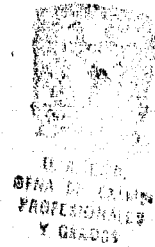




# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

## La Rescisión del Contrato de Trabajo y sus Efectos en la Prima de Antigüedad.



**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
**LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A :**

**JOSE ANTONIO MANUEL BERNAL Y GUZMAN**



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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

**ESTA TESIS FUE ELABORADA EN EL SEMINARIO DE DERECHO DEL  
TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, BAJO LA DIRECCION DEL -  
DR. ALBERTO TRUEBA URBINA.**

**A mis Padres:**

**Antonio Bernal Gómez  
Ausencia Guzmán de Bernal.**

**A mis Hermanos:**

**Alfonso Bernal Guzmán  
Silvia Bernal Guzmán  
Ernestina Bernal Guzmán  
Yolanda Bernal Guzmán  
Carlos Bernal Guzmán.**

## INTRODUCCION.

El presente trabajo, tiene como finalidad principal la de hacer un breve estudio respecto a uno de los derechos que están consagrados en beneficio del trabajador subordinado en la Nueva Ley Federal del Trabajo.

En síntesis, me refiero, al pago de la Prima de Antigüedad a -- que tienen derecho los trabajadores, no importando que estos se separen voluntariamente del empleo, o que tengan una causa justificada -- para ello, o aunque sean despedidos por causa justificada o sin ella.

# **LA RESCIS ION DEL CONTRATO DE TRABAJO Y SUS EFECTOS EN -- LA PRIMA DE ANTIGUEDAD.**

## **CAPITULO PRIMERO**

- 1. - Concepto de Derecho del Trabajo.**
- 2. - Naturaleza Jurídica.**
- 3. - Relaciones Jurídicas entre los sujetos de Derecho del Trabajo.**
  - a). - Concepto de Trabajador.**
  - b). - Concepto de Patrón.**

## **CAPITULO SEGUNDO**

- 1. - El Contrato de Trabajo.**
- 2. - Características del Contrato de Trabajo.**
- 3. - La Relación y el Contrato de Trabajo.**
- 4. - Naturaleza Jurídica del Contrato de Trabajo,  
Crítica**
- 5. - Breves Antecedentes Históricos.**
- 6. - Definición en Nuestra Ley.**

## **CAPITULO TERCERO**

### **NACIMIENTO DE LAS RELACIONES LABORALES.**

- A). - Relación de Trabajo, Concepto.**
- B). - Contrato de Trabajo.**
- C). - Modalidades del Contrato de Empleo.**

## **CAPITULO CUARTO**

### **EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

- A). - Separación Voluntaria.**
- B). - Suspensión de la Relación de Trabajo.**
- C). - Espectativa Contractual.**
- D). - La Rescisión de la Relación de Trabajo y la  
Antigüedad.**

## **CONCLU SIONES**

## **BIBLIOGRAFIA.**

## **CAPTITULO PRIMERO .**

- 1. - Concepto de Derecho del Trabajo.**
- 2. - Naturaleza Jurídica.**
- 3. - Relaciones Jurídicas entre los sujetos de Derecho Del-Trabajo.**
  - a) Concepto de Trabajador .**
  - b) Concepto de Patrón .**

## I. CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO.

Para Eugenio Pérez Botija "DERECHO DEL TRABAJO" o su sinónimo "DERECHO LABORAL", es el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de los empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, a los efectos de la protección y tutela del trabajo". (1)

Jesús Castorena, usa la denominación "DERECHO OBRERO" - por considerarla más exacta, y nos da el concepto siguiente: "El Derecho Obrero es el conjunto de normas que regula la prestación subordinada de servicios personales, crea las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos que de las propias normas derivan". (2)

El primero de los autores anotados, nos otorga dos situaciones una consistente en que es el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de dichos sujetos con el Estado para la tutela y protección. Desde luego, resulta evidente que esas normas y principios rigen las relaciones de los trabajadores con los empresarios, y como consecuencia de ello el Estado va a vigilar su aplicación mediante las autoridades establecidas para tal efecto, como sucede en nuestro derecho.

Respecto a la definición que da Jesús Castorena no nos parece correcta puesto que el derecho del trabajo no es obrero ni patronal, - ya que tienen como finalidad buscar el verdadero equilibrio entre las fuerzas de la producción, entre el trabajo y el capital y no sería factible aceptar el reconocimiento de derechos de los obreros en forma aislada, o sólo los derechos patronales puesto que no se daría la relación contractual. El derecho del Trabajo reconoce armónicamente los derechos de los trabajadores y de los patrones en íntima relación para formar verdaderas estructuras económicas.



A mayor abundamiento, citaremos las diversas formas -- en que algunos autores pretenden dar una noción de Derechos del Trabajo. Kaskel atiende a un criterio político social .

Otros atienden al predominio económico, concibiéndolo --- como medio regulador de las fuerzas productivas tales como Boy y -- Botta .

Algunos más , pretenden hacerlo un derecho profesional- como Scelle .

Hay quienes como Antokoletz lo consideran como regulador entre el capital y el trabajo. etc.

## 2 . - SU NATURALEZA JURIDICA .

La naturaleza de este derecho ha sido motivo de diversos debates: pues mientras para unos autores el Derecho del Trabajo --- forma parte del Derecho Privado, para otros forma parte del Derecho Público, algunos doctrinarios se sitúan en una teoría dual, o sea que consideran que dicha disciplina tiene normas de Derecho Público y Privado .

Gustavo Radbruch, habla de un Derecho Social; pero hasta ahora, como veremos más adelante, quien explica con mayor precisión este problema es Mario de la Cueva .

Para iniciar a señalar algunos de los autores que se inclinan por la corriente doctrinaria que considera al Derecho del Trabajo parte del Derecho Público, es necesario precisar la diferencia que existe entre éste y el Derecho Privado .

El dogma que sostiene la división entre Derecho Público y Privado comienza con Ulpiano en Roma, quien definió esta división de la manera siguiente; según expresa Mario de la Cueva: "Jus Publicum est quod ad statum rei romanae spectat; privatum quod ad singulorum utilitatem" ( 3 )

La diferencia entre estas dos ramas del derecho fué -- objeto de innumerables discusiones, llegando a determinarse que el Derecho Público es un cuerpo de normas impositivas, que regulan -- la estructura y actividad del Estado y los órganos que se encuentren dotados de poder público y las relaciones en que actúan como tales, vr. gr. las concesiones y autorizaciones para la explotación de un --

bien del dominio público - minas, carreteras, etc , actos de expropiación por causa de utilidad pública, etc ; en cambio el Derecho Privado es dispositivo, en virtud de que funciona integralmente la autonomía de la voluntad de los particulares, pues reglamenta las instituciones y relaciones en que los sujetos participan como particulares. Dentro de ese tipo de relaciones, el Estado puede participar en razón de su desdoblamiento de personalidad, por ejemplo cuando efectúa un contrato de compraventa con un particular.

La división tradicional entre ambas ramas del derecho no es aceptada por los tratadistas modernos, que sostienen que la distinción entre Derecho Público y Privado no es absoluta, ni tiene un valor apriorístico o derivado de un derecho natural que no existe, su valor es histórico fundado en un derecho positivo.

En suma el Derecho Público, es impositivo, autoritario y unilateral, los particulares van a quedar subordinados en sus relaciones con el Estado u organismos dotados de poder público. Por su parte, en el Derecho Privado funciona la autonomía de la voluntad de las partes, es un derecho dispositivo, y si el Estado actúa dentro de esta esfera jurídica sus relaciones serán de coordinación o igualdad con los particulares. La división entre Derecho Público y Privado depende del orden jurídico positivo que adopte cada uno de los Estados.

#### TESIS PRIVATISTA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Una vez que hemos asentado los conceptos de Derecho Público y Privado, estamos en aptitud de afirmar que el Derecho del Trabajo, nació siendo parte del Derecho Privado; pues era un derecho individualista fijado en la autonomía de la voluntad de las partes; Mario de la Cueva dice: " . . . algunos de sus capitulos fundamentales, estaban incluidos en el Derecho Civil y era ésta rama del Derecho el fundamento general para todo el Derecho del Trabajo. --- ( 4 )

Así tenía que ser en el mundo individualista y liberal: Las fuentes de las obligaciones eran la Ley y el Contrato y en este y salvo las disposiciones contenidas en la Ley de orden público, privaba el dogma de la autonomía de la voluntad".

El título XIII del libro III del Código Civil de 1884, que se denomina del Contrato de Obras, reglamenta el servicio doméstico-- el servicio por jornal, el Contrato de Obras a Destajo o Precio Alza-

do, el Contrato de Aprendizaje y el de Hospedaje.

El Servicio por Jornal que de los seis contratos es el más próximo al del Trabajo, es, según el artículo 2458, el que presta a cualquier individuo a otro, día por día mediante cierta retribución-día.

De la reglamentación se desprende que los compromisos de las partes se reanudaban, cada día, de tal manera que no se generaba responsabilidad si se dejaba el servicio o se despedía al concluir el trabajo de un día.

Quiere decir que no tenía una idea exacta de la cuestión.

Se sorprende uno de que otros actos jurídicos que suponen prestación de servicios personales para su cumplimiento, no hayan sido incluidos dentro de este título y que no se hayan sido incluidos dentro de éste título y que no se haya distinguido el acto jurídico en el que el objeto del mismo es el trabajo, de aquellos en que siendo otro el objeto, el trabajo es sólo un medio para realizar aquel objeto.

Nosotros nos adherimos a las ideas de Mario de la Cueva, porque si bien es cierto que la prestación de servicios que reglamentaba el Código Civil para el Distrito Federal y Territorios de la Baja California de 1884 era diferente en relación a las instituciones laborales actuales, también es cierto que estas entrañaban prestación de servicios y remuneración, más aún, el Contrato de Aprendizaje fué reglamentado tanto en el código aludido como en nuestra Ley Federal del Trabajo de 1931, desapareciendo en la Nueva Ley de 1970, de donde resulta que el trabajo ya se regulaba por el Derecho Civil, sólo que esta regulación imperfecta fué debida a la falta de captación de los legisladores; de los fenómenos sociales que se originaban en la sociedad de esa época.

En suma, el Derecho del Trabajo nació como Derecho Privado, las partes contrataban libremente respetando únicamente las normas de Derecho Público y aun que después vino el reconocimiento del Derecho Colectivo del Trabajo, libertad de coalición, de asociación profesional, de huelga y de admisión de la validez del Contrato Colectivo del Trabajo, este derecho seguía siendo privado.

Sin embargo, el Derecho del Trabajo de nuestros días ha sufrido transformaciones jurídicas, políticas y sociales, y de ahí

la discusión de su naturaleza.

Dentro de los juristas que creen que el Derecho del Trabajo es Derecho Privado, encontramos a Paul Durand y R. Jaussand quienes -- afirman que: "La desición del problema depende del criterio que se adopte para diferenciar al Derecho Público del Privado; si el criterio fuera la vieja idea de Ulpiano, el Derecho del Trabajo, que persigue un interés general y privado conjuntamente sería Derecho Público, pero aquel criterio, en realidad, hace imposible la diferencia, porque -- toda norma jurídica persigue intereses sociales y particulares; la división radica en la Doctrina de la Naturaleza de los sujetos, por lo que el Derecho del Trabajo es Derecho Privado, pues los sujetos de las relaciones, patrono y obrero, no son titulares de poder público" (5) --

Ese mismo criterio, es sustentado por Paul Pic, por René Rodiere y André Percerón, Charles Beudant, etc., debido a que Francia sigue una tradición clásica.

Al advenimiento de las constituciones de México de 1917 y de -- Weimar de 1919, la doctrina privada sufrió un cambio; pues éstas, elevaron a la categoría de Derechos Sociales Constitucionales todos los principios básicos del Derecho del Trabajo. Sin embargo, algunos autores como ya vimos siguen sosteniendo la hipótesis de que el Derecho del Trabajo pertenece al Derecho Privado sin advertir que éste, desde antes de la primera guerra mundial ya no era jus cogens, o sean normas supletorias de la voluntad de las partes, cuya validez era tomada en cuenta a falta de estipulación expresa o tácita sino por el contrario opuesta al Derecho Privado por ser normas imperativas con pretensión de incondicionada vigencia que se imponen a los trabajadores y patronos sin que las leyes puedan ser renunciables.

Entre los autores que se pronunciaron en favor de la corriente doctrinaria que considera al Derecho del Trabajo, como parte del -- Derecho Público, encontramos en España a Calleja, quien explica: -- El Derecho del Trabajo- Derecho Social le llaman en España tiene como característica principal, la democratización del Derecho Público, -- llevar su acción a la actividad contractual interna". (6)

En México, Jesús Castorena piensa que la naturaleza del Derecho Obrero es de Derecho Público, cuando dice:

El Derecho del Trabajo atendiendo a ese criterio de -----

distinción - Derecho Público y Privado - forma parte del Derecho ---  
Público.

Esta constituido por normas complejas, es decir, se fin  
ca en la entidad organizada, Estado o Sindicato y en todos y cada  
uno de los sujetos de la entidad aunque pudieran tener el carácter  
de terceros; de aquí el aspecto trascendente, expansivo, o heteró-  
nomo de sus normas; cobran eficacia en el momento en que se po-  
nen en vigor para todos los miembros de la entidad y los pactos  
derogatorios están afectados de nulidad" (7)

El criterio adoptado por la H. Suprema Corte de Justicia  
de la Nación ha sido siguiendo la corriente doctrinaria que sostiene  
que el Derecho del Trabajo es de Derecho Público. Entre otras  
ejecutorias podemos citar la de 16 de Marzo de 1935, en la que --  
Francisco Amezcua sostiene: "El artículo 23 de la Constitución  
Política de los Estados Unidos Mexicanos elevó a la categoría de  
Instituto especial de Derecho Público al Derecho Industrial o de Tra-  
bajo". (8).

No señalamos más autores por considerarlo prolijo en el  
estudio monográfico que se elabora; pues como veremos adelante,  
quien explica satisfactoriamente el criterio multimencionado es Ma-  
río de la Cueva.

#### NATURALEZA DUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Al tratar el estatuto unitario derivado del devenir social,  
los juristas españoles se pronunciaron por una teoría dual para ex-  
plicar el Derecho del Trabajo.

Así, Eugenio Pérez Botija expresa: "Para nosotros la -  
solución científica y técnica del problema se halla en la dualidad de  
intereses (individuales y colectivos) que las normas laborales tute-  
lan, en la existencia de relaciones entre sujetos privados y en la  
interferencia en ellas de órganos de la administración pública, en  
los vínculos que se originan entre ésta y aquellos en resumen. la  
naturaleza del Derecho del Trabajo es mixta por constituir un con-  
junto indisoluble e inseparable de instituciones de Derecho Público  
y Derecho Privado". (9)

Esta corriente dualista es aceptada por Carlos Garofa -  
Oviedo, Castán, Hernáinz. En Alemania la corriente dual es acep-  
tada por Alfred Hueck, Walter, Kaskel, Erwin Jacobi y Sinzheimer;

este último expone: "El Derecho del Trabajo es un Derecho Unitario y comprende normas de Derecho Público y de Derecho Privado, que -- pueden separarse por estar íntimamente ligadas, pues ahí donde el -- Derecho de l Trabajo es Derecho Público supone el Derecho Privado y a la inversa. Así a ejemplo, las medidas de protección a los trabajadores (Arbeiter-schutzrecht) encuentran su fundamento en la relación de Trabajo de Derecho Privado, pero suponen o son completadas por el Derecho Público, cuando se trata de la garantía del salario ---- (Seguro Social). (10)

Como se ve, ninguna de las posturas relativas al Derecho Público y Privado, dan una solución satisfactoria respecto de la naturaleza del Derecho del Trabajo.

#### TEORIAS DE DERECHO SOCIAL.

La división en Derecho Público y Privado, inquietaron a León Duguit y a Hans Kelsen, quienes negaron su existencia; pues si bien la citada división existe, es debido al Derecho Positivo vigente de los -- países que lo han adoptado, más aún, esa división no es tajante en razón de que el Derecho es Público y Privado a la vez.

Fué así como al aparecer, el Derecho del Trabajo propiamente dicho en el siglo XIX, Ottovon Jerke opinó que existía una tercera rama jurídica que no era ni Derecho Público ni Privado, sino que, se trataba de una disciplina jurídica que de una manera dicímbola a ambas ramas del Derecho procuraba la regulación de las relaciones humanas, contemplando al hombre como ente integrante de una sociedad.

Esa doctrina, se ha impuesto a la ciencia jurídica a consecuencia de las transformaciones estatales, creando un Derecho Nuevo de -- perfiles propios y de alcances insospechados, esto es, un Derecho Autónomo de sus trantividad propia que dista mucho de las instituciones -- del Derecho Civil, en virtud de que mientras este rige las relaciones patrimoniales y de familia, aquel protege al débil frente al fuerte.

El primer expositor de esta tercera rama del Derecho fué -- Gustavo Radbruch, el gran visionario de Heidelberg, su pensamiento ha sido apoyado por George Gurvitch, George Ripert, G. Lavasseur, Paul Ruvier, Etc.

Radbruch principia por negar la división entre Derecho Público y Privado, negando su validez absoluta o valor apriorístico que se funda en un Derecho Natural que no existe, tampoco le concede valor histórico, sino únicamente le concede base en un Derecho positivo histórico, que resultó de la recepción del Derecho Romano en Alemania y cuyo fin era liberar al príncipe de su dependencia jurídico-política de los estamentos, dogma jurídico que pasó a los hombres de los siglos XVIII y XIX, pero que no ha logrado resolver la problemática planteada por los juristas contemporáneos.

Posteriormente, explica el nacimiento del Derecho Económico en Alemania, y al lado de éste, el Derecho del Trabajo. Al aislarse ese país económicamente durante la guerra europea, surge el Socialismo de Guerra, consistente en que, Alemania tiene que bastarse a sí misma e interviene en la producción y en la Economía surgiendo el Derecho Económico que implica la invasión del derecho público y la Economía a su vez, invade la vida política, contemplando a la sociedad desde el punto de vista de protección a la empresa, y por su parte, el Derecho del Trabajo surge como un Derecho de la clase trabajadora imponiéndose al Estado como medida de protección del débil frente al fuerte

Estos dos estatutos son el producto de la revolución social. En ocasiones estos dos estatutos entran en lucha; sin embargo el devenir social obliga a que vayan penetrando más íntimamente uno en el otro, es decir, que vayan determinando sus esferas de acción respectiva para evitar las menos contiendas posibles

El jurista en cuestión, analiza algunas instituciones de Derecho del Trabajo tales como el Contrato Colectivo de Trabajo -- por su vigencia automática y por su obligatoriedad general, los consejos de empresa; las comisiones del salario mínimo, las autoridades del trabajo, etc., son instituciones ajenas a la división tradicional de Derecho Público y Privado

Termina refiriéndose Gustavo Radbruch al Derecho Económico y Social de la manera siguiente: Ciertamente que ambos estatutos jurídicos se inspiran en propósitos diversos y que en ocasiones parecen contradictorios y entran en lucha, pero cada vez más va penetrando uno en el otro, creando una nueva relación, que no pueda ser atribuida ni al Derecho Público ni al Derecho Privado, sino que representa un Derecho enteramente nuevo, de un tercer tipo, el Derecho Económico y Obrero, que será el Derecho Social del porvenir.

( II )

De las ideas apuntadas, surgieron otras opiniones con mayor profundidad; pues se considera actualmente clase trabajadora a todas las personas que prestan sus servicios a un tercero llamado patrón, ya que para obtener el calificativo de trabajador, no es necesario laborar en una industria, fábrica, taller, etc., sino basta prestar un servicio bajo la dirección y dependencia de un tercero.

Así se dieron los pasos siguientes:

1. - Considerar como trabajador a toda persona que mediante retribución pecuniaria preste su fuerza de trabajo en beneficio y bajo la dirección de otra.

Este acerto llevó a los legisladores mexicanos a incluir varias actividades de la Nueva Ley Federal del Trabajo, entre las que, a quizá de ejemplo citamos el trabajo de los agentes de comercio y otros semejantes ( artículos 285 a 291 de la Nueva Ley Federal del Trabajo ), los cuales desde el punto de vista formal están regidos por el Código de Comercio, pero vistos objetivamente se encuentran en el campo del Derecho Laboral.

2. - Hacer desaparecer la distinción entre trabajador manual e intelectual.

3. - La situación legal que deben guardar las profesiones liberales; misma que no se ha podido determinar en virtud de que los profesionistas no siempre se encuentran en calidad de trabajadores; pero cuando dicha profesión se ejerza bajo la dirección y dependencia de otro profesionista, esa relación pertenecerá al campo del Derecho Laboral.

De lo expuesto con antelación desprendemos que la naturaleza del trabajo sí puede entrar en esa tercera rama del derecho llamada Derecho Social, pero todo el derecho es social por fincar-se en la sociedad y aunque existen derechos eminentemente sociales como el agrario, y el de trabajo, estos son únicamente más sociales que el derecho civil, penal, fiscal etc., por lo que, hablar de un derecho tan complejo como el del trabajo no puede ser exacto.

Mario de la Cueva explica satisfactoriamente la naturaleza del derecho del trabajo solo que lo sujeta al derecho que reconoce determinadas instituciones para los trabajadores. Por ello, --



a continuación transcribimos su pensamiento: " La determinación-- de la naturaleza del derecho del Trabajo tiene que ser limitada, pues no es posible ofrecer una solución para todos los regímenes jurídico políticos .

Nuestro estudio habrá de limitarse a los sistemas que - han formado lo que es el actual derecho del trabajo, esto es, a los sistemas que reconocen la libertad de asociación profesional, el derecho de huelga, la libre formación del contrato colectivo y su extensión a los trabajadores de las empresas o ramas de industrias, -- aún cuando no sean trabajadores miembros de las asociaciones profesionales que lo celebran, y al derecho individual del trabajo como normas impuestas por la sociedad a los hombres para lograr un mínimo de justicia social. No valdrá en consecuencia, para los estados totalitarios, Rusia, España y Portugal, ni para los antiguos --- sistemas de Alemania e Italia, afortunadamente superados en ésta--segunda postguerra mundial Para ellos habría que emplear criterios distintos . ( 12 )

Para Mañío de la Cueva, la complejidad del Derecho del Trabajo es imposible que se explique su naturaleza por la división -- del derecho en público y privado y aunque posteriormente se pronuncia en favor de la corriente doctrinaria que considera a este derecho, como un derecho de clases, dice: " Y el Derecho del Trabajo, - en evolución última, ha llegado a ser un derecho autónomo, dotado de sustantividad propia No es ya un derecho excepcional del derecho civil. Por su contenido ordena que el trabajo, considerándolo--- como verdadera institución y no como mero cambio de valores poseyendo instituciones propias. Por su espíritu es en gran parte tutelar en el lado social-económico.

Por su método sigue el de las ciencias sociales; ver las-- cosas e intereses que protege desde el ángulo de lo social . Por su -- sector personal no considera, como el derecho civil, la masa indiferenciada de los individuos, sino la zona más amplia de los seres económicamente débiles. Por la naturaleza de sus normas es en -- gran proporción jus cogens, de reglamentación estatal, de imperio de la voluntad del estado a los efectos de la realización de su obra--ordenadora y tuitiva" . ( 13 )

El autor en estudio, explica la relación tripartita en la disciplina jurídica que nos ocupa, o sea, el trabajador o asociación -- profesional, el patrono o sindicato de estos y el Estado conjugados - en una sola relación jurídica; por otra parte, expresa el real con--

cepto del derecho del trabajo, como un derecho autónomo, de sustantividad propia, completamente distinto del derecho civil, que acepta la sociedad dividida en clases. Por ello, nos adherimos a su criterio, -- porque el derecho del trabajo es social como todos los derechos y tiene instituciones de Derecho Público y Privado. Por otra parte:

la Nueva Ley Federal del Trabajo vigente, plasma en su artículo 8o. el concepto de trabajador en la forma siguiente:

### 3. RELACIONES JURIDICAS ENTRE LOS SUJETOS DE DERECHO DEL TRABAJO.

#### CONCEPTO DE TRABAJADOR.

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

Para los efectos de ésta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del -- grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

El Dr. Baltazar Cabazos Flores hace el siguiente comentario: -- "Los elementos que podemos desprender de este concepto son: a) El trabajador siempre tiene que ser una persona física. Las personas -- morales nunca pueden ser trabajadores y; b) la prestación de un trabajo personal subordinado (14)

"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. Dicha facultad de mando tiene dos limitaciones: De -- be referirse al trabajo estipulado y debe ser ejercido durante la jornada de trabajo".

"La dirección y la dependencia a que se refería la Ley de 1931 sólo son sintomáticos de la relación de trabajo, pues ésta puede darse sin aquellos. Existen muchos casos en la práctica en que habiendo -- contrato de trabajo no existe dirección técnica y otros más en que, a -- pesar de que no se dé la dependencia económica, si se da la relación -- de trabajo.

"El servicio, por otra parte, siempre tiene que ser prestado -- en forma personal.

Si una persona se encuentra establecida y cuenta con elementos propios, aunque preste el servicio en forma personal, no tiene la ca -- racterística de trabajador".

El artículo 3o de la Ley de 1931 determinaba que "trabajador" era toda persona que prestaba a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo

Dicho precepto a nuestro entender fué superado por el -- concepto actual de trabajador, ya que en primer lugar contenfa una inexactitud y en segundo atentaba contra la dignidad de los propios -- trabajadores.

Era falso, porque afirmaba que trabajador era " toda--- persona" y las personas pueden ser jurídicamente hablando, físicas o morales, y el trabajador nunca podía ni puede ser una persona moral: siempre tiene que ser una persona física. Atentaba contra la -- dignidad del trabajador porque establecfa que el servicio prestado -- podía ser material, intelectual o de ambos géneros", y al decir ambos géneros, se entendfa que el servicio podía ser exclusivamente -- intelectual o exclusivamente material, lo cual era también inexacto -- ya que por más material que en apariencia sea un servicio siempre tiene algo de intelectual, sostener lo contrario equivale a compa--- rar al trabajador con una máquina.

Con la Nueva Ley el trabajador es de planta desde el -- momento en que empieza a prestar sus servicios, a menos que exista disposición expresa pactada en contrario".

Nosotros nos adherimos a la definición de trabajador -- consagrada en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 8o.: que a la letra dice:

"Trabajador es la persona física que presta a otra, física y moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

#### CONCEPTO PATRON.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, establece: Artículo 4o. " Patrón es toda persona física o moral que emplee el -- servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo".

Se considerarán representantes de los patronos, y --

en tal concepto obligan a éstos en sus relaciones con los demás trabajadores: los directores, gerentes, administradores, capitanes de --barco, y, en general las personas que en nombre de otro, ejerzan funciones de dirección o de administración".

De éste artículo derivamos los elementos siguientes:

a) - Que el patrón puede ser una persona física o indivi--dual, o una persona moral;

b). - Que para tener ese carácter ha menester que emplee los servicios de otra; y,

c). - Que dichos servicios sean regulados mediante un contrato de trabajo; además extiende la ley ese concepto al patrón que --contrate a través de sus representantes.

La Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 mejoró el concepto patrón , preceptuando en su artículo 10 " Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre --utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo --será también de éstos."

Esta disposición, amplió la definición consagrada en el--artículo 4o . de la Ley Federal del Trabajo de 1931, previendo que--el patrón contrate varios trabajadores y puntualizó serlo también--con relación a los trabajadores que contraten con otra persona a sus órdenes.

## C I T A S B I B L I O G R A F I C A S .

1. - Eugenio Pérez Botija. El Derecho del Trabajo, Ed. Revista de --- Derecho Privado, Madrid, 1947, Pág. 71.
2. - J. Jesús Castorena, Manual de Derecho Obrero, 6a. Ed. Fuentes Impresores, S. A., México, 1973, Pág. 5.
3. - De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa - México 1969, tomo I, Pág. 210.
4. - De la Cueva Mario, Ob. Cit. tomo I, Pág. 210.
5. - De la Cueva Mario, Ob. Cit. tomo I, Pág. 213.
6. - De la Cueva Mario, Ob. Cit. tomo I, Pág. 214.
7. - Castorena J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, 6a. Ed. Fuentes Impresores, S. A., México, 1973, Pág. 10 y sigs.
8. - De la Cueva Mario, Ob. Cit., tomo I, Pág. 215.
9. - Pérez Botija Eugenio, Revista de Derecho Privado, Madrid, 1947, Pág. 137 y sigs.
10. - De la Cueva Mario, Ob. Cit. tomo I, Pág. 217.
11. - De la Cueva Mario, Ob. Cit. tomo I, Pág. 223.
12. - De la Cueva Mario, Ob. Cit. tomo I, 235 y sigs.
13. - De la Cueva Mario, Ob. Cit. tomo I, Pág. 240 y sigs.
14. - Dr. Cavazos Flores, Baltazar, Nueva Ley Federal del Trabajo, - Tematizada, Ed. Jus, la. Edición, México 1975, Pág. 200.

## **CAPITULO SEGUNDO .**

- 1. - El Contrato de Trabajo.**
- 2 - Características del Contrato de Trabajo**
- 3. - La Relación y el Contrato de Trabajo**
- 4. - Naturaleza Jurídica del Contrato de Trabajo, Crítica .**
- 5. - Breves Antecedentes Históricos .**
- 6. - Definición en Nuestra Ley .**

dor) a prestar a otra sus servicios personales de una manera permanente. De este elemento inferimos, que el titular único del contrato es el trabajador, que no puede ser substituido por otro. Sin embargo, no creemos con el autor citado, que los servicios sean prestados permanentemente, porque esa permanencia implicaría una prestación de servicios por todo el tiempo, cosa falsa ya que el trabajador no en todos los casos puede estar prestando sus servicios, sino únicamente en cuanto le obligue el contrato mismo.

c). - Bajo la dirección y dependencia de otra persona. Es evidente, que los requisitos o condiciones sine quanón para que exista el contrato individual de trabajo son la dirección y dependencia; pues de no existir estos elementos, se estará en presencia de una actividad humana libre

d). - Remuneración en dinero. Este problema, implica la contraprestación del patrón hacia el trabajador; así lo establece la fracc. 10 del artículo 123 Constitucional, que prohíbe que el trabajador sea pagado con vales, fichas, mercancías o cualquier otro signo representativo que substituya a la moneda. Sin embargo, al lado de la retribución en dinero, encontramos otra serie de prestaciones derivadas del contrato vr.gr. la incorporación del trabajador al I.M.S.S., o en su defecto, el patrón está obligado a proporcionar asistencia médico-quirúrgica y farmacéutica, extendiéndose esa obligación, a lo preceptuado en la fracción XIV del artículo 123 de la Constitución, que prescribe una responsabilidad para el patrón en los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que sufra el trabajador.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 17 consagra el contrato individual del trabajo en la forma siguiente: "Contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia un servicio personal mediante una retribución convenida".

La Nueva Ley Federal del Trabajo, define esa misma institución jurídica en su artículo 20 que prescribe: "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.

El Dr. Baltazar Cavazos Flores dice al respecto: "Este precepto no distingue, en realidad, la relación de trabajo del contrato de trabajo, pues en ambos casos se establecen como elementos

de definición el servicio personal subordinado y el pago de un salario ( 2 )

En éste precepto, fué aportado el elemento subordinación, quedando implícitos los conceptos de dirección y dependencia. En su artículo 21, se dió una interpretación mayor al alcance del contrato, estableciéndose una presunción juris et de jure, cuando exista una prestación de servicios en favor de otra persona

Asimismo, fué incorporada la idea propuesta por algunos autores en el sentido de que el contrato individual de trabajo estableciendo sus características y en consecuencia, debería hablarse de relación de trabajo; por ello el citado artículo 20 define dicha relación laboral y la presume en el artículo 21 del ordenamiento mencionado. La idea de incorporar el concepto de relación laboral, vino a complementar el contrato de trabajo, dándole mayor amplitud y claridad.

Para Guillermo Cabanellas: " El contrato de trabajo es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra". ( 3 )

Para Eugenio Pérez Botija: " Se entiende por contrato de trabajo cualquiera que sea su denominación, aquel por virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra, o a prestar un servicio, a uno o varios patronos, o a una persona jurídica de tal carácter bajo la dependencia de éstos, por remuneración, sea la que fuere la clase o forma de ella". ( 4 )

La definición anotada, resulta bastante técnica, pero demasiado amplia, porque pretende englobar los contratos colectivos e individuales de trabajo. Nosotros creemos, que la definición más precisa, es la que consagraba el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, toda vez que incluía los elementos necesarios para la integración del contrato de trabajo, esto es, prestación de servicios, dirección y dependencia y retribución o remuneración. Sin embargo la Nueva Ley Federal del Trabajo complementó el multicitado contrato con la definición de relación de trabajo.

#### CARACTERISTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO .

Las notas características del contrato de trabajo, --



pueden ser resumidas en la forma siguiente:

a). - El contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades.

"La relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio.

" En la práctica se puede dar el caso de que existe un contrato sin relación ( cuando se celebra un contrato y se pacta que el servicio se preste posteriormente), pero la existencia de la relación de trabajo hace que se presuma la existencia del contrato, ya que entre el que presta un servicio y el que lo recibe se presume la vinculación laboral y la falta de contrato es imputable al patrón.  
( 5 )

b) - Carácter individual o colectivo de los sujetos: esto es que si los sujetos contratantes únicamente lo hacen individualmente, estaremos en presencia del contrato Individual de Trabajo y, si por el contrario, es celebrado por asociaciones profesionales con uno o varios patronos, estaremos en presencia del contrato colectivo, el cual puede ser declarado Contrato Ley

c). - Prestación de obra o servicio como modalidad del objeto. A este respecto, se ha escrito en abundancia, pero el contrato o relación laboral, es propio del trabajo asalariado; sin embargo, existen contratos de obra que son regidos por el ámbito del Derecho Laboral, tal como ocurre cuando el patrón proporciona a los trabajadores, local, y materia prima y les exige determinadas jornadas para llevar a cabo la obra objeto del contrato. El criterio de la Suprema Corte de Justicia Mexicana ha sido el siguiente:

La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia, ejecutoria de dos de Diciembre de 1936, amparo directo, 6296/36 - 2a., Leonardo Jackes, indicó el camino que debe seguir la doctrina mexicana ( 6 )

Se sostuvo por el señor Jackes ante la Junta que había celebrado contrato de trabajo con las compañías constructoras de caminos " El Aguila, S.A. , y Carreteras de México, S.A."., y éstas, al contestar la demanda, afirmaron que no se trataba de un contrato de trabajo sino de un contrato de obra, regido por el Código Civil, conforme al artículo 2605 del Código Civil, el servicio doméstico, el servicio por jornal, el servicio a precio alza-

do en el que el operario solo pone su trabajo y el contrato de aprendizaje, se rigen por la ley reglamentaria del artículo 123 de la Constitución, de acuerdo con el 2616, el contrato de obra a precio alzado es aquel en el cual el empresario dirige la obra y pone los materiales; atentos los preceptos citados, es claro que debe distinguirse entre el contrato de obra a precio alzado y contrato de trabajo y que el primero se encuentra regido por el Código Civil, de tal manera que la controversia se limita a establecer si en el caso, se celebró un contrato de obra a precio alzado o si, por el contrario, el pactado por el señor Jackes es un contrato de trabajo; la existencia de estos dos distintos contratos y la circunstancia de que el de obra a precio alzado se encuentra regido por el Código Civil, además, de los artículos 39 y especialmente el 25 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone que en los contratos en que se estipule que el salario se pagará por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrono, en su caso, proporciona al ejecutor de la obra y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, así como la retribución correspondiente. Admitida por nuestra ley la existencia de los contratos, la diferencia entre los mismos deriva, por una parte, como lo sostiene unánimemente la doctrina, de que en el contrato de trabajo la prestación del obrero consiste en energía de trabajo, en tanto en el contrato de obra a precio alzado, lo que se promete por el operario es el resultado de trabajo, esto es, una obra producida; por otra parte, en el contrato de trabajo todo el riesgo es a cargo del empresario, puesto que la obligación del trabajador consiste en poner a disposición del trabajador consiste en poner a disposición de aquel, su energía de trabajo, mientras en el contrato de obra a precio alzado el riesgo es el cargo del operario, en atención precisamente, a que lo que se promete es el resultado del trabajo, o como se dijo, una obra producida; pero para que éste contrato de obra a precio alzado exista y esta es la tercera diferencia que existe entre los contratos de que se viene haciendo mérito, es preciso que el operario prometa una obra determinada por un precio alzado, debiendo poner el mismo operario los materiales que hayan de emplearse en la construcción de la obra, así como los útiles, maquinaria, etc., no teniendo más derecho el operario que el de obtener el precio alzado que se hubiere convenido, previa la entrega que haga de la obra; finalmente, y como consecuencia de los caracteres señalados en el contrato de obra, toda la dirección corresponde al operario, consecuencia lógica si se considera que, estando a su cargo los riesgos, necesita libertad absoluta de dirección, ya que, de otra manera, si su dirección está restringida o subordinada a un tercero, no sería posible hacer recaer so-

bre él los riesgos de construcción, puesto que el buen resultado de la misma dependerá, fundamentalmente, de la buena dirección y si ésta no corresponde al operario sino a un tercero, el éxito o fracaso de la construcción dependerá, también, de ese tercero ( 7 )

d) . - La dependencia y dirección como cualidad formal de la prestación del servicio. Con relación a la dirección, se entiende ir hacia un fin, o sea, sujetar el trabajo en su finalidad a la decisión del patron ( Art. 17) y por dependencia, se entiende la sujeción del trabajador a las órdenes del patrón, con lo que afirman algunos autores que se pierde la libertad en el trabajo. Sin éstos dos elementos el contrato de trabajo no puede existir, además de el elemento de subordinación.

e) . - La remuneración en dinero, que da el contrato de trabajo la cualidad de Oneroso, encuentra su apoyo en el párrafo lo del Artículo 5o. Constitucional, así como en el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Por otra parte, el carácter oneroso del contrato de trabajo se encuentra rodeado de una serie de medidas protectoras hacia el salario, entre las que podemos citar o quizá de ejemplo: La prohibición de que el salario se pague con mercancía o signos representativos de la moneda, la consistente en que no debe pagarse al trabajador en taverna, cantina, lugar de recreo, etc., la obligación que tiene el patrón de pagarle al trabajador el salario mínimo que rige en la región; etc.

f) . - Participar en la producción. Evidentemente, el trabajador es un ente productivo, por ello su servicio es personal sin ser suplido por otra persona que no sea el titular del contrato.

g) . - Prestar el servicio voluntariamente. Este elemento es característico de todos los contratos, solo que en derecho laboral no puede ejercerse coacción para el trabajador que no desea laborar; pues este trabaja por necesidad y su libertad de trabajo es triba en hacerlo o no.

h) - Finalmente, se remiten a los servicios intelectuales y manuales. En nuestro derecho positivo, se agrega o de ambos géneros, pero resulta difícil determinar cuándo el obrero trabaja manual o intelectualmente, puesto que ambos servicios presta a la vez.

Con éstas características creemos haber agotado el-

Contrato de Trabajo en virtud de que los elementos cronológicos de jornada de trabajo, descansos, vacaciones, etc., pueden alcanzar en beneficio del trabajador; mejores prestaciones pero no inferiores al Marco Mínimo Legal, de aquí que, como ya asentamos en páginas anteriores, el derecho del trabajo es imperativo y en él funciona limitadamente la autonomía de la voluntad de las partes.

## LA RELACION Y EL CONTRATO DE TRABAJO.

Las teorías civilistas fracasaron ante la existencia del contrato de trabajo, por ello se le llegó a llamar Contrato *Sui generis*. Más tarde, los mismos tratadistas del derecho laboral encontraron dificultad al enfrentar dicho contrato, por lo que se empezó a pensar en una relación de trabajo; pues el contrato había desbordado diversos aspectos de sus elementos característicos. Así, los autores que se pronunciaron en favor de la relación de trabajo, expresaron lo siguiente.

1. - Que no es necesario que exista acuerdo previo para que haya relación laboral; y,

2. - Que cuando ingresa un trabajador a una empresa, no pacta condiciones, sino que se adhiere a las existentes en la misma, o bien, a las establecidas en la ley ( marco mínimo legal )

Respecto al primer argumento, diremos que la ley establece una imputación al patrono por falta de contrato escrito. --- (artículos 24 y 31 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y artículo 21, 24, 25 y 26 de la Nueva Ley Federal del Trabajo 1970).

Con relación a la segunda hipótesis indicamos que aun que el trabajador se adhiera a las condiciones estipuladas en una empresa o a las establecidas en la ley, también es cierto que la autonomía de la voluntad funciona cuando realiza estipulaciones específicas y personales, *vr. gr.* el tipo de trabajo que desempeña o su calidad de trabajador o especialista en un ramo determinado. A mayor abundamiento, indicamos que el contrato de trabajo no parte de sí; situaciones de facto sino de aquellas situaciones jurídicas que implican una manifestación exterior de voluntad; sin embargo, la idea de relación de trabajo que comparte Mario de la Cueva, da una mayor amplitud al contrato mismo.

Jesús Castorena, al enfrentar la distinción entre el contrato y relación laboral, explica: relación laboral o de trabajo-

"es la suma de vínculos jurídicos que se crean entre quien presta ser vicios, personal, y permanentemente bajo la dependencia de una perso na y esta misma persona" ( 8 )

Posteriormente el mismo autor, define el contrato individual - de trabajo expresando: "el contrato de trabajo es el convenio por el - que una persona se obliga a prestar permanentemente sus servicios - personales bajo la dirección y dependencia de otra, a cambio de una - remuneración en dinero". ( 9 )

La relación de trabajo, ha rebasado sus moldes clásicos y se ha vertido sobre todas las actividades humanas, englobando un conjunto de contratos especiales basados en la naturaleza del servicio que se presta. Así, la relación de trabajo ha dado mayor amplitud al contrato mismo, a ese respecto Trueba Urbina al comentar la Nueva Ley Fē deral del T rabajo sostiene: "La relación es un término que no se opo ne al contrario, sino que lo complementa, y a que precisamente la re lación de trabajo generalmente es originada por un contrato, ya sea - expreso o tácito, que genera la prestación de servicios. Por ello el - derecho del trabajo es de aplicación forzosa e ineludible en todo con trato ó re lación laboral, así como el derecho autónomo que se establece en los contratos de trabajo, pudiendo la voluntad de las partes su perar las normas proteccionistas del derecho objetivo en beneficio del trabajador; una vez garantizadores que se establecen en las leyes, así como las ventajas superiores a éstas, que se consignan en los contra tos colectivos de trabajo, queda una zona libre de autonomía en los - contra tos individuales para pactar condiciones superiores a la ley o al contrato co lectivo. Es por esto que entre el contrato y la relación no hay discrepancia, pues el contrato de trabajo no puede ser sustituido - por la relación de trabajo como figura autónoma, ya que el propio con trato se manifiesta a través de la relación laboral". ( 10 )

### NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO DE TRABAJO.

El problema de la naturaleza jurídica del contrato de trabajo - ha sido de controversias jurídicas, dentro de ellas señalaremos las - tres más importantes, por no ser este trabajo sobre el contrato labo ral.

Algunos autores pretenden encuadrar el contrato de trabajo en los moldes clásicos contractuales, las que explican este contrato como Contrato Sui Géneris; y, las que le niegan el ca-----

rácter de contrato a tal denominación.

Dentro de los seguidores de la corriente doctrinaria -- que pretenden situar el contrato de trabajo dentro del cuadro --- tradicional de los contratos, encontramos a Carlos Marx que le da un contenido político, lo equipara a un contrato de compraventa, Aznar y Valverde lo asemejan a un contrato de sociedad y otros como Planiol y Barassi, lo colocan como un contrato de arrendamiento; Carnelutti lo sitúa como un contrato de compraventa de energía humana.

CRITICA.- Esta teoría, equivoca la naturaleza del -- contrato de trabajo, toda vez que pretende asimilarlo al orden -- técnico del cuadro de contratos civiles, sin tomar en cuenta que el contrato de trabajo tiene una reglamentación especial que no permite ser encuadrado dentro de un derecho patrimonial, y de familia como son los contratos de compra-venta, mandato, sociedad, arrendamiento, etc.; pues las normas que regulan las relaciones entre los empresarios y los trabajadores de tales empresas, carecen de contenido patrimonial aunque sean contratos -- onerosos, su naturaleza es distinta en razón de fincarse el derecho del trabajo en los principios de necesidad social, solidaridad social y en la naturaleza humana que sirve de base a este -- derecho.

Más afortunadamente ha sido la teoría que sostiene que el contrato de trabajo es un contrato sui generis.

Guillermo Cabanellas, dice al respecto: "EL CONTRATO DE TRABAJO COMO CONTRATO AUTÓNOMO. (II)

Dada la imposibilidad de encuadrar, técnicamente, el contrato de trabajo en alguno de los contratos calificados por el Derecho Civil, se considera que aquel posee existencia per se, -- sui generis, incluido en la categoría contractual *facio ut des*, si se le mira respecto al obrero, y *do ut facias*, en que el patrono da y el trabajador hace, se defiende por *Beaucourt* y por *Hinojosa*.

Sostiene Tissembaum que el contrato de trabajo integra una figura propia autónoma que no es similar a las clásicas figuras contractuales del Derecho Civil. Esa opinión, a nuestro juicio, resulta acertada; pues, el contrato de trabajo presenta una figura jurídica autónoma, porque sus requisitos esenciales de exclusividad, proporcionalidad, subordinación y estabilidad son propios de este contrato y difieren además de los restantes contra-

tos. (12)

Las clásicas figuras del Derecho Civil, no contienen requisitos esenciales tan peculiares como el contrato de trabajo.

Posteriormente el mismo autor "dice, y dice bien, Calzada, que el contrato de trabajo no es ya la locación de servicios romana que los Códigos y recopilaciones nos ha venido reeditando durante siglos y más siglos. Es una relación jurídica que se desenvuelve en un plano distinto del resto de los contratos de derecho civil". Continúa diciendo Cabanellas. En todos estos contratos observamos el régimen de libertad individual de los contratantes; en el que estamos examinando los principios varían, no impera en absoluto la libre voluntad del individuo.

El Estado interviene con fines de protección y de salvaguardar los intereses sociales. Por éstas y otras razones afirma que el contrato de trabajo "trata de constituirse autónomamente rigiéndose por principios exclusivos, propios.

En conclusión, podemos decir que el contrato de trabajo nacido, tal como hoy lo concebimos, de distintos ideales sociales y jurídicos, integra una figura que no encaja dentro de los moldes de los contratos tradicionales. El contrato cuyo contenido es la prestación de un servicio subordinado de carácter económico, que requiere un esfuerzo físico, muscular o intelectual, representa algo más que la compraventa, que la sociedad, que el arrendamiento o el mandato. Este contrato, que contiene requisitos peculiares, se distingue ya con claridad dentro de la legislación positiva en los países que lo han regulado en leyes especiales o en los cuales la materia de trabajo ha sido codificada, de tal forma que aparece como una figura jurídica autónoma, con notables diferencias a los demás contratos del Derecho Común.

La trayectoria seguida por el contrato de trabajo lo va emancipando paulatinamente del contrato de Derecho Civil inspirándose en la nueva concepción social del trabajo hasta adquirir su independencia por la aplicación de sus normas imperativas.

Si desde ciertos aspectos puede serlo, no por ello deja de constituir en su esencia, un contrato regido, en buena parte, por normas de Derecho Civil, aún cuando no sea el primitivo contrato regulado por este Derecho. Como bien ha observado Martín Blanco, el contrato de trabajo "conserva su naturaleza jurídica de contrato de Derecho Civil y sus diferentes fisonomías y su

actual estado — que parece a simple vista modificada — no son más que estructuraciones y proyecciones políticas del contrato de trabajo.

Es decir, éste, en nuestra opinión, conserva su propia naturaleza de figura propia del Derecho Civil, y con poco que — uno se detenga en el examen de aquél podrá apreciar que lo que ha experimentado son modificaciones de tipo político social en sus desarrollos legislativos y prácticos; las mismas que han experimentado el Derecho Civil, y, más ampliamente, el Derecho Privado — en General.

Sobre esta teoría se ha construido todo lo concerniente al contrato de trabajo, ha sido la universalmente adoptada en todos los códigos del mundo.

Las nuevas teorías se pronuncian en pro de la relación de trabajo; suponen la existencia de un contrato de trabajo en virtud de que el trabajador y el patrón han manifestado su voluntad aunque sea en forma verbal.

Al mismo tiempo, tiene una importancia extraordinaria el hecho de que la falta de contrato escrito sea imputable al patrón.

La teoría de la relación de trabajo garantiza los derechos del trabajador ya que éste, desde el momento en que principia a prestar sus servicios queda amparado por la Ley Federal del Trabajo con todos los preceptos que le sean aplicables conforme a su situación personal y concreta dentro de la empresa.

Además, el trabajador ya se coloca en una situación — ventajosa para poder recurrir ante las autoridades del Trabajo — solicitando la protección de nuestro ordenamiento jurídico cuyas normas protectoras no son renunciables.

Dos son los argumentos fundamentales en que se finca — la teoría de la relación:



El primero, consiste en que no es necesario la existencia de un acuerdo previo para que exista la relación laboral, donde resulta la circunstancia de no existir concierto de voluntades para que el trabajador preste sus servicios, dejando esta relación de facto, sin llegar a constituir un acto jurídico como sería el contrato.

La crítica que se debe hacer a esta teoría, es que no todas las relaciones laborales derivan de situaciones de facto, sino de una voluntad exteriorizada, de aquí que en casi todas las legislaciones se establece el contrato verbal o escrito, sin necesidad de una solemnidad determinada. Pues no es suficiente con que una persona entre a una fábrica clandestinamente y se ponga a trabajar como indica Royo, sino que es necesario pactar verbal o por escrito las condiciones del Trabajo. A mayor abundamiento, diremos que nuestros dos códigos del trabajo establecen la imputación al patrón cuando falta el contrato escrito.

El segundo argumento esgrimido por los defensores de la relación del trabajo, es el que consiste en el hecho de que cuando un trabajador ingresa a una empresa, no pacta condiciones ni las estipula y menos las discute sino que se adhiere a las establecidas en la empresa o sea adecúa al marco mínimo establecido por la ley.

Es criticable este argumento, en virtud de que se olvidan de la voluntad, como acto determinante de la relación; pues el trabajador consiente las condiciones establecidas por la empresa o por la ley con el solo hecho de incorporarse al trabajo de la empresa.

### BREVES ANTECEDENTES HISTORICOS

Los orígenes del Derecho del Trabajo no se deben buscar en la Epoca Antigua o en el Derecho Romano como lo consideran algunos autores porque la esclavitud fué elevada a la categoría de Institución jurídica en Roma, quitándoles los derechos de personas a aquellos individuos que habían nacido o habían perdido su libertad, quedando como cosas ( res ) susceptibles de ser comerciados.

En la Edad Media, la " Institución de la Esclavitud fué cambiada por la servidumbre, siendo los siervos quienes cultivaban la tierra. En realidad se trataba de una esclavitud atenuada-

Tampoco se consideran antecedentes de Derecho del Trabajo a los--  
Collegia Opificum de Roma a los Corpus de Métier de Francia.

Nosotros creemos con el Dr. Cavazos que fué en Inglate--  
rra donde apareció el Derecho del Trabajo como tal, con motivo de  
la Revolución Cartista . Pues la invención de la primera máquina de  
tejer desplazó a un gran número de trabajadores, haciendo que el --  
Parlamento Inglés reconociera el Derecho de Asociación a los Obre--  
ros en 1824; que en dicha fecha exigían una legislación obrera que--  
pusiera fin a sus conflictos.

Posteriormente, este mismo derecho les fué reconocido--  
a los obreros franceses en 1884.

En Alemania, Bismarck se preocupó por establecer las--  
bases del Derecho del Trabajo en 1890 creando una jurisdicción La--  
boral para resolver los problemas relativos a esta índole.

Por otra parte, hacemos notar la gran trascendencia --  
que tuvo el Tratado de Versalles al internacionalizar el Derecho --  
del Trabajo.

La doctrina del Socialismo jugó un papel relevante al --  
referirse al Intervencionalismo de Estado y al Individualismo Eco--  
nómico.

Del primero es criticable el exceso por convertir a ---  
los Estados en totalitarios; del segundo, que condujo al desarrollo--  
del capitalismo en detrimento de los trabajadores. De cualquier mo--  
do, estas teorías al ser aplicadas han contribuido notablemente en  
el desarrollo del Derecho Laboral .

No puede ser menos importante el papel que ha desem--  
peñado la Iglesia Católica por medio de sus Encíclicas en que da--  
a conocer sus principios generales y básicos en relación con el --  
derecho del Trabajo.

Tres fueron las de mayor trascendencia por el debido--  
planteamiento de los problemas sociales: " La Rerum Novarum de  
León XIII". La Quadragésimo Anno de Pio XI" , y" La Mater et--  
Magistra, de Juan XIII".

En ellas encontramos el principio de la Autonomía de--  
la voluntad de las partes" para la libre contratación.

El principio de " Propiedad Privada" como fuente del ---  
trabajo .

Este último, también lo encontramos consagrado en el --  
artículo 27 de nuestra Carta Magna en que se le imprime la nota de--  
"Función Social"

En forma explicita, las encíclicas de referencia estable-  
cieron principios y postulados que han contribuido en la solución--  
más justa en los conflictos obrero-patronales .

En México, en la época colonial se rigió el trabajo por-  
la ORDENANZA DE LA CIUDAD DE MEXICO, se trasladó el siste-  
ma cooperativo europeo con un contenido más abierto; pues a los--  
indígenas se les permitió trabajar menos sujetos a la corporación  
con la excepción de que no podían ser jefes de la corporación, en-  
virtud de ser este derecho exclusivo de los españoles peninsulares.

Las Leyes de Indias reglamentaron el trabajo domésti-  
co, del campo y artesanal, prohibiendo que ese trabajo fuera remu-  
nerado en forma distinta a la hecha en dinero, se establecía un día-  
de descanso por cada seis de trabajo, se estableció la irrenuncia--  
bilidad de los derechos prescritos en favor de los indígenas traba-  
jadores etc .

Ante ese contrato legal, se excluyeron los siervos y --  
esclavos que seguían significando (res ) cosa, los encomendados-  
tenían algunos derechos, tales como: a tener una porción de tierra  
que podían cultivar con los animales y aperos de trabajo propiedad--  
del amo .

A la consumación de la independencia quedaron sin vi-  
gencia las Leyes de Indias, trayendo como resultado los peones, --  
trabajadores del campo y campesinos, por ello, en la época impe-  
rial la ley de primero de noviembre de 1865 volvió a dar forma al -  
contrato de trabajo .

Posteriormente estallaron las huelgas de Cananea, ---  
Río Blanco, etc , en que fueron sacrificados los trabajadores y an-  
te ese gran cisma social surgieron diversas leyes entre las que--  
se encuentran la de Bernardo Reyes, Vicente Villada, Ramiro Ber-  
langa, la de Cándido Aguilar, Manuel M. Diéguez, etc. que ven ---  
cristalizados sus esfuerzos en la promulgación de la Constitución-  
de 1917. En la Carta Magna queda establecido el Contrato Individual  
de Trabajo y el Contrato Colectivo de Trabajo, que van a ser regla-  
mentados en la Ley Federal del Trabajo de 1931.

## DEFINICION EN NUESTRA LEY.

El derecho laboral en México, pierde su carácter de derecho privado y se desprende de los Códigos Civiles de 1884 y 1931, Códigos que consagraron algunos tipos de prestación de servicios, el primero de ellos tuvo vigencia en el Distrito Federal y Territorio de la Baja California, y el segundo, se encuentra vigente en el Distrito y Territorios Federales, surgiendo la Ley Federal del Trabajo de 1931, que fué reglamentaria del artículo 123 Constitucional. Esta Ley fué derogada por la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.

Las definiciones que de contrato de trabajo se han hecho en México ya han sido expuestas en el apartado primero de este capítulo. A mayor abundamiento, insistiremos en tales definiciones de contrato de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, define el contrato individual en los términos siguientes: Contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida"

Asimismo, define el contrato colectivo de trabajo en su artículo 42 que a la letra establecía: Contrato colectivo del trabajo es todo convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos patronales, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo"

La misma ley estableció en los artículos 59 a 67 el procedimiento y condiciones para hacer el contrato colectivo obligatorio o contrato ley en una industria o región determinada.

Este Código expuso el contrato de trabajo como contrato sui generis; sin embargo mantenía una tendencia hacia el cuadro de contratos clásicos. En su artículo 31, plazmó la imputación de contrato de trabajo al patrón, cuando faltase éste por escrito, con lo que le dió amplitud al contrato y seguridad al trabajador, ya que la carga de la prueba correspondía al patrón, dando por cierto lo que esgrimía el trabajador.

La Nueva Ley Federal del Trabajo, le dió una amplitud al contrato de trabajo, partiendo de teorías modernas que sostienen la relación de trabajo y la no existencia del contrato. Esto hizo que el contrato de trabajo fuera completado por la relación laboral.

## C I T A S   B I B L I O G R A F I C A S .

1. - Castorena J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, 6a. Ed. Fuentes Impresores, S. A., México, 1973, Pág. 65, y sigs.
2. - Dr. Baltazar Cavazos Flores Nueva Ley Federal del Trabajo, - Tematizado, Ed. Jus, la. Edición, México 1975, Pág. 212.
3. - Cabanellas Guillermo, Contrato de Trabajo, Parte General, Vol. I. Buenos Aires, 1963, Orneba, Pág. 44.
4. - Pérez Botija Eugenio, Ed. Revista de Derecho Privado, Madrid - 1947, Pág. 56 y sigs.
5. - Cavazos Flores Baltazar, Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada, Ed. Jus, la. Edición México 1975, Pág. 212.
6. - De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo Ed. Porrúa - S. A., México, 1969, tomo I, Pág. 527.
7. - De la Cueva Mario, Ob. Cit. tomo I. Pág. 528.
8. - Castorena J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, 6a. Ed. Fuentes Impresores, S. A., México 1973, Pág. 65 y sigs.
9. - Castorena J. Jesús, Ob. Cit. Pág. 65 y sigs.
10. - Trueba Urbina Alberto, Trueba Barrera Jorge, Nueva Ley Federal del Trabajo, Edit. Porrúa, S. A., México, D. F. 1976, Pág. 28.
11. - Cabanellas Guillermo, Contrato de Trabajo, Parte General Vol. I, Buenos Aires, 1963, Orneba, Pág. 104 y sigs.
12. - Tisse mbáum. Citado por Cabanellas, Contrato de Trabajo, Parte General, Vol. I, Buenos Aires, 1963, Orneba, Pág. 104.

## **CAPITULO III.**

### **NACIMIENTO DE LAS RELACIONES LABORALES.**

- A). - Relación de Trabajo. Concepto.**
- B). - Contrato de Trabajo.**
- C). - Modalidades del Contrato de Empleo.**

## NACIMIENTO DE LAS RELACIONES LABORALES.

El trabajo es asunto trascendente en las relaciones humanas, bien entre ciudadanos, bien entre gobernantes y gobernados. Entendemos que el trabajo viene a coexistir con la aparición del hombre.

El hombre desde su arcaica "pebble culture" (civilización de los guijarros estallados), que utilizaba, en forma muy elemental, las aristas de estos para rascar o aplastar.

Desde luego que la elaboración de estas "herramientas" eran de carácter muy rudimentario; poco a poco, el fuego que va a colaborar en el mejor adiestramiento del trabajador.

Primer modificador conciente del mundo éircundante, realiza sus primeros "incentivos"; va gradualmente encontrando mejores maneras de dar al trabajo un valor social.

En la medida que experimenta y adquiere habilidad, va atrayendo en su torno, un clán aún su propia familia de aprendizaje. "La organización del trabajo es pronto compleja, como son las varias condiciones del trabajo y diversos la sujeción y el género de vida de los trabajadores".

Mario de la Cueva nos habla ya de las asociaciones laborales, partiendo de las Colegiones de Artesanos de Roma, como un antecedente de -- las Corporaciones Medievales. El origen de estas organizaciones se encuentra en los ajustes de la ciudad, emprendida por Servio Tulio; "aún cuando añade Paul Pic en su libro legislación Industrial acude al testimonio de Tito Livio, para advertir que, en un principio los Collegia tuvieron un carácter más bien religioso que profesional". (2)

Más adelante, en la Edad Media, las invasiones Bárbaras en el Imperio Romano fueron exterminándolas, hasta convertir una transformación en aislamiento, en agrupamiento, en torno a un señor feudal, repercutiendo en un consumo local tanto político, económico como cultural.

Pero después del siglo XI, cuando el sistema feudal adquirió estabilidad, se comienza a producir una lenta transformación, caracterizada por la lucha entre el poder real y los señores feudales; con la repercusión del contacto comercial entre Oriente y Europa, creando las Cruzadas, enriqueciendo el desarrollo industrial del Mediterráneo, como en Venecia, Génova, Florencia o Flandes y Alemania. Esta expansión de la riqueza en países europeos permitió el desarrollo de una clase que se ocupó en la creación y circulación de los bienes, o sea, los industriales y comerciantes -- que fueron ocupando un lugar preponderante en las ciudades. A la vez los señores feudales resultaron empobrecidos con las Cruzadas, a las que acu



dieron en gran número para solventar su mala situación económica.

Puede definirse la Corporación, "como una asociación de artesanos del mismo oficio residentes en una ciudad y que ejerce el monopolio riguroso de la fabricación y venta de productos, monopolios ejercido como consecuencia de la homologación de sus estatutos por la autoridad política, ya sea real, del señor o del municipio". (3)

En nuestro medio, es bien sabido que durante el Virreinato la actividad industrial fue de escaso caudal, lo que no quiere decir que hubieran faltado industrias. No habló aquí de la extracción minera que fue económicamente muy productiva y que dió a España enormes cantidades de dinero, porque ésta actividad se regía por ordenanzas y en circunstancias peculiares, distintas a las que normaban el desarrollo de las de transformación. Y aún así, las empresas que se dedicaban a sacar y beneficiar los metales, funcionaban con muchos defectos "que notó el Barón de Humboldt, aún en las de Guanajuato". (4)

Importantes por el número de operarios y por los caudales invertidos en ellas, fueron las industrias del tabaco, de la curtición, de la refinación de azúcar, de la extracción y elaboración de materias colorantes, como el palo de tinte, el añil, y la cochinilla, y la industria textil.

Naturalmente, no se habla aquí de grandes complejos y combinados industriales. Ni España ni sus colonias eran comarcas apropiadas a esta clase de actividades; mucha de la labor era del tipo artesanal, doméstico, a base de giro de escaso caudal; el ejemplo del Cura Hidalgo fomentando pequeñas industrias en el pueblo de Dolores era ilustrativo de una tendencia y de una actitud económica que se generalizó en el Virreinato, sobre todo en su etapa final. Sólo industrias estancadas o monopolizadas por el gobierno, como por ejemplo la del salitre o la del tabaco, tenían una organización más complicada, mayor el número de trabajadores y más complicada, mayor el número de trabajadores y más capital invertido, porque el Estado era parte interesada en su fomento y en su rendimiento.

Sin embargo, en este particular aspecto de la vida económica del país, la situación en general ofrecía un panorama lánguido que no varió con la consumación de la Independencia.

Después de 1821, fué la fabricación de géneros lo que llamó la atención a los inversionistas mexicanos y a la que se le dió mayor impulso.

Mención especial dentro de este período, merecen las actividades manufactureras de Don Lucas Alamán, persona que dedujo con gran

acierta que el futuro de México estaba en la industrialización y a ello de dicó gran parte de su esfuerzo, creándose, por su iniciativa, dos grandes instituciones para su fomento: El Banco de Avío y la Dirección de -- Industria; las cuales por la anarquía reinante en esos años aciagos, no -- pudieron cumplir con la intención por la que fueron creadas y sólo en la fabricación de telas se notó su influencia.

En la Colonia, las leyes contenían disposiciones benéficas para -- el trabajador, pero en lo general resultaron letra muerta, ante las viola -- ciones de que fueron objeto.

Los constituyentes de 1857 soslayaron o no comprendieron la ne -- cesidad de atender los problemas de los trabajadores. Esta actitud po -- dría explicarse por la circunstancia de que el país entonces tenía una in -- dustria incipiente y además porque otros asuntos fundamentalmente polí -- ticos, eran los que absorbían la atención de aquellos ilustres parlamen -- tarios. "Claro que, por otra parte, dominaba por esos años la idea que -- debían de proteger excesivamente a la industria incipiente poniendo tra -- vas a la iniciativa privada industrial y en aras de libertad no muy pre -- cisa da". (5)

La conquista peninsular, origina para nosotros, el brote a la vi -- da, a la nacionalidad, que pugnaba en germinar, a virtud de las grandes

desuniones entre los diversos grupos antagónicos y por sobre todo a la supuesta superioridad cultural, frente a los grupos "que iba desde el salvaje nómada hasta el agricultor rudimentario, arraigado en su tierra que reconocía monarcas y observaba ritos religiosos, que iba produciendo la supremacía absoluta del conquistador sobre el indígena vencido". (6)

Con todo esto, la inquietud en los trabajadores va en creciente constante, en los factores de la producción: Capital-Empresa-Trabajo.

No hablamos de la etapa de la esclavitud, de sus consecuencias buenas o malas, porque propiamente no es la finalidad de este trabajo, pero bien sabemos que no en todas las épocas del desarrollo social, - las aglutinaciones de los hombres de iniciativa encontramos camino - expédito o fácil para sus aspiraciones.

Y he advertido "la existencia aparente" en las fuerzas de producción, porque la vivencia de sindicatos ha provocado explotación del trabajador por el líder. Así también existe entre, los patronos el hecho de ser explotados por conducto de sus representantes generales malinterpretándose el texto del Artículo 123, fracción XVI de la Constitución:

"TANTO LOS OBREROS COMO LOS EMPRESARIOS TENDRAN DERECHO PARA COALIGARSE EN DEFENSA DE SUS RESPECTIVOS INTERESES, FORMANDO SINDICATOS, ASOCIACIONES -

## PROFESIONALES, ETC..."

Los propósitos concretos de buscar mejores condiciones de vida -- y vencer las resistencias que ofrecía la naturaleza, dependían en la anti-- gua Roma de muchas circunstancias. Las actividades relacionadas con la producción de bienes y su comercio estaban subordinadas con los concep-- tos especiales de la Economía, ciencia apenas esbozada en la antigüedad, y aún ésta está sujeta a ciertos conceptos filosóficos que tirantizaban la or-- ganización social.

La ciudad estado fue la asociación más generalizada entonces y den-- tro de ella no se elegía el destino de cada cual, sino que estaba ya señala-- do. Una parte de la población eran los predestinados a gobernar, como -- los filósofos; otra constituían la casta de los guerreros, y la tercera la -- formaban los esclavos que trabajaban para la comunidad, o sea la ciudad-- estado.

El progreso así, era muy limitado, y la conquista de mayores bienes se obtenía por medio de las guerras, subordinando a otras masas del pue-- blo. La clase empresarial, la que verdaderamente podía cimentar el pro-- greso de las naciones, prácticamente no tenía exteriorización preponderan-- te en la vida social organizada.

Jeneofonte, al examinar problemas de la hacienda pública, conside  
raba la riqueza como algo que debe interpretarse exclusivamente desde -  
el punto de vista de las necesidades, y señalaba que un hombre rico es-  
taba cargado de obligaciones y de ambiciones insatisfechas. Sin embargo  
mencionaba las ventajas del comercio internacional y recomendaba un --  
trato liberal para los comerciantes extranjeros. En Platón se vuelve a --  
las clasificaciones sociales, basado en tres clases: La de los artesanos,  
los Guerreros, y los Magistrados o Gobernantes. No se dejaba el lugar-  
correspondiente a los hombres de empresa ni a los artesanos.

Pero es Aristóteles el filósofo, que incide en esta concepción que  
por muchos siglos obstaculizó la organización de los núcleos dirigentes -  
para la Economía. Este pensador, que ha dejado verdaderos monumentos  
de la sabiduría, despreciaba la riqueza y al respecto señalaba que ella-  
constituía un medio para el logro del bienestar y no como un fin en sí -  
misma. Afirmaba que la riqueza se adquiría de un modo natural o por -  
la apropiación de los medios de subsistencia que la naturaleza brinda --  
al hombre para atender a las necesidades vitales. Fuera de ello, el otro  
modo, el crematístico era antinatural y condenaba en general, la adquisi-  
ción de riquezas por medio de tráfico y del comercio. Decía que ello -  
excitaba solamente el deseo de las ganancias ilimitadas, basándose en -  
razones éticas (7). Algunos han opinado que estos razonamientos no esta-  
ban fundados sólo en razones morales, sino en su creencia sobre la bon

dad de las actividades extractivas como las únicas valederas para la -- producción.

Lo cierto es que la actividad creadora y productora de riquezas -- no era auspiciada ni siquiera bien mirada en Roma, donde puede recordarse a Cicerón, que si bien defendió la propiedad privada y las ventajas de la división del trabajo, dictó críticas acerca de la naturaleza del dinero, al comercio internacional y la percepción de intereses. Afirmó que en un taller no había nada digno de un caballero y, en fin, propugnaba el desprecio a la industria y el comercio.

Otros pensadores y economistas posteriores aún siguieron en esa línea, aunque en general se instituyó una política o tratamiento para -- las labores, principalmente de la agricultura, bastante diferente y dió -- origen a otra orientación más elástica en materia de economía. En efecto, se entendió que las actividades agrícolas poseían una cierta jerarquía y que en ellas no debía emplearse solamente esclavos y que el encausamiento de la producción de la tierra merecía una atención especial y una organización más elevada.

Durante los diez siglos de la Edad Media (-476-1453), se operó una -- profunda transformación de la sociedad y variaron naturalmente los concep

tos económicos y los corolarios relacionados con la producción de la riqueza, las asociaciones productoras y las agrupaciones o gremios.

El Imperio Occidental invadido por los Bárbaros, experimentó un terrible choque en sus instituciones; el capitalismo y la propiedad privada de la antigua Roma sufrieron hondamente hasta elaborar una organización económica y social nueva, conocida como el feudalismo. En ella existen los siervos y los esclavos, por una parte, y por la otra los señores feudales, los nobles y los altos dignatarios de la Iglesia.

El concepto absolutista predomina y los siervos trabajan para el feudo o para el clero, ya que la Iglesia adquirió enorme preponderancia, por ejemplo, entre los siglos IX y X.

A pesar de ello, las corporaciones de artes y oficios toman importancia; formándose gremios, guildas, colegios, hermandades, uniones, etc. de cierta trascendencia y que orientan un sentido creciente de la técnica que va apuntando lentamente en cada actividad.

Pero otra vez las empresas de la industria de la navegación y del comercio se ven subestimadas. Se trata de una consecuencia inesperada de los principios religiosos, del cristianismo que, si bien tendía a la ele-



vación del hombre y dignificación de su trabajo, enunció como pecado de avaricia y acto censurable y punible para el buen cristiano, la práctica del comercio.

Sin embargo, la marcha del progreso, aunque lenta, no puede detenerse y después del siglo X, el mundo occidental siente la necesidad de expandirse, de buscar nuevos mercados y de comunicarse con otras regiones para intercambiar productos. Históricamente, la necesidad económica halla un escape a la entonces superestructura religiosa y se dirige al oriente utilizando los caminos que abren las cruzadas, por curiosa paradoja. Entre tanto, Santo Tomás de Aquino ha ajustado el pensamiento religioso a las profundas transformaciones que se han operado y las que están en ciernes, sobre todo en el engranaje económico y postula nuevos pensamientos sobre la conducta humana, adaptándola a la ideología y revolucionaria de la burguesía incipiente y que marcará con el pensamiento de la etapa Renacentista, un panorama distinto y estimulante para el progreso del individuo, de las asociaciones productivas, de los gremios y, en definitiva, para las naciones.

El interés por el obrero y sus problemas, es reciente, aún cuando disgregadas noticias del tema pueden detectarse, como hemos visto, en etapas anteriores; por ejemplo: la monografía de Paracelso "Enfermedad del Minero y otros padecimientos de los mineros", publicada en 1567, que

es un aporte interesante; aunque, "el libro de texto más antiguo parece haber sido -Enfermedades de los artesanos- de Bernardino Ramazzini (1633-1714)". (8)

En la Etapa Eotécnica o Medieval de la industria se extiende aproximadamente del año 1000 a 1750. En este lapso, la madera fue el principal material usado, y el viento y el agua, las fuentes más importantes de energía. La energía animal también se utilizó en muchas operaciones. El molino hidráulico encontró aplicación para bombear agua o moler grano y, a partir del siglo XVII, para cortar hierro y aserrar madera; en tanto que los molinos de viento se utilizaron para el riego de los campos. Los metales por supuesto, eran extraídos de las vetas, pero eran utilizados en la elaboración de armas, armaduras y objetos ornamentales; en ningún momento fueron aplicados a la tecnología.

En el renglón trabajo, los comerciantes iniciaron la etapa de "despegue", los que indicaron el camino; en cuanto las condiciones mejoraron, los artesanos y los artífices comenzaron a adquirir mayor importancia; se constituyeron gremios artesanales para proteger a los productores ante los distribuidores.

Durante esa época prevalecía el principio de obtener amor, enseñanza y protección y de ser agradecido, amante y responsable a cambio --

del amor y la protección del padre. Era casi la constelación psicológica -- ideal a la edad adulta, a juzgar por el acierto en la orientación de los impulsos instintivos.

Aunque la casi totalidad de los miembros de esta sociedad ganaban su pan trabajando la tierra, las condiciones de vida y de labor variaban de acuerdo con cada pequeña diferencia de configuración, clima y subsuelo. Pero omitidas dichas diferencias, había un vigoroso contraste "que no podía dejar de ser observado por todo viajero que cabalgaba a través de los condados ingleses y que consistía en la sucesión de campos baldíos, que -- ininterrumpidos se extendían hasta perderse en el horizonte, y aquéllos de limitados por setos vivos, por bardas de piedras, cercados propiamente -- o bien rodeados por hileras de árboles". (9)

Con el crecer del comercio y del trabajo de artesanos, se cubrió -- una era de crisis; el trabajador se encontraba sujeto y absorbido por el patrón, los contra maestros, las máquinas, el ritmo de trabajo, su duración, la fatiga física y psicológica y la monotonía. El obrero pensaba que su mejor parte la iniciativa, la espontaneidad, su capacidad inventiva y -- creadora y su inteligencia misma, quedaban excluidas de su trabajo, y no tenía mas remedio que sacrificarlo todo por el pan diario.

Lo que se llama la "Revolución Industrial" no fué un fenómeno que se produjo solo en la actividad manufacturera: la agricultura, los caminos y transportes, la población en su distribución y crecimiento, el comercio y las finanzas, la estructuración social con sus agentes e influencias, la concepción intelectual y la valoración humana, sintieron profundas alteraciones, al mismo tiempo que la industria.

Por ser Inglaterra el país donde se originó el proceso y, por tanto, donde con más nitidez y con acometividad más arrolladora se perfila el ciclo naciente, es de interés siempre vivo el estudio de la época en que aquel empezó a tomar auge en la sociedad inglesa. Muchos autores han tratado este tema "... con toda honradez y probidad intelectual, sobre el tema se han escrito millones de cuartillas..." dice el Maestro Trueba Barrera.

La exactitud del título la "Revolución Industrial", o no aplicable a esta serie de cambios, es ampliamente discutida. Los cambios, no fueron propiamente industriales, sino también sociales e intelectuales.

Por otra parte, el término "revolución" implica un cambio repentino que no es en realidad característico de los procesos económicos. El sistema de relación entre los hombres que ha sido llamado "capitalismo", se originó mucho antes de 1760 era de la revolución industrial- y alcanzó su pleno desarrollo mucho después de 1830 -primera reglamentación laboral de la jorna-

da de trabajo; existe por consiguiente, el peligro de ignorar el factor esencial de continuidad.

En este siglo XVIII, el instrumento más característico, en cuanto a propósitos sociales, no fue ni el individuo ni el Estado; sino, esencialmente el "Club", los hombres de aquellas épocas crecían dentro de una atmósfera institucional que se iniciaba en las populares asociaciones de taberna hasta llegar a las peñas literarias; desde el receptor de una hostería de pueblo hasta la bolsa londinense y el famoso -- Lloyd, que comprendía el club denominado Fuego Infernal compuesto exclusivamente de blasfemos, así como el sagrado Club de los Wesley, y se extendía desde la asociación local encargada de perseguir el crimen, hasta la Sociedad para la Reforma de las Clases Bajas.

En verdad todos los intereses, tradicionales o aspiraciones que se expresaron en forma corporativa, y la idea de que, en una u otra manera los hombres se habían convertido en seres egocentristas, avaros y antisociales, es la más singular de las leyendas que han oscurecido la Revolución Industrial". ( 10 )

#### A) RELACION DE TRABAJO, CONCEPTO.

Nos hallamos con el pivote de todo el Derecho del Trabajo, --

De la naturaleza y finalidades que se apunten a la relación laboral depende fundamentalmente la orientación jurídica que se tome.

La relación de trabajo es esencialmente una relación social de trabajadores y patronos, que forma una primaria comunidad de trabajo; y como toda relación social es relativa a la conducta de los hombres por lo tanto será necesario que desdobleemos nuestro análisis para examinar de un lado, la significación de la relación de trabajo para los trabajadores y patronos, particularmente considerados, y por el otro lado, el sentido social de la relación laboral, en cuanto constituye una unidad separada de las partes, pero nunca ajena a las personas, sino como una conjugación de los intereses individuales y sociales.

El sistema capitalista convirtió al trabajo en un aspecto mecánico de la producción y en un mercado más en el régimen de la competencia, sujeto por lo tanto a la fatalidad de las llamadas leyes económicas, y saliéndose del orden racional que debe regir toda la vida humana común, dejando suprimida o gravemente rebajada la dignidad personal del trabajador, que fué durante largo tiempo una mercadería en un agitado comercio de servidumbres.

Este es el motivo que hace inexcusable reivindicar el significa\_

do auténtico del trabajo, para confortar los genuinos caracteres de la relación laboral.

El hombre, al participar en la producción de bienes o en la provisión de servicios, lo hace aportando voluntariamente su esfuerzo personal, ingresa a la tarea con todos los rasgos incanjeables y eminentes de suyo, que no admiten renuncia a soborno; el trabajo deriva así en la fuente propia de la libertad. Y esta libertad se refrenda en la relación de trabajo, en el terreno jurídico laboral, "a la luz del artículo 123", como diría el distinguido maestro Trueba Urbina.

Por relación de trabajo debemos entender: EL NEXO DE FACTO QUE EXISTE ENTRE QUIEN PRESTA UN SERVICIO PERMANENTE Y QUIEN OBTIENE EL BENEFICIO DEL SERVICIO, A CAMBIO DE UNA REMUNERACION ECONOMICA PERIODICA.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, al respecto indica:

... "ARTICULO 20: SE ENTIENDE POR RELACION DE TRABAJO, --  
CUALQUIERA QUE SEA EL ACTO QUE LE DE ORIGEN, LA PRESTACION  
DE UN TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO A UNA PERSONA, MEDIANTE-  
EL PAGO DE UN SALARIO..."

Considero defectuosa ésta definición de nuestra Ley, en virtud de --  
que su texto: ... "cualquiera que sea el acto que le de origen..." nos lleva  
al supuesto de que: "trabajador es, incluso, el médico o el plomero que a--  
cude a casa, para solventar una situación de emergencia, pobre ama de ca  
sa, que tuviera que cubrir los riesgos del cerrajero que fuera llamado pa-  
ra abrir la puerta de una casa;

Los debates sobre la naturaleza de la relación de trabajo, han sido  
extensos y así nos lo hace saber el Maestro Trueba Urbina al comentar el  
Artículo 20 citado; ideas que me permito transcribir de su edición conoci-  
da de la Nueva Ley Federal del Trabajo:

"En torno a la relación entre trabajador y patrón se han suscitado -  
controversias a fin de determinar su naturaleza jurídica: unos sostienen -  
la teoría contractualista y otros la relacionista. La teoría contractualista  
se originó en la tradición civilista, pues los códigos civiles reglamentaban



el contrato de trabajo, en el cual imperaban los principios de igualdad de las partes y de autonomía de la voluntad; pero a partir de la Constitución Mexicana de 1917 el concepto de contrato de trabajo cambió radicalmente convirtiéndose en un contrato evolucionado, como dijo el constituyente Macías. No se cambió el nombre, pero en el fondo ya no hay propiamente un contrato en el que imperen aquellos principios, sino que por encima de la voluntad de las partes están las normas que favorecen al trabajador, de manera que es la ley la que suple la voluntad de las partes para colocarlas en un plano de igualdad. Por ello sostenemos que el contrato de trabajo es un *genus novum* regido por normas laborales de carácter social distintas del derecho de las obligaciones de la legislación civil. La teoría relacionista fué expuesta por Wolfgang Siebert allá por el año de 1935, en el apogeo del nacional-socialismo en Alemania. Para diferenciarla del contrato se estimó que la relación es contractual, gobernada por el derecho objetivo protector del trabajador, consistiendo la misma en la incorporación del trabajador a la empresa, de donde deriva la prestación de servicios y el pago del salario. Esta teoría no contó con el apoyo de la mayoría de los juristas, porque si la relación de trabajo es contractual, tan sólo podrá aplicarse el derecho objetivo en favor del trabajador.

Entre la relación y el contrato, como dice Cabanellas, vuelve al escenario la tantas veces discutida prioridad entre el huevo y la gallina. La

relación en un término no se opone al contrato, sino que lo complementa, ya que precisamente la relación de trabajo generalmente es originada por un contrato, ya sea expreso o tácito, que genera la prestación de servicios por ello el derecho del trabajo es de aplicación forzosa e ineludible en todo contrato laboral, así como el derecho autónomo que se establece en los contratos de trabajo, pudiendo la voluntad de las partes superar las normas proteccionistas del derecho objetivo en beneficio de los trabajadores; una vez garantizados los derechos de los trabajadores que se establecen en las leyes, así como las ventajas superiores a éstas que se consignan en los contratos colectivos de trabajo, queda una zona libre de autonomía en los contratos individuales para pactar condiciones superiores a la Ley o al contrato colectivo. Es por esto que entre el contrato y la relación no hay discrepancia, pues el contrato de trabajo no puede ser sustituido por la relación de trabajo como figura autónoma, ya que el propio contrato se manifiesta a través de la relación laboral.

El anterior precepto revela claramente cuanto hemos expuesto, -- pues en el mismo se identifican el contrato individual de trabajo y la relación de trabajo, de manera que para efectos jurídicos es lo mismo la relación que el contrato de trabajo, independientemente de los actos que la originen. El acto puede ser el convenio que se formaliza con la celebración del contrato o la prestación del servicio que a su vez da vida al contrato de trabajo, y en uno y en otros casos siempre regirán las leyes pro

protectoras de los trabajadores". (11)

Esto significa simplemente que la relación de trabajo y el contrato son una misma cosa, ¡Falso!, porque la relación de trabajo actualiza en favor del trabajador, todos los beneficios que le otorga la ley, con o sin contrato de trabajo, según lo fundamentamos con el citado Artículo 20 y el señalamiento del numeral 21, "se presume la existencia del contrato de la relación de trabajo entre el que presta un servicio y el que lo recibe".

Es así que encontramos dos concepciones diversas, una del contrato de trabajo y otra de la relación de trabajo. Si fuese un solo concepto, no existirían dos disposiciones para el tema.

Y así debe ser, ya que hoy el asunto social lo comprendemos como una cuestión social de pugna y controversia que de un siglo a la fecha realiza los tres factores de la producción: Capital, Empresa y Trabajo; dentro del marco regulado por el capitalista y el obrero proletario. Asunto social que va adquiriendo enormes características, no como "un asunto social", sino como el prototipo de lo social.

Estamos ante la columna central del Derecho Obrero. La relación de trabajo es principalmente un nexo social, en tanto existe una conviven-

cia de trabajadores, quienes constituyen la célula de la relación de trabajo; y como todo nexo social es relativo a la conducta de los hombres, será preciso que profundicemos en el análisis para considerar, por una parte, la relación de trabajo para patronos y obreros específicamente; y por otra parte, la idea social de la relación de trabajo, en tanto forman un todo, una conjunción de los intereses individuales y sociales.

El sistema occidental de trabajo convirtió al trabajador en una pieza más en la producción, sujeto a las leyes de la oferta y la demanda, desprendiéndose del derecho al racionamiento que regula la vida del hombre en sociedad, eliminando la dignidad del obrero, quien durante un tiempo fue mercancía en el compulsado mercado de la esclavitud.

Es este razonamiento el que no justificaría no revalidar el legítimo concepto del trabajo, para configurar las verdaderas características de la relación de trabajo.

Es imposible de la ley universal e inexorable del trabajo, ley necesaria, natural, para el mantenimiento físico de la vida, pena que deroga mayores penas de las necesidades no satisfechas, ley que también faculta el uso de confianza y perfección anímica.

Este sentido de exaltación del trabajo, ha sido negado por los capitalistas, pero también olvidado por las doctrinas socialistas; doctrinas que abren la brecha descendente, en una pendiente de incontenible degradación. "Para nosotros la labor del obrero manual o intelectual es una cuesta arriba con dificultad, pero con felicidad de ir abandonando la inercia, la vanidad; camino por el que se eleva el hombre, con autodisciplina, voluntad y razón, realizando su propia vocación, como medio para denominar la naturaleza haciendo efectiva la soberanía que tiene sobre ella". (12)

#### B). - CONTRATO DE TRABAJO.

Durante la exposición de motivos al proyecto del Código Federal -- de Trabajo de Emilio Portes Gil en 1929, se dijo entre otras cosas: "Contrato de trabajo es todo convenio en virtud del cual se obliga una persona a -- prestar a otra bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución determinada por el convenio o por el uso" (Artículo 20 del citado proyecto).

Esta definición se consideraba como clásica. Era la concurrencia de dos voluntades estipulando libremente. Sin embargo, esta libertad quedaba, como queda ahora, sujeta a un mínimo, ya que cuando las partes libremente contratan prestaciones inferiores, la ley suplirá esa voluntad, -- en beneficio del trabajador.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, decía al respecto: "Artículo -- 17. Contrato individual de trabajo es aquél que por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia un servicio personal mediante retribución convenida".

A este respecto voy a permitirme nuevamente hacer una transcripción literal, de lo relativo, dicho en el Primer Congreso Mexicano de Derecho Industrial; celebrado en el Distrito Federal, en 1934, en el que participaron, entre otras personalidades, las siguientes: C. Presidente de la República General Abelardo L. Rodríguez, como patrocinador del Congreso, Ing. J. de D. Bojórquez, Lic. Mario de la Cueva, Lic. Vicente González y G., Lic. Ramón Beteta, Lic. Guillermo Candiani, Lic. Jesús Castorena, Lic. Max Camiro, Lic. R. Carrancá Trujillo, Lic. Vicente Lombardo Toledano, Lic. Ernesto Roel, Lic. Cayetano Ruíz García, Enrique Flores Magón, etc.

"El contrato individual a juicio de la Confederación Regional Obrera Mexicana, debe celebrarse, para mejor decir, debe permitirse solamente en los establecimientos y demarcaciones donde no existan sindicato obrero o contrato colectivo de trabajo vigente, pues en estos casos los servicios de los trabajadores deben estar sujetos a contratos colectivos y bajo control de los respectivos sindicatos. Al mismo tiempo, proponemos se determine que el contrato individual debe contener precisamente el duplicado para --

que quede un ejemplar en poder del trabajador y otro en poder del patrono. A este efecto, proponemos las reformas necesarias a los artículos de la Ley Federal del Trabajo que hablan de este asunto".

Desde luego que el pleno del H. Congreso no aceptó tales reformas, habiendo sido desechados por considerar que "en todos casos deben individualizarse las consideraciones contractuales".

Va habia sido promulgada la Constitución de 1917, y como ésta habia permitido que los Estados legislaran en materia de trabajo, vinieron a dar consecuentemente a dar forma al panorama jurídico laboral la creación de leyes en casi todas las entidades de la República, siendo una de las primeras, basándose en el Artículo 123 Constitucional, la del 14 de enero de 1918 del Estado de Veracruz, la cual fué complementada por la de Riesgos Profesionales de 18 de junio de 1924. Estas dos leyes fueron las que inspiraron básicamente el resto de la producción legislativa de los estados y también al ordenamiento laboral de 1931.

De importancia suficiente para tomarlas también en cuenta como antecedente, tenemos las leyes de Yucatán del 2 de octubre de 1918 y la del 16 de septiembre de 1926.

Por lo que se refiere al Distrito Federal, se legisló a base de algunas leyes reglamentarias del artículo 123 y con algunos decretos que, sin embargo, no fueron suficientes. Hubo al respecto algunos proyectos de leyes de trabajo que nunca entraron en vigor, como el proyecto "Portes - Gil" al que ya nos hemos referido.

El anteproyecto de la ley de 1970 no habla propiamente del contrato de trabajo, sino que refiere únicamente a las relaciones de trabajo, diciendo:

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

Y más adelante aclara:

"Artículo 21: Se presume la existencia de la relación de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe".

A este respecto, la Confederación de Cámaras Industriales de México "COPARMEX", por conducto del distinguido maestro Baltazar Cavazos, -



comentaba en 1968, al referirse a este anteproyecto que la comisión redactora, formada por el Lic. Salomón González Blanco, Secretario del Trabajo, como presidente de la comisión; Lic. Alfonso López Aparicio, ahora - Ministro de la Suprema Corte de Justicia; Dr. Mario de la Cueva; Lic. Ramiro Lozano, Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F.; y Lic. Ma. Cristina Salmarán de Tamayo, Ministro de la Suprema-Corte de Justicia, lo siguiente:

"En el Artículo 20 y siguientes se pretende hacer desaparecer el concepto de contrato de trabajo sustituyéndolo por el de relación de trabajo".

"Estimamos que es más precisa y técnica la noción de "Contrato" - tanto más que se trata de un concepto claramente definido, aceptado por las partes, patronos y trabajadores, de tal manera que un cambio acarrearía desorientación al respecto".

Afortunadamente esta observación tuvo efectos en el Congreso de la Unión, y se modificó este anteproyecto, para quedar como sigue: "Contrato individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es a aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario..."

No es de mi agrado suspender aquí los comentarios relativos al -- contrato de trabajo, pero es menester proseguir con el tema de mi tesis.

### C). - MODALIDADES DEL CONTRATO DE EMPLEO.

Este tema, de suyo, amerita todo un tratado, bien por lo extenso -- bien por lo trascendente; sin embargo he de configurarlo a un capítulo, por demás pequeño.

Nuestra Ley Federal del Trabajo propone tres formas de contrato - artículo 35: "Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo de -- terminado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas la relación será por tiempo indeterminado". El proyecto "Portes Gil" de - 1929, decía en su artículo 33: "El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo o por obra determinada. Si vencido el -- término de contrato subsiste la materia de trabajo, el contrato se prorrogará por tiempo indefinido. En todo caso, el trabajador sólo podrá ser despedido por algunas de las causas señaladas en este código"; pero más adelante en el artículo 153 dice: "Los contratos de aprendizaje se celebrarán - entre los mayores de edad, por su propio derecho, y respecto de los menores se aplicará lo dispuesto para la celebración de contratos en general".

La Ley Laboral de 1931 señalaba en el Artículo 39: "El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo o para obra determinada o para la inversión de capital determinado. Si viendo el término del contrato subsisten las causas que le dieron origen y la materia de trabajo, se prorogará el contrato de trabajo por todo el tiempo que perduren dichas circunstancias". Y el Artículo 218 de esta ley decía: "Contrato de aprendizaje es aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a la otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida". Aunque cabe aclarar que este contrato no lo consideró la Ley de 1931, como de trabajo, ya que en un título por separado reguló estas relaciones.

El artículo 35 del anteproyecto de 1968, del que ya hemos hablado, se refería también al contrato de prueba, señalando en lo relativo: Artículo 35: "En las relaciones de trabajo puede estipularse un período de prueba, que no podrá exceder de treinta días, salvo lo dispuesto en el párrafo siguiente." y de las modalidades del contrato establecía en el numeral 39: "Las relaciones de trabajo pueden ser obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado".

A este punto el Dr. Baltazar Cavazos dice: "Que en muchas ocasiones el contrato de trabajo se celebra sujeto al regreso del titular del puesto o sea el trabajador de planta, como en los casos de ausencia por cualquier

circunstancia, llámese a esta enfermedad natural, riesgo profesional, desempeño de comisiones sindicales, etc., y el trabajador que hace la sustitución tiene el carácter de eventual. El Artículo 49, empero, en la Fracción V dice: "cuando se trate de trabajadores eventuales".

Lo trascendente, en el tema que comentamos, es la supresión de la relación laboral "a pruebas", porque con ello se prestaba a múltiples abusos de parte de los patronos.

Ciertamente opina el Maestro Trueba Urbina, que el "Contrato a prueba" carece de validez, ya que éste solo es permitido en el renglón del servicio doméstico.

Observo cierta deficiencia en esta cuestión: Si el contrato a prueba es permitido en el servicio doméstico, durante treinta días, al término de éstos subsiste la causa del contrato, sin embargo no se acepta su prórroga por esta causa. En fin, es tan complicada la cuestión, que lamentó no disponer de mayor tiempo para satisfacerla.

## C I T A S      B I B L I O G R A F I C A S .

1. - Historia General del Trabajo, Varios Autores, Edic. Grijalbo, S. A., México-Barcelona. 1965 4o. Vol. pp. 19 y siguientes.
2. - De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, 8a. Ed. Porrúa, S.A., México, 1964.
3. - Pozzo, Juan de. Manual Teórico Práctico del Derecho del Trabajo, Vol. I, Sociedad Editora Comercial Industrial y Financiera, - Argentina, 1967.
4. - Luis Mora, José Ma. México y sus Revoluciones, tomo I, Pág. - 41, Editorial Botas.
5. - Montes Rodríguez Ezequiel, La Huelga de Río Blanco, México, - 1965, Tesis Profesional, Esc. de Derecho, UNAM.
6. - Rouaix Pastor, Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitu- - ción Política de 1917, México, 1959.
7. - Gonard René, Historia de las Doctrinas Económicas, Trd. de J. Campo Moreno, Ed. Aguilar, 7 ed. 1964 España.
8. - J. A. C. Brown, la Psicología Social de la Industria, Ed. Fondo- - de Cultura Económica, Brav. 137, 2a. 1970, Tercera Reimpre- - sión.
9. - T. S. Ashton, La Revolución Industrial, Fondo de Cultura Econó - mica, 4a. Ed. México, 1964, Brav. 25 Traducción: Francisco - Cuevas Cancino.
10. - T. S. Ashton, Ob. Cit. Pág. 133.
11. - Trueba Urbina Alberto, Nueva Ley Federal del Trabajo, la. Edic. - Porrúa, S. A., 1971.
12. - Gallegos Rocafull. El Orden Social según la Doctrina de Santo To - más de Aquino, Edición Jus. México, 1947, Pág. 147.

**CAPITULO CUARTO**  
**EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

- a). - Separación Voluntaria.
- b). - Suspensión de la Relación de Trabajo.
- c). - Espectativa Constructual.
- d). - La Rescición de la Relación de Trabajo y la Antigüedad.

## A). - SEPARACION VOLUNTARIA.

La Relación de Trabajo, o Laboral, como le llama nuestra Ley, -- como todo acto contractual, posee una vigencia temporal pre-establecida, bien por las partes o por la Ley. Aparece, se plenifica y desaparece, La creación establece el principio de los efectos por medio del cumplimiento de las respectivas y correlativas obligaciones del trabajador y el patrono. La aplicación de tal relación, implica el desarrollo continuo y la lógica actuación de la norma legal o convencional. La cesación supone, al menos - para lo futuro, la derogación de todos los efectos consecuentes.

Sin perjuicio de las modalidades que en la relación de trabajo puedan existir, como las suspensiones temporales en la prestación del trabajo, como unificación unilateral de las condiciones convenidas, la detención preventiva del trabajador, etc., sus efectos en el contexto mismo de la relación, pueden acabar en un instante dado. Esta terminación adopta ese carácter cuando lesiona el centro mismo de la prestación o de la --- contraprestación correlativa; esto es, cuando ya no se recibe el salario ni se disfrutan los servicios.

Pero la terminación, o en todo caso, la suspensión así estimada, - puede considerarse de manera temporal o definitiva. El contenido de estos conceptos es lo que nos ha impulsado a tratar de estudiar este tema, -

que corresponde a las ideas más controvertidas.

El trabajador tiene abierta la oportunidad dar por terminada la relación contractual en cualquier momento, por su voluntad, independientemente que exista causa que lo justifique o nó; no ya por que existan razones válidas; sino porque el trabajador lo decida unilateralmente.

El principio jurídico de la libertad de contratar y, por consiguiente, el de extinguir el contrato, rige también en el Derecho Laboral, salvo algunas limitaciones cuya finalidad es la de proteger al trabajador en ciertas circunstancias en que se recurra a disfrazar por medio de un supuesto consentimiento de partes o de una renuncia, un despido fruto de la voluntad unilateral del empleador.

Pero de todos modos, salvando el interés del trabajador, la conformidad auténtica de las partes o de la decisión unilateral del empleador nacida de la libre voluntad, no pueden ser discutidas como causas de extinción del contrato de trabajo. ( 1 )



El Maestro Mario de la Cueva nos dice en su conocida obra, hablando del Código de Napoleón, que éste reglamentó un llamado contrato de arrendamiento de obra de industria, y añade que en el artículo 1782 en la Fracción "C" decía: "Para la duración y terminación del contrato se dan las siguientes reglas: No puede obligarse a un trabajador sino por cierto tiempo o para la ejecución de una obra determinada, con lo que quedó prescrita aquella forma de contratación en la que el trabajador se obligaba a prestar sus servicios durante toda su vida. Se estimó continúa el Dr. de la Cueva-, que esa cláusula implicaba una especie de servidumbre y, consiguientemente, de enajenación de la libertad. Y termina con esta transcripción de la exposición de motivos del citado código: "Sería verdaderamente extraño que un doméstico, un obrero o un artesano, pudieran obligar sus servicios, sus obras o su industria por toda su vida, pues la condición del hombre libre rechaza toda especie de esclavitud" ( 2 )

Siguiendo la idea, considero que, ciertamente, la facultad que tiene el trabajador para retirarse voluntariamente de su empleo, es un derecho, señalo, derivado de las innumerables luchas por la libertad. Sin embargo, creo, esta facultad tiene sin embargo un serio inconveniente. En efecto, el retiro voluntario del obrero puede provocar que éste incurra en una responsabilidad y en ese caso le sería aplicable lo dispuesto por el Artículo 32 de la Ley Federal del Trabajo, que me permito transcribir: "El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador-

sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona".

En efecto, nuestra Ley Federal del Trabajo acepta la separación voluntaria o en su caso la terminación voluntaria de la relación de trabajo, principalmente en los artículos que me permito transcribir:

Artículo 40: "Los trabajadores en ningún caso están obligados a prestar sus servicios por más de un año". Artículo 46: "El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, --- por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad". Artículo 53: "Son causas de terminación de las relaciones de trabajo: I. - El mutuo consentimiento de las partes..."

Debe notarse que el contenido de estos textos transcritos fueron -- ya e estudiados en los numerales 50, 57, etc., del Anteproyecto que fuera presentado a la autoridad Legislativa.

Sin embargo, y a pesar de la libertad que el obrero tiene para retirarse de su empleo, en general "los trabajadores tienden a posesionarse de sus empleos, en forma tal que con el transcurso del tiempo en el mismo puesto se desarrolla en ellos un "interés creado" psicológico. A ello se

aún la convicción de que el trabajador viejo tiene derecho a privilegios -- que no corresponden al novel. .". ( 3 )

En nuestra Ley Laboral, justamente se consignan diversos artícu-- los que otorgan ciertos derechos de privilegio a los trabajadores de mayor antigüedad, por ejemplo: el Artículo 154 dice "Si no existe contrato colectivo de trabajo, o el celebrado no tiene cláusula de admisión, los patronos -- estarán obligados a preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabaja-- dores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servi-- do satisfactoriamente por mayor tiempo y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén". Y el numeral 159 añade: "las vacantes definitivas o-- por una duración mayor de treinta días, o cuando se cree un puesto nuevo, -- serán cubiertos por el trabajador más antiguo de la categoría inmediata in-- ferior de la respectiva profesión y oficio. . ." y por fin el Artículo 161 de la Ley que se comenta, dice: "Cuando la relación de trabajo haya tenido una -- duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá reactivarla por algu-- na causa que sea particularmente grave o que haga imposible su continua-- ción, pero se le impondrá al trabajador la corrección, disciplinaria que -- corresponda, respetando los derechos que derivan de la antigüedad".

Con frecuencia se arguye que existe la presunción de antigüedad en-- los servicios prolongados, y que el hombre que ha desempeñado el mismo-- trabajo durante muchos años, por ese solo hecho es mejor trabajador que--

un principiante. Aunque en algunas ocasiones tal es el caso, en realidad se carece de motivos suficientes para suponer que esa es la regla universal.

No todo el mundo aprende con la edad y en cambio todo el mundo -- olvida con ella, por lo cual es muy posible que el trabajador viejo y de experiencia e n realidad sea menos eficiente que el principiante, quién puede contrarrestar la destreza que dá la práctica durante mucho tiempo con el vigor y el entusiasmo de la juventud.

Esto significa que deben abandonarse los sistemas de antigüedad -- por el contrario, el motivo psicológico indudablemente es una fuerza mucho más potente que la eficiencia económica. Lo integran la necesidad de protección especialmente entre aquellos que han pasado ya de la madurez, el anhelo de prestigio y el imperativo de la esperanza de adelanto y progreso. Es casi seguro que el patrón que no reconoce la importancia fundamental de estos hechos, tendrá que enfrentarse a frecuentes conflictos obreros y a una proporción muy elevada de cambio de personal.

## B. SUSPENSIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO.

Aún cuando la determinación objetiva del vínculo que une al trabaja-- dor y el patrón ha sido debatida profunda y profusamente durante muchas dé-- cadas, en la actualidad se han llegado a formular conceptos conciliadores con los cuales se ha enriquecido notablemente el acervo doctrinal de esta ----

figura básica del derecho del trabajo. Esto no obsta para hacer un estudio que nos permita aclarar algunos conceptos, así como aportar algunas ideas que pensamos puedan ser de utilidad para mejor comprensión del problema.

Uno de los principales obstáculos con los que se tienen que enfrentar los estudiosos del derecho ha sido el determinar la naturaleza jurídica de las instituciones que integran nuestro sistema normativo, sin embargo en lo que respecta a nuestro estudio, tenemos que reconocer, existen grandes lagunas que no nos permiten aclarar debidamente la cuestión.

La Ley Laboral regula en el Artículo 42 las causas de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo, y señala: "Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

- I. La enfermedad contagiosa del Trabajador". -Opino que esta no debe considerarse como causa de suspensión, ya que el obrero no es imputable de un hecho tan natural, así tampoco, y de hecho no es causa de suspensión el párrafo II "la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo", pues en todo caso el I. M. S. S., se subroga esta obligación y de esta forma pertenece latente la relación de trabajo.
- "III.- La prisión preventiva del -----

trabajador seguida de sentencia absolutaria. 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: IV. - El arresto -- del trabajador; V. - El cumplimiento de los servicios y el desempeño de -- los cargos mencionados en el Artículo 5o. de la Constitución ("... En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios en los términos - que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los de jurados, - así como el desempeño de los cargos consejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito..."), y el de las obligaciones consignadas en el Artículo 31, Fracción III de la misma Constitución; ("... Alistarse y servir en la Guardia Nacional, conforme a la Ley Orgánica respectiva, para asegurar y defender la independencia, el territorio, el honor, los derechos e intereses de la Patria, así como la tranquilidad y el orden interior."). VI. - La -- designación de los trabajadores como representantes ante los organismos -- esta tales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisiones -- Nacional y Regionales de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para -- la Participación de los trabajadores en las Utilidades de las Empresas y -- otros semejantes; y VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador".

El Maestro Trueba Urbina, en la Ley Federal del Trabajo, comenta: "La suspensión de las relaciones de trabajo sólo producen el efecto de que el patrón quede liberado de pagar el salario y el trabajador al de prestar el servicio; sin embargo, el patrón no se encuentra liberada de cumplir -- con otras obligaciones o prestaciones derivadas de dicha relación de trabajo".

La suspensión entraña la idea de liberalidad y de temporalidad, por consiguiente, cesada la causa determinante de la suspensión, la relación -- vuelve a adquirir los efectos y lograr la situación en las consecuencias que van ligadas a su existencia misma como tal.

Ahora bien, hay que tomar en cuenta, al estudiar este problema dos causas: la existencia de su puesto en los que cesa únicamente la prestación del servicio, permaneciendo invariables los restantes efectos.

Las causas de la suspensión son, fundamentalmente, de naturaleza jurídica y de índole económica. Unos y otros van, sin embargo, implicados en el acto de la suspensión, de manera que todo efecto jurídico lleva consigo consecuencias económicas y todo efecto económico tiene ascendencia o razón de ser jurídica.

El fundamental y el básico consiste en la cesación de la prestación del salario. Subsisten, en consecuencia, el resto de los efectos, salvo que sobre algunos de ellos, en determinados casos gravite igualmente la suspensión.

### C). - ESPECTATIVA CONTRACTUAL.

La libertad de contratos implica si bien beneficios para la llamada clase obrera, también entraña hasta un cierto punto determinadas obligaciones.

A la fecha, es conocido que la Ley Federal del Trabajo vigente ha - eliminando el nefasto contrato a prueba. "En muchas ocasiones el contrato de trabajo se celebra sujeto al regreso del titular del puesto o sea el trabajador de planta, como en los casos de ausencia por cualquier circunstancia llámese ésta enfermedad natural, riesgo profesional, desempeño de comisiones sindicales o de elección popular, y el trabajador que hace la sustitución tiene el carácter de eventual en algunas ocasiones contrato por tiempo determinado y en otras como contrato sujeto al regreso del titular del puesto".

No obstante que el actual Artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo no habla de personal eventual, el artículo 49 en su Fracción V, se refiere a este tipo de trabajadores, conteniendo dicha fracción la siguiente redac--



ción: "V. Cuando se trate de trabajadores eventuales". ( 4 )

Considero asimismo, que existe expectativa contractual, cuando se trata de trabajadores que en virtud de un despido injustificado demandan ante los tribunales de trabajo la reinstalación a que tienen derecho de conformidad a opción a la que se refiere el Artículo 48 de nuestra Ley Federal del Trabajo, numeral que por otra parte implica la estabilidad en el empleo:

La estabilidad aplicada a los trabajadores, significa, en términos generales, firmeza en las relaciones jurídicas y garantía del presente y futuro. El trabajador que cumple con sus obligaciones no debe estar expuesto al riesgo de un despido arbitrario. Los hombres necesitan poseer confianza plena y real, asimismo, para mirar el mañana inmediato y estar ciertos de que la satisfacción de sus necesidades familiares no dependerá de la arbitrariedad y el capricho de otros hombres". ( 5 )

Se dice que la reinstalación obligatoria es antijurídica porque desnaturaliza la esencia del contrato, que implica, necesariamente, acuerdo de voluntades y, al obligarse al patrono a reinstalar, se desconoce y se pasa por alto su voluntad". ( 6 )

Ciertamente, puede resultar antijurídico, pero hasta cierto punto, ya que el patrono puede, a cambio de una prestación económica, evitar la --

reinstalación, siempre y cuando se trate de empleados de confianza.

#### D). - RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO Y LA ANTIGUEDAD.

La finalidad, la evaluación del derecho desde el aspecto histórico no puede negarse; puede y debe hacerse por medio de la teoría de los valores.-- Empero, y esto no puede ocultarse, en la vida diaria nos hallamos total--- mente lejos de la realización filosófica del derecho.

Por ello, hemos querido insertar en esta participación, los conceptos que en nuestro criterio son inseparables, filosóficamente expresado, de lo trascendente en el campo del derecho del trabajo, la resultante humana de una separación del trabajo, más aún cuando ésta es justificada.

Bien cabe, opino, una recapitulación total y social del contenido filosófico de la actual Ley Laboral, para reemprender nuestro curso ordinario del tema a tratar.

En la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo, se puede destacar una idea exacta de la tendencia a una serie de afirmaciones que dan por cierto que la Ley Federal del Trabajo tiene la tendencia a conceder a -- los trabajadores en general algunos beneficios que no se encontraron consignados en la Ley de 1931, mejorar, aún cuando conservadoramente, las anti--

guas condiciones a los trabajadores: Convento hacer notar, en primer lugar, que la legislación de trabajo no puede ser un derecho estático, sino un derecho, que para llenar su función, tiene que ser un derecho dinámico que procure, sin incurrir en exageraciones que podrían perjudicar el progreso en general del país, mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

En norma de conducta que rige actualmente que si bien el gobierno debe contribuir al desarrollo de la industria agrícola y del comercio, a fin de que se aumente la producción, también lo es que el crecimiento de la industria y de sus productos no puede beneficiar a sólo un grupo, sino que debe extenderse a todos los sectores de la población mexicana.

El verdadero progreso de un país consiste en que los resultados de la producción aprovechen a todos y permitan a los hombres mejorar sus niveles de vida. El desarrollo por sí mismo, es decir considerado como un fin, carece de valor y de importancia. El desarrollo económico debe ser tomado como un medio para mejorar las condiciones de vida del pueblo.

En las disposiciones no encontramos en la Ley derogada, y que ahora nacieron como nueva esperanza, precisan el carácter tutelar y de protección a los derechos de la clase trabajadora y que inevitablemente debe contener to

da legislación social. Se reitera que el Estado debe intervenir en las relaciones laborales, por medio de la Ley para asegurar a los trabajadores una serie de derechos de carácter social, que la clase obrera conquistó al promulgarse el Artículo 123 de la Constitución y que de ningún modo pueden -- quedar sometidos al libre juego de la oferta y la demanda.

La trascendencia mayor del Artículo 123 estriba en que, junto a las garantías sociales o colectivos. Estas garantías le dieron al supremo derecho social de México un nuevo carácter, porque reconocieron, como principio normativo, ya no sólo la libre voluntad de las partes, sino al derecho de los trabajadores a presionar al patrón para obligarlo a aceptar sus demandas. Convertir la presión de una clase social sobre otra como fuente de derecho, representó una verdadera revolución en la estructura jurídica del país.

El simple enunciado de las garantías que el Artículo 123 encierra, demuestra el carácter protector de la Legislación del trabajo.

El Estado está obligado a impedir que con el pretexto de la libre voluntad de las partes se imponga la voluntad de la parte económicamente fuerte que es la del empresario. En otros términos no sólo nivela legalmente las fuerzas sociales que concurren en la producción, sino que ayuda a los obreros a que defiendan sus derechos de clase y a los obreros en lo individual, a que no sufran menosprecio o menoscabo material o moral como seres huma-

nos.

El Legislador actual, al unísono con el constituyente de 1917, reconoce que existe un desequilibrio entre los factores de la producción, cuando afirma que sus normas "tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social entre trabajadores y patrones". (Artículo 2), tarea por demás imposible cuando se pretende realizarla a base de disposiciones legales, porque mientras exista el régimen actual, habrá desequilibrio social y éste consiste en que la mayoría no tiene nada, o casi nada y, la minoría posee más de lo que necesita.

Pero si se quiere convertir este desequilibrio en "equilibrio" no ha de ser nivelando de manera ilusoria e irreal a los patrones y a los obreros y convirtiendo al Estado en árbitro de la lucha de clases, para que reine entre ellos un espíritu de fraternidad y cooperación, sino dando a la mayoría lo que le corresponde y quitando a la minoría lo que detenta contra todo derecho.

El equilibrio ha de lograrse dando a los obreros todas las prestaciones y servicios sociales a que tiene derecho, limitando las utilidades de los financieros, industriales y patrones. Si este es el verdadero sentido de la disposición contenida en la Ley Laboral Vigente, entonces esta Ley debe poder exigir o proponer dar a los obreros lo que no han alcanzado como seres humanos y como clase social creadora de todos los bienes.

Nos parece por otra parte, que la expresión de que el trabajo no es un artículo de comercio, no corresponde a la verdad. Es un intento de disfrazar el fondo de la explotación capitalista. Los productores directos, o sean los trabajadores, están separados en nuestro régimen de los bienes y de los instrumentos de producción económica, por lo que se ven en la necesidad de vender, a quienes detentan la propiedad de los mismos, su fuerza de trabajo, a fines de no morir de hambre. Esa fuerza de trabajo es una mercancía que, como cualquier otra, tiene un valor y un precio que se expresan en dinero; pero es la única mercancía que produce valor.

Los detentadores sólo pagan su precio pero no el precio de los valores que produce, es decir, sólo pagan la cuota estrictamente necesaria para que el trabajador pueda vivir en compañía de sus familiares y prepararse técnicamente. El obrero obtiene con su trabajo valores necesarios para poder vivir, pero es obligado a laborar un jornada suplementaria para producir los valores destinados al capitalista. Este último se apropia de todas las mercancías producidas y, con ellas, de un trabajo y un valor suplementario que no es retribuido al trabajador. En una palabra, se aprovecha de la plusvalía que trae como consecuencia el constante enriquecimiento de los propietarios de los medios e instrumentos de la producción económica y el empobrecimiento de los trabajadores.

Sin embargo, en la exposición de motivos, se observa, como se dijo antes, el espíritu de sus autores de dignificar el trabajo humano y dar a quien lo presta ciertas garantías que lo protejan contra la explotación inmoderada.

No tenemos nada que oponer, sino por lo contrario, saludamos la declaración contenida en la Ley de que el trabajo es un derecho; pero pensamos que para darle plena eficacia, sería necesario que el Estado tomara una serie de medidas de carácter económico, legal y político para combatir el desempleo y asegurar ocupación a todos los mexicanos en edad productiva.

Finalmente, aplaudimos la declaración de la disposición contenida en la Ley Federal del Trabajo contra toda discriminación en el trabajo por razones de edad, sexo, color, creencia religiosa o militancia política.

El Artículo 8 de nuestra Ley expresa: "Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo subordinado. Para todos los efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio".

Esta definición de trabajador supera grandemente a su similar en la Ley derogada, donde se ha cía depender tal caracterización de la existencia de un contrato de trabajo, formalidad que, en la práctica, trajo aparejadas una serie de controversias que las autoridades del trabajo y la jurisprudencia de la Suprema Corte vinieron resolviendo, afirmando que, independiente mente del nombre que se le dé y del origen que tenga, la relación de trabajo existe cuando se dá el hecho objetivo de que un persona preste sus servicios bajo la dirección y dependencia económica de otra; es decir, cuando -- preste un servicio subordinado.

Por otra parte, contrato de trabajo presupone la existencia de un acuerdo de voluntades que la nueva Ley ha descartado en parte. Nosotros sim plemente afirmamos que no puede haber acuerdo de voluntades libremente ex presado si el trabajador está obligado a prestar sus servicios a un patrón, - presionado por el hambre y por la necesidad.

El Artículo 9 de la Ley Laboral expresa que "la categoría del trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Son funciones de confianza las -- de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tenga carácter - general y las que se relacionen con los trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento".



El proletariado en nuestro tiempo ha venido cambiando su estructura desde el punto de vista del origen social de quienes lo integran. Siguen siendo los campesinos la mayor parte de donde se nutre; lo hace también a expensas de las reservas internas de la clase obrera.

Por cuanto a la antigüedad del trabajador, recurrimos a la definición del diccionario de la Lengua Española que considera a la antigüedad como: --  
TIEMPO QUE SE CUENTA DESDE EL DIA EN QUE SE OBTIENE UN EMPLEO.

De donde deducimos que cuando el trabajador inicia su labor al servicio del patrón, comienza a adquirir derechos privados de su antigüedad, tales como: vacaciones proporcionales, preferencia en ascensos y una garantía substancial como lo es que el trabajador no pueda ser despedido de su empleo, sino por una causa particularmente grave, a partir de 20 años laborados, conforme a lo dispuesto en el Artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, por su importancia también se hace mención del --  
Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo y que dice: Los Trabajadores  
de planta tienen derecho a una Prima de Antigüedad de Conformi--  
dad con las normas siguientes:

I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días  
de salario, por cada año de servicios;

II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto  
en los artículos 485 y 486;

III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se  
separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido --  
quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los --  
que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su  
empleo, independientemente de la justificación o injustificación del --  
despido;

IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario-  
de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores.

V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y

VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

Así mismo se hace la siguiente síntesis: Los trabajadores tienen derecho a percibir la prima de antigüedad en los siguientes casos:

- 1) Cuando se separen voluntariamente de su empleo;
- 2) Cuando se separen de su empleo por causas justificadas;
- 3) Cuando sean separados (despedidos) por el patrón justificado o injustificadamente.

Respecto a este problema el Dr. Alberto Trueba Urbina, en sus comentarios que hace al artículo 162 incluye el artículo 5o. transitorio y que a la letra dice:

Artículo 5o. Para el pago de la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 a los trabajadores que ya estén prestando sus servicios a una empresa en la fecha en que entre en vigor esta Ley, se observarán las normas siguientes:

1. Los trabajadores que tengan una antigüedad menor de diez años, que se separen voluntariamente de su empleo dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor esta Ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario;

II. . Los que tengan una antigüedad mayor de diez y menor de veinte años , que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los dos años siguientes a la fecha a que se refiere la fracción anterior tendrán derecho a que se les paguen veinticuatro días de salario;

III. Los que tengan una antigüedad mayor de veinte años que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los tres años siguientes a la fecha a que se refieren las fracciones anteriores, tendrán derecho a que se les paguen treinta y seis días de salario;

IV. Transcurridos los términos a que se refieren las fracciones anteriores se estará a lo dispuesto en el artículo 162; y

V. Los trabajadores que sean separados de su empleo o que se separen con causa justificada dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor esta Ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario. Transcurrido el año, cualquiera que sea la fecha de la separación, tendrán derecho a la prima que les corresponda por los años que hubiesen transcurrido a partir de la fecha en que entre en vigor esta Ley.

**Artículo 10. Transitorio:**

Esta Ley entrará en vigor el día 10 de mayo de 1970, con excepción de los artículos 71 y 87 que entrarán en vigor el día 10 de julio de 1970 y el artículo 80 que entrará en vigor el 10 de septiembre de 1970.

Por lo que toca al comentario del artículo 162 de la Ley Federal y del que hice mención en renglones que anteceden, es el siguiente:

I. -Separación Voluntaria del empleo: Para que el trabajador tenga derecho a percibir la prima de antigüedad cuando se separe voluntariamente del empleo, es indispensable que tenga como mínimo una antigüedad de 15 años de servicios y sea trabajador de planta.

Ahora bien, es necesario aclarar que las fracciones I, II, y III del artículo 50 transitorio de la Ley Federal del Trabajo de 1970, han dejado de aplicarse por haber transcurrido los plazos que tal precepto fija. En consecuencia, todo trabajador que tenga actualmente quince años de antigüedad computados desde la fecha en que realmente principió a prestar sus servicios a su patrón, tendrá derecho a que se le paguen en concepto de prima de antigüedad 12 días de salarios por cada año de servicio cumplido, cuando se separe volunta-

riamente de su empleo, ya sea por renuncia, jubilación, etc., independientemente de cualquier otra prestación que le corresponda conforme a la ley y a su contrato.

2. - Separación justificada del trabajo: Los trabajadores -- que se separen de su trabajo justificadamente por causa imputable al patrón, tendrán derecho a que se les cubra una prima de 12 días de salario por cada año de servicios prestados.

3. - Despido justificado o injustificado del trabajador:

Quando el trabajador sea despedido de su trabajo independientemente de la justificación o injustificación del mismo, tendrá derecho a percibir una prima de 12 días de salarios por cada año de servicios prestados.

Tratándose de separación justificada, o sea de retiro justificado del trabajador, o de despido justificado o injustificado, existe una notoria antinomia entre la fracción V del artículo 5o transitorio y las fracciones I y III, del artículo 162 de la Ley. Independientemente del carácter temporal del transitorio, frente a la definitividad de la Ley, cuya jerarquía jurídica es superior, deben aplicarse los principios generales del derecho del trabajo en el sentido de que prevalezca

ca la disposición más favorable al trabajador conforme al artículo ---  
123 Constitucional y artículo 18 de la ley, y la norma más favorable al  
trabajador es la del segundo párrafo de la fracción III del artículo 162,  
porque ésta define la antigüedad desde que el trabajador comienza ---  
a prestar sus servicios en la empresa, en tanto que la fracción V del  
artículo 5o. transitorio, lo perjudica porque computa la antigüedad a -  
partir de la vigencia de esta Ley, lo cual es no sólo inconstitucional -  
sino desvirtúa el concepto de la antigüedad que no se deriva de la vi---  
gencia de una ley, sino de la prestación de servicios. ( 7 )



En 11 de Octubre de mil novecientos setenta y seis apareció un Proyecto de Reforma al Art. 162 de la Ley Federal del Trabajo, Aprobado por la Cámara de Diputados.

El contenido del artículo de referencia es el siguiente:

I.- La primera antigüedad consiste en el importe de quince días de salarios, por cada año de servicios prestados o la parte proporcional al tiempo trabajado en fracciones menores de un año.

II.- Se deroga.

III.- La prima de antigüedad se entregará a los trabajadores, o en su caso a sus beneficiarios, al terminarse o rescindirse el contrato o relación de trabajo, sea cual fuere la causa de la terminación o de la rescisión, sobre la base del último salario que hubieren estado devengando.

En los casos de suspensión de las relaciones de trabajo los trabajadores tendrán derecho a pedir que se les entregue el importe de la prima de antigüedad que les corresponda, hasta el momento de la suspensión. En este caso al cesar la causa de la suspensión y reanudarse las relaciones laborales, se empezará a computar nuevamente la antigüedad, sólo para los efectos de este artículo.

IV.- .....

a) .....

b) .....

c) .....

V.- .....

VI.- .....

Con el Proyecto referido se deroga el Artículo 50.- Transitorio.

## C I T A S      B I B L I O G R A F I C A S .

1. - Pozzo, Juan de . Ob. Cit. pp. 396 y sigs.
2. - De la Cueva Mario, Ob. Cit. pp. 53 y sigs.
3. - William Stephen Hopkins. Labor in the American Economy (El Trabajo de la Economía Norteamericana), Mc. Graw-Hill, Nueva York. 1948, p. 253 Cit. por C. Wilson Randis. El Contrato de Trabajo, Edit. Letras. S. A., 1963, pp. 450 y sigs.
4. - Observaciones al Anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo, --- Confederación Patronal de la República Mexicana, 1968, Ed. Única.
5. - González Blanco, Salomón, Comentarios a las reformas Constitucionales del inciso "A" del Artículo 123 (Méx. Pág. 29).
6. - Cavazos Flores, Baltazar, Mater et. Magistra y la Evolución -- del Derecho del Trabajo, Bibliografía Omeba, Arg. México, -- 1964.
7. - Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Barrera, Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, Editorial Porrúa, S. A., 1976, Págs. 92, 93, 94, 95.

## CONCLUSIONES.

1. - El Derecho del Trabajo, regula el equilibrio entre los factores de la producción, pone en armonía tanto los derechos de los trabajadores como los de los patronos o empresarios sin prevalencia de unos sobre los otros, pues de existir un privilegio parcial, se rompería la infra estructura económica de un país; por ello, el Estado - reglamenta y vigila la exacta observancia de las normas reguladoras de las relaciones entre trabajadores y patronos.

2. - La naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo varía de acuerdo con los regímenes políticos estatales, pero estamos de acuerdo con la tesis sustentada por Mario de la Cueva, en que este Derecho es autónomo y tiene sustantividad propia, que organiza el trabajo por su contenido, que posee instituciones propias; que por su espíritu es tutelar en el aspecto social y económico. Su método es el de las Ciencias Sociales; por su sector personal, protege a los económicamente débiles; por sus normas, este Derecho es Público y Privado, prevaleciendo las normas de Derecho Público.

3. - Ahora bien, la relación de trabajo es esencialmente una relación social de trabajadores y patronos, que forma una primaria - comunidad de trabajo; y como toda relación social es relativa a la conducta de los hombres; por lo tanto será necesario que desdoblemos - nuestro análisis para examinar de un lado, la significación de la relación de trabajo para trabajadores y patronos, particularmente considerados, y por el otro lado, el sentido social de la relación laboral, en cuanto constituye una unidad separada de las partes, pero nunca ajena a las personas, sino como una conjugación de los intereses individuales y sociales.

4. - El sistema capitalista convirtió al trabajo en un aspecto - mecánico de la producción y en un mercado más en el régimen de la - concurrencia, sujeto por lo tanto a la fatalidad de las llamadas leyes - económicas, y saliendo del orden racional que debe regir toda la vida humana común, dejando suprimida o gravemente rebajada la dignidad personal del trabajador, que fue durante largo tiempo una mercadería en un agitado comercio de servidumbre.

5. - Así pues, este sentido de exaltación del trabajo, ha sido - negado por los capitalistas, pero también olvidado por las doctrinas -

socialistas; doctrinas que abren la brecha descendente, en una pendiente de incontenible degradación.

6. - Por otra parte, la relación de Trabajo, o Laboral, como le lleva nuestra Ley, como todo acto contractual, posee una vigencia temporal pre-establecida, bien por las partes o por la Ley. Aparece y desaparece. La creación establece el principio de los efectos por medio del cumplimiento de las respectivas y correlativas obligaciones del trabajador y el patrono. La aplicación de tal relación, implica el desarrollo continuo y la lógica actuación de la normal o convencional. La cesación supone, al menos para lo futuro, la derogación de todos los efectos consecuentes.

7. Así mismo, el trabajador tiene abierta la oportunidad dar por terminada la relación contractual en cualquier momento, por su voluntad, independientemente que exista causa que lo justifique o no; no ya por que existan razones válidas; sino porque el trabajador lo decide unilateralmente.

8. - El principio jurídico de la libertad de contratar y, por consiguiente, el de extinguir el contrato, rige también en el Derecho Laboral, salvo algunas limitaciones cuya finalidad es la de proteger al trabajador en ciertas circunstancias en que se recurra a disfrazar por medio de un supuesto consentimiento de partes o de una renuncia, un despido fruto de la voluntad unilateral del empleador.

9. - Pero de todos modos, salvando el interés del trabajador - la conformidad auténtica de las partes o la decisión unilateral del empleador nacida de la libre voluntad, no pueden ser discutidas como casuales de extinción del contrato de trabajo.

10. - Ahora bien, la trascendencia mayor del artículo 123 estriba en que, junto a las garantías sociales o colectivas. Estas garantías le dieron al supremo derecho social de México un nuevo carácter, por que reconocieron, como principio normativo, ya no sólo la libre voluntad de las partes, sino al derecho de los trabajadores presionar al patrón para obligarlo a aceptar sus demandas. Convertir la presión de una clase social sobre otra como fuente de derecho, representó una verdadera revolución en la estructura jurídica del país.

II. - El simple enunciado de las garantías que el Artículo 123 encierra, demuestra el carácter protector de la Legislación del Trabajo.

12. - Los trabajadores tienen derecho a percibir la Prima de antigüedad en los casos siguientes:

- a) Cuando se separen voluntariamente de su empleo.
- b) Cuando se separen de su empleo por causa justificada.
- c) Cuando sean despedidos por el patrón justificada o injustificadamente.
- d) En caso de muerte del trabajador, la Prima que corresponde se pagará a sus beneficiarios.

## BIBLIOGRAFIA GENERAL.

1. - Eugenio Pérez Botija, El Derecho del Trabajo.
2. - Jesús Castorena. - Manual de Derecho Obrero.
3. - de la Cueva Mario. - Derecho Mexicano del Trabajo.
4. - Cavazos Flores Dr. Baltazar. - Manual de Aplicación e Interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo.
5. - Cabanellas Guillermo. - Contrato de Trabajo, parte General. Vo. 1.
6. - Trueba Urbina Alberto, Trueba Urbina Barrera Jorge. - Nueva Ley Federal del Trabajo.
7. - Tissembaum. - Citado por Cabanellas. - Ob. Cit.
8. - Pozzo, Juan de. - Manual Teórico Práctico del Derecho del Trabajo Vol. I Sociedad Editora Comercial Industrial y Financiera, Argentina, 1967.
9. - Luis Mora, José Ma. - México y sus Revoluciones, Tomo I, Pág. 41. Editorial Botas.
10. - Montes Rodríguez Ezequiel. - La Huelga de Río Blanco, México, 1965, Tesis Profesional, Esc. de Derecho. UNAM.
11. - Rouaix Pastor. - Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917, México, 1959.
12. - Gonard René. - Historia de las Doctrinas Económicas, Trd, de J. Campo Moreno. Ed. Aguilar, 7 Ed. 1964 España.
13. - J. A. C. Brown. - La Psicología Social de la Industria, Ed. Fondo de Cultura Económica, Brav. 137 2a. 1970 Tercera Reimpresión.
14. - T. S. Ashton. - La Revolución Industrial, Fondo de Cultura Económica, 4a. Ed. México, 1964, Brav. 25 Traducción: Francisco Cuevas Cancino.
15. - Trueba Urbina Alberto. - Nueva Ley Federal del Trabajo, la. Edic Porrúa, 1971.
16. - Gallegos Rocafull. - El Orden Social según la Doctrina de Santo Tomás de Aquino, Edición Jus, México, 1947, Pág. 147.
17. - William Stephen Hopkins. - Labor in The American Economy --- (El Trabajo de la Economía Norteamericana), Mc. Graw-Hill, - Nueva York, 1948 Cit por C. Wilson Randis. El Contrato de --- Trabajo, Edit. Letras, S. A., 1963.
18. - Observaciones al Anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo. - Confederación Patronal de la Rep. Mexicana, 1968. Ed. Unica.
19. - González Blanco, Salomón. - Comentarios a las reformas Constitucionales del inciso "A" del Art. 123 (Méx. Pág. 29).
20. - Cavazos Flores, Baltazar. - Mater Et. Magistra y la Evolución del Derecho del Trabajo, Bibliografía Omeba Arg. México, 1964.