Artesanos y las Juntas de Menores, que trataron de fomentar la protección a la industria nacional y defenderla de la competencia de los productos extranjeros.

◆ **Constitución de 1857:** Con el triunfo de la revolución de Ayutla, el presidente Comonfort convocó al pueblo para que eligieran a los representantes del Congreso Constituyente para formular un proyecto de Constitución y surgió el 5 de febrero de 1857 la Constitución, que contiene un sentido individualista y liberal, establece la libertad en la profesión, industria o trabajo y el principio en su artículo 5º, el cual años más tarde dio origen al artículo 123, el cual dice: “Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento.

La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro”, y la libertad de asociación. No contiene una gran resolución respecto de los problemas sociales y reconocimiento del derecho del trabajo.

El Congreso propuso el derecho del trabajo pero no se reconoció, toda vez que los defensores del individualismo defendían a la propiedad privada, ya que existía una gran influencia de la escuela económica liberal. Ignacio Ramírez, reprochó al Congreso la falta de solución a los problemas sociales y puso de manifiesto el dolor y la miseria de los trabajadores, se habló del derecho a recibir un salario justo y la participación en los beneficios de la producción, pero los diputados no adoptaron ninguna decisión. Ignacio Vallarta dio un discurso sobre la explotación de los trabajadores, pero señaló que las libertades de trabajo no permitirían la intervención de la ley.

◆ **Código Civil de 1870:** Una vez restaurada la República después del imperio de Maximiliano de Habsburgo, se promulgó el Código Civil de 1870, en el cual se descarta el contrato de arrendamiento de servicios por considerar al

hombre como cosa en el comercio, solo se regula la prestación de servicios profesionales y el mandato.

Se legislo respecto al servicio doméstico, servicio por jornada, las obras a destajo, a precio alzado, el trabajo de porteadores y alquiladores, así como el aprendizaje y a falta de reglamentación sobre el salario, el código civil estableció que se estaría a la costumbre del lugar, tomando en cuenta la clase de trabajo, sexo, edad y aptitud para trabajar. El contenido del Código Civil representó un antecedente para nuestra legislación laboral. Es importante señalar, que a falta de regulación respecto a la prestación del servicio, se utilizaba la figura del contrato de arrendamiento, porque al igual que la cosas, la persona arrendaba su servicio o su energía para realizar determinada actividad, mediante el pago de un salario, es por eso, que este Código Civil, prohibió que la prestación del servicio se regulara en materia civil, por no considerarse el hombre como una cosa.

◆ **Código Civil de 1884:** Se separan los contratos de servicios del género del arrendamiento, da una reglamentación especial al contrato de prestación de servicios profesionales, al considerarlos como una especie del mandato, estableciendo que las disposiciones relativas al mandato serían normas supletorias del contrato de prestación de servicios profesionales. También se reguló respecto del servicio doméstico, el servicio por jornal, el servicio a precio alzado y el contrato de aprendizaje, en los capítulos I, II, V y la parte relativa del III, del Título XIII, del Libro Tercero del Código Civil para el Distrito Federal, que comenzó a estar en vigor el 1° de julio de 1884.

#### **2. 2. 4 Constitución de 1917**

Sin limitar la soberanía del pueblo, Venustiano Carranza reformó la Constitución de 1857, aunque dicha constitución en su artículo 127 establecía el

procedimiento para su reforma, por lo cual, el 14 de septiembre de 1916 se promulga un decreto de reformas al Plan de Guadalupe que autorizaba convocar a elecciones para conformar un Congreso Constituyente, las elecciones se llevaron a cabo en 218 de los 416 distritos electorales, elecciones que no fueron muy democráticas, toda vez, que de 200 diputados, solo tres eran del movimiento sindical.

Así el 1° de diciembre, Carranza inauguró las sesiones del Congreso presentando su proyecto de reformas, pero este proyecto no tubo grandes aportaciones a favor de los trabajadores, salvo la adición al artículo 5° respecto a la duración del contrato de trabajo, él cual no excederá de más de un año de prestación de servicios. Y con relación al problema social, se reformaría la fracción X del artículo 73 que confería al Poder Legislativo la facultad para expedir leyes sobre el trabajo, así como también, se establecería en el artículo 123 de la Constitución, los derechos fundamentales de los trabajadores en nuestro país y no solo la simple garantía de libertad de trabajo, a continuación señalaremos la importancia del artículo 123 de la Constitución:

♦ **El Artículo 123:** El 26 de diciembre de 1916, bajo la presidencia del diputado Luis Manuel Rojas, se da inició la discusión del proyecto del artículo 5° constitucional en el que se modifican e incluyen garantías obreras como: jornada máxima de 8 horas, prohibición del trabajo nocturno industrial para mujeres y niños, descanso hebdomadario, igualdad de salario en igualdad de trabajo, derecho a indemnización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, establecimiento de comités de conciliación y arbitraje para resolución de conflictos entre capital y trabajo.

En la sesión del 27 de diciembre del mismo año, el diputado Manjarrez, pidió que se dictará no solo un artículo, sino todo un capítulo en la Carta Magna,

haciendo más explícita la situación de los trabajadores, toda vez que la revolución no solo era política, sino también de índole social. Por lo que se retira el dictamen del artículo 5° y se propone que Pastor Rouaix establezca las bases generales del nuevo proyecto que fue terminado el 13 de enero de 1917 y fue turnado a la comisión, quien solo modifico sustancialmente la tendencia respecto de los beneficios, los cuales no solo fueran para el trabajo económico, sino a todas las actividades de trabajo, sin modificar las finalidades de la legislación laboral.

El 23 de enero de 1917, se presentaron a discusión el texto del artículo 5° y 123, los cuales fueron aprobados por unanimidad de 163 votos de los diputados presentes. México pasaba a la historia como el primer país que incorporaba las garantías sociales a una Constitución.

El maestro Castorena manifiesta que “el artículo 123 constitucional contiene disposiciones que pertenecen a un derecho burgués y no a un derecho revolucionario, dicho artículo sentó bases sobre los siguientes temas:

- ◆ **Contrato de Trabajo:** Comprende los principios acerca de la jornada de trabajo, el descanso semanal, el salario, los riesgos profesionales y el despido de los trabajadores.
  
- ◆ **Trabajo de menores y mujeres:** Prohíbe ocuparlos en labores insalubres y peligrosas, en trabajos nocturnos y horas extraordinarias, en centros de vicios. Respecto de los menores, concreta la edad de admisión y la jornada de trabajo; para las mujeres, reglamenta su trabajo en estado de embarazo y durante el periodo de lactancia.
  
- ◆ Instituye la **asociación profesional** a favor de los obreros y los patronos.

◆ **Huelga:** Otorga este derecho a los trabajadores para equilibrar su situación jurídica frente a los patronos.

◆ **Paros:** Referente a los términos en que concede a los patronos la suspensión del trabajo. Previa autorización, pueden, cuando el exceso de producción lo haga necesario y para mantener los precios en el límite costeable, suspender los trabajos de sus factorías o comercios, lo que equivale a prohibir el uso del lock out o sea el derecho de los patronos de suspender el trabajo, a fin de obtener que los trabajadores se allanen a sus pretensiones.

◆ **Servicios para la comunidad:** Los necesarios para la sociedad, el establecimiento de escuelas elementales y enfermerías, así como la obligación de destinar cinco mil metros cuadrados de terreno para los servicios públicos, corren a cargo del patrono cuando la localidad carece de ellos.

◆ **Arbitraje:** Instituye las juntas de conciliación y arbitraje para el conocimiento y decisión de los conflictos de trabajo.

◆ **Previsión social:** Declaro de utilidad pública las cajas de seguros; las cooperativas para la construcción de casa destinadas a ser adquiridas por los trabajadores e instituye el patrimonio de familia.

◆ **Carácter imperativo** de las normas legales: Las cláusulas (no el contrato) del contrato de trabajo que impliquen renuncia a cualquier derecho que la ley les conceda a los trabajadores, son nulas.

◆ **Generalidades:** Las bases constitucionales rigen el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados y artesanos, y además del que dimana de todo contrato de trabajo.

- ◆ Los congresos de los estados fueron facultados para legislar en materia de trabajo, sin controvertir las bases anteriores”.<sup>5</sup>

Pero a su vez, el maestro Trueba Urbina afirma que “el artículo 123 esta fundado en los principios revolucionarios del marxismo, en el principio de la lucha de clases y otras teorías cuya práctica conducen a la transformación económica de la sociedad mexicana burguesa o capitalista”.<sup>6</sup> La cualidad marxista se encuentra en la función reivindicadora de la clase trabajadora, que se ejerce por medio de la huelga, que reconoce como limite la paz y el orden; el artículo 123 constitucional establece los siguientes principios:

- ◆ El trabajo no es mercancía ni artículo de comercio; es actividad humana protegida y tutelada por el poder social y por el poder político, constitutivos de la doble personalidad del Estado moderno, como persona de derecho público y como persona de derecho social, con facultades expresas en la Constitución.
- ◆ El derecho del trabajo sustantivo y procesal, se integra por leyes proteccionistas y reivindicadoras de los trabajadores y de la clase obrera; consiguientemente, es un derecho de lucha de clases.
- ◆ Los trabajadores y empresario o patronos son desiguales en la vida, ante la legislación social y el proceso laboral con motivo de sus conflictos.
- ◆ Los órganos del poder social como las Comisiones de Salario Mínimo y Reparto de Utilidades; las Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligados a materializar la protección y la reivindicación de los trabajadores a través de sus funciones legislativas, administrativas y jurisdiccionales.

---

<sup>5</sup> CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Sexta edición. Fuentes Impresores S. A. México. 1973. p. 48

<sup>6</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Op. cit. pp. 110-114.

- ◆ La intervención del Estado político o burgués en las relaciones entre trabajo y capital debe sujetarse al ideario y normas del artículo 123, en concordancia con las atribuciones sociales que le encomiendan los artículos 73, 89 y 107 de la Constitución Política.
  
- ◆ El derecho del trabajo es aplicable, en el campo de la producción económica y fuera de él, a toda aquél que presta un servicios a otro en condiciones de igualdad, sin subordinar al obrero frente al patrono.
  
- ◆ El Estado burgués, en ejercicio de sus atribuciones sociales, trabajo y capital, en las Comisiones de Salarios Mínimos y del Reparto de Utilidades, derechos objetivos mínimos en cuanto a salarios y porcentajes de utilidades para los trabajadores.
  
- ◆ Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siguiendo el ideario proteccionista del artículo 123, están obligadas a redimir a los trabajadores para cuyo efecto deben tutelarlos en el proceso laboral en el que impera el principio de desigualdad de las partes con todas sus consecuencias sociales.
  
- ◆ El derecho de los trabajadores de participar en las utilidades de las empresas es reivindicatorio en cuanto obtienen un mínimo insignificante de la plusvalía.
  
- ◆ Los derecho sociales de asociación profesional y huelga, en su libre ejercicio, son esencialmente reivindicatorios porque tienen por objeto transformar el régimen capitalista mediante el cambio de las estructuras económicas, socializando los bienes de la producción.

La historia de nuestro derecho laboral se puede dividir en 5 periodos importantes:

- ◆ De 1917 a 1931: En este periodo existían leyes estatales con diferentes reglamentaciones.
- ◆ De 1931, cuando se federalizaron las leyes locales y nació la Ley Federal del Trabajo a 1962, cuando se realizaron importantes reformas al artículo 123 constitucional.
- ◆ De 1962 a 1968: Periodo en el cual se presentó la iniciativa de la Ley actual.
- ◆ De 1970 a 1980: Cuando se puso en vigencia nuestra ley actual.
- ◆ De 1980 a nuestros días: Cuando se realizaron diversas reformas, entre ellas, las reformas procesales.

### **2. 2. 5 Código Civil de 1928**

La importancia de este Código Civil, es la reglamentación especial que se le da, al contrato de prestación de servicios profesionales para distinguirlo del mandato, toda vez que, el profesionista realiza actos materiales y no actúa en nombre o por cuenta del cliente, sino que simplemente ejerce su profesión, es decir, presta los servicios para el cual lo contrataron en forma independiente y de acuerdo a sus horarios. Con la entrada en vigor de la Ley Federal del Trabajo, éste Código solo regula los servicios profesionales, el contrato de obra a precio alzado y las de hospedaje. Pero la regulación que se hace del Contrato de Prestación de Servicios es muy genérica, ya que hace referencia al pago de honorarios, la forma en que se determinan, pero deja abierta la manera en como se debe de desarrollar dicha relación de prestación del servicio.

## **2. 2. 6 Ley Federal del Trabajo de 1931**

El proemio del artículo 123 concedió facultad al Congreso y a los gobiernos de los estados para dictar leyes en materia de trabajo, pero en sesión extraordinaria de la Cámara de Senadores celebrada el 26 de julio de 1929, el Presidente Portes Gil propuso la reforma a la fracción X del artículo 73 Constitucional relativa a las facultades del Congreso y al proemio del artículo 123; y el 22 de agosto del mismo año, se declararon aprobadas dichas reformas, en donde solo el Congreso contará con la facultad para legislar en materia del trabajo.

Por encargo de Portes Gil, en julio de 1929, se presentó el primer proyecto de Código Federal del Trabajo, el cual fue rechazado por sus errores en materia sindical y de huelga, además de la antipatía hacía él. Se presentó un segundo proyecto en forma de ley, formulado por el Licenciado Aarón Sáenz Secretario de Industria, Comercio y Trabajo. Esta ley fue promulgada por el Presidente Pascual Ortiz Rubio el 18 de agosto de 1931 y en su artículo 14 transitorio deroga todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión, en materia de trabajo.

La trascendencia de esta Ley se encuentra en el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga, estuvo vigente hasta el 30 de abril de 1970, durante su vigencia sufrió reiteradas reformas y adiciones, en 1933, se modificaron los artículos relativos a la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo; en 1936, se estableció el pago del séptimo día de descanso semanal; la Ley del 17 de octubre de 1940, suprimió la prohibición que los sindicatos tenían de participar en asuntos políticos; en 1941, se modificaron preceptos sobre el derecho de huelga; en 1944, se dicta una ley para fijar los procedimientos de la revisión de los contratos colectivos de obligatoriedad

general; en 1960, se incorporan los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y de los Gobiernos del Distrito Federal y Territorios, por lo que el texto original se convirtió en inciso "A", respecto a los jornaleros, obreros, empleados domésticos, artesanos y de manera general todo contrato de trabajo. Y el inciso "B", con catorce fracciones que se refieren a los empleados del gobierno; por decreto del 29 de diciembre de 1962 se reglamentaron las reformas constitucionales de ese año relativas a los trabajos de mujeres y menores, salario mínimos, estabilidad en el empleo y participación de las utilidades.

Con la finalidad de regular todo lo referente a las relaciones laborales, el Ejecutivo ha creado instrumentos legales como: Reglamentos Interiores de Trabajo de la Secretaría de Trabajo y de la Previsión Social, de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, el reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, el de la Inspección Federal del Trabajo; el de Agencias de Colocación de Jurisdicción Federal; el de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo, el de Policía Minera y Seguridad en los Trabajos de las Minas; el de la Inspección de Calderas de Vapor; el de Higiene del trabajo, el de Higiene Industrial, el de labores peligrosas e insalubres y el de habitación para los obreros, entre otros. En 1942 se expide la ley del Seguro Social.

### **2. 2. 7 Ley Federal del Trabajo de 1970**

El uso de nuevas tecnologías, una mayor concentración poblacional en el medio urbano, y preceptos inoperantes que se encontraban superados por la situación socioeconómica, entre otras cuestiones, hizo evidente la necesidad de una nueva legislación. El Presidente Adolfo López Mateos en el año de 1960 nombro un Comisión para preparar el anteproyecto de una nueva Ley del Trabajo, pero éste solo sirvió de base para las reformas Constitucionales y reglamentarias de 1962.

En 1967 se formo una segunda Comisión y en 1968 informan al presidente Adolfo López Mateos que el proyecto estaba terminado y lo remiten a los sectores interesados para que expusieran su punto de vista, con el anteproyecto y dichas observaciones, se remite a la Cámara para su discusión. Y a partir del 1° de mayo de 1970, fecha en el que se conmemora los mártires de Chicago, la ley entra en vigor y las actividades laborales se rigen por una nueva norma que contiene 1010 artículos divididos en 16 títulos, los cuales regulan tanto el derecho sustantivo como el procesal, así mismo, dicha Ley ha tenido reformas que a continuación señalaremos:

◆ **Reformas Procesales de 1980:** Por iniciativa del Ejecutivo Federal presentada el 18 de diciembre de 1979, la Ley Federal del Trabajo tuvo importantes reformas en los títulos XIV, XV y XVI, modificaciones al procedimiento de huelga y se adicionó el artículo 47 con dos párrafos finales. Dichas reformas fueron publicadas en el Diario Oficial el 4 de enero de 1980 y tuvieron por objeto subsanar deficiencias y cumplir con el principio de justicia social, siendo una unidad el derecho individual, el derecho colectivo y las normas procesales, entre las reformas al procedimiento laboral se encuentran: los efectos del aviso de despido, la preeminencia de la conciliación como medio de solución de los conflictos; la concentración del procedimiento, la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador; la carga de la prueba al patrón; las modificaciones en el procedimiento de huelga; la aparición inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y de los trabajadores.

### **CAPITULO III**

#### **MARCO JURÍDICO**

Después de analizar los lineamientos generales del tema, de conocer en que momento se origina una relación laboral, su duración y las causa de terminación de dicha relación, así como, conocer los derechos que la ley le otorga a los trabajadores, por el simple hecho de serlo; hemos señalado también, los acontecimientos importantes que han surgido a través de la historia, que dieron origen a las normas en materia laboral, es decir, el origen del Derecho del Trabajo.

En este capítulo trataremos lo relativo a la normatividad jurídica del trabajo, tanto en nuestro país como a nivel internacional, y comenzaremos analizando los principales postulados de nuestra norma suprema que es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es decir, las garantías constitucionales que resguardan los derechos de los trabajadores, derivado de esto, la Ley Federal del Trabajo en la cual se regula en una forma más especial, la relación de trabajo, así como, los derechos y obligaciones de los trabajadores.

Como parte de nuestro tema, analizaremos la regulación que el Código Civil señala para el Contrato de Prestación de Servicios Profesionales, así también, se hace el análisis de una de las Autoridades de Trabajo que pueden salvaguardar los derechos de los trabajadores en los centros de trabajo.

Señalaremos las principales Normas Internacionales que en materia de trabajo adoptó nuestro país, con la finalidad de dar una mayor protección a la clase trabajadora buscando un equilibrio en las relaciones de trabajo; por último resaltaremos las principales tesis jurisprudenciales que la corte ha determinado en cuanto a nuestra investigación.

Por lo anterior, procederemos a exponer el marco jurídico que regula lo relativo al personal contratado por honorarios; en la cual, la misma ley establece las normas que se van aplicar o la forma en que se debe de regular; y comenzaremos haciendo referencia al artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, el cual a la letra dice:

**Artículo 17.-** *“A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.”*

El maestro Néstor de Buen comenta, que “el artículo citado anteriormente, señala un orden jerárquico en las normas de trabajo, pero el principio que regula la materia laboral, es que se aplicarán en primer término, las normas más favorables al trabajador, independientemente de su jerarquía.”<sup>1</sup>

### **3. 1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.**

La Constitución es una norma fundamental que consagra los derechos mínimos de los trabajadores. En nuestro país, el trabajo y la protección a la clase trabajadora han evolucionado, de forma tal, que se prevén garantías

---

<sup>1</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Op. cit. p. 406

Constitucionales a favor de los trabajadores, como los establecidos en los artículos 5°, 9° y 123, de los cuales, trataremos lo relativo a la protección de los derechos de los trabajadores:

♦ **El artículo 5° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:** La finalidad de este artículo, es salvaguardar el derecho al trabajo, pero lo delimita a la licitud, otorga la libertad de trabajar, de obtener una retribución y gozar del fruto de su trabajo, salvo en los casos que la misma ley prevé. Respecto a la parte profesional, señala que las funciones que se realicen profesionalmente en los términos del ordenamiento jurídico serán retribuidas.

Impone al Estado, “la prohibición de que ninguna persona lleve a cabo ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida, el irrevocable sacrificio de la libertad, la proscripción, destierro, renuncia temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio”.

Delimita el contrato de trabajo a un año, salvo el tiempo fijado por el mismo ordenamiento jurídico y a realizar las actividades que en el se establezcan, el incumplimiento por parte del trabajador, sólo lo obligará a la responsabilidad civil, sin que se realice coacción sobre su persona.

♦ **El artículo 9° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,** establece la garantía constitucional de asociación o reunión, siempre y cuando sea en forma pacífica y que el motivo sea lícito, es considerada como la base para los sindicatos

♦ **El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,** está comprendido dentro del Título Sexto denominado, “Del Trabajo y

la Previsión Social”. Otorga el derecho a un trabajo digno y socialmente útil, creando empleos y organizando socialmente al trabajo. Autoriza al Congreso de la Unión, para expedir leyes sobre el trabajo, que regirán a los trabajadores independientemente de su denominación y a todo contrato de trabajo, estableciendo las siguientes normas:

- ◆ Una jornada máxima de ocho horas, la nocturna de 7 horas, para los mayores de catorce y menores de dieciséis una jornada máxima de seis horas, no podrán trabajar en labores insalubres o peligrosas, en el trabajo nocturno industrial y después de las diez de la noche.
- ◆ “Por cada seis días de trabajo disfrutarán de un día de descanso”.
- ◆ Las mujeres durante el embarazo, gozarán de un descanso de seis semanas antes y de seis semanas después de la fecha del parto, gozarán de un salario íntegro. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.
- ◆ Los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional tripartita, integrada con representantes de trabajadores, patronos y gobierno; dichos salarios quedarán exceptuado de embargo, compensación o descuento; serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen y deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de la familia; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica.
- ◆ “A trabajo igual debe corresponder un salario igual”, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad, se pagará en moneda de curso legal.

- ◆ Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, cuyo porcentaje es fijado por una Comisión Nacional tripartita, integrada por representantes de los trabajadores, patronos y del Gobierno, dicha comisión realizará estudios, para conocer las condiciones generales de la economía nacional, así como la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del País y se podrá exceptuar de esta obligación a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años. La participación en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.
- ◆ Cuando se aumente las horas de la jornada de trabajo, se aumentará en un 100% el salario y la jornada no podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no podrán ser sujetos de esta situación.
- ◆ La empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones, a través de aportaciones al fondo nacional de la vivienda, estableciendo un sistema de financiamiento que otorgue créditos baratos para adquirir una propiedad.
- ◆ Las empresas, estarán obligadas a capacitar o adiestrar a sus trabajadores, para el trabajo.
- ◆ Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores sufridas con motivo o en ejercicio del trabajo, por lo que pagarán la indemnización correspondiente, aunque contrate el trabajo a través de un intermediario.
- ◆ El patrono estará obligado a observar, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar medidas para prevenir accidentes.

- ◆ Los obreros y empresarios tendrán derecho a formar sindicatos, asociaciones profesionales, etc., para defensa de sus intereses. Las leyes reconocerán como un derecho las huelgas y los paros.
- ◆ Las huelgas serán lícitas cuando su objetivo sea conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. Los paros serán lícitos cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- ◆ Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, serán resueltas por la Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del Gobierno. Si el patrón se niega al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, si la negativa es del trabajador, se dará por terminado el contrato de trabajo.
- ◆ El patrón que despida a un trabajador injustificadamente, estará obligado, a elección del mismo, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.
- ◆ Los créditos a favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra. El trabajador, solo será responsable de las deudas contraídas a favor de sus patronos.
- ◆ El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos.

- ◆ Los contratos de trabajo celebrados entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad competente.
  
- ◆ Son nulas las condiciones que se estipulen en el contrato cuando renuncien algún derecho consagrado por la ley a favor de los trabajadores.
  
- ◆ La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a las ramas industriales y servicios de empresas que tengan relación con el gobierno.

Estos artículos establecen las garantías mínimas de protección a la clase trabajadora que a través de constantes luchas, primero para obtener la libertad y ser independientes; después para lograr que el gobierno a través de diversos ordenamientos jurídicos y organismos, reconociera y otorgará protección a los trabajadores, quienes son la parte más vulnerable al tratar de crear un equilibrio entre los factores de producción como lo es, el capital y trabajo.

Con los constantes cambios tanto económicos como sociales, el gobierno ha resguardado los derechos mínimos de los trabajadores, elevándolos a la categoría de garantías Constitucionales, con la finalidad de salvaguardar la justicia y el equilibrio social.

### **3. 2 Ley Federal del Trabajo**

La Ley Federal del Trabajo es reglamentaria del artículo 123 apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es una fuente

formal del derecho del trabajo, en la cual se establecen en forma más específica, los derechos de los trabajadores salvaguardados en la Constitución.

Con fecha 1° de abril de 1970, entró en vigor la Nueva Ley Federal del Trabajo y toda vez que es reglamentaria del artículo 123, apartado "A" de la Constitución debe existir congruencia, no debe exceder, ni contrariar las disposiciones establecidas en la Constitución, ya que hay una jerarquía entre esta y la Ley Federal del Trabajo.

Dicha Ley es de observancia general para toda la República y rige solo las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado A, de la Constitución.

El artículo 3° señala que "el trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, es decir, en este artículo se explica las condiciones en que se debe prestar el trabajo y lo diferencia de la materia civil, al no considerar al trabajo como artículo de comercio".

La relación de trabajo surge con la prestación del servicio, pero con base en el artículo 3 de la ley laboral se indica que siendo el trabajo un derecho y deber social, debe otorgársele al solicitante, al ocurrir alguna vacante, en el supuesto, de que no exista un contrato colectivo o si existe, que no contenga la cláusula de admisión.

El artículo 4° de la Ley al igual que el artículo 5° de la Constitución, salvaguardan el derecho al trabajo siempre y cuando sea lícito.

Las normas laborales, establecen un mínimo de garantías, las cuales no se puede vulnerar, ni regular por debajo de ellas, lo que tratan es de proteger a los trabajadores, en el artículo 5º, señala que sus “disposiciones son de orden público y no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

- I. Trabajos para niños menores de catorce años;
- II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;
- III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años
- V. Un salario inferior al mínimo;
- VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros;
- VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;
- IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;
- X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;
- XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;
- XII. Trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años; y
- XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas”. Los derechos de los trabajadores no son renunciables y la renuncia al trabajo no implica la renuncia de derechos.

La diferencia que existe, entre la materia civil y la materia laboral, es decir, entre un trabajador cuyos derechos se encuentran establecidos en la Ley Federal del Trabajo y el profesional contratado por honorarios, cuya regulación se encuentra en el Código Civil es, que la prestación del servicio sea en forma personal y subordinada, es decir, en el momento en que se da la subordinación cambia de una materia a otra, es por eso nuestra investigación, porque muchas veces se contrata a personas bajo el régimen de honorarios, pero se encuadran en la definición de trabajador y de una relación de trabajo, aunque el contrato sea por honorarios, de ahí la importancia de los artículos 8° y 20 de la Ley Federal de Trabajo, que nos dan la definición legal de trabajador, relación de trabajo y contrato individual de trabajo, así como sus características.

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

La subordinación constituye el elemento característico de la relación de trabajo y consiste en la facultad de mandar y en el derecho a ser obedecido, con las limitantes de que debe referirse al trabajo estipulado y debe ser ejercido durante la jornada de trabajo.

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

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

Del precepto se desprende que la relación de trabajo se inicia en el momento en que se comienza a prestar el servicio y el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades.

El derecho sustantivo laboral y adjetivo se encuentran comprendidos en la misma Ley Federal del Trabajo, así como los preceptos administrativos.

### **3.3 Código Civil para el Distrito Federal**

El contrato de prestación de servicios profesionales se encuentra regulado en el Capítulo II, Título X, Segunda Parte, del Libro IV del Código Civil para el Distrito Federal, denominado “De las diversas especies de contrato” de los artículos 2606 al 2615. Dicha regulación abarca los siguientes aspectos:

- ◆ Honorarios: La mayoría de los artículos contempla la forma en la que se deben fijar los honorarios, o en el caso de que no se fijen los honorarios, cual debe ser la forma en la que se deben de pagar dichos honorarios.
- ◆ Las partes que deben intervenir en el contrato de prestación de servicios profesionales.
- ◆ Título: Señala a los profesionistas o a los que se ostenten como tal, la necesidad de tener un título para ejercer su profesión, si dicha profesión así lo requiere, que en caso de no tener dicho título, no podrá cobrar sus honorarios.
- ◆ Gastos: El pago de los gastos para la realización del negocio, la forma en la que se deban pagarse.

- ◆ Daños y Perjuicios: En caso de no cumplir con el contrato, el profesionista es responsable de los daños y perjuicios que se generen por su negligencia, es decir, no hay un horario, ni existe una subordinación para que el profesionista realice el negocio encomendado. Así mismo, el profesionista realiza actos materiales y ejerce su profesión bajo sus propios criterios y horarios.

La regulación del Contrato de Servicios Profesionales, es muy genérica, ya que solo habla en referencia a los honorarios y los gastos que se deben cumplir, pero no señala nada respecto a la forma en la que se debe de prestar el servicio, así como también, los horarios u obligaciones de las partes, por lo que los patrones, están utilizando a esta forma de contratación como una ficción jurídica del Contrato de Trabajo, vulnerando los derechos de los trabajadores, toda vez que los patrones, no los reconocen como trabajadores, sino como prestadores de servicios, por lo que tienen menos gastos que realizar como el pago del Seguro Social, situación que beneficia en los costos de producción del producto y la competencia en el mercado.

#### **3. 4 Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violación a la Legislación Laboral**

El Poder Ejecutivo, con la finalidad de cumplir con la exacta observancia de las leyes, cuenta con la facultad reglamentaria, otorgada por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en sus artículos 89 y 92, para expedir reglamentos, los cuales, para ser obedecidos, deberán ser ratificados por los Secretarios de Estado.

*“Artículo 89. Las facultades y obligaciones del Presidente, son las siguientes:*

*I. Promulgar y ejecutar las leyes que expida el Congreso de la Unión, proveyendo en la esfera administrativa a su exacta observancia”.*

**“Artículo 92.** *Todos los Reglamentos, Decretos, Acuerdos y Ordenes del Presidente deberán estar firmados por el Secretario de Estado o Jefe de Departamento Administrativo a que el asunto corresponda, y sin este requisito no serán obedecidos”.*

Para la materia laboral, se han expedidos diversos reglamentos, con el fin de hacer cumplir las disposiciones jurídicas laborales vigentes, pero para los objetivos de nuestro tema solo analizaremos al Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violación a la Legislación Laboral.

Dicho reglamento rige en todo el territorio nacional, a través de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, autoridades de las entidades federativas y del Distrito Federal, cuyo objetivo es reglamentar la Ley Federal del Trabajo, con respecto al procedimiento y forma de ejercicio para la práctica de visitas de inspección y la aplicación de sanciones por violación a la legislación laboral, en los centros de trabajo.

La práctica de las inspecciones se realiza a través del inspector, quien vigilara en su respectiva jurisdicción, el cumplimiento de las disposiciones en materia de trabajo que establecen los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones, levantarán el acta en la que se asiente el resultado de dicha inspección, sugerirá adoptar las medidas de seguridad e higiene necesarias, proponiendo alternativas que favorezcan el entendimiento entre los trabajadores y patrones, brindar asesoría y orientación; y en un plazo no mayor de tres días hábiles, se turnará a su superior inmediato el acta levantada.

Se inspeccionarán los centros de trabajo y los lugares dedicados a la colocación de trabajadores; cuando inician, se amplían o son modificados, las visitas también pueden ser periódicas; de comprobación, cuando se requiere

constatar el cumplimiento de las medidas dictadas por la autoridad respectiva; extraordinaria, cuando se tenga conocimiento de posibles violaciones a la legislación laboral.

A través de formularios, exámenes o requerimiento a los patrones, trabajadores o sus representantes respectivos, las autoridades pueden verificar el cumplimiento de las disposiciones jurídicas en materia laboral y comprobarlas por medio de la inspección.

Los centros de trabajo podrán acreditar el cumplimiento de las normas oficiales mexicanas, a través de dictámenes de evaluación expedidos por la unidad de verificación, laboratorios de pruebas u organismos de certificación, acreditados y aprobados conforme a la Ley Federal sobre Metrología y Normalización, los cuales serán reconocidos por la Secretaria, lo anterior, sin perjuicio de las facultades de las autoridades de trabajo para realizar las visitas de inspección.

Cuando se realice la inspección el patrón, los trabajadores o sus representantes respectivos, deberán permitir el acceso al inspector y otorgar el apoyo administrativo, proporcionando información y documentación que él inspector requiera. Los hechos certificados por los inspectores de trabajo que levanten en las actas, se tendrán por ciertos hasta que se demuestre lo contrario.

Esté reglamento es esencial para detectar las violaciones a las normas laborales, ya que en la práctica, es cuando el personal contratado por honorarios cumple con las mismas obligaciones de los trabajadores, es decir, realizan sus actividades en una oficina de la empresa o centro de trabajo, con un horario establecido, bajo una supervisión y subordinación de un jefe superior jerárquico,

checando entradas y salidas de la empresa, pero no se les reconocen los derechos que la ley laboral les otorga a los trabajadores.

La ventaja de la inspección es, que el inspector puede obtener la información y documentos en el que se cercioré que el personal que trabaja en la empresa cuente con su contrato individual de trabajo o en su caso, el contrato colectivo, y que el personal contratado por honorarios en la práctica, no actualice los supuestos de las definiciones de trabajador y contrato de trabajo establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

Pero la desventaja de dicha inspección, es que hay muy pocos inspectores que puedan verificar en los centros de trabajo, que el patrón cumpla con los derechos que la ley otorga a los trabajadores, ya que no existe una constante supervisión de los centros de trabajo y en el caso de que se lleguen a realizar, la mayoría de los inspectores acude al centro del trabajo con el patrón para negociar su mordida o el monto que recibirá para que dicha inspección salga correctamente, es decir, a la Inspección de Trabajo, le hace falta una fuerza coercitiva, que haga cumplir con su normatividad y evitar así la vulneración de los derechos de los trabajadores y sobre todo el de la ficción jurídica de utilizar al Contrato de Prestación de Servicios Profesionales como Contrato de Trabajo.

### **3. 5 Normas Internacionales en Materia de Trabajo**

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 133, señala que los tratados Internacionales suscritos por nuestro país, son ley suprema, siempre y cuando no contravengan a nuestros ordenamientos legales.

*“Artículo 133. Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los Tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que*

*se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados”.*

En materia laboral, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 6° establece:

**“Artículo 6o.-** *Las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia”.*

El Derecho Internacional del Trabajo, creará normas que serán suscritas por los estados soberanos y por los representantes nacionales de distintos sectores en juego, con la finalidad de obtener un equilibrio y justicia social.

El Tratado de Versalles acuerda en su parte XIII, en su artículo 23, la necesidad de crear Organizaciones Internacionales con el fin de mantener las condiciones de trabajo equitativas y humanitarias, para el hombre, la mujer y el niño. En 1919, la Sociedad de Naciones crea a la Organización Internacional del trabajo, como una parte integrante de ella y con dependencia financiera y administrativa; al estallar la segunda guerra mundial, la Sociedad de Naciones es sustituida por la Organización de Naciones Unidas quien en 1946 reconoce a la Organización Internacional de Trabajo como un organismo especializado dotado de competencia, realizando acciones para el cumplimiento de sus objetivos establecidos en su instrumento constitutivo.

La Organización Internacional del Trabajo expide convenios, que son tratados celebrados entre Estados; así como recomendaciones, que son sugerencias a los Estados, que de ser aceptadas formulan una Ley. Los convenios

deben ser aprobados por el Senado de la República publicados en el Diario Oficial de la Federación y ratificados ante la Organización Internacional del Trabajo.

México ha ratificado 78 convenios adoptados por la Organización Internacional del Trabajo, de los cuales 67 están en vigor, entre los que se encuentran:

- ◆ Convenio número 14 relativo a la aplicación del descanso semanal en las empresas industriales de 1921, fue ratificado por nuestro país el 7 de enero de 1938 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 16 de marzo de 1938.
  
- ◆ Convenio número 17 relativo a la indemnización por accidentes de trabajo, de 1925, fue ratificado por nuestro país el 12 de mayo de 1934 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 3 de julio de 1935.
  
- ◆ Convenio número 26 relativo al establecimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos, de 1928, fue ratificado por nuestro país el 12 de mayo de 1934 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de agosto de 1935.
  
- ◆ Convenio número 29 relativo al trabajo forzoso u obligatorio, de 1930, fue ratificado por nuestro país el 12 de mayo de 1934 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de agosto de 1935.
  
- ◆ Convenio número 30 relativo a la reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y las oficinas, de 1930, fue ratificado por nuestro país el 12 de mayo de 1934 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 10 de agosto de 1935.
  
- ◆ Convenio número 42 relativo a la indemnización de las enfermedades profesionales, de 1934, fue ratificado por nuestro país el 20 de mayo de 1937 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 25 de septiembre de 1937.

- ◆ Convenio número 43 relativo a las horas de trabajo en la fabricación automática de vidrio, de 1934, fue ratificado por nuestro país el 9 de marzo de 1938 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 26 de abril de 1938.
  
- ◆ Convenio número 45 relativo al empleo de las mujeres en los trabajos subterráneos de toda clase de minas, de 1935, fue ratificado por nuestro país el 21 de febrero de 1938 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de abril de 1938.
  
- ◆ Convenio número 49 relativo a la reducción de las horas de trabajo en las fábricas de botellas, de 1935, fue ratificado por nuestro país el 21 de febrero de 1938 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 16 de abril de 1938.
  
- ◆ Convenio número 52 relativo a las vacaciones anuales pagadas, de 1936, fue ratificado por nuestro país el 9 de marzo de 1938 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de abril de 1938.
  
- ◆ Convenio número 80 por el que se revisan parcialmente los convenios adoptados por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, en sus veintiocho primeras reuniones, a fin de reglamentar el ejercicio futuro de ciertas funciones de cancillería, confiadas por dichos convenios al Secretario General de la Sociedad de las Naciones, y de introducir las enmiendas complementarias, requeridas por la disolución de la Sociedad de las Naciones y por la enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, de 1946, fue ratificado por nuestro país el 20 de abril de 1948 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de julio de 1948.
  
- ◆ Convenio número 87 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, de 1948, fue ratificado por nuestro país el 1º de abril de 1950 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 16 de octubre de 1950.

- ◆ Convenio número 90 relativo al trabajo nocturno de los menores en la industria, de 1948, fue ratificado por nuestro país el 20 de junio de 1956 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 19 de julio de 1956, con su fe de erratas del 11 de septiembre de 1956.
  
- ◆ Convenio número 95 relativo a la protección del salario, de 1949, fue ratificado por nuestro país el 27 de septiembre de 1955 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de diciembre de 1955.
  
- ◆ Convenio número 96 relativo a las agencias retribuidas de colocación, de 1949, fue ratificado por nuestro país el 1° de marzo de 1991 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de mayo de 1991.
  
- ◆ Convenio número 100 relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, de 1951, fue ratificado por nuestro país el 23 de agosto de 1952 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de octubre de 1952.
  
- ◆ Convenio número 102 relativo a la norma mínima de la seguridad social, de 1952, fue ratificado por nuestro país el 12 de octubre de 1961 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1959.
  
- ◆ Convenio número 105 relativo a la abolición del trabajo forzoso, de 1957, fue ratificado por nuestro país el 1° de junio de 1959 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de agosto de 1959, con fe de erratas del 17 de septiembre del mismo año.
  
- ◆ Convenio número 106 relativo al descanso semanal en el comercio y en las oficinas, de 1957, fue ratificado por nuestro país el 1° de junio de 1959 y publicado

en el Diario Oficial de la Federación el 21 de agosto de 1959, con fe de erratas del 17 de septiembre del mismo año.

◆ Convenio número 109 sobre salarios, horas de trabajo y dotación, de 1958, fue ratificado por nuestro país el 11 de septiembre de 1961 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 26 de enero de 1961. Este convenio solo ha sido ratificado pero no está en vigor.

◆ Convenio número 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, de 1958, fue ratificado por nuestro país el 11 de septiembre de 1961 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 11 de agosto de 1961.

◆ Convenio número 116 por el que se revisan parcialmente los convenios adoptados por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en sus treinta y dos primeras reuniones, a fin de uniformar las disposiciones relativas a la preparación, por parte del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, de las memorias sobre la aplicación de convenios, de 1961, fue ratificado por nuestro país el 3 de noviembre de 1966.

◆ Convenio número 120 relativo a la higiene en el comercio y en las oficinas, de 1964, fue ratificado por nuestro país el 18 de junio de 1968 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de enero de 1968.

◆ Convenio número 131 relativo a la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo, de 1970, fue ratificado por nuestro país el 18 de abril de 1973 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 26 de julio de 1973.

◆ Convenio número 135 relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, de 1971, fue

ratificado por nuestro país el 2 de mayo de 1974 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de enero de 1975.

◆ Convenio número 141 sobre organizaciones de trabajadores rurales y su función en el desarrollo económico y social, de 1975, fue ratificado por nuestro país el 28 de junio de 1978 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 4 de diciembre de 1978.

◆ Convenio número 142 sobre la orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos, de 1975, fue ratificado por nuestro país el 28 de junio de 1978 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 23 de noviembre de 1978.

◆ Convenio número 144 sobre consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo, de 1976, fue ratificado por nuestro país el 28 de junio de 1978 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de noviembre de 1978.

◆ Convenio número 150 sobre administración del trabajo: cometido, funciones y organización, de 1978, fue ratificado por nuestro país el 10 de febrero de 1982 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de mayo de 1982.

◆ Convenio número 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, de 1981, fue ratificado por nuestro país el 1° de febrero de 1984 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 6 de marzo de 1984, con fe de erratas de fecha 5 de abril del mismo año.

◆ Convenio número 160 sobre estadísticas del trabajo, de 1985, fue ratificado por nuestro país el 18 de abril de 1988 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 22 de junio de 1988.

- ◆ Convenio número 161 sobre los servicios de salud en el trabajo, de 1985, fue ratificado por nuestro país el 17 de febrero de 1987 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de abril de 1987.
  
- ◆ Convenio número 173 sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, de 1992, fue ratificado por nuestro país el 24 de septiembre de 1993 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de noviembre de 1993.
  
- ◆ Convenio número 182 sobre las peores formas del trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación, de 1999, fue ratificado por nuestro país el 30 de junio de 2000 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 7 de marzo de 2001.

Nuestro país ha ratificado seis convenios sobre trabajo forzoso, libertad sindical y protección del derecho de sindicación, igualdad de remuneración, abolición del trabajo forzoso, discriminación y peores formas de trabajo infantil, entre otros. La finalidad de aprobar estos convenios, es el mejoramiento de las condiciones laborales para los trabajadores mexicanos.

## **2. 6 Jurisprudencia**

Del latín *jurisprudencia*, posee dos acepciones: se puede entender como ciencia del derecho y como el conjunto de principios y doctrinas presentes en las decisiones de los tribunales. En el derecho mexicano del trabajo hay jurisprudencia con cinco ejecutorias en un solo sentido y sin que medie una interrupción, con el voto de por lo menos ocho de los once ministros que integran la Suprema Corte de Justicia de la Nación o por cuatro de los cinco ministros que

integran cada una de las Salas de la misma. También se puede integrar jurisprudencia por contradicción de tesis.

El maestro Ignacio Burgoa define a la jurisprudencia como “Interpretaciones y consideraciones jurídicas uniformes que hacen una autoridad judicial designada para tal efecto por la ley, respecto de uno o varios puntos de derechos especiales y determinados que surgen en un cierto número de casos concretos semejantes que se presenten, en la inteligencia de que dichas consideraciones o interpretaciones son obligatorias para los inferiores jerárquicos de las mencionadas autoridades y que expresamente señala la ley”.<sup>2</sup>

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en sus artículos 94 párrafo séptimo y octavo; y 99 párrafo sexto, señala que la jurisprudencia puede ser establecida por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por cualquiera de sus salas, por los Tribunales Colegiados de Circuito en asuntos de su competencia y en los casos anteriores será obligatoria para los Tribunales inferiores.

*“Artículo 94. El Pleno de la Suprema Corte de Justicia estará facultado para expedir acuerdos generales, a fin de lograr una adecuada distribución entre las Salas de los asuntos que compete conocer a la Corte, así como remitir a los Tribunales Colegiados de Circuito, para mayor prontitud en el despacho de los asuntos, aquéllos en los que hubiera establecido jurisprudencia o los que, conforme a los referidos acuerdos, la propia corte determine para una mejor impartición de justicia. Dichos acuerdos surtirán efectos después de publicados.*

*La ley fijará los términos en que sea obligatoria la jurisprudencia que establezcan los tribunales del Poder Judicial de la Federación sobre interpretación de la*

---

<sup>2</sup> BURGOA, Ignacio. El juicio de amparo. Quinta edición. Porrúa. México. 1967. p. 728.

*Constitución, leyes y reglamentos federales o locales y tratados internacionales celebrados por el Estado Mexicano, así como los requisitos para su interrupción y modificación”.*

*“Artículo 99. La organización del Tribunal, la competencia de las Salas, los procedimientos para la resolución de los asuntos de su competencia, así como los mecanismos para fijar criterios de jurisprudencia obligatorios en la materia, serán los que determinen esta Constitución y las leyes”.*

La jurisprudencia como fuente formal del Derecho del Trabajo, es obligatoria, las autoridades laborales encuentran en ella la solución a los problemas que la legislación laboral no prevé, es decir, la jurisprudencia permite resolver de acuerdo a las exigencias sociales y la equidad, los conflictos de trabajo que rebasan las disposiciones legales.

Durante el desarrollo de nuestra investigación, se determina que cuando el personal contratado por honorarios actualiza el supuesto del artículo 8° y 20 de la Ley Federal del Trabajo respecto a la definición de trabajador, relación de trabajo y contrato de trabajo, cuyo elemento distintivo entre las dos figuras es la subordinación jurídica. Así lo establece también la jurisprudencia y las tesis aisladas que a continuación transcribimos.

**RELACION LABORAL, EXISTENCIA DE LA.** De conformidad con el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, la relación de trabajo es la prestación de un servicio personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. De esta definición se advierte que el elemento esencial de la relación de trabajo, que permite distinguirla de otras relaciones jurídicas, es el de la subordinación en la prestación del servicio, la cual se traduce en la facultad del patrón de disponer de la fuerza de trabajo del obrero de acuerdo con la ley o el contrato.

## SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 89/96. Jesús René Simón Varela. 28 de febrero de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Humberto Schettino Reyna.

### **RELACION DE TRABAJO. UN CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES POR SI SOLO ES INSUFICIENTE PARA ACREDITAR EL VERDADERO VINCULO EXISTENTE, SI OBRAN EN EL JUICIO OTRAS PRUEBAS DE LAS QUE SE DESPRENDAN LOS ELEMENTOS DE SUBORDINACION Y DEPENDENCIA ECONOMICA PARA RESOLVER LO CONDUCTENTE.**

Si el demandado se excepciona en el sentido de que la relación que existió con el actor fue de prestación de servicios profesionales y ofrece al juicio un contrato en el que se especifica ese hecho, en donde se señala que el vínculo se rige por las disposiciones del Código Civil para el Distrito Federal, este instrumento por sí solo no demuestra que la relación haya sido de tal naturaleza, puesto que el referido documento debe estudiarse conjuntamente con el resto del material probatorio para resolver lo conducente; de ahí que si en el juicio se acreditan los elementos de subordinación, como es el caso en que al prestador del servicio se le ordena dónde y cómo debe realizar su trabajo, se le proporcionan los medios para el desempeño de su labor, que son propiedad de la empresa, se le expiden credenciales que lo identifican como su empleado y se le asigna una compensación económica, que aun cuando se le denomine honorarios, por así haberse consignado en el convenio, pero que en verdad se trata de la retribución que se le pagaba por su trabajo; por consiguiente, si se justifican estos extremos se debe concluir que la relación real que existió entre las partes fue de trabajo y no de índole civil.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 1349/96. Ferrocarriles Nacionales de México. 15 de

febrero de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Héctor Landa Razo.

**RELACION LABORAL. LA SUBORDINACION ES EL ELEMENTO DISTINTIVO DE LA.** El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, establece que por relación de trabajo debe entenderse la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario. Así pues, la relación laboral tiene como elemento distintivo la subordinación jurídica entre patrón y trabajador, en virtud de la cual el primero se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo del segundo, quien a su vez tiene la obligación correlativa de acatar al patrón.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 77/90. Justo Aguilar Martínez. 16 de abril de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Ernesto Rosas Ruiz. Secretario: Jesús S. Fraustro Macareno.

Amparo directo 820/93. Oscar Muñoz Jiménez. 12 de enero de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Narro. Secretario: José Garza Muñiz.

Amparo directo 453/94. Marcelino Pérez Rivas. 29 de junio de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario: Juan Antonio Ramos Padilla.

Amparo directo 825/94. Dolores Martínez Alanís y coag. 23 de noviembre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario: Juan Manuel Rodríguez Gámez.

Amparo directo 96/95. Zeferino Martínez Rivera. 15 de febrero de 1995.

Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Narro. Secretario: Jesús S. Fraustro Macareno.

**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, porque 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.

**RELACIÓN LABORAL. SALVO PRUEBA EN CONTRARIO TODA PRESTACIÓN DE SERVICIOS QUEDA COMPRENDIDA EN EL ÁMBITO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DEBE REGIRSE POR LAS DISPOSICIONES DE**

**LA LEY RELATIVA, CORRESPONDIENDO A QUIEN NIEGUE ESE TIPO DE RELACIÓN DEMOSTRAR DE QUÉ NATURALEZA SE TRATA.** Resulta insuficiente la exhibición de los contratos denominados de "comisión mercantil independiente" para establecer que la relación que se dio entre las partes fue de esa naturaleza y no laboral, pues debe establecerse como principio general en materia laboral que, salvo prueba en contrario, toda prestación de servicios queda comprendida en el ámbito del derecho de trabajo y debe regirse por las disposiciones de la ley respectiva. Dicho en otras palabras, no es la denominación y celebración de un contrato lo que debe probarse para establecer que el nexo existente es diverso a una relación de trabajo, sino que lo que habrá de demostrarse es que por el desarrollo de las actividades realizadas no puede considerarse que entre las partes existe un vínculo laboral, pues de aceptar diverso criterio bastaría con dar cualquier denominación a un contrato para evitar la responsabilidad derivada de una auténtica relación de trabajo. Así, el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo tiene como nota esencial que donde haya una prestación de trabajo subordinado, la ley establece una presunción legal de tratarse de una relación de trabajo a la que se le aplicará la legislación laboral, corriendo a cargo de quien niegue el carácter de relación laboral demostrar de qué naturaleza se trata.

**SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL DÉCIMO SÉPTIMO CIRCUITO.**

Amparo directo 734/2003. House of Fuller, S.A. de C. V. 30 de enero de 2004.  
Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Rodríguez Pérez. Secretario: Martín Ábalos Leos.

Amparo directo 736/2003. House of Fuller, S.A. de C. V. 30 de enero de 2004.  
Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Rodríguez Pérez. Secretario: Martín Ábalos Leos.

La jurisprudencia procede de los órganos Estatales, de las autoridades que deciden, constituye una fuente formal importante, ya que cuando es uniforme, el poder judicial debe reconocer su existencia y acatarla. Las autoridades del trabajo encuentran en ella la solución a muchos problemas que la legislación laboral no tiene previsto.

La naturaleza eminentemente cambiante del Derecho del Trabajo, no puede estar ajustada a preceptos legales que ameriten periódicas revisiones o reformas, y por ello la jurisprudencia permite resolver, de acuerdo con las exigencias sociales y la equidad, los conflictos de trabajo que rebasan el ordenamiento legal estatuido.

Es muy clara la jurisprudencia en este caso, en la cual se determina que si existe la subordinación entre el patrón y el prestador del servicio, existe la relación laboral y existiendo dicha relación laboral, se da origen al Contrato de Trabajo, por lo que el prestador del servicio es reconocido como trabajador y goza de los derechos que la normatividad laboral le otorga.

## **CAPITULO IV**

### **VULNERABILIDAD DE LOS DERECHOS DEL PERSONAL CONTRATADO POR HONORARIOS.**

Con el surgimiento de nuevos fenómenos económicos, como la globalización, el neoliberalismo, las relaciones laborales se han modificado en muchas empresas, principalmente en empresas transnacionales, las cuales han usado su propia normatividad laboral para flexibilizar el Derecho del Trabajo en perjuicio del trabajador, no obstante que la ley, a tratado de proteger a la clase trabajadora de los constantes abusos por parte de los patrones, a raíz de la gran necesidad que tiene el trabajador de obtener un salario, que le pueda permitir sobrevivir y mantener a su familia. La gran lucha entre el patrón y el trabajador.

Derivado de la competitividad de los mercados y la ley de la oferta y la demanda, los patrones buscan abaratar costos y aumentar su calidad en la producción, por lo que de una u otra forman buscan tener menos conflictos laborales y responsabilidades con la ley y los trabajadores, por lo que retoman la figura del derecho civil de contratación de personal por honorarios, mediante el cual, el patrón obtiene grandes ventajas que a continuación explicaremos y dicho

personal es vulnerado en cuanto a sus derechos, ya que por la necesidad de conseguir empleo, aceptan las condiciones impuestas por el patrón.

El personal contratado por honorarios, al aceptar dicha forma de contratación, se ve vulnerado en sus derechos y obtienen muchas desventajas a diferencia de los trabajadores, porque no le son reconocidos y otorgados, los derechos o prestaciones que la materia laboral otorga a los trabajadores por el simple hecho de ser trabajador.

Aunque una de las máximas de la legislación laboral, es la Irrenunciabilidad de derechos mínimos hacia los trabajadores, esto no se cumple porque el patrón trata de situarlos en una rama de derecho diferente, como lo es, la materia civil, situación que se trata de evitar, mediante la verificación de la autoridad del trabajo en el centro de trabajo, de que no se vulneren dichos derechos mínimos y sobre todo, que se cumpla con las normas laborales.

#### **4.1 Desventajas del Personal Contratado por Honorarios**

La relación jurídica del personal contratado por honorarios se rige por el Derecho Civil, a través de la figura jurídica del Contrato de Prestación de Servicios Profesionales que se encuentra regulado en el Capítulo Segundo, Título Décimo, Segunda Parte del Libro Cuarto del Código Civil para el Distrito Federal, denominado "De las diversas especies de contrato". Paralelamente, la relación jurídica de los trabajadores se rige por el Derecho del Trabajo a través de la Ley Federal del Trabajo, tal y como se ha explicado en los capítulos anteriores.

En la teoría, el contrato de prestación de servicios profesionales y el contrato de trabajo son distintos, pertenecen a ramas del Derecho diferentes, pero en la práctica, las empresas (patrones), para evitar la relación laboral y mantener

bajos, los costos en la producción, buscan mano de obra barata y con menos responsabilidades ante la ley, por lo que están utilizando a la materia civil, como una forma de contratar trabajadores bajo la figura jurídica del contrato por honorarios.

Pero independientemente de que el personal sea contratado por honorarios, no goza de los derechos que está figura y el derecho civil les otorgan, ya que el contrato civil, es una ficción jurídica, toda vez que dicho personal contratado por honorarios, actualiza el supuesto de la definición de trabajo, trabajador y relación de trabajo que la ley laboral señala, y además se rige bajo los supuestos de la misma ley laboral, con respecto a sus obligaciones, pero no así sus derechos.

Toda vez, que dicha forma de contratación, no garantiza la estabilidad laboral, sino que genera incertidumbre, porque pueden ser despedidos cuando el patrón así lo decida, o en el caso del vencimiento de su contrato, no se tiene la seguridad de que esté pueda ser renovado. Los patrones contratan al personal por honorarios, para un determinado tiempo, puede ser por un mes, un trimestre, un semestre o por un año; y al finalizar la vigencia del contrato, si el patrón así le conviene, puede contratar de nuevo a dicho personal para un determinado tiempo, lo anterior, con la finalidad de que el referido personal no genere antigüedad en la empresa.

De acuerdo a la naturaleza del contrato de prestación de servicios profesionales, el personal contratado por honorarios, no tiene un horario establecido para el desarrollo de sus actividades, ya que su contratación es para la realización de una determinada actividad en un determinado tiempo; sin embargo, en la práctica, dicho personal debe de cumplir con un horario establecido por la empresa, en el cual se encuentra a disposición del patrón y

realizando sus actividades de acuerdo a las ordenes e instrucciones de su superior, por lo que existe una relación de dependencia y subordinación del personal contratado por honorarios hacia el patrón; ya que dicho personal se le ordena dónde y cómo debe de realizar su trabajo, además de que se le proporcionan los medios necesarios para el desempeño de su labor.

Por lo que respecta al pago de sus honorarios, que se generaron por el servicio realizado, el prestador del servicio debe expedir un recibo de honorarios, debiéndose dar de alta ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y comenzar a cumplir con las obligaciones que la Ley fiscal le señala.

#### **4.2 Violación de los Derechos del Personal Contratado por Honorarios.**

En la relación contractual, las partes tienen derechos y obligaciones recíprocas dependiendo de la naturaleza del contrato, en este caso, el personal contratado por honorarios se encuentra en el supuesto de una ficción jurídica, toda vez que el contrato que firman, en cuanto a su forma, es un Contrato de Prestación de Servicios Profesionales regulado por el derecho civil; en la práctica, el personal contratado bajo este esquema, actualiza el supuesto del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, con respecto a la Relación de Trabajo, ya que se dan sus elementos como lo son: la subordinación y el pago de un salario, así como también, el personal contratado por honorarios cumplen con las normas establecidas para el desarrollo de la Relación Laboral, pero al no reconocerle la calidad de trabajador, no goza de los derechos que la Ley laboral otorga a su trabajadores. Entre los principales derechos que son violentados son:

◆ **Jornada de Trabajo:** Es una condición de trabajo para desarrollar la relación laboral, es definida por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 58 como: “Es el tiempo en el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su

trabajo”. En el Contrato de Prestación de Servicios Profesionales, se vulnera esta situación, porque no se establece un horario en el cual el prestador del servicio debe de permanecer en la empresa o el tiempo en que diariamente debe desarrollar su actividad, ya que se contrata a dicho personal para un fin determinado. En ocasiones, se agrega una cláusula en el contrato indicando el horario en el que preferentemente se debe de desarrollar su actividad en la empresa, que por lo general son las ocho horas que señala la Ley Laboral en su artículo 61 respecto de la jornada diurna. Pero en el caso de que el personal contratado por honorarios se quede más tiempo, de la duración normal de su jornada en la empresa prestando sus servicios, con la finalidad de cumplir con los resultados requeridos por la empresa, no tiene derecho al pago de las horas extras señaladas en la ley laboral en sus artículos 67 y 68.

◆ **Salario:** Es considerado como una condición de trabajo y un elemento objetivo y primordial de la relación de trabajo. El artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo define al salario como: “La retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”. En el Contrato de Prestación de servicios Profesionales no existe el salario, sino el honorario que recibe el prestador del servicio a cambio de sus actividades realizadas, pero para que el prestador del servicio reciba su honorario, deberá de expedir a favor de la empresa su recibo de honorarios, para lo cual debe de darse de alta ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y comenzar a cumplir con sus obligaciones fiscales, como lo son: sus pagos mensuales, la declaración anual, entre otras obligaciones, así como también, el patrón retiene los impuestos al prestador del servicio por lo que el honorario recibido es menor al honorario pactado, es decir, en materia laboral, el trabajador recibe el salario que en el momento de su contratación se le indicó en el tiempo pactado, sin necesidad de que realice algún tramite, solo la realización de su trabajo, a diferencia del personal contratado por honorarios, que para recibir su pago, debe de expedir recibo de honorarios, por lo que tiene que realizar los trámites respectivos ante Hacienda, en ocasiones, contratar los servicios de un

contador para que lleve su contabilidad derivado del cumplimiento de sus obligaciones fiscales, prestador de servicio que además, no se le da su honorarios íntegro, ya que el patrón retiene los impuestos respectivos.

◆ **Descanso:** Es una condición de trabajo , considerada como un derecho que tiene el trabajador de contar con un tiempo de reposo para recobrar las energías físicas o intelectuales, convivir con su familia y la sociedad o conmemorar ciertos acontecimientos cívicos o tradicionales.

Por lo anterior, el personal contratado por honorarios organiza su horario con la finalidad de que, por lo menos preste sus servicios seis días por semana descansando uno, que generalmente es los domingos, sin que por esté día de descanso reciba contraprestación alguna, pero en el caso de que dicho personal tenga la necesidad de trabajar en su día de descanso, la empresa no le retribuye su día de trabajo, toda vez que el personal es contratado para realizar una determinada actividad en un determinado tiempo a cambio de un honorario, por lo que si el prestador del servicio tiene la necesidad de trabajar en su día de descanso o en los días de descanso obligatorios establecidos por la Ley Laboral en sus artículos 71 y 73, con la finalidad de cumplir con las actividades para el que fue contratado, así como, cumplir con los objetivos de la empresa, el prestador del servicio no tiene derecho a pago alguno por la prestación de su servicio, ya que el contrato de prestación de servicios es por la realización de una actividad determinada en la cual no prevé horario, solo resultados, es decir, vulnera el derecho al descanso semanal con goce de salario, que preferentemente es domingo y si se trabaja en ese día, además de recibir el pago por el día de descanso trabajado, recibe el pago de una prima adicional del 25%, por lo menos, sobre su salario diario; así mismo, los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en sus días de descanso, en caso de que trabajen, el patrón deberá pagar además de su salario, un salario doble por el servicio prestado.

◆ **Vacaciones:** Es una condición de trabajo y como ya lo hemos explicado en capítulos anteriores, el trabajador necesita gozar de un tiempo mayor al del descanso del séptimo día y los días festivos, para que se libere de las tensiones, recupere las energías perdidas, y que permita al trabajador intensificar su vida familiar y social. Dichas vacaciones son irrenunciables y no podrán compensarse con alguna remuneración económica.

Entendiendo por vacaciones, como el conjunto de días de reposo que disfruta un trabajador en un año con goce íntegro de salario, además de una prima vacacional de por lo menos el veinticinco por ciento sobre su salario y si la relación de trabajo termina antes del año, el trabajador tendrá derecho al pago de la parte proporcional al tiempo de servicios prestados. Pero el personal contratado por honorarios no goza de éste derecho, ya que muchas veces sus contratos son mensuales, trimestrales, semestrales y al finalizar la vigencia de su contrato no se les paga la parte proporcional al tiempo de prestación de sus servicios, en el mejor de los casos se les vuelve a contratar, pero no les dan vacaciones; por lo que respecta al contrato anual, aunque se cumpla el año de servicios, tampoco se les da derecho a vacaciones, en el mejor de los casos el prestador del servicio puede solicitar al patrón de unos días de descanso, mismos que no le son retribuidos.

◆ **Estabilidad en el empleo:** El trabajador puede ser contratado por un tiempo determinado, pero si al vencimiento de su contrato subsiste la materia de trabajo, la relación se prorroga hasta que subsista dicha circunstancia; pero éste derecho no es otorgado al personal contratado por honorarios, ya que el no ser reconocido como trabajador, no goza de la estabilidad en el empleo, por lo que surge inseguridad al vencimiento de la vigencia del contrato, porque no hay obligación del patrón en prorrogar su contrato aunque subsista la materia de trabajo.

◆ **Antigüedad:** Considerada por Néstor de Buen como “un hecho del cual se derivan derechos.”<sup>1</sup> Derecho que la Ley laboral le otorga a los trabajadores y se ven reflejados en la estabilidad en el empleo, la indemnización en caso de rescisión del contrato imputable al patrón, de veinte días de salario por año de servicios prestados, los días de vacaciones, constancias de servicios, preferencia por los ascensos de ser promovido de puesto cuando existan vacantes definitivas, provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, inmunidad después de 20 años de antigüedad por faltas leves; y el otorgamiento de una prima de antigüedad que consiste en doce días de salario por cada año de servicio, entre otros. Pero al personal que es contratado por honorarios no goza de este derecho del cual se benefician varios derechos más, ya que su contratación es temporal, es decir, por un tiempo determinado, toda vez que sus contratos que celebran son mensuales, trimestrales, semestrales y en el mejor de los casos anuales y una vez terminada su vigencia se realiza un nuevo contrato, por lo que no pueden hacer antigüedad en la empresa, aunque lleven toda su vida trabajando para ella.

◆ **Seguridad Social:** Su finalidad es garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado. El Seguro Social es el instrumento básico de la seguridad social, establecido como un servicio público de carácter nacional. Al no dar de alta al prestador del servicio al Seguro Social, queda desprotegido y en estado de indefensión. Siendo posible la aparición de un riesgo o peligro de que suceda un mal que impida al trabajador el desempeño de su labor ordinaria de trabajo y como consecuencia de no poder realizar su actividad para el cual fue contratado, el patrón se inhiere de su obligación de

---

<sup>1</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Op. Cit. p. 355

realizar el pago del salario, situación que provoca que el personal contrato por honorarios pierda su salario al no poder desarrollar su trabajo, debido a una causa de enfermedad, invalidez, incapacidad, maternidad, es decir, no solo esta afectado por la falta de ingresos económicos, sino también su salud, dicho personal se queda sin protección y sin alguna garantía ante la existencia de alguna contingencia, que lo lleve al menoscabo físico o económico.

Son muchos los derechos que no gozan los trabajadores contratados bajo el régimen de honorarios, como lo son: el **aguinaldo**, que es el pago anual que realiza el patrón al trabajador de quince días de salario o la parte proporcional que les corresponda a los que no hayan cumplido el año de servicios independientemente de que estén o no trabajando; la **Participación de las utilidades**, en el caso de que la empresa obtenga ganancias al final del ejercicio fiscal, una parte de dichas ganancia son repartidas entre los trabajadores; y el principal de ellos es, no reconocerle la calidad de trabajador, y por consiguiente se anulan las prestaciones a las que tiene derecho, entendiendo por prestación "Aquella medida creada por el Sistema de Seguridad Social, para hacer frente a las situaciones de necesidad creadas por las contingencias previstas, siempre que se reúnan los requisitos del hecho causante."<sup>2</sup>

#### **4.2.1 Irrenunciabilidad de los Derechos del Trabajo**

La Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo entre otras, prevén un mínimo de derechos laborales que se han conseguido a través de las constantes luchas, entre el trabajador y patrón, en donde mucha gente ha dado su vida a cambio obtener una mejor calidad de vida, justicia social, etc. Objetivos alcanzados que se convirtieron en derechos

---

<sup>2</sup> FERNANDEZ ORRICO, Francisco Javier. Prestaciones Contributivas del Régimen General de la Seguridad Social. Universidad Alicante. 1ª edición, España. 1997. p. 24.

regulados por las leyes, que en la actualidad con los diversos cambios económicos, los patrones no quieren otorgar a los trabajadores, con el fin de abaratar costos y competir en los mercados; para eso han utilizado a la figura jurídica del contrato de prestación de servicios profesionales.

Para proteger a la clase trabajadora considerada la más vulnerable de la sociedad, el Derecho del Trabajo entre sus principales básicas fundamentales, es un derecho irrenunciable, así lo prevé la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 5° fracción XIII, 33° y el Código Civil para el Distrito Federal en su artículo 6°, los cuales a la letra dicen:

**Artículo 5o.-** “Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas”.

**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 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”.

**ARTICULO 6º.-** “La voluntad de los particulares no puede eximir de la observancia de la ley, ni alterarla o modificarla. Sólo pueden renunciarse los derechos privados que no afecten directamente al interés público, cuando la renuncia no perjudique derechos de tercero”.

El Derecho laboral, es una rama del Derecho público, por lo que sus normas se consideran de “orden público”, es decir, se encuentran fuera del comercio jurídico de los particulares y cualquier acuerdo o convenio que contenga cláusulas en contra de las normas instituidas por la ley, no producirán efecto legal alguno, por lo que dichas cláusulas serán nulas. El derecho del trabajo otorga un mínimo de garantías sociales consagrada a favor de los trabajadores; si son un mínimo a observarse no procede su renuncia, ya que solo pueden renunciarse los derechos privados que no afecten directamente el interés público.

Si el contrato de trabajo contiene cláusulas nulas, éstas no producen efecto legal alguno y aplicará la ley o las normas supletorias en su lugar. El maestro Néstor de Buen señala, “que si la ley laboral prohíbe algo, es porque juega en ello un interés superior, de tal manera que habrá de ser declarado nulo el acto que se realice en violación a lo prohibido”,<sup>3</sup> aunque en estricto sentido, los actos ejecutados en contra de disposiciones prohibitivas, expresas o implícitas, deberían ser ilícitas, pero no nulas, ya que en la ley laboral no existe ninguna norma que sancione la aplicación de actos en contra de las leyes prohibitivas o el interés público.

La aplicación de la nulidad en materia laboral es: si un negocio jurídico tiene alguna cláusula contraria a la ley, ésta se anula y en su lugar rige la ley o la

---

<sup>3</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Op. Cit. p. 562

norma supletoria y sigue vigente el negocio jurídico, así lo establece el artículo 6° y 17 de la ley Federal del Trabajo, la cual señala:

**Artículo 6o.-** “Las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia”.

**Artículo 17.-** “A falta de disposición expresa en la Constitución, en esa Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad”.

Si el acto que se declara nulo es generador de derechos o condiciones de trabajo favorables al trabajador, independientemente de la nulidad del negocio jurídico, las condiciones prevalecen al igual que los derechos generados, ya que de otra manera, se produciría un enriquecimiento ilegítimo en contra del trabajador. El acto nulo deja de surtir efectos hacia el futuro, a partir de la fecha en que se realizó su declaración, pero no es retroactivo, si con ello se afectan los derechos generados de los trabajadores.

La ley en todo momento determina cuales han de ser las normas aplicables en el caso de la existencia de cláusulas nulas en el contrato de trabajo, pero por lo que respecta al personal contratado por honorarios, en el mismo contrato se establece que no existe relación laboral y que si existe alguna controversia por el contrato, está deberá resolverse por los Tribunales Civiles. Son irrenunciables los derechos del trabajo, pero el personal que es contratado por honorarios al no ser reconocido como trabajador, aunque quiera no puede gozar

de los derechos que la Ley laboral le otorga, ya que en la mayoría de los contratos de prestación de servicios profesionales no se establece alguna cláusula de renuncia de derechos laborales, ya que ni siquiera se toman en cuenta, toda vez que dicho contrato es regulado por el Derecho Civil.

#### **4.3 Vicios en los Elementos de Existencia y Requisitos de Validez del Contrato de Prestación de Servicios Profesionales.**

Los contratos son instrumentos legales que tienden a evitar la explotación del hombre por el hombre, pero en la actualidad, es el medio más idóneo del patrón para sojuzgar al trabajador. Ya que tanto el gobierno como las empresas celebran contratos de prestación de servicios profesionales, denominados, contratos por honorarios, los cuales encubren las relaciones de trabajo y no otorgan derecho o prestación alguna a su personal.

Aunque el Derecho del Trabajo nació en el seno del Derecho Civil y el contrato de trabajo estuvo regulado por el principio de arrendamiento de servicios y sujetos, con el tiempo el Derecho del Trabajo adquirió autonomía creando sus propias normas, por lo que no se debe confundir el contrato de prestación de servicios profesionales, con el contrato de trabajo.

Pero existen vicios en los elementos de existencia y requisitos de validez en el Contrato de Prestación de Servicios Profesionales, como lo son:

◆ **Consentimiento:** Es el acuerdo de voluntades (patrón y prestador del servicio) manifestadas en forma tácita o expresa, en donde las partes se colocan de acuerdo en el servicio profesional a prestar y en el monto de los honorarios. Pero en la práctica, el personal que es contratado para la prestación de servicios

profesionales, manifiesta su voluntad firmando el contrato, pero no está de acuerdo en las cláusulas que contiene, ya que su voluntad es que se le reconozca como trabajador y gozar de los derechos que la ley laboral le otorga. El hecho que motiva que se acepte este tipo de contratación, es la necesidad que tiene el personal de trabajar para poder subsistir y darle un sustento a su familia.

Por lo tanto, este elemento de existencia del contrato de prestación de servicios profesionales está viciado en cuanto a su consentimiento, aunque se haga valer la autonomía de la voluntad e indiquen que en esa forma fue, en la que se quisieron obligar, ya que la autonomía de la voluntad no puede ir más allá del orden público y de las buenas costumbres, así lo establecen las siguientes tesis jurisprudenciales:

**CONTRATO DE TRABAJO, AUTONOMIA DE LA VOLUNTAD DE LAS PARTES. LIMITES.** La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia ha establecido que la autonomía de la voluntad de las partes en los contratos de trabajo, como en cualquier contrato, no puede rebasar los imperativos de la ley de orden público porque nuestra legislación sostiene el principio de la nulidad de los actos jurídicos que se realizan en contra de disposiciones prohibitivas y que afectan al orden público; y en especial, tratándose del derecho laboral, con categoría constitucional, se establece la nulidad de toda estipulación que sea contraria a las disposiciones legales protectoras del trabajador.

Amparo directo 8988/61. Instituto Mexicano del Seguro Social. 8 de agosto de 1962. Cinco votos. Ponente: Angel Carvajal

**CONTRATOS. PUEDEN MODIFICARSE EXPRESA O TÁCITAMENTE EN ATENCIÓN A LA "AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD", SIEMPRE QUE NO SE AFECTE EL ORDEN PÚBLICO, LA MORAL O LAS BUENAS COSTUMBRES, INCLUSIVE AUNQUE SE HAYA CONVENIDO EN CLÁUSULA ESPECÍFICA LA**

**FORMALIDAD ESCRITA PARA ELLO (LEGISLACIÓN DEL ESTADO DE TAMAULIPAS).** En términos de los artículos 1255, 1256 y 1300 del Código Civil para el Estado de Tamaulipas, un contrato es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar, conservar o extinguir obligaciones, por eso, la voluntad de las partes es la suprema ley que se traduce en una libertad contractual, que suele darse en dos aspectos, el externo y el interno, también denominado este último por la doctrina como "autonomía de la voluntad", en donde el primero es la facultad de decidir si se celebra o no el contrato y, el segundo, es la posibilidad de establecer el contenido del acuerdo de voluntades, esto es, el derecho y las obligaciones de cada una de las partes. Tal libertad no es un derecho ilimitado del que gocen los contratantes, ya que se encuentra acotado por el orden público, la moral o las buenas costumbres, lo que significa que las partes en uso de esa máxima autoridad que impera en los contratos, como es la voluntad de elegir, siempre que no contravengan tales principios, pueden expresa o tácitamente crear, transferir, modificar, conservar o extinguir lo inicialmente pactado, aunque hayan convenido en cláusula específica que esto únicamente podría ser siempre y cuando se acordara por escrito, pues si bien ello constituye también la voluntad expresada por las partes en el contrato, tal formalidad acordada no puede estimarse inmutable, porque no protege algún derecho de orden público ni su modificación o cancelación es contraria a la moral o al derecho.

**SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y CIVIL DEL DÉCIMO NOVENO CIRCUITO.**

Amparo directo 126/2005. Inmobiliaria Ayusa, S. de R.L. de C.V. 28 de junio de 2005. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Sebastián Martínez García. Secretario: Jesús Garza Villarreal.

Nota: Por instrucciones del Tribunal Colegiado de Circuito, la tesis que aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época,

Tomo XXV, mayo de 2007, página 2047, se publica nuevamente con la modificación en el texto que el propio tribunal ordena

Por lo anterior, podemos determinar, que en materia civil, aunque exista el principio de la autonomía de la voluntad de las partes y se firme el contrato de prestación de servicios profesionales por parte del personal que es contratado por honorarios, no puede renunciar a los derechos que la materia laboral le otorgan, si de la relación con el patrón se comprueba la subordinación, además de que aunque en el contrato el personal por honorarios manifieste su voluntad a través de la firma del contrato, no quiere decir, que dicho contrato sea valido, si contiene cláusulas contrarias a derecho.

En Derecho laboral solo existe la autonomía de la voluntad para contratar por arriba de los mínimos legales establecidos por la Constitución, por la Ley Federal del Trabajo o por los Contratos Colectivos del Trabajo.

◆ **Objeto:** El objeto indirecto del contrato, es la prestación de un servicio de carácter técnico o científico y el pago de los honorarios. Dentro de los servicios que se van a prestar se tiene que especificar sobre las condiciones y la forma en que se realizará el servicio convenido, que sea bajo la dirección, lineamientos y conocimientos del profesionista, administrando su tiempo de forma tal, que solo se especifique el plazo en que se debe cumplir con lo pactado a cambio de los honorarios respectivos. Pero este elemento se encuentra viciado, en cuanto a la existencia de la subordinación en la relación de trabajo, ya que el personal contratado por honorarios está a disposición del patrón todo el tiempo, en el cual, está sujeto a sus ordenes y supervisión, en cuanto a la forma en la que el prestador del servicio realiza sus actividades.

**RELACION DE TRABAJO. UN CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES POR SI SOLO ES INSUFICIENTE PARA ACREDITAR EL**

**VERDADERO VINCULO EXISTENTE, SI OBRAN EN EL JUICIO OTRAS PRUEBAS DE LAS QUE SE DESPRENDAN LOS ELEMENTOS DE SUBORDINACION Y DEPENDENCIA ECONOMICA PARA RESOLVER LO CONDUCTENTE.** Si el demandado se excepciona en el sentido de que la relación que existió con el actor fue de prestación de servicios profesionales y ofrece al juicio un contrato en el que se especifica ese hecho, en donde se señala que el vínculo se rige por las disposiciones del Código Civil para el Distrito Federal, este instrumento por sí solo no demuestra que la relación haya sido de tal naturaleza, puesto que el referido documento debe estudiarse conjuntamente con el resto del material probatorio para resolver lo conducente; de ahí que si en el juicio se acreditan los elementos de subordinación, como es el caso en que al prestador del servicio se le ordena dónde y cómo debe realizar su trabajo, se le proporcionan los medios para el desempeño de su labor, que son propiedad de la empresa, se le expiden credenciales que lo identifican como su empleado y se le asigna una compensación económica, que aun cuando se le denomine honorarios, por así haberse consignado en el convenio, pero que en verdad se trata de la retribución que se le pagaba por su trabajo; por consiguiente, si se justifican estos extremos se debe concluir que la relación real que existió entre las partes fue de trabajo y no de índole civil.

**NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.**

Amparo directo 1349/96. Ferrocarriles Nacionales de México. 15 de febrero de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Héctor Landa Razo

Si bien es cierto, que el prestador del servicio firma el contrato de prestación de servicios profesionales, por su gran necesidad de obtener un empleo, el hecho de que el patrón lo presente como prueba para determinar que

no es un conflicto laboral, ya que no existe una relación de trabajo, este contrato se valora junto con las demás pruebas.

**RELACION LABORAL. LA SUBORDINACION ES EL ELEMENTO DISTINTIVO DE LA.** El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, establece que por relación de trabajo debe entenderse la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario. Así pues, la relación laboral tiene como elemento distintivo la subordinación jurídica entre patrón y trabajador, en virtud de la cual el primero se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo del segundo, quien a su vez tiene la obligación correlativa de acatar al patrón.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 77/90. Justo Aguilar Martínez. 16 de abril de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Ernesto Rosas Ruiz. Secretario: Jesús S. Fraustro Macareno.

Amparo directo 820/93. Oscar Muñoz Jiménez. 12 de enero de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Narro. Secretario: José Garza Muñiz.

Amparo directo 453/94. Marcelino Pérez Rivas. 29 de junio de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario: Juan Antonio Ramos Padilla.

Amparo directo 825/94. Dolores Martínez Alanís y coag. 23 de noviembre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario: Juan Manuel Rodríguez Gámez.

Amparo directo 96/95. Zeferino Martínez Rivera. 15 de febrero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Narro. Secretario: Jesús S. Fraustro Macareno

La subordinación es el elemento característico y principal de la relación de trabajo, ya que si se prueba o se demuestra, que la relación entre el prestador del servicio y el patrón existe la subordinación, se esta en presencia de una relación de trabajo, por lo que el patrón debe de reconocer al prestador como trabajador y otorgarle los beneficios que la ley laboral le consagra al trabajador.

◆ **Ausencia de los vicios del consentimiento:** Entre los vicios del consentimiento que la ley contempla son: el error, dolo, mala fe, violencia y lesión, para cuestiones de nuestra investigación analizaremos al error, que es una falsa apreciación de la realidad y en el contrato de prestación de servicios profesionales, el error surge en la naturaleza del contrato, ya que el personal contratado bajo este régimen de honorarios, cree que el contrato que esta firmando es un contrato de trabajo y no de prestación de servicios profesionales, toda vez que tiene una jornada laboral que cumplir en la que se encuentra a disposición de su patrón y las actividades están subordinadas a un jefe

◆ **Licitud en el objeto:** En *contrariu sensu*, la ilicitud es toda actividad contraria a las leyes o a las buenas costumbres. Por lo general en los contratos de prestación de servicios profesionales se anexa una cláusula en la que el personal contratado renuncia a la protección de la Ley Federal del Trabajo y se somete a la jurisdicción de los tribunales civiles; el hecho de no ser considerado trabajador y la relación sea, de prestador de servicios subordinado y cumpliendo con una jornada laboral; aun así, se establece una renuncia de gozar de los derechos que la ley laboral les otorga a los trabajadores. Al respecto el Código Civil señala en su artículo 1830 y 1831, que es ilícito el hecho que es contrario a las leyes de orden público o a las buenas costumbres; y que el fin o motivo determinante de la voluntad de los que contratan, tampoco debe ser contrario a las leyes de orden público ni a las buenas costumbres. Así mismo, la ilicitud en el objeto, en el fin o en la condición del acto produce su nulidad, toda vez que los derechos del trabajo

son irrenunciables, aunque en el contrato existan cláusulas que así lo determinen, éstas son nulas, ya que son contrarias al orden público.

La regulación del contrato de prestación de servicios profesionales realizada por el Código Civil en el Libro Cuarto, Segunda Parte, Título Décimo, Capítulo II, es deficiente, ya que solo regula respecto al pago de los honorarios, la restitución de los gastos que se realizaron para la prestación del servicio, la necesidad de tener un título si así lo establece la ley, pero no se regula la forma en como se debe prestar dicho servicio, es decir, si el profesionalista prestara sus servicios con sus propios medios y bajo su dirección y lineamientos, si tiene que estar en contacto o dar reportes al cliente de sus avances, etc.

Está sería una forma para evitar que las empresas continúen utilizando el multicitado contrato de servicios profesionales por honorarios como una ficción jurídica para no llevar a cabo el contrato de trabajo y darles a los trabajadores la protección y derechos que la materia laboral les tiene reservados.

#### **4.3.1 Nulidad del Contrato de Prestación de Servicios Profesionales**

El contrato es un acto jurídico y acuerdo de voluntades que crea o transfiere derechos y obligaciones, entendiéndose por acto jurídico, los actos voluntariamente realizados por el hombre con la intención de engendrar, de modificar o de extinguir derechos”.<sup>4</sup>

La nulidad puede ser absoluta o relativa; es absoluta cuando recae sobre los elementos de existencia del contrato (consentimiento y objeto), no impide que el acto produzca provisionalmente sus efectos, los cuales serán

---

<sup>4</sup> COLIN, Ambrosio y otros. Curso Elemental de Derecho Civil, con notas sobre Derecho Civil Español por Demófilo de Buen, Madrid, 1922, tomo I. p. 150

destruidos retroactivamente cuando se pronuncie por el juez la nulidad; y es relativa cuando se trata de los requisitos de validez (capacidad, ausencia de los vicios del consentimiento, forma), pero permite que el acto produzca provisionalmente sus efectos. A diferencia del Derecho Civil, en el Derecho laboral no hay clasificación de la nulidad, solo existe la nulidad.

Un acto jurídico es inexistente, cuando falta el consentimiento o el objeto que pueda ser materia de él y no producirá efecto legal alguno, así mismo, la ilicitud en el objeto, en el fin o en la condición del acto produce su nulidad.

Cuando el consentimiento de una de las partes se da por su ignorancia o necesidad del empleo, el contrato es nulo, ya que la persona que es contratada bajo este rubro, se le esta obligando a firmar dicho contrato, de lo contrario no se le dará el empleo y si se acepta esta situación, es por que tiene la necesidad de trabajar para poder sostener a su familia, así lo establece el artículo 17 del Código Civil vigente para el Distrito Federal, el cual a la letra dice:

**ARTICULO 17.-** “Cuando alguno, explotando la suma ignorancia, notoria inexperiencia o extrema miseria de otro; obtiene un lucro excesivo que sea evidentemente desproporcionado a lo que él por su parte se obliga, el perjudicado tiene derecho a elegir entre pedir la nulidad del contrato o la reducción equitativa de su obligación, más el pago de los correspondientes daños y perjuicios.”

Cuando el contrato de prestación de servicios profesionales contenga cláusulas en las que renuncie a la protección de la legislación laboral o a ser reconocido como trabajador, siempre y cuando su prestación de servicios se realice en forma personal y subordinada, dicho contrato es nulo, ya que los actos ejecutados contra el tenor de las leyes prohibitivas o de interés público serán nulos, excepto en los casos en que la ley ordene lo contrario.

La voluntad de los particulares no puede eximir de la observancia de la ley, ni alterarla o modificarla. Sólo pueden renunciarse los derechos privados que no afecten directamente al interés público, o cuando no perjudique derechos de tercero. La renuncia autorizada no produce efecto alguno si no se hace en términos claros y precisos, de tal suerte que no quede duda del derecho que se renuncia.

Al renunciar a la protección de la legislación laboral o al hecho de ser trabajador, se está renunciando a los derechos que la ley laboral le otorga a los trabajadores por el simple hecho de serlo y la misma legislación señala que son nulas las cláusulas que contengan renunciaciones de los derechos mínimos de los trabajadores, toda vez que son de orden público. Y es ilícito el hecho que es contrario a las leyes de orden público o a las buenas costumbres, así como el fin o motivo determinante de la voluntad de los que contratan.

En materia laboral, no es necesario que exista un contrato de trabajo, toda vez que se presumen la existencia del mismo y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal subordinado y el que lo recibe; la falta del contrato, no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

Cuando el personal contratado por honorarios decide hacer valer sus derechos y demandar al patrón el reconocimiento de trabajador, de la relación de trabajo y del contrato de trabajo, con la finalidad de gozar de los derechos que la ley laboral le otorga a los trabajadores, la Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar

en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.

En materia civil, cuando existen vicios en los elementos de existencia o requisitos de validez del contrato de prestación de servicios profesionales o las cláusulas que contiene son contrarios al orden público, dicho contrato es nulo, paralelamente, en materia laboral, se presume la existencia de un contrato de trabajo aunque este no se celebre, ya que dicha falta es imputable al patrón. Cuando se demanda al patrón el reconocimiento de la relación laboral y éste no lo admite, argumentando que se celebró un contrato de prestación de servicios profesionales; dicha argumentación no será válida, si se desprenden de otros hechos o pruebas la subordinación, así lo establece la siguiente tesis jurisprudencial.

**RELACIÓN LABORAL. SALVO PRUEBA EN CONTRARIO TODA PRESTACIÓN DE SERVICIOS QUEDA COMPRENDIDA EN EL ÁMBITO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DEBE REGIRSE POR LAS DISPOSICIONES DE LA LEY RELATIVA, CORRESPONDIENDO A QUIEN NIEGUE ESE TIPO DE RELACIÓN DEMOSTRAR DE QUÉ NATURALEZA SE TRATA.** Resulta insuficiente la exhibición de los contratos denominados de "comisión mercantil independiente" para establecer que la relación que se dio entre las partes fue de esa naturaleza y no laboral, pues debe establecerse como principio general en materia laboral que, salvo prueba en contrario, toda prestación de servicios queda comprendida en el ámbito del derecho de trabajo y debe regirse por las disposiciones de la ley respectiva. Dicho en otras palabras, no es la denominación y celebración de un contrato lo que debe probarse para establecer que el nexo existente es diverso a una relación de trabajo, sino que lo que habrá de demostrarse es que por el desarrollo de las actividades realizadas no puede considerarse que entre las partes existe un vínculo laboral, pues de aceptar

diverso criterio bastaría con dar cualquier denominación a un contrato para evitar la responsabilidad derivada de una auténtica relación de trabajo. Así, el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo tiene como nota esencial que donde haya una prestación de trabajo subordinado, la ley establece una presunción legal de tratarse de una relación de trabajo a la que se le aplicará la legislación laboral, corriendo a cargo de quien niegue el carácter de relación laboral demostrar de qué naturaleza se trata.

#### SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL DÉCIMO SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 734/2003. House of Fuller, S.A. de C.V. 30 de enero de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Rodríguez Pérez. Secretario: Martín Ábalos Leos.

Amparo directo 736/2003. House of Fuller, S.A. de C.V. 30 de enero de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Rodríguez Pérez. Secretario: Martín Ábalos Leos.

#### **4.4 La importancia de la Inspección del Trabajo en la Contratación por Honorarios.**

La Inspección de Trabajo, es la Autoridad de Trabajo encargada de vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo; facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo; poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos; realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones.

Con la finalidad de dar solución al problema que se planteo a lo largo del desarrollo de esta investigación, podemos concluir, que la Inspección del trabajo, es la autoridad que puede solucionar el conflicto que se plantea, toda vez que en el centro de trabajo, es el lugar en donde se vulneran los derechos de los trabajadores y sobre todo, es el lugar en donde la autoridad puede comprobar la existencia de la relación laboral, toda vez que la prestación del servicio del personal contratado por honorarios cumple con los elementos imprescindibles y característicos que determinan la existencia de la relación laboral, ya que su servicio es personal y subordinado, por lo que actualiza el supuesto de la Relación Laboral prevista en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo.

Entre las principales funciones de la Inspección de trabajo se encuentran:

- ◆ Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, mujeres y menores, las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene.
- ◆ Dar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones, para cumplir las normas de trabajo;
- ◆ Interrogar, solos o ante testigos, a los trabajadores y patrones, sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo;
- ◆ Visitar a las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, diurno o nocturno, previa identificación;
- ◆ Exigir la presentación de libros, registros u otros documentos, que obliguen las normas de trabajo;

- ◆ Sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo, y/o se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo cuando constituyan una violación de las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores, y la adopción de las medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente;
  
- ◆ Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos,
  
- ◆ Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones.

La autoridad de inspección de trabajo tiene entre sus obligaciones: inspeccionar todos los centros de trabajo y los lugares dedicados a la colocación de trabajadores, cuando inician, se amplían o se modifican; en plazos de doce meses que puede ampliar o disminuir de acuerdo al resultado de la última inspección, la rama industrial, naturaleza de sus actividades, grado de riesgo, número de trabajadores y ubicación geográfica; y cuando se requiera comprobar el cumplimiento de las ordenes o medidas dictadas por la autoridad del trabajo.

Pero las autoridades del trabajo podrán practicar visitas extraordinarias a los centros de trabajo, cuando tengan conocimiento de posibles violaciones a la legislación laboral; que existan irregularidades en la documentación de obtención de autorizaciones imputables al patrón; cuando sucedan siniestros o accidentes en los centros de trabajo; cuando se practique una visita de inspección y la información que se proporcione sea falsa o se

conduzca con solo, mala fe o violencia; cuando exista un inminente peligro para la integridad física y salud de los trabajadores; etc.

El cumplimiento de las disposiciones jurídicas en materia de trabajo se comprueba también a través de formularios, exámenes o requerimientos que se verificarán a través de inspecciones. Los hechos certificados por los inspectores del trabajo en las actas que levanten con apego a las disposiciones de la ley, se tendrán por ciertos hasta que se demuestre lo contrario. La Inspección del Trabajo se integrará con un Director General y con el número de Inspectores necesarios para el cumplimiento de sus funciones, los nombramientos se harán por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y por los Gobiernos de las Entidades Federativas.

Para evitar que las empresas sigan contratando personal, bajo la ficción jurídica de prestación de servicios profesionales, se debe de adicionar una función más a las establecidas por la Ley y reglamentos respectivos a la Inspección de trabajo, la cual consiste en verificar en el lugar de trabajo o en donde desempeñen sus actividades, si el personal contratado bajo el régimen de honorarios, cumple con las obligaciones de los trabajadores señaladas en las normas de trabajo; si esté personal, encuadra en la definición de trabajador; y si existe una relación de trabajo, tal y como lo establece la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 20.

Con respecto a los casos en los que se practican visitas extraordinarias a los centros de trabajo determinadas en el Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral de Trabajo, se debe anexar a dicha práctica de visitas, los casos en los que se tenga conocimiento por cualquier medio, de la no aplicación de la legislación laboral al personal contratado por honorarios, sí de la relación de trabajo se desprende la

existencia de la subordinación entre el patrón y el personal contratado por honorarios.

En el supuesto caso, de que del resultado de la inspección a un centro de trabajo, se desprenda, que existe una ficción jurídica por lo que respecta al personal contratado por honorario, aún que la empresa tengan firmado el contrato de prestación de servicios profesionales y el prestador del servicio cumple con las obligaciones que la ley laboral señala para los trabajadores y que además se haga constar que de dicha relación entre patrón y prestador del servicio se da la subordinación; dicha autoridad puede requerir a la empresa para que en un determinado tiempo subsane su omisión y reconozca al personal contrato por honorarios, como trabajador y le otorgue los derechos que en su momento le fueron negados por no ser considerado como trabajador; de lo contrario se hará acreedor a una sanción. Como datos estadísticos, el año pasado en 2006, de las 31,496 empresas activas en el país se realizaron un total de 24,213 inspecciones a dichos centros de trabajo, entre inspecciones ordinarias y extraordinarias, por lo tanto podemos concluir, que no se realizaron inspecciones a todos los centros de trabajo y cabe la posibilidad, que dentro de los centros de trabajo en los cuales no se realizaron las inspecciones, se este vulnerando los derechos de los trabajadores, o sobre todo que exista personal que preste sus servicios por honorarios, pero cumpla con todos los elementos de la relación laboral. El problema de nuestro país, es que independiente de que existan normas de trabajo o instituciones que regulen e inspeccionen la violación por su inobservancia de dicha ley, no hay una fuerza coercitiva que haga cumplir dicha normatividad, ya que en muchas ocasiones el mismo gobierno en sus dependencia, contrata a personal por honorarios bajo el esquema, de la materia civil del Contrato de Servicios Profesionales, con la finalidad de evitar los problemas de los sindicatos y burocracia, pero dicho personal mantiene una relación laboral y se maneja con los mismo horarios y obligaciones que los trabajadores.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** Derivado de la competitividad en los mercados y con la finalidad de mantener bajos los costos de producción, los patrones contratan al personal que requieren, bajo la figura jurídica del Contrato de Prestaciones de Servicios Profesionales, toda vez que utilizando este tipo de contratación evitan cumplir con los derechos y las prestaciones que en materia laboral otorgan dichas leyes a los trabajadores.

**SEGUNDA.-** Cuando el personal es contratado por honorarios, la relación contractual entre las partes, se debe regir por las normas civiles, tanto en sus derechos como en sus obligaciones; pero en la práctica, esto no se lleva cabo, toda vez que, el personal que ha sido contratado por honorarios cumple con los requisitos establecidos por la ley para determinar la existencia de la Relación Laboral, sin embargo, no gozan de los derechos y prestaciones que la misma ley laboral otorga a sus trabajadores, ya que el patrón se escuda en el Contrato de Prestación de Servicios Profesionales, indicando que su relación es de carácter civil, es decir, se utiliza al Contrato de Prestación de Servicios Profesionales como una ficción jurídica, con la finalidad de no suscribir el Contrato de Trabajo.

**TERCERA.-** El personal que es contratado por honorarios no goza de la estabilidad en el empleo, toda vez que su contratación es por un tiempo determinado y al finalizar la vigencia de su contrato, el patrón puede prescindir de sus servicios si así lo requiere, aunque subsista la materia de trabajo, toda vez, que en la normatividad civil, no se le obliga al patrón a prorrogar el contrato aunque subsista la materia de trabajo, es decir, el personal contratado por honorarios, no tiene la seguridad de que se le renueve su contrato y en el mejor de los casos, el patrón firma un nuevo contrato, con la finalidad de que dicho personal no genere antigüedad en el trabajo.

**CUARTA.-** El prestador de servicios es contratado para realizar una actividad determinada en un tiempo determinado a cambio de un honorario, por lo tanto, organiza su horario para cumplir con el objetivo de su contratación, de manera que puede prestar sus servicios en la empresa por más tiempo de lo que dura la jornada de trabajo en materia laboral, inclusive trabajar en los días previstos por la ley laboral para descanso, sin recibir a cambio alguna remuneración, solo el pago de sus honorarios fijados en el Contrato de Prestación de Servicios Profesionales, mismo que se le será cubierto si expide recibo de honorarios, es decir, se debe de dar de alta en Hacienda y cumplir con obligaciones fiscales; y toda vez que los contratos son por tiempo determinado (mensual, trimestral, semestral o en el mejor de los casos anual) no generan antigüedad aunque toda su vida hayan prestado sus servicios en el mismo lugar, toda vez que si termina la vigencia del contrato, vuelven a firmar otro sin conservar la antigüedad; es decir, con el contrato de prestación de servicios profesionales se vulneran muchos derechos como la jornada de trabajo, el salario, días de descanso, vacaciones, antigüedad, entre otros.

**QUINTA:** Uno de los principales derechos vulnerados del personal contratado por honorarios, es el derecho a la seguridad social, al no dar de alta al prestador del servicio en el Seguro Social, queda desprotegido y en estado de indefensión, ya que es posible la existencia de alguna contingencia para el prestador o su familia en cuanto a su salud o bienestar, que lo pueden llevar al menoscabo físico o económico.

**SEXTA.-** El patrón puede contratar personal bajo el régimen de honorarios, pero si se demuestra la existencia de la subordinación en la relación contractual, dicho personal gozará de todos los derechos y prestaciones que la Ley Laboral otorga a sus trabajadores, ya que la subordinación es el elemento característico de la relación de trabajo.

**SÉPTIMA.-** La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo prevén un mínimo de garantías y derechos sociales que son irrenunciables por considerarse de orden público, por lo que cualquier convenio que contenga alguna cláusula contraria a derecho, será nula.

**OCTAVA.-** Si en el contrato de prestación de servicios profesionales existen cláusulas nulas y el acto se declara nulo, no significa que sean nulos los derechos o condiciones de trabajo generadas, ya que de otra manera se produciría un enriquecimiento ilegítimo en contra del trabajador.

**NOVENA.-** En materia civil, el consentimiento y el objeto, son elementos de existencia del contrato, por lo que si existen vicios en dichos elementos, el contrato de prestación de servicios profesionales es nulo de pleno derecho.

**DÉCIMA.-** El contrato de prestación de servicios profesionales es un acto jurídico inexistente si falta el consentimiento; y es nulo, cuando el consentimiento de alguna de las partes se da por ignorancia o necesidad del empleo, se le obliga a firmar dicho contrato porque de lo contrario no se le dará el empleo; y con respecto al objeto, los servicios se deben prestar bajo la dirección, lineamientos y conocimientos del profesionista, de lo contrario, se estaría en presencia de la subordinación en la relación, ya que el personal contratado, está a disposición del patrón todo el tiempo sujeto a sus ordenes y a la supervisión de sus actividades. Por consecuencia, el contrato de prestación de servicios profesionales es nulo.

**DÉCIMA PRIMERA.-** La voluntad de las partes es ley suprema en los contratos, es la libertad contractual entre las partes, pero esta autonomía de la voluntad es limitada, ya que no puede ir más allá del orden público, moral y buenas costumbres, aunque se manifieste que esa fue la forma en que las partes se

quisieron obligar y son nulos los actos jurídicos que se realicen en contra de disposiciones prohibitivas que afecten el orden público.

**DÉCIMA SEGUNDA.-** Uno de los problemas que hacer que los patrones utilicen al contrato de prestación de servicios profesionales, para contratar personal, es que en materia civil dicho contrato se encuentra regulado en forma genérica en cuanto a la forma en que se debe prestar el servicio, es decir, da una definición del contrato, las partes que lo integran y el derecho a una remuneración denominada honorario, así como la forma en que se debe pagar esta retribución en los casos en los cuales no se determine su monto.

**DÉCIMA TERCERA.-** Toda vez que las violaciones de los derechos del personal contratado por honorarios se dan en la práctica, la inspección de trabajo es la autoridad encargada de verificar en los centros de trabajo que se cumplan las normas de trabajo, por lo que el personal que es contratado por honorarios, puede solicitar una inspección al centro de trabajo para dicha autoridad verifique que dicho personal está subordinado al patrón y que cumple con las obligaciones que las leyes laborales señalan a los trabajadores y que no gozan de los derechos que la misma ley les otorga por no ser reconocidos como trabajadores, toda vez que están contratados bajo el régimen de honorarios.

## BIBLIOGRAFÍA

1. ALONSO GARCÍA, Manuel. Curso del Derecho del Trabajo. Quinta edición. Editorial Ariel. Barcelona. 1975.
2. BÁEZ MARTÍNEZ, Roberto. Principios Básicos de Derecho del Trabajo. Editorial Pac. México. 1992.
3. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Derecho del Trabajo. México. UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas. 1983
4. BURGOA, Ignacio. El Juicio de Amparo. Quinta edición. Editorial Porrúa. México. 1967.
5. CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Sexta edición. Fuentes Impresores S. A. México. 1973.
6. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Novena edición. Editorial Trillas. México. 1998.
7. CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Trillas. México. 1997.
8. CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo I. Vol. I. Tercera edición. Editorial Heliasta. Buenos Aires Argentina. 1978.
9. CHIRINOS CASTILLO, Joel. Derecho Civil III. "Contratos Civiles". Editorial Mc Graw Hill. México. 1996.
10. COLIN, Ambrosio y otros. Curso Elemental de Derecho Civil, con notas sobre Derecho Civil Español por Demófilo de Buen. Tomo I. Madrid. 1922.
11. DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Décima segunda edición. Editorial Porrúa. México. 2002.
12. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. séptima edición. Editorial Porrúa. México. 1997.
13. DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. Décima segunda edición. Editorial Porrúa. México. 1998.
14. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Décima sexta edición. Editorial Porrúa. México. 2004.

15. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Décima sexta edición. Editorial Porrúa. México. 2004.
16. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décimo sexta edición. Editorial Porrúa. México. 1999.
17. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Tercera edición. Editorial Porrúa. México. 1996.
18. DELGADO MOYA, Rubén. El Derecho Social del Presente. Editorial Porrúa. México. 1977.
19. FERNANDEZ ORRICO, Francisco Javier. Prestaciones Contributivas del Régimen General de la Seguridad Social. Editorial Universidad Alicante. 1ª edición, España. 1997.
20. FERRARI COSTA, Edgardo A. El Concepto de Subordinación. Editorial Abeledo – Perrot. Argentina. 1967.
21. GARRIDO RAMÓN, Elena. Derecho Individual del Trabajo. UNAM. Editorial Oxford University Press. México. 1999.
22. GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Décimo octava. Editorial Porrúa. México. 1990.
23. INGELMO, Carro. Historia Social del Trabajo. Séptima Edición. Editorial Bosch. Barcelona. 1986.
24. J. KAYE, Dionisio. Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo. Segunda Edición. Editorial Themis. México. 1995.
25. KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. Nuevas Relaciones de Trabajo. Editorial Porrúa. México. 1999.
26. LÓPEZ DE ZAVALÍA, Fernando. Teoría de los Contratos. Editor Víctor P. de Zavalía. Argentina. 1971.
27. MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México. 1976.
28. PÉREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, Bernardo. Contratos Civiles. Editorial Porrúa. México. 1998.

29. R., Stammler. Tratado de Filosofía del Derecho. Tr. de la W., Roces. Segunda edición. Alemana. Madrid. 1930.
30. SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Oficina de Asesores del Trabajo. México. 1967.
31. SÁNCHEZ MEDAL, Ramón. De los Contratos Civiles. Décimo primera edición. Editorial. Porrúa. México. 1991.
32. SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho del Trabajo. Editorial Mc Graw Hill. México. 1998.
33. SOTO CERBÓN, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo. Editorial Trillas. México. 1998
34. TREVIÑO GARCÍA, Ricardo. Los Contratos Civiles y sus Generalidades. Sexta edición. Editorial MC Graw Hill. México. 2002.
35. TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima sexta edición. Editorial Porrúa. México. 1999.
36. ZAMORA Y VALENCIA, Miguel Ángel. Contratos Civiles. Séptima edición. Editorial Porrúa. México. 1998.

## **LEGISLACIÓN**

1. CONSTITUCIÓN POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Sexta edición. Editorial Mc Graw Hill. 2007.
2. AGENDA LABORAL. 2004. Ley Federal del Trabajo. Editorial. Ediciones Fiscales Isef. México. 2007.
3. AGENDA CIVIL DEL DISTRITO FEDERAL. Código Civil para el Distrito Federal. Editorial. Ediciones Fiscales Isef. México. 2007.
4. AGENDA LABORAL. 2004. Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por violación a la Legislación Laboral. Editorial. Ediciones Fiscales Isef. México. 2007.
5. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Poder Judicial de la Federación. IUS 2006. Junio 1917 – Diciembre 2006, Jurisprudencia y Tesis Aislada

## DICCIONARIOS

1. CAPÓN FILO, Rodolfo “y otro”. Diccionario de Derecho Social. “Derecho del Trabajo y la Seguridad Social”. “Relación Individual de Trabajo”. Editorial Rubinzal y Culzoni S. C. C. Argentina. 1987.
2. DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Editorial porrúa. México. 1999.
3. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Razonado de Legislación. Editorial Porrúa. UNAM. México. 1993.
4. PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Tomo I y II. Editorial Porrúa. México. 2000.
5. RAMÍREZ GRONDA, Juan D. Diccionario Jurídico. Décima edición. Editorial Claridad S. A. Argentina. 1988.
6. REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Vigésima segunda edición. España. 2001.
7. SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo. Diccionario de Derecho Laboral. Editorial Oxford University Press México S. A de C. V. México. 2005.
8. S. RUBINSTEIN, Santiago. Diccionario del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Ediciones de Palma. Buenos Aires. 1983.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** Derivado de la competitividad en los mercados y con la finalidad de mantener bajos los costos de producción, los patrones contratan al personal que requieren, bajo la figura jurídica del Contrato de Prestaciones de Servicios Profesionales, toda vez que utilizando este tipo de contratación evitan cumplir con los derechos y las prestaciones que en materia laboral otorgan dichas leyes a los trabajadores.

**SEGUNDA.-** Cuando el personal es contratado por honorarios, la relación contractual entre las partes, se debe regir por las normas civiles, tanto en sus derechos como en sus obligaciones; pero en la práctica, esto no se lleva cabo, toda vez que, el personal que ha sido contratado por honorarios cumple con los requisitos establecidos por la ley para determinar la existencia de la Relación Laboral, sin embargo, no gozan de los derechos y prestaciones que la misma ley laboral otorga a sus trabajadores, ya que el patrón se escuda en el Contrato de Prestación de Servicios Profesionales, indicando que su relación es de carácter civil, es decir, se utiliza al Contrato de Prestación de Servicios Profesionales como una ficción jurídica, con la finalidad de no suscribir el Contrato de Trabajo.

**TERCERA.-** El personal que es contratado por honorarios no goza de la estabilidad en el empleo, toda vez que su contratación es por un tiempo determinado y al finalizar la vigencia de su contrato, el patrón puede prescindir de sus servicios si así lo requiere, aunque subsista la materia de trabajo, toda vez, que en la normatividad civil, no se le obliga al patrón a prorrogar el contrato aunque subsista la materia de trabajo, es decir, el personal contratado por honorarios, no tiene la seguridad de que se le renueve su contrato y en el mejor de los casos, el patrón firma un nuevo contrato, con la finalidad de que dicho personal no genere antigüedad en el trabajo.

**CUARTA.-** El prestador de servicios es contratado para realizar una actividad determinada en un tiempo determinado a cambio de un honorario, por lo tanto, organiza su horario para cumplir con el objetivo de su contratación, de manera que puede prestar sus servicios en la empresa por más tiempo de lo que dura la jornada de trabajo en materia laboral, inclusive trabajar en los días previstos por la ley laboral para descanso, sin recibir a cambio alguna remuneración, solo el pago de sus honorarios fijados en el Contrato de Prestación de Servicios Profesionales, mismo que se le será cubierto si expide recibo de honorarios, es decir, se debe de dar de alta en Hacienda y cumplir con obligaciones fiscales; y toda vez que los contratos son por tiempo determinado (mensual, trimestral, semestral o en el mejor de los casos anual) no generan antigüedad aunque toda su vida hayan prestado sus servicios en el mismo lugar, toda vez que si termina la vigencia del contrato, vuelven a firmar otro sin conservar la antigüedad; es decir, con el contrato de prestación de servicios profesionales se vulneran muchos derechos como la jornada de trabajo, el salario, días de descanso, vacaciones, antigüedad, entre otros.

**QUINTA:** Uno de los principales derechos vulnerados del personal contratado por honorarios, es el derecho a la seguridad social, al no dar de alta al prestador del servicio en el Seguro Social, queda desprotegido y en estado de indefensión, ya que es posible la existencia de alguna contingencia para el prestador o su familia en cuanto a su salud o bienestar, que lo pueden llevar al menoscabo físico o económico.

**SEXTA.-** El patrón puede contratar personal bajo el régimen de honorarios, pero si se demuestra la existencia de la subordinación en la relación contractual, dicho personal gozará de todos los derechos y prestaciones que la Ley Laboral otorga a sus trabajadores, ya que la subordinación es el elemento característico de la relación de trabajo.

**SÉPTIMA.-** La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo prevén un mínimo de garantías y derechos sociales que son irrenunciables por considerarse de orden público, por lo que cualquier convenio que contenga alguna cláusula contraria a derecho, será nula.

**OCTAVA.-** Si en el contrato de prestación de servicios profesionales existen cláusulas nulas y el acto se declara nulo, no significa que sean nulos los derechos o condiciones de trabajo generadas, ya que de otra manera se produciría un enriquecimiento ilegítimo en contra del trabajador.

**NOVENA.-** En materia civil, el consentimiento y el objeto, son elementos de existencia del contrato, por lo que si existen vicios en dichos elementos, el contrato de prestación de servicios profesionales es nulo de pleno derecho.

**DÉCIMA.-** El contrato de prestación de servicios profesionales es un acto jurídico inexistente si falta el consentimiento; y es nulo, cuando el consentimiento de alguna de las partes se da por ignorancia o necesidad del empleo, se le obliga a firmar dicho contrato porque de lo contrario no se le dará el empleo; y con respecto al objeto, los servicios se deben prestar bajo la dirección, lineamientos y conocimientos del profesionista, de lo contrario, se estaría en presencia de la subordinación en la relación, ya que el personal contratado, está a disposición del patrón todo el tiempo sujeto a sus ordenes y a la supervisión de sus actividades. Por consecuencia, el contrato de prestación de servicios profesionales es nulo.

**DÉCIMA PRIMERA.-** La voluntad de las partes es ley suprema en los contratos, es la libertad contractual entre las partes, pero esta autonomía de la voluntad es limitada, ya que no puede ir más allá del orden público, moral y buenas costumbres, aunque se manifieste que esa fue la forma en que las partes se

quisieron obligar y son nulos los actos jurídicos que se realicen en contra de disposiciones prohibitivas que afecten el orden público.

**DÉCIMA SEGUNDA.-** Uno de los problemas que hacer que los patrones utilicen al contrato de prestación de servicios profesionales, para contratar personal, es que en materia civil dicho contrato se encuentra regulado en forma genérica en cuanto a la forma en que se debe prestar el servicio, es decir, da una definición del contrato, las partes que lo integran y el derecho a una remuneración denominada honorario, así como la forma en que se debe pagar esta retribución en los casos en los cuales no se determine su monto.

**DÉCIMA TERCERA.-** Toda vez que las violaciones de los derechos del personal contratado por honorarios se dan en la práctica, la inspección de trabajo es la autoridad encargada de verificar en los centros de trabajo que se cumplan las normas de trabajo, por lo que el personal que es contratado por honorarios, puede solicitar una inspección al centro de trabajo para dicha autoridad verifique que dicho personal está subordinado al patrón y que cumple con las obligaciones que las leyes laborales señalan a los trabajadores y que no gozan de los derechos que la misma ley les otorga por no ser reconocidos como trabajadores, toda vez que están contratados bajo el régimen de honorarios.

## BIBLIOGRAFÍA

1. ALONSO GARCÍA, Manuel. Curso del Derecho del Trabajo. Quinta edición. Editorial Ariel. Barcelona. 1975.
2. BÁEZ MARTÍNEZ, Roberto. Principios Básicos de Derecho del Trabajo. Editorial Pac. México. 1992.
3. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Derecho del Trabajo. México. UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas. 1983
4. BURGOA, Ignacio. El Juicio de Amparo. Quinta edición. Editorial Porrúa. México. 1967.
5. CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Sexta edición. Fuentes Impresores S. A. México. 1973.
6. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Novena edición. Editorial Trillas. México. 1998.
7. CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Trillas. México. 1997.
8. CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo I. Vol. I. Tercera edición. Editorial Heliasta. Buenos Aires Argentina. 1978.
9. CHIRINOS CASTILLO, Joel. Derecho Civil III. "Contratos Civiles". Editorial Mc Graw Hill. México. 1996.
10. COLIN, Ambrosio y otros. Curso Elemental de Derecho Civil, con notas sobre Derecho Civil Español por Demófilo de Buen. Tomo I. Madrid. 1922.
11. DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Décima segunda edición. Editorial Porrúa. México. 2002.
12. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. séptima edición. Editorial Porrúa. México. 1997.
13. DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. Décima segunda edición. Editorial Porrúa. México. 1998.
14. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Décima sexta edición. Editorial Porrúa. México. 2004.

15. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Décima sexta edición. Editorial Porrúa. México. 2004.
16. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décimo sexta edición. Editorial Porrúa. México. 1999.
17. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Tercera edición. Editorial Porrúa. México. 1996.
18. DELGADO MOYA, Rubén. El Derecho Social del Presente. Editorial Porrúa. México. 1977.
19. FERNANDEZ ORRICO, Francisco Javier. Prestaciones Contributivas del Régimen General de la Seguridad Social. Editorial Universidad Alicante. 1ª edición, España. 1997.
20. FERRARI COSTA, Edgardo A. El Concepto de Subordinación. Editorial Abeledo – Perrot. Argentina. 1967.
21. GARRIDO RAMÓN, Elena. Derecho Individual del Trabajo. UNAM. Editorial Oxford University Press. México. 1999.
22. GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Décimo octava. Editorial Porrúa. México. 1990.
23. INGELMO, Carro. Historia Social del Trabajo. Séptima Edición. Editorial Bosch. Barcelona. 1986.
24. J. KAYE, Dionisio. Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo. Segunda Edición. Editorial Themis. México. 1995.
25. KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. Nuevas Relaciones de Trabajo. Editorial Porrúa. México. 1999.
26. LÓPEZ DE ZAVALÍA, Fernando. Teoría de los Contratos. Editor Víctor P. de Zavalía. Argentina. 1971.
27. MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México. 1976.
28. PÉREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, Bernardo. Contratos Civiles. Editorial Porrúa. México. 1998.

29. R., Stammler. Tratado de Filosofía del Derecho. Tr. de la W., Roces. Segunda edición. Alemana. Madrid. 1930.
30. SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Oficina de Asesores del Trabajo. México. 1967.
31. SÁNCHEZ MEDAL, Ramón. De los Contratos Civiles. Décimo primera edición. Editorial. Porrúa. México. 1991.
32. SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho del Trabajo. Editorial Mc Graw Hill. México. 1998.
33. SOTO CERBÓN, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo. Editorial Trillas. México. 1998
34. TREVIÑO GARCÍA, Ricardo. Los Contratos Civiles y sus Generalidades. Sexta edición. Editorial MC Graw Hill. México. 2002.
35. TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima sexta edición. Editorial Porrúa. México. 1999.
36. ZAMORA Y VALENCIA, Miguel Ángel. Contratos Civiles. Séptima edición. Editorial Porrúa. México. 1998.

## **LEGISLACIÓN**

1. CONSTITUCIÓN POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Sexta edición. Editorial Mc Graw Hill. 2007.
2. AGENDA LABORAL. 2004. Ley Federal del Trabajo. Editorial. Ediciones Fiscales Isef. México. 2007.
3. AGENDA CIVIL DEL DISTRITO FEDERAL. Código Civil para el Distrito Federal. Editorial. Ediciones Fiscales Isef. México. 2007.
4. AGENDA LABORAL. 2004. Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por violación a la Legislación Laboral. Editorial. Ediciones Fiscales Isef. México. 2007.
5. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Poder Judicial de la Federación. IUS 2006. Junio 1917 – Diciembre 2006, Jurisprudencia y Tesis Aislada

## DICCIONARIOS

1. CAPÓN FILO, Rodolfo “y otro”. Diccionario de Derecho Social. “Derecho del Trabajo y la Seguridad Social”. “Relación Individual de Trabajo”. Editorial Rubinzal y Culzoni S. C. C. Argentina. 1987.
2. DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Editorial porrúa. México. 1999.
3. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Razonado de Legislación. Editorial Porrúa. UNAM. México. 1993.
4. PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Tomo I y II. Editorial Porrúa. México. 2000.
5. RAMÍREZ GRONDA, Juan D. Diccionario Jurídico. Décima edición. Editorial Claridad S. A. Argentina. 1988.
6. REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Vigésima segunda edición. España. 2001.
7. SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo. Diccionario de Derecho Laboral. Editorial Oxford University Press México S. A de C. V. México. 2005.
8. S. RUBINSTEIN, Santiago. Diccionario del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Ediciones de Palma. Buenos Aires. 1983.