



Universidad Nacional Autónoma de México

FACULTAD DE DERECHO

**LA EXISTENCIA DEL CONTRATO DE
TRABAJO A LA LUZ DE LA TEORIA
INTEGRAL**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

Pedro Montes Velázquez

MEXICO, D. F.

1973



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

ESTA TESIS FUE ELABORADA BAJO
LA DIRECCION DEL DR. ALBERTO --
TRUEBA URBINA, DIRECTOR DEL SE
MINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO,
DE LA FACULTAD DE DERECHO DE --
LA U.N.A.M., ASI COMO CON EL --
ASESORAMIENTO DEL LIC. PEDRO --
ROSAS N.

A MIS PADRES:

Que con muchos sacrificios
y buenos consejos hicieron
posibles mis estudios.

Con profundo cariño, admi-
ración y agradecimiento.

A LUPITA:

Con la sinceridad del amor
que le tengo.

A MIS HERMANOS:

Bernardo, Adela, Juan, —
Marcos, Fabiana y Gloria,
con el cariño de siempre.

AL DR. ALBERTO TRUEBA URBINA:
Maestro Ejemplar.

AL LIC. PEDRO ROSAS:
Por su ayuda para la reali-
zación de esta tesis.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO.
A LA FACULTAD DE DERECHO.
A TODOS MIS MAESTROS.

I N D I C E

LA EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO A LA LUZ DE LA TEORIA INTEGRAL.

CAPITULO I.- EL CONTRATO DE TRABAJO

A.- Denominación	1
B.- Fuentes.....	4
C.- Concepto	24

CAPITULO II.- REQUISITOS DE EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO.

A.- Consentimiento.....	31
B.- Capacidad.....	37
C.- Objeto.....	43
D.- Causa.....	47

CAPITULO III.- LA TEORIA INTEGRAL EN LA EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO.

A.- La Teoría Integral.....	50
B.- Origen de la Teoría Integral.....	52
C.- Fuentes de la Teoría Integral.....	59
D.- Objeto de la Teoría Integral en el Contrato de Trabajo.....	63

CAPITULO IV.- NATURALEZA DEL CONTRATO DE TRABAJO.

A.- Análisis de diversos contratos en relación con el Contrato de Trabajo.....	68
B.- Sujetos del Contrato de Trabajo.....	82
C.- Naturaleza social del Contrato de Trabajo..	93

CONCLUSIONES.....	96
OBRAS CONSULTADAS.....	98

P R O L O G O

El contrato de trabajo, no obstante haber sido tratado en diversos estudios, sigue siendo tema de mucho interés, ya que su importancia es decisiva en el Derecho Laboral, por ser el eje en torno al cual giran las relaciones obrero-patronales.

Los problemas no superados que de su dilucidación se originan, causan una serie de problemas que afectan la vida contractual.

El Derecho Social, es hoy en día, quien orienta el equilibrio en muchos países, pues por una parte, protege a la gran mayoría de las clases necesitadas y por otra impone, una serie de principios que los gobernantes deben acatar a fin de obtener el equilibrio público, para lograr así, el bienestar de los trabajadores, que son los que alientan y transforman el espíritu de la ley.

Dentro del campo del Derecho Social, surge la Teoría Integral, como producto del grito latente de los oprimidos, que luchan por la superación y el rompimiento de las cadenas que por años han aquejado su existencia. Es por lo tanto en la Teoría Integral y en su proyección dinámica en el Contrato de Trabajo, donde el trabajador encuentra esa superación que por mucho tiempo ha deseado; para no seguir siendo ya considerado como un esclavo u objeto, sino que se le debe respetar y escuchar sus derechos, por ser la base del desarrollo y progreso de un país.

C A P I T U L O I

EL CONTRATO DE TRABAJO

A).- DENOMINACION:

Al respecto nos dice Antokoletz: "la expresión contrato de trabajo no figuraba en los Códigos Civiles del siglo XIX, que sólo legislaron sobre "locación de servicios. La denominación se utilizó por economistas antes de incorporarse a la terminología jurídica" (I).

La expresión fue adoptada inicialmente, de modo oficial en Bélgica, por la Ley de 10 de marzo de 1900, después - en Suiza, más adelante en Francia, donde figuró por vez primera en la Ley de 18 de julio de 1901, incorporada a su Código de Trabajo; al referirse a los obreros o empleados llamados al servicio militar, dispuso que su contrato de trabajo no se rescindiera por tal causa.

Del término contrato de trabajo se ha dicho que, -- aún falto de precisión, no tiene el defecto de darnos una noción inexacta del objeto del contrato, "Josserand ratificando la denominación de contrato de trabajo, expresa que, "la antigua de arrendamiento de servicios procede de un punto de vista arcaico, superficial; no cuadra ya con las ideas modernas de la libertad moderna y de la independencia de los trabajadores; regido por un estatuto original, el contrato llamado antes de arrendamiento de servicios ha conquistado su autonomía

i) ANTOKOLETZ, Daniel, Tratado de Legislación del Trabajo y - Previsión Social, Cit., por Cabanellas Guillermo, Contrato de Trabajo, V. I. ed. Libreros, Buenos Aires, 1963. p. 32 .

se ha transformado en el contrato de trabajo y con este nombre no evoca ya, ni en el fondo ni en la forma, el recuerdo del arrendamiento de cosas: los servicios asegurados por una persona no pueden ser vaciados en el mismo molde que los --- prestados por las cosas" (2).

Mas, contra la denominación contrato de trabajo, - se han hecho objeciones a saber. Se le ha reprochado por --- constituir un término más económico que jurídico; pues el -- trabajo puede ser objeto de diversas convenciones, especialmente de un contrato de empresa, de un contrato de sociedad y de una prestación gratuita. El contrato forma el objeto -- del contrato y no se designa un contrato por su objeto: no - se dice el contrato de tierra, ni el contrato de casa, ni el contrato de dinero. Se distinguen las especies de contratos por los estados de derecho que crean. Los jurisconsultos se han habituado a llamar al arrendamiento de trabajo, contrato de trabajo. En derecho esta expresión no tendría más razón - de ser, que el contrato de cosa.

Al ocuparnos de la naturaleza jurídica del contrato de trabajo, veremos que no se trata de un arrendamiento. La denominación contrato de trabajo, tiene la ventaja de referirse precisamente al hecho objetivo de la prestación, por la razón de que el individuo no se contrata; pues, dentro -- del actual concepto de la libertad individual, ello no sería

2) PLANIOL Y RIPERT, Tratado práctico de Derecho Civil, La - Habana, 1940. T. IX, P. 6. Citado por Cabanellas, G. Ibidem. p. 33.

posible. Contrata su trabajo, sus servicios; esto es, el trabajador por una suma denominada salario, da el producto de su actividad laboral en favor de quien lo paga.

Cabanellas Guillermo dice : "Al concederse autonomía a este contrato, no se trató tan sólo de suplir, como -- bien se ha dicho, omisiones lamentables, ni de ampliar el número de artículos destinados en los Códigos Civiles a la regulación del contrato de arrendamiento de servicios; "sino -- de verificar una cuestión más importante, relativa a determinar si el contrato de trabajo debía vaciarse en los moldes -- aportados a nuestro Derecho moderno por el sentido clásico -- de la legislación romana; o, si por el contrato, la invención del maquinismo, la manifestación de la ley de la competencia, con todo su rigor y con toda su fuerza, hacían ineficaces, -- su orden a la justicia de la remuneración percibida, los convenios individuales que celebra la mercancía humana" (3).

El contrato de trabajo, por sus caracteres, expansión y contenido, cobra cierta independencia frente a los comunes regulados por los códigos civiles. Es por ésto, que el contrato de trabajo tiene cierta autonomía, y no debe integrar un código de Derecho preponderantemente Privado, como lo es el Código Civil.

En conclusión podemos decir que los juristas vieron que entre el trabajador y el patrón hay un acuerdo de voluntades para que uno preste un servicio y el otro pague por

3) CABANELLAS, Guillermo, opus, cit. P. 34.

él una retribución. Este acuerdo constituye lo que tradicionalmente se ha designado como un convenio, y el convenio dentro del Derecho Civil se traduce en uno o varios contratos, en el Derecho del Trabajo se designó con el nombre de Contrato de Trabajo, al convenio celebrado entre el patrón y su trabajador para la prestación de los servicios de éste.

B).- FUENTES:

El estudio de las fuentes presenta para el investigador una serie de problemas, ya que hasta la fecha no se ha logrado unificar el criterio de los juristas sobre las fuentes. Sin embargo, a pesar de lo complejo del problema debemos hacer referencia a nociones generales que nos permitan ubicarnos, para después particularizar sobre las fuentes del contrato de trabajo.

La palabra fuente proviene del Latín Fons, Fontis, que es, en su primera acepción el manantial de agua que brota de la tierra, es decir, aquello que es principio, fundamento u origen de algo.

Fuente del Derecho, nos dice el maestro García Maynes tiene en la terminología jurídica tres acepciones que es necesario distinguir con cuidado. Se habla en efecto, de fuentes formales, reales e históricas. Por fuente formal entendemos los procesos de creación de las normas jurídicas. - Llamamos fuentes reales a los factores y elementos que determinan el contenido de tales normas. El término fuente histórica, por último, aplícase a los documentos (inscripciones, papiros, libros, etc.), que encierran el texto de una ley o

conjunto de leyes. En este postrer sentido se dice, por ejemplo, que las Instituciones, el Digesto, el Código y las Novelas, son fuentes del derecho romano" (4).

Tradicionalmente se clasifica a las fuentes en reales o materiales y fuentes formales.

Fuentes Reales o Materiales.- El Derecho del Trabajo se gestó por el estado de inconformidad en que vivían y - siguen viviendo los que trabajan; por la explotación de que se les ha hecho objeto a través de la historia de la lucha - de clases. Así nuestro Derecho Laboral actual sólo es un medio de atenuar la explotación del hombre por el hombre, y de acuerdo con nuestro Derecho Positivo este abuso se comete en contra del hombre que trabaja. Es más, se ha sufrido un retroceso, ya que en las últimas reformas a nuestra Carta Fundamental, cristalizó una idea del maestro Mario de la Cueva, en el sentido de que se garantice al capital el derecho a obtener un "interés razonable", que no tiene nada de razonable ni es interés.

A pesar de lo anterior debemos tomar en cuenta que el motor que impulsa a la creación de las normas laborales - es la penuria y necesidad en que viven los trabajadores, que son los únicos que realmente producen, siendo por ello que - luchan por conquistar nuevos derechos, y los empresarios a la vez, se conforman con que subsista el estado de cosas actual,

4) GARCIA MAYNES, Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, Novena Edición, Edit. Porrúa, S. A., México, 1960, p. 51.

ya que les permite seguir obteniendo utilidades desmedidas.

En congruencia con lo anterior, el estado de miseria de los trabajadores, es la causa generadora de las normas del Derecho del Trabajo; debiéndonos preocupar no sólo el presente del trabajador, sino también su futuro que es incierto. Subsistirá la lucha de clases, mientras existan éstas, sólo con la desaparición de las clases cesara la lucha, los trabajadores deben tender a la apropiación de los medios de producción, socializando las empresas y el capital, es la única forma en que no resulten explotados, por ello debe pugnarse por un cambio en la estructura fundamental del Estado, a fin de lograr un justo y equitativo reparto de la riqueza, sólo así se logrará la Paz Social, que es a lo que aspira cualquier pueblo.

Por lo antes mencionado, no participamos con las ideas del maestro Mario de la Cueva, en lo que hace a las limitaciones que señala a las necesidades de los trabajadores para lograr su mejoramiento.

Y, es que no se puede reclamar colaboración de los trabajadores, si la inmensa mayoría de los empresarios no son honrados con el Estado ni consigo mismos, ya que predicen la caridad y el altruismo y se hacen aparecer como filántropos y generosos cuando han amasado su fortuna a costa del sudor y la sangre de los que trabajan; la riqueza se acrecenta en unos cuantos y la miseria aumenta grandemente en la mayoría. Opulencia y miseria no pueden coexistir en una sociedad que se precie de estar integrada con gentes de ideas

avanzadas.

Fuentes Formales.- Antes de abordar el estudio de estas fuentes diremos que la legislación laboral, es el mínimo de derechos a favor del trabajador, que constituye un conjunto de garantías sociales, que deben respetarse y que el Derecho del Trabajo se actualiza en las convenciones colectivas de trabajo, siendo éstas la que le imprimen una dinámica muy particular a toda la disciplina.

Tomando en cuenta lo antes dicho creemos que en el Derecho del Trabajo no existe jerarquía en lo que hace a sus normas, o bien si se insiste diríamos que ocupará el grado superior jerárquico toda aquella norma que beneficie más al trabajador aún cuando provenga de un ordenamiento secundario.

A este respecto el maestro Sánchez Alvarado dice: "En el Derecho del Trabajo las partes tienen el derecho de establecer las condiciones de trabajo, que puedan estar acordes con el contenido mínimo de la legislación; que pueden incluso, superar a éstas, pero que nunca deberán contravenir las mismas en perjuicio del trabajador; es decir, el pacto será ineficaz y nunca podrá admitirse, cuando vaya en detrimento de las garantías mínimas contenidas en la ley" (5).

El Artículo 123 Constitucional como fuente formal.
- Este precepto Constitucional es la fuente más fecunda del derecho mexicano del trabajo, que tiene su génesis en la ex-

5) SANCHEZ ALVARADO, Alfredo, Instituciones del Derecho del Trabajo, T. I. V. I, Edit. por Oficinas de Asesores del Trabajo, México, 1967, p. 249.

plotación del hombre que trabaja para su subsistencia y lucha por su liberación económica para la transformación de la sociedad capitalista" (6).

Por consiguiente, las normas del artículo 123 son estatutos exclusivos de la persona humana del trabajador y - para la clase proletaria que lucha en defensa de sus intereses comunes y para el mejoramiento de su situación económica. Nació como norma proteccionista tanto del trabajo económico, así como del trabajo en general, aplicado, a toda persona humana que presta a otra un servicio personal.

En consecuencia, podemos decir que, dos son los fines del artículo 123: Uno, la protección y tutela jurídica y económica de los trabajadores industriales o de los prestadores de servicios en general; y otro, la reivindicación de -- los derechos de la clase trabajadora por medio de la evolu--ción o de la revolución proletaria. Contiene las bases de toda la legislación laboral y aún cuando se le han hecho diversas reformas, su esencia se conserva al imponerse inicialmen--te tanto al Congreso de la Unión como a las legislaturas de los Estados, el deber de legislar en materia de trabajo; a -- partir de 1929, en forma exclusiva tuvo esa facultad el Con--greso de la Unión; pero sin contravenir, las bases conteni--das en el cuerpo del propio ordenamiento .

Decimos que constituye una fuente formal del Dere--cho del Trabajo ya que da origen a una serie de normas, per-

6) TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Ed. Po--rrúa, México, 1970. p. 115.

mitiendo a la vez el nacimiento de otras, siempre y cuando - estas normas no contraríen o menoscaben los mínimos establecidos en el propio ordenamiento, desprendiéndose además una serie de principios que rigen nuestra disciplina.

La Ley Federal del Trabajo como Fuente Formal.- - Constituye también una fuente formal del Derecho Laboral, ya que permite la creación de una serie de normas, contenidas - en sus diversos artículos las que a su vez dan lugar a una - serie de reglamentos relacionados con el articulado de la -- ley.

Sólo que toda la reglamentación al Artículo 123 -- Constitucional, sigue significando el mínimo de derechos a - favor del trabajador, por lo que ningún Reglamento o Decreto se podrá dictar en contravención de los mandatos Constitucionales en perjuicio de los trabajadores, pues el contenido de la Legislación Laboral, es solamente un mínimo de garantías.

El maestro Sánchez Alvarado dice: "La legislación ordinaria, generalmente resulta estática no obstante que hay una mutación frecuente de los fenómenos sociales, es por --- ello que se le imprime o se hace más dinámico el Derecho del Trabajo através de las convenciones colectivas de trabajo, ya que permiten la adecuación en cada caso en particular" (7).

Tomando en consideración lo antes dicho, creemos que es necesario reformar la Ley Federal del Trabajo, con - más frecuencia, para que de este modo se actualice y satisfu

7) SANCHEZ ALVARADO, Alfredo, opus. cit., p. 251.

ga las necesidades imperantes. Tales reformas siempre se deberán hacer con mucho cuidado procurando siempre favorecer -- al trabajador.

Fuentes formales del Derecho del Trabajo conteni-- das en la Ley Federal del Trabajo.- Tanto en el artículo 17 y el 6 de la Ley Federal del Trabajo se consignan las Fuen-- tes Formales del Derecho Laboral, que a la letra dicen:

Artículo 17.- "A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 60., se tomarán en con-- sideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, -- los principios generales que derivan de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios genera-- les de justicia social que derivan del artículo 123 de la -- Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad".

Artículo 60.- "Las Leyes respectivas y los trata-- dos celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de tra-- bajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia".

Procederemos a analizar, cada una de estas fuentes:

LA COSTUMBRE.- Es considerada como fuente formal -- del Derecho del Trabajo de carácter general y, observamos -- que conforme al Código Civil para el Distrito y Territorios Federales, se dice en el Artículo 10:

"Contra la observancia de la Ley no puede alegarse

desuso, costumbre o práctica en contrario".

De donde se desprende que, en el Derecho Civil, debe respetarse el texto legal en todo caso, la Ley Civil rige para todos; en cambio en el Derecho Laboral, la legislación es el contenido mínimo, es el punto de partida para convenir nuevas y mejores condiciones de trabajo, por ello la costum-bre puede ser:

1.- Costumbre Secundum Legem, es aquella cuyas nor-mas complementan a las instituídas por metodos sistematiza--dos.

2.- Costumbre Praeter Legem, es aquella cuyas nor-mas regulan los casos no previstos por la ley, teniendo una función normativa subsidiaria.

3.- Costumbre Contra Legem, es aquella cuyas nor--mas, están en contradicción a las instituídas en la ley.

Si partimos de la base de que, el contenido de la ley laboral, es el mínimo de derechos del trabajador, si es posible que el trabajador convenga con su patrón, sobre las condiciones en que debe prestar el servicio, se puede adop --tar una costumbre similar o igual a la ley; en este caso si la costumbre contraría a la ley y beneficia al trabajador, --se observará y aplicará ésta; en cambio si la costumbre con--traría a la ley, si fuese en detrimento de los mínimos conte-nidos en la ley, o bién si se hiciera una renuncia tácita --del trabajador a alguno de sus derechos, esa costumbre será ineficaz y jamás podrá invocarse en forma legal.

La costumbre generalmente consta de dos elementos; uno material o sea la repetición de un hecho y un elemento psicológico o sea la convicción de los individuos, de que una conducta determinada debe seguirse observando porque es obligatoria. En materia Laboral, el elemento psicológico puede faltar en determinado momento, por ejemplo; por desconocimiento del trabajador, al ingresar a sus labores, de las costumbres existentes en el centro de trabajo, sin embargo, tendrá el derecho de que se le haga extensiva la costumbre, o sea, invocarla si ésta le beneficia; así tenemos el caso de los aguinaldos y gratificaciones, antes de que se consideraran obligatorios para el patrón al privársele de ello, argumentando que el trabajador lo desconocía, es darle un trato inequitativo y de desventaja en relación con los demás trabajadores.

"La costumbre frecuentemente ordena o ajusta las disposiciones de la Ley o de la convención colectiva de trabajo, siendo notable la forma como las partes hacen ajustes a sus relaciones de tipo diario y habitual, sobre inicio de jornada, descansos, cambio de turno, pagos de salarios, etc., siendo por estas razones por lo que se le considera como fuente del Derecho del Trabajo" (8).

Generalmente se confunde con el uso, siendo incorrecta ésta similitud, ya que la costumbre es de carácter general y el uso de carácter particular; la costumbre puede --

8) SANCHEZ ALVARADO, Alfredo, op. cit., p. 256

darse en una zona o región determinada, y el uso en una empresa en particular. En todo caso ya sea la costumbre o el uso vienen a constituir una fuente formal del Derecho del Trabajo.

Los principios derivados de la Ley Federal del Trabajo.- Nuestro Derecho del Trabajo, no sólo está integrado por un conjunto de normas frías, sino que además por una serie de principios que son rectores y orientadores para interpretar, integrar y aplicar las normas; además de que son auxiliares del propio legislador, para actos posteriores de creación de nuevas normas.

Con base en ésto, haremos mención de algunos de los principios:

1.- El principio de: "Irrenunciabilidad de Derechos". En efecto, los derechos de los trabajadores no son renunciables, ni expresa ni tácitamente, y en el caso de que se llegare a insertar una cláusula que implique renuncia de algún derecho, se tendrá por no puesta.

A este respecto el artículo 33 de nuestra Ley Federal dispone: "Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

Todo convenio o liquidación para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que le motiven y de los derechos comprendidos en él".

El Derecho Mexicano del Trabajo por desgracia, no reglamenta las nulidades. Toda renuncia a cualquier derecho establecido en las leyes de protección y auxilio de los trabajadores es nulo, y la nulidad es de pleno derecho. El trabajador jamás podrá renunciar al contenido de la Ley cuando la renuncia lesione algunos de sus derechos. Pero si la renuncia a las disposiciones contenidas en la Ley le beneficiaran, podrá hacerlo.

2.- El principio de que: "El contenido de la Ley es el Mínimo de Derechos a favor del Trabajador". Así tenemos que, prestador y receptor de servicios tienen libertad para convenir en las condiciones de trabajo, pero esa facultad para convenir nunca podrá admitirse como para derogar los mínimos admitidos en la Ley, sólo que esa libertad se encuentra limitada a que: en ningún caso se lleguen a pactar condiciones inferiores a las consignadas en la Ley, sin embargo, pondrá mejores condiciones de las establecidas en la legislación. Por ello se dice que la Ley es el mínimo de derechos a favor de los trabajadores, pero debe entenderse que es el mínimo, no el máximo de derechos, autorizándose a las partes para que con toda libertad adecúen el contrato a las condiciones que imperen en un momento determinado.

Así tenemos que la jornada y el salario quedan garantizados en los siguientes preceptos de la Ley:

Artículo 59.- "El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo sin que pueda exceder de los máximos legales".

Artículo 61.- "La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta".

Artículo 85.- "El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta ley".

Cuando el trabajador considere que el salario que se le está pagando no es remunerador en relación con los servicios que presta, deberá demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la determinación del salario remunerador, que será fijado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

Sin embargo, puede existir la posibilidad de que las partes lleguen a convenir por ignorancia, desconocimiento de las normas protectoras, dolo, mala fe etc., en condiciones inferiores a las contenidas en la ley. Estas posibles situaciones fueron determinantes para que el Constituyente de 1917 dictara:

Artículo 123.- Fracción XXVII: "Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes aunque se expresen en el contrato:

a).- Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo;

b).- Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

c).- Las que estipulen un plazo mayor de una sema-

na para la percepción del jornal;

3.- El principio de que: "La nulidad en materia de Trabajo opera Ipso Jure, Vi Et Potestate Legis". Al consignarse una serie de derechos a favor del trabajador, de carácter irrenunciable, si las partes llegasen a convenir en derogar alguna disposición contenida en la ley, en forma expresa o tácita o bien, simplemente, a pactar una condición inferior, la cláusula o cláusulas serán nulas de pleno derecho, por mandato de la ley, sin que se requiera de una sentencia declarativa. Es decir, la nulidad en materia laboral tiene peculiaridades que no siempre están acordes con los lineamientos del derecho común, ya que en nuestro derecho laboral no se requiere ejercitar la acción de nulidad y menos aún la sentencia declarativa de nulidad, pues ésta opera ipso-jure, por mandato de la ley; la nulidad se produce en virtud de la propia norma, sin necesidad de solicitud o intervención de la parte afectada, el trabajador simplemente puede negarse a observar el pacto o cláusula nula, sin incurrir en responsabilidad.

4.- El principio de: "In Dubio Pro Operario". Considerando que el contenido de la ley laboral es el mínimo de derechos en favor de los trabajadores, y que las partes pueden convenir en las condiciones de trabajo, podría resultar que el pacto o convenio no fuese lo suficientemente claro y existiese duda sobre la forma de resolver, es decir, si a favor del patrón o a favor del trabajador, en este supuesto: -

En la duda debe resolverse a favor del trabajador, siempre, en todo caso.

5.- El principio de que: "Para trabajo igual debe corresponder salario igual". De acuerdo con el principio de igualdad que debe imperar en todo el derecho laboral, en la Constitución de 1917, del artículo 123, fracción VII, apartado "A" se consigna este principio: "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad".

Este principio lo ha pretendido adoptar la Organización Internacional de Trabajo, sólo que lo consigna en forma distinta al decir: "Para trabajo de igual valor, igual salario".

6.- El principio de que: "Para trabajo igual Igualdad de pretenciones". Este principio complementa al anterior principio que se enuncia, con el objeto de tener en cuenta que, en nuestro derecho no debe haber discriminaciones en perjuicio de los trabajadores.

LA EQUIDAD.- Aún cuando la doctrina considera a la Equidad como un elemento de la norma, sin embargo, se considera como una fuente formal, por el Legislador Laboral.

El maestro Sánchez Alvarado dice: "Es indudable que la Equidad es una fuente supletoria, por ello se le coloca en la parte final del artículo que se invoca, además debemos observar que la Equidad, nunca debe tener el alcance de una enmienda o corrección a la ley, sino sólo de interpretar se-

gún la razón y la conciencia de los juzgadores" (9).

Se ha dado a la Equidad, diversas acepciones y, -- así se le identifica con la justicia, considerándosele como aquello que es fundamentalmente justo; en otro sentido se -- considera que la norma abstracta a concretizarse o individualizarse en una sentencia debe ser justa, en el caso particular en el que se pronunció; en otros casos, debe ser la fuente orientadora para el juzgador, en los casos en que éste se le conceden facultades discrecionales para actuar.

En nuestro derecho debe tenerse en cuenta dado que en el Artículo 775 se establece:

"Los laudos se dictarán a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia".

La verdad sabida es la verdad hallada en el proceso, sin formalismos, frente a la verdad legal o técnica. Es decir, de acuerdo con este precepto, la Equidad debe ser -- orientadora para el juzgador, pues se le ha investido de una gran facultad para dictar su resolución, sin tener que sujetarse a regla alguna.

En todo caso, ésta siempre debe interpretarse de -- acuerdo con la idea aristotélica: superar a la justicia y mejorar a la justicia, y si se mejora a la justicia, allí encontraremos un principio reivindicatorio en favor de la cla-

9) SANCHEZ ALVARADO, Alfredo, op. cit., p. 259.

se trabajadora.

LOS TRATADOS INTERNACIONALES.- En cualquier país - en donde el hombre es explotado por el hombre, en donde se - lucra con el trabajo humano en beneficio de los que detentan los medios de producción; es evidente que existen las mismas necesidades e inquietudes de los hombre que las sufren. Así - la necesidad de subsistir en unión de los suyos; el afán de superarse, el lograr condiciones de existencia dignas y deco- rosas que como seres humanos les corresponde etc., ha motiva- do el que se considere que los objetivos de los trabajadores son idénticos, de ahí que la Organización Internacional del Trabajo se haya constituido con fines genéricos, para esta- blecer un mínimo de derechos en favor del que trabaja.

México es un país miembro de la Organización Inter- nacional del Trabajo, y como tal, ha participado en conferen- cias promovidas por aquélla, que han dado lugar a que se a- cuerden Convenciones o Recomendaciones para todos los Estados miembros.

Así en el Artículo 133 de nuestra Constitución se consigna:

"Esta Constitución, las leyes del Congreso de la - Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de - acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Pre- sidente de la República, con Aprobación del Senado, será Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arre- glarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de- las disposiciones en contrario que puedan haber en las Cons-

tituciones o leyes de los Estados".

De acuerdo con este precepto, los Tratados Internacionales que fueren aprobados por el Senado, tienen fuerza - obligatoria, es decir, mediante el cumplimiento de ciertos - requisitos, los Tratados Internacionales se incorporan al Derecho Positivo Mexicano, y por consiguiente obligan como si hubieren sido creados por el Órgano legislativo interno. Es - por esto que los Tratados constituyen una fuente del Derecho del Trabajo.

Las autoridades encargadas de aplicar las leyes -- del trabajo, nacionales o internacionales, siempre deberán - aplicarlas en beneficio de la clase trabajadora.

LA JURISPRUDENCIA.- La Jurisprudencia también es - considerada como una fuente, teniendo diversas acepciones--- dentro de las cuales se mencionan las siguientes:

a).- Jurisprudencia es el conocimiento de las cosas divinas y humanas, ciencia de lo justo y de lo injusto.

b).- Sentencias uniformes dictadas por nuestro Máximo Tribunal sobre un punto determinado de derecho. En este último caso la Jurisprudencia puede ser confirmativa de la - ley, supletoria de la ley, interpretativa o derogatoria.

c).- Hábito práctico de interpretar rectamente las leyes y aplicarlas oportunamente a los casos que suceden.

De éstas acepciones, solamente nos referiremos a - la segunda por ser motivo de nuestro estudio.

La Ley de Amparo vigente, reglamentaria de los ar-

tículos 103 y 107 Constitucionales, precisa en diversos artículos, cuando las ejecutorias pronunciadas por nuestro Máximo Tribunal constituyen jurisprudencia.

Artículo 193.- "La jurisprudencia que establezca - la Suprema Corte de Justicia funcionando en Pleno sobre interpretación de la Constitución y leyes federales o tratados celebrados con las potencias extranjeras, es obligatoria tan to para ella como para las Salas que la componen, los Tribunales Colegiados de Circuito, Tribunales Unitarios de Circuito, Jueces de Distrito, Tribunales de los Estados, Distrito y Territorios Federales y Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Las ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia -- funcionando en Pleno, constituyen jurisprudencia, siempre -- que lo resuelto en ellas se encuentre en cinco ejecutorias -- no interrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido a-- probadas por lo menos por catorce ministros".

Artículo 193 bis.- "La jurisprudencia que establez can las Salas de la Suprema Corte de Justicia sobre interpre tación de la Constitución, leyes federales o tratados cele-- brados con las potencias extranjeras, es obligatoria para -- las mismas Salas y para los Tribunales Colegiados de Circui to, Tribunales Unitarios de Circuito, Jueces de Distrito....

Las ejecutorias de las Salas de la Suprema Corte - de Justicia constituyen jurisprudencia, siempre que lo re--- suelto en ellas se encuentre en cinco ejecutorias no inte--- rrumpidas por otra en contrario y que hayan sido aprobadas -

por lo menos por cuatro ministros".

De acuerdo con los preceptos invocados, sólo se -- puede constituir jurisprudencia por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, funcionando en Pleno, o por las Salas -- sobre interpretación, no obstante esto nos encontramos con -- absurdos en la práctica, los que han llegado al extremo de de -- rogar Textos Constitucionales, como fué el caso de la frac-- ción XXII del Artículo 123 Constitucional. Habiendose reque-- rido una reforma a la Constitución para no seguir incurrien-- do en semejantes errores.

"Esto se debe a que en nuestro Máximo Tribunal hay improvisación, falta de fijeza, falta de criterio, por cui-- darse por sus integrantes más la posición política, que el -- principio jurídico, y esto siempre resultará así, mientras -- el Poder Judicial dependa si no formalmente, sí materialmen-- te del Poder Ejecutivo. Y es que en nuestra Suprema Corte de Justicia, se han dado casos de colocar a ministros altamente especializados en ciertas ramas jurídicas en una diferente -- exclusivamente para colocarlos, desaprovechándose sus conoci-- mientos y su experiencia, por ello, el criterio no existe. -- No hay selección, si no puestos de colocación de tipo políti-- co. Es esa la realidad en que vive la justicia mexicana y -- peor aún la Justicia Laboral, siendo lamentable que el movi-- miento obrero, carezca de autoridad moral para denunciar se-- mejantes irregularidades, ya que se encuentra sometido incon-- dicionalmente. Los intereses creados son demasiado poderosos

por lo menos por cuatro ministros".

De acuerdo con los preceptos invocados, sólo se puede constituir jurisprudencia por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, funcionando en Pleno, o por las Salas sobre interpretación, no obstante esto nos encontramos con absurdos en la práctica, los que han llegado al extremo de derogar Textos Constitucionales, como fué el caso de la fracción XXII del Artículo 123 Constitucional. Habiéndose requerido una reforma a la Constitución para no seguir incurriendo en semejantes errores.

"Esto se debe a que en nuestro Máximo Tribunal hay improvisación, falta de fijeza, falta de criterio, por cuidarse por sus integrantes más la posición política, que el principio jurídico, y esto siempre resultará así, mientras el Poder Judicial dependa si no formalmente, sí materialmente del Poder Ejecutivo. Y es que en nuestra Suprema Corte de Justicia, se han dado casos de colocar a ministros altamente especializados en ciertas ramas jurídicas en una diferente exclusivamente para colocarlos, desaprovechándose sus conocimientos y su experiencia, por ello, el criterio no existe. No hay selección, si no puestos de colocación de tipo político. Es esa la realidad en que vive la justicia mexicana y peor aún la Justicia Laboral, siendo lamentable que el movimiento obrero, carezca de autoridad moral para denunciar semejantes irregularidades, ya que se encuentra sometido incondicionalmente. Los intereses creados son demasiado poderosos

como para obtener resultados positivos; por estas razones -- consideramos que la jurisprudencia no debería ser obligatoria a efecto de que no se le considere como fuente del Derecho del Trabajo" (10).

LOS PRINCIPIOS GENERALES DE JUSTICIA SOCIAL.- La justicia social, se concreta a la protección, tutela y mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores, a fin de que éstos puedan compartir los beneficios de las riquezas naturales, de la civilización y de la cultura; pero este concepto de justicia social del legislador ordinario es muy restringido, pues no se ajusta al ideario del artículo 123 Constitucional que impone como parte de la justicia social la reivindicación de los derechos del proletariado. Reivindicación que tiende al reparto equitativo de los bienes de la producción o socialización de éstos. De acuerdo con nuestra Constitución social implicaría el cambio de la estructura económica, socializando las empresas y el Capital, por no haberse conseguido por medio de la evolución jurídica ya que ni la legislación ni la jurisdicción del trabajo lo han logrado hasta hoy, ni se logrará con la nueva ley laboral de 1970.

"La justicia social es justicia distributiva, en el sentido de que ordena un régimen que las desigualdades tradicionales han mantenido desordenadamente; sólo restableciendo este orden se reivindica el pobre frente al poderoso. Tal es

10) SANCHEZ ALVARADO, Alfredo, ob. cit., pp. 269 y 270.

la esencia de la Justicia social" (II).

C).- CONCEPTO:

El contrato de trabajo es la causa generadora de la aplicación y vigencia de los estatutos del derecho laboral, es el contrato de trabajo, el acuerdo de voluntades, lo que hace que ésta rama del Derecho Social tenga su punto de partida. Se diría que es el supuesto jurídico del Derecho Laboral de cuya realización depende el nacimiento de consecuencias jurídicas y por consiguiente la aplicación de esta ciencia social; el derecho del trabajo está condicionado a la realización de este supuesto, el que una vez satisfecho, significa para esta materia una intervención completa.

Siendo el contrato de trabajo un acuerdo de voluntades entre dos o más personas, que hace nacer una serie de derechos y obligaciones a todos los que intervienen en su realización; dichas obligaciones y derechos pueden ser convencionales o legales, pero las primeras, siempre deben respetar el mínimo legal y nunca contravenirlo.

Realizado el acuerdo de voluntades sobre la prestación de un servicio y la correspondiente remuneración entre patrón y trabajador, se configura así íntegramente el contrato de trabajo, produciéndose con ello consecuencias de derecho, dando lugar a que se apliquen en toda su intensidad las Instituciones del Derecho Laboral.

Pocos contratos han merecido, en verdad tantas y -- tan antagónicas definiciones como el de trabajo. La causa de

la divergencia procede de las distintas concepciones en torno a su naturaleza jurídica y a los factores de carácter social y económico que tienen gran influencia en él.

El maestro Sánchez Alvarado lo define como: "La convención por la cual una persona por un salario se subordina a otra para prestarle servicios personales" (12).

En el concepto de Cabanellas, el contrato de trabajo: "Es aquél 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" (13).

En estas definiciones se reúnen, la tésis del contrato de trabajo con la de relación de trabajo, en el sentido de prestaciones de servicios sin vínculo contractual.

A este respecto, vemos que el contrato de trabajo se estructuró en el artículo 123 de nuestra Constitución, sin tomar en cuenta la tradición civilista, ya que con toda claridad quedó precisado en el seno del Congreso Constituyente, como un contrato evolucionado, de carácter social, en el que no impera el régimen de las obligaciones civiles y menos la autonomía de la voluntad, pues las relaciones laborales - en todo caso deberán regirse conforme a las normas sociales mínimas creadas en la legislación laboral. Por consiguiente, la teoría del contrato de trabajo en la legislación mexicana,

12) SANCHEZ ALVARADO, Alfredo, ob. cit., p. 327

13) CABANELLAS, Guillermo, ob. cit., p. 45

se funda en los principios de derecho social cuya aplicación está por encima de los tratos personales entre el trabajador y el patrón, pues todos los privilegios o beneficios que se establecen en las leyes sociales, suplen la autonomía de la voluntad; es decir, por encima de la voluntad de las partes están las normas que favorecen al trabajador, siendo la ley la que suple la voluntad de las partes para colocarlas en un plano de igualdad. Por ello el contrato de trabajo se rige -- por normas laborales de carácter social distintas del derecho de las obligaciones de la legislación civil.

En cuanto a la teoría relacionista, esta fue ex--- puesta por Wolfgang Siebert allá por el año de 1935 en el apogeo del nacional-socialismo en Alemania, para combatir la teoría contractual, consistiendo la relación en la incorporación del trabajador a la empresa, de donde se deriva la prestación de servicios y el pago del salario, estimándose que -- la relación era acontractual, a fin de que fuera gobernada -- por la ley o por el derecho objetivo proteccionista del trabajador. Esta teoría que en nada supera a la teoría contractual, no contó con el apoyo de la mayoría de los juristas, -- pues tratándose de una relación proveniente del contrato o de alguna relación que no se origine en la voluntad de las partes, siempre se tendrá que aplicar en todo caso la norma legal en beneficio del trabajador.

Como ha dicho el tratadista Guillermo Cabanellas, vuelve al escenario la tantas veces discutida prioridad entre el huevo y la gallina. La teoría de la relación laboral

no ha sido aceptada por la mayoría de los doctrinarios laboristas, ni por la legislaciones. Las definiciones de derecho laboral basadas en la relación de trabajo no tienen valor científico (14).

Queriendo soslayar el problema doctrinal, dice la Exposición de Motivos de la Nueva Ley Federal del Trabajo: - "La doctrina y la jurisprudencia discuten, desde hace varios años, cuál es la naturaleza de la relación que se establece entre un trabajador y un patrón para la prestación de los -- servicios. La Teoría Tradicional, cuyas raíces se remontan -- al Derecho Romano, sostiene que las relaciones jurídicas entre dos personas sólo pueden derivar de un acuerdo de voluntades: En consecuencia, la relación de un trabajador y un patrón debe configurarse como un contrato. La Teoría Moderna -- ha llegado a la conclusión de que la relación de trabajo es una figura distinta del contrato, pues en tanto que en éste la relación tiene por objeto el intercambio de prestaciones, el derecho de trabajo se propone garantizar la vida y la salud del trabajador y asegurarle, un nivel decoroso de vida, siendo suficiente para su aplicación el hecho de la prestación del servicio, cualquiera que sea el acto que le dé origen. No corresponde a la ley decidir las controversias doctrinales, por lo que se consideró conveniente tomar como base la idea de la relación de trabajo, que se define como la

14) CABANELLAS, Guillermo, Introducción al Derecho Laboral, Buenos Aires, 1960, Vol. 1, p. 446

prestación de un servicio personal subordinado, mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le dé -- origen, pero se adoptó también la idea de contrato, como uno de los actos, en ocasiones indispensables, que pueden dar na cimiento a la relación de trabajo. Las ideas antes menciona- das explican el contenido del artículo 20 del proyecto.

La nueva ley, en el artículo 20, incluye las dos - teorías, como se precisa en el texto que a la letra dice:

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

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

La prestación de un trabajo a que se refiere el pá rrafo primero y el contrato celebrado, producen los mismos - efectos.

De acuerdo con los conceptos que da este artículo, podemos decir que la relación de trabajo y el contrato indi- vidual de trabajo, tienen los mismos efectos, pues en el fon do no hay ninguna diferencia, aún cuando en la ley se define primero la relación la que en todo caso siempre provendrá -- del contrato individual de trabajo, ya sea expreso o tácito, ya que la incorporación del trabajador en la empresa requie-

re del consentimiento del patrón, pues sino fuera así no se podría originar la relación.

"En realidad la relación es un término que no se opone al contrato, sino lo complementa, ya que precisamente aquélla es originada generalmente por un contrato, que genera la prestación de servicios y consiguientemente la obligación de pagar salarios y cumplir con todas las normas de carácter social. En todo contrato o relación laboral se aplica forzosamente el derecho objetivo social, consignado en la legislación del trabajo, así como el derecho autónomo que se establezca en el contrato, y que se supone que es superior a la ley en prestaciones favorables al trabajador" (15).

Entre los maestros que tomaron parte en la formulación del proyecto de la nueva ley, destaca Mario de la Cueva, por lo que seguramente tratando de imponer su teoría sobre la relación de trabajo, sobre el contrato individual, se vió obligado a reconocer la realidad mexicana y la comisión redactora del proyecto transigió sobre lo discutido en la doctrina, declarando finalmente que la relación de trabajo así como el contrato, tienen los mismos efectos.

15) TRUEBA URBINA, Alberto, ob, cit., p. 278

C A P I T U L O II.

REQUISITOS DE EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO

En el Derecho Civil se ha elaborado la teoría de los requisitos necesarios para la existencia y validez de los contratos. Así tenemos que el artículo 1794 de nuestro Código Civil dispone que para la existencia del contrato, se requiere: a).- Consentimiento, b).- Objeto que pueda ser materia del contrato. Y en el artículo 1795 del mismo ordenamiento se dice que el contrato puede ser invalidado: a).- Porque su objeto, su motivo o fin sea ilícito, b).- Porque el consentimiento no se haya manifestado en la forma que establece la ley.

En los artículos antes mencionados, la ley distingue entre existencia y validez del contrato, señalando los requisitos que deben concurrir para una y otra. Tomando en consideración esto, creemos que la doctrina de derecho civil se aplica en algunos de sus aspectos a la relación individual de trabajo. Pero no obstante, pensamos que no es necesario distinguir entre existencia y validez del contrato de trabajo, por considerar que es una imitación de las ideas francesas, tal como fueron expuestas por Bonnacase, ya que la teoría de las nulidades exigen soluciones particulares; en cambio en el derecho de trabajo, éste no permite aquella diferenciación que se hace en el Derecho Civil, pues hay circunstancias que le imprimen una fisonomía particular, es decir, características distintas a los demás contratos, ya que los sujetos de la relación son patronos y trabajadores

Por lo tanto, los requisitos de existencia son --- aquéllos sin los cuales el contrato no puede existir.

A continuación examinaremos cada uno de los requisitos de existencia:

A).- CONSENTIMIENTO:

Para la prestación de servicios se requiere tanto de la voluntad del trabajador así como la del patrón; ya que independientemente a las limitaciones al principio de la autonomía de la voluntad, el trabajador sigue siendo un hombre libre, que debe expresar su consentimiento para vincularse con el patrón.

Se ha afirmado que el consentimiento es el elemento más substancial, hasta el punto de constituir el alma del contrato (1).

El consentimiento es el acuerdo, consciente y libre de la voluntad, respecto a un acto externo, querido espontáneamente y debe manifestarse por propuestas de una de las partes, y aceptarse por la otra, pudiendo ser expreso o tácito. El expreso se manifiesta verbalmente, por escrito o por signos inequívocos; el tácito resulta de hechos o actos que lo hacen presumir.

Etimológicamente, consentimiento deriva del "cum y sentire", sentir juntos, querer la misma cosa; lo cual significa coincidencia de voluntades, concurso de éstas.

1) CASTAN TOBEÑAS, Derecho Civil Español, citado por Cabanellas, Guillermo, Contrato de Trabajo, V. I. Buenos Aires, 1963, p. 192

"Prescindir de la voluntad contractual es una excepción no admisible en el contrato de trabajo. En los casos en que falta la expresa y formal manifestación de voluntad de una de las partes, el acto contractual se ha perfeccionado mediante un consentimiento tácito; por eso puede afirmarse que en Derecho Laboral, el consentimiento es y sigue siendo elemento necesario" (2).

La libre manifestación de la voluntad que gobierna el consentimiento, se obtiene en virtud de normas establecidas por la ley; de esta forma se compensan las diferencias de posición de las partes en el contrato de trabajo. Como la mayoría de las cláusulas, de su contenido, se establece por interés general, basta la simple manifestación coincidente de voluntades, para formalizar la relación jurídica, pero no para dar el contenido de ésta; ya que sus puntos esenciales deben ser fijados por el Estado, el que debe actuar como intermediario siempre en defensa del más débil, que es el trabajador, al que debe amparar y proteger. Por esa razón, el consentimiento en el contrato de trabajo, sirve para iniciarlo y para rescindirlo por acuerdo de los contratantes; pero no para variar las cláusulas principales del contenido de la relación jurídica, en su mayor parte ya fijadas por el legislador o contenidas en pactos colectivos de condiciones de trabajo

En nuestro Derecho Constitucional, la libertad al

2) CABANELLAS, Guillermo, opus. cit., p. 194

trabajo, está consagrada como una Garantía Individual, en -- los términos siguientes: Artículo 4o. Constitucional: "A nin-- guna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión,-- industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determi-- nación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros o por resolución gubernamental, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial".

Artículo 5o., del mismo ordenamiento: "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa re-- tribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo im-- puesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajus-- tará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo -- 123".

El maestro Sánchez Alvarado sostiene que: "Por lo que hace al patrón, éste también, manifiesta su conformidad de recibir los servicios del trabajador, es decir, la volun-- tad del patrón en todo caso aparece precisamente para reci-- bir los servicios de otro, siendo inadmisibile que un traba-- jador pueda prestar sus servicios contra la voluntad del que los recibe, sobre todo si la prestación de servicios está su-- jeta a las órdenes de su patrón o de sus representante y en-- contrando esa manifestación de voluntad, siempre en todo ca-- so, al dar instrucciones al trabajador sobre la forma o ma--

nera de prestar el servicio" (3).

Vicios del consentimiento.- La voluntad debe estar carente de vicios. Según la teoría civilista, los vicios de la voluntad son: a).- error; b).- mala fe; c).- violencia y d).- lesión.

Error.- "Es una creencia no conforme a la verdad, un estado patológico en discordancia con la realidad objetiva, una noción falsa" (4).

El error puede ser: a).- de aritmética, o sea de cálculo, dando lugar únicamente a su reparación; b).- de hecho, recae sobre hechos materiales; c).- de derecho, recae sobre una regla de derecho; d).- obstáculo, impide la formación del contrato; e).- nulidad, hace anulable el contrato; f).- indiferente, no afecta al acto.

Los errores más importantes para la materia que nos ocupa, consideramos que son, el error de hecho y el error de derecho.

El error de hecho, existe dentro del error obstáculo e impide la formación del contrato, ya que la voluntad de las partes está equivocada en cuanto a la realidad del contrato que se quiera realizar.

El error de derecho, es aquél que invalida el contrato, cuando recae sobre el motivo determinante de la voluntad de cualquiera de los que contratan, si en el acto de la

3) SANCHEZ ALVARADO, Alfredo, opus. cit., p. 321

4) BORJA SORIANO, Manuel, Teoría General de las Obligaciones Editorial Porrúa, S.A., México, 1966, p. 245

celebración se declara ese motivo, o si se prueba por las -- circunstancias del mismo contrato que se celebró.

Dolo.- En cuanto al dolo, el Código Civil vigente nos dice en su artículo 1815: "Se entiende por dolo en los - contratos, cualquiera sugestión o artificio que se emplee pa -- ra inducir a error o mantener en él a alguno de los contra-- tantes".

Mala fe.- El artículo anterior nos da la noción de la mala fe, al preceptuar en su segunda parte: "..... y por mala fe la disimulación del error de uno de los contratantes una vez conocido".

Violencia.- El artículo 1819 preceptúa: "Hay vio-- lencia cuando se emplea fuerza física o amenazas que impor-- ten peligro de perder la vida, la honra, la libertad, la sa-- lud o una parte considerable de los bienes del contratante, de su cónyuge, de sus ascendientes, de sus descendientes o -- de sus parientes colaterales dentro del segundo grado".

Lesión.- Borja Soriano consigna al respecto la de-- finición de Despontes: "La lesión es el perjuicio que un con -- tratante experimenta, cuando en un contrato conmutativo, no recibe de la otra parte, un valor igual al de la prestación que suministra. Este perjuicio nace de la desigualdad de los valores y el daño que causa parece un atentado a la justicia" (5).

Considerando la naturaleza y los caracteres propios

5) Ibidem., p. 260

del Derecho del Trabajo, es difícil que las teorías se nos presenten en toda su magnitud, por lo que los vicios de la voluntad en esta materia, están sujetos a muchas modalidades.

Disposiciones laborales en que puede haber error:

Artículo 47.- "Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

1.- Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador - capacidad, aptitudes o facultades de que carezca.....".

Artículo 51.- "Son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador:

1.- Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto a las condiciones del mismo.....".

En estos casos hay error sobre la persona, ya del trabajador o del patrón, pero no es causa suficiente para su invalidación. En términos generales podemos decir, que el error para producir la nulidad de un contrato, debe ser lo suficientemente grave para ello, y cuando esto sucede trae como consecuencia la invalidez del contrato, es decir, la rescisión produce los mismos efectos que la nulidad.

La dificultad en lo que concierne al error sobre la persona, surge respecto del contrato de los empleados de confianza y del servicio doméstico, en estos casos, por conservar el contrato de trabajo el carácter "intuite personae" --

que en otras épocas tuvo. En ambos casos, cuando la confianza se pierde da lugar a la terminación del contrato; éste -- error cuyas cualidades determinaron la existencia de la confianza y la formación del contrato, se debe considerar como un vicio del consentimiento y encuadrarse en el artículo -- sobre terminación del contrato por la pérdida de la confianza.

En cuanto al error de derecho, en el contrato de -- trabajo, no lo puede invalidar, ya que cuando llega a recaer sobre las condiciones en que debe prestarse el servicio, las cláusulas que sean contrarias a la ley y demás normas de trabajo se les substituye por las legales.

B).- CAPACIDAD:

Se considera que la capacidad es la aptitud de o--brar válidamente por si mismo. Supone por tanto, el discernimiento, la facultad que nos permite distinguir lo justo de -- lo injusto, lo bueno de lo malo y medir las consecuencias posibles de nuestros actos y de nuestras acciones.

Conviene distinguir entre capacidad y personalidad: La primera es la aptitud de obrar válidamente; la segunda es la posibilidad de ser sujeto de derechos y obligaciones.

"La distinción, por otra parte entre incapacidades y prohibiciones ofrece singular importancia en el contrato -- de trabajo. Mientras las prohibiciones restringen el ejercicio del derecho, la incapacidad restringe el goce, el dere--cho mismo. Las incapacidades se fundan en circunstancias sub

jetivas de ciertas personas, que obligan a la ley a retardar o a suspender durante cierto tiempo la aptitud para realizar actos jurídicos válidos. Las prohibiciones que algunos autores denominan incapacidades especiales, se basan en razones morales" (6).

Se consideran así prohibiciones, las que se hacen sobre mujeres y menores y les impiden trabajar en determinadas industrias nocivas para la salud o la moral, en establecimientos industriales o comerciales a determinadas horas de la noche etc,. Hay en ciertos casos una presunción legal de que el objeto del contrato es ilícito por estar prohibido -- por el legislador. La limitación por ejemplo: De la jornada laboral a ocho horas diarias como máximo, es una disposición dictada en atención a las reducidas posibilidades de las --- fuerzas humanas. De la misma manera la prohibición de trabajar en día domingo.

La pauta general en cuanto a la capacidad y prohibiciones para contratar en materia laboral, se encuentra en las siguientes disposiciones de nuestro Ordenamiento Laboral:

Artículo 22.- "Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de 14 años y de los mayores de ésta - edad y menores de 16 años que no hayan terminado su educa--- ción obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe - la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compati- bilidad entre los estudios y el trabajo".

6) CASTAN TOBEÑAS, cit. por Cabanellas, G., pp. 201 y 202

La educación obligatoria a que se refiere el precepto anterior es, precisamente, la primaria que imparte de manera gratuita el Estado. El órgano administrativo que debe aprobar la compatibilidad entre los estudios y el trabajo, - en caso de menores de 16 años, es la Inspección de Trabajo, Local o Federal, según el caso. Los patrones que empleen a - trabajadores menores, contraviniendo la disposición comentada, serán acreedores a que se les imponga como sanción una - multa que va desde cinco a cinco mil pesos.

Artículo 23.- "Los mayores de 16 años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta ley...".

Es decir, que los mayores de 16 años tienen capacidad plena para celebrar contrato de trabajo y capacidad procesal para intentar ante las autoridades de trabajo, las acciones que nazcan del contrato de trabajo. También los mayores de 14 años y menores de 16, tienen capacidad, necesitándose para ello un permiso previo, de donde se deriva a su vez la capacidad procesal de los mismos.

Uno de los principales problemas del Derecho del Trabajo, es la protección al niño, que es el trabajador del futuro; razón por lo que las leyes prohíben la utilización de sus servicios. Esta prohibición se funda además, en que el niño tiene derecho a desarrollarse, tanto física como espiritualmente y no es conveniente, que lo haga a corta edad. Por estas razones creemos que la prohibición se encuentra --

plenamente justificada.

En cuanto a la capacidad de la mujer casada, la -- Ley Federal del Trabajo derogada por la vigente, decía en su artículo 21: "La mujer casada no necesitará consentimiento -- de su marido para celebrar el contrato de trabajo, ni para -- ejercitar los derechos que de él deriven".

La ley actual no dice nada al respecto, y creemos que ésto se debe a que el derecho mexicano, además de esta-- blecer constitucionalmente la libertad de trabajo, reconoce ampliamente la igualdad jurídica de la mujer en el artículo 2o. del Código Civil para el Distrito y Territorios Federa-- les, al disponer: "La capacidad jurídica es igual para el -- hombre y la mujer; en consecuencia, la mujer no queda sometida, por razón de su sexo a restricción alguna...". Con base en ésto, pensamos que la mujer no necesita del consentimien-- to para celebrar el contrato de trabajo, ni para ejercitar -- las acciones que de él deriven. En concordancia con este pre-- cepto, tenemos el artículo 164 de la Ley Federal del Trabajo, que dice: "Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tie-- nen las mismas obligaciones que los hombres". La paridad de sexos en cuanto a derechos y obligaciones entre hombres y mu-- jeres, no impide que el legislador establezca protección es-- pecial para la mujer, en función de la conservación del ho-- gar.

Sin embargo, la capacidad jurídica concedida a la mujer, debe ser entendida sin contraponerse a lo ordenado -- por los artículos 169 y 170 del Código Civil para el Distri--

to y Territorios Federales, que a la letra dicen:

Artículo 169.- "La mujer podrá desempeñar un empleo; ejercer una profesión, industria, oficio o comercio, - cuando ello no perjudique a la misión que le impone el artículo anterior, ni se dañe la moral de la familia o la estructura de ésta".

Artículo 170.- "El marido podrá oponerse a que la mujer se dedique a las actividades a que se refiere el artículo anterior, siempre que funde su oposición en las causas - que él mismo señala. En todo caso, el juez resolverá lo que sea procedente".

De acuerdo con los preceptos anteriores las limitaciones que se impondrían a la mujer casada para ejercer la - libertad de trabajo, serían por razón de interés público que impone la estructura familiar, para preservarla.

A este respecto el maestro Mario de la Cueva dice: "La mujer puede celebrar contrato de trabajo, cuando no perjudica la función que debe desempeñar en el hogar, y que el marido puede oponerse a la celebración del contrato, si cubre todos los gastos y funda su oposición en causas graves - y justificadas" (7).

Es ésta también la tesis de De Litala, quien expresa: "No podría ponerse en duda el derecho del marido a pedir jure proprio, como jefe de familia, la resolución del contra-

7) DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, T. I. - Ed. Porrúa, S. A., México, 1960, p. 505

to de trabajo de la mujer, cuando este contrato fuere lesivo para los deberes fundamentales de la mujer casada; esto es, fidelidad, convivencia, asistencia; ya que en todo caso el contrato de trabajo sería ilícito, esto es, opuesto a una norma establecida por el legislador por razones de orden público y de tutela de la institución familiar" (8).

De lo antes expuesto se podría concluir que el problema que se plantea, no es de relaciones entre trabajador y patrono, sino entre marido y mujer, lo que se resuelve atendiendo únicamente a la Ley Civil. O sea que la Ley del Trabajo, da a la mujer capacidad plena para contratarse, en tanto que el Derecho Civil restringe, no su capacidad sino su libertad de contratación, fundándose, no en motivos de incapacidad, sino de necesidad familiar, ya que si perjudica su misión que tiene en el hogar, se le prohíbe celebrarlo, lo cual no es problema de incapacidad.

Respecto a las prohibiciones que se hacen a la mujer para contratar, las encontramos en las siguientes disposiciones del Ordenamiento Laboral:

Artículo 166.- "En los términos del artículo 123 de la Constitución, apartado A, fracción 2a., queda prohibida la utilización del trabajo de las mujeres en:

- I.- Labores peligrosas o insalubres;
- II.- Trabajo nocturno industrial; y
- III.- Establecimientos comerciales después de las --

8) DE JITALA, Luigi, El contrato de Trabajo, 2o. Ed., Buenos Aires, 1946, p. 107

diez de la noche.

Frente a la prohibición constitucional, la realidad se ha impuesto, ya que un número considerable de mujeres presta sus servicios en establecimientos comerciales, después de la diez de la noche, como son; restaurantes, espectáculos públicos, centros nocturnos, hoteles etc., sin que lo impida las autoridades. Sólo una reforma constitucional adecuada, tomando en cuenta el aspecto económico y cultural, podría justificar el trabajo de las mujeres, en los establecimientos antes mencionados.

Por lo que hace a la validez de los contratos celebrados por un incapacitado mental, la Ley Laboral no hace mención alguna en cuanto a ello, por lo que pensamos que este aspecto se rige por las disposiciones del Derecho Común.

En cuanto a la capacidad del patrón, siendo éste un concepto que encierra diversas entidades jurídicas, la Ley Federal del Trabajo, al igual que en el caso anterior, no prevee nada al respecto, pero creemos, que en algún momento dado, el trabajador nunca deberá salir perjudicado por alguna incapacidad que se sucite; siempre sus derechos tendrán que quedar a salvo, por la razón que su vinculación nace con el contrato de trabajo y con él sus derechos.

C).- OBJETO:

El objeto del contrato lo constituyen las obligaciones que nacen de él, como obligaciones de dar, de hacer o no hacer, contraídas por las partes; el objeto de cada obligación, es la prestación por la parte que se obliga.

"Es la prestación del trabajo, a la que corresponde la contraprestación proporcionada al esfuerzo, a la duración y al mérito del trabajo, esto es, la retribución" (9).

Estos, por consiguiente, son los elementos esenciales del contrato de trabajo en orden al objeto, pero sin que se entiendan de un modo riguroso. En substancia, también algún elemento esencial puede ser determinado de una manera imprecisa o no determinado, y la convención considerarse válida. La determinación del objeto de un contrato, debe hacerse caso por caso. Así por ejemplo; es sabido que, en el campo de trabajo intelectual, no siempre viene determinada la compensación, pero no por esto falta la existencia de un contrato, por falta de especificación clara de la retribución.

Es decir, por constituir un contrato sinalagmático existen dos contraprestaciones: De una parte, el trabajo, la prestación de servicios, la realización de un esfuerzo físico o intelectual, el hecho de ponerse una persona a disposición de otra, para que ésta utilice su energía productiva; - de parte del patrono, la contraprestación, es el salario, la retribución que debe ser proporcionada al esfuerzo, o a la duración y al mérito del trabajo.

"El objeto de este contrato es el trabajo, causa principal de la relación jurídica; y el efecto consiste en la obtención por parte del trabajador del salario correspondiente a la prestación realizada. Por integrar un contrato -

9) DE LITALA, Luigi, Opus. cit., p. 116

bilateral y conmutativo, las obligaciones son recíprocas y -equivalentes" (10).

La labor realizada por el trabajador, tiene un valor como el que posee su tiempo. No es el objeto, pues el -- hombre, que no puede venderse ni puede alquilarse; lo constituye la energía puesta en el trabajo, lo que constituye una continuación de la personalidad humana. En ese sentido se ha dicho, que el contrato de trabajo tiene como objeto de realización jurídica el trabajo humano, que en tanto es creación del hombre es expresión de la cultura. La prestación del trabajo constituye, así, un hecho personal de uno de los contratantes

Por constituir el objeto un principio general de -derecho y por así establecerlo nuestra Constitución, debe, -necesariamente, para que surta efectos un contrato de trabajo, ser siempre lícito y posible. Opinar lo contrario sería tanto como considerar legal el que una persona contratara el servicio de otra u otras, para la comisión de actos delictuosos.

En la ilicitud se comprenden aquellas prestaciones o trabajos prohibidos por razones de moralidad, peligrosidad o por carácter antisocial en diversos sentidos; es por esta razón que el objeto, debe ser posible, tanto física como legalmente, además de ser determinado.

Es conveniente distinguir, entre trabajo prohibido

10) CABANELLAS, Guillermo, opus. cit., p. 221

y trabajo ilícito: El trabajo prohibido es el que por diversas razones, veda la ley a determinadas personas; pero sin que esta negativa proceda de la moral o de las buenas costumbres; por ejemplo: Se encuentra prohibido el empleo de mujeres en determinadas actividades ya expuestas. Pero si la mujer llegase a trabajar en alguna de las labores prohibidas por la ley, no obstante eso, la trabajadora podrá reclamar lo que le corresponda por los servicios prestados, aún cuando el contrato sea nulo por haber tenido un objeto no aceptado por la ley. En cambio, en el trabajo ilícito no existe protección legal alguna; así quien contratase los servicios de una persona para la elaboración de un hecho delictuoso, para ejercer la prostitución, no podrá exigir el cumplimiento de los servicios contratados; y si éstos hubiesen sido ya prestados, tampoco cabrá pedir la retribución convenida, ya que la ley no la protegería aunque exigiera la protección de la misma.

A este respecto, el maestro De la Cueva dice: "---- Cuando el objeto a que se destina la energía del trabajo es ilícito, se produce la nulidad de la relación con perjuicio de ambas partes, esto es, ninguna podrá reclamar a la otra lo que le hubiere dado; en consecuencia, ni el patrono podrá exigir la devolución de las cantidades que hubiere adelantado al trabajador, ni éste el pago de las que se le hubieren prometido; y ello porque de los actos ilícitos no nace acción alguna".

Nuestro artículo 50. Constitucional establece: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos...".

Por otra parte, el artículo 1830 del Código Civil, nos señala: "Es ilícito el hecho que es contrario a las leyes de orden público o a las buenas costumbres".

D).- CAUSA:

De Litala sostiene que: "Es causa el motivo que ha influido directamente sobre la voluntad de la persona, determinándola a realizar el contrato; el motivo determinante de éste" (11).

Y considera ilícita la causa cuando es contraria a la ley, a las buenas costumbres o al orden público. En esa posición la causa se confunde con el consentimiento; ya que todo consentimiento es causado, tiene un motivo primordial que obliga a la voluntad a actuar.

Por su parte Caldera sostiene que: "El contrato de trabajo como tal contrato, ha de tener causa lícita, citando como casos de causa inmoral el contrato celebrado para explotar el servicio de una prostituta y la contratación de un menor de 14 años en tareas industriales, comerciales o mineras o el trabajo en estas mismas actividades de las mujeres" --- (12).

11) DE LITALA, Luigi, opus. cit., p. 120

12) Cit., por CABANELLAS, Guillermo, p. 233

La causa en el contrato de trabajo pasa a mezclarse con los otros elementos esenciales: Consentimiento, capacidad y objeto. Únicamente podría tener aplicación, cuando confundiendo la causa con el fin o motivo determinante para contratar, fuera invalidado el contrato realizado, aprovechando una de las partes la situación de mucha necesidad de la otra. Mas limitada la autonomía de la autoridad, fijadas las condiciones contractuales por encima del mismo consentimiento de los contratantes, por lo que tampoco podría tener aplicación práctica esta teoría.

Confundiendo la causa con el objeto, Pérez Leñeros dice al respecto: "La prestación del trabajo es la causa del contrato laboral, que lo caracteriza específicamente y le da su propio nombre y contestura" (13).

Durant y Vitu estiman que la aplicación de la teoría de la causa al contrato de trabajo, no presenta dificultad particular, entendiendo por causa el fin que las partes buscan conseguir en un tipo determinado de contrato (14).

En el contrato de trabajo, la causa consiste, para el patrono, en la ejecución del trabajo por parte del trabajador; para éste, es la obtención del salario prometido por el patrón. Prácticamente esta noción de causa tiene, en el contrato de trabajo, poca importancia, ya que en este sentido, un contrato de trabajo tiene siempre una causa, que no

13) Citado por CABANELLAS, G., opus. cit., p. 233

14) Citado por CABANELLAS, G., opus. cit., p. 234

sería ilícita ni inmoral. En segundo lugar, la causa designa, el fin particular buscado por los contratantes, tratándose entonces de una noción completa y variable según los contratos. Este fin que los contratantes quieren conseguir, puede ser contrario a la ley o a las reglas morales. El contrato se anularía entonces en razón de su finalidad. Ejemplo; de lo que sería una causa ilícita: El transporte de mercancías destinadas al contrabando, la fabricación de objetos fuera del comercio.

Admitiendo como causa lícita la ajustada a las leyes, a la moral y al orden público; o al menos no prohibida por tales normas, tenemos que causa ilícita, es la contraria a las leyes, a la moral o al orden público, de tal forma basta que se encuentre dentro de cualquiera de las tres posibilidades anteriores para que la ilicitud surja. Estos conceptos pueden aplicarse tanto al objeto como al fin perseguido por las partes; ahí donde el objeto sea ilícito, bien por su naturaleza o por haber prohibición legal al respecto, carecería de validez el acto jurídico realizado.

C A P I T U L O III

LA TEORIA INTEGRAL EN LA EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO

A).- LA TEORIA INTEGRAL:

Nuestro sistema jurídico, sus leyes en general, no siempre constituyen modelos de claridad, por lo que a veces su exacto significado escapa al más concienzudo investigador. Unas veces su complejidad u obscuridad obligan al jurista a recurrir a los antecedentes de los legisladores, a la exposición de motivos y a otros documentos históricos, que puedan arrojar alguna luz sobre el sentido de una ley para aplicarla con toda propiedad.

En otras ocasiones, ante la inexistencia o insuficiencia de esos antecedentes, el investigador recurrirá a otras normas, relacionadas con la que se quiere interpretar, o al sentido general del derecho para llegar a la conclusión acertada. De tal manera que son muchos los metodos para lograr la interpretación correcta de determinadas normas, el resultado final sólo puede ser uno, el hallar el significado inequívoco de aquéllas.

Un tratadista, por otra parte, de la sólo lectura de una ley, puede percibir un cierto sentido que otros por causas diversas no pudieron captar y que puede ser de gran importancia para su cabal comprensión. Ante esto y si la conclusión fue atinada se verá su apreciación corroborada por los antecedentes históricos.

El mérito del Dr. Alberto Trueba Urbina, creemos -

que ha sido haber captado el camino acertado que hizo posible descubrir un nuevo cariz, uno de los más importantes en la tesis proteccionista y reivindicatoria del artículo 123 Constitucional, que es considerado como uno de los pilares de nuestro derecho social. Debemos hacer notar, que el mencionado jurista nos dice en su "Nuevo Derecho del Trabajo", de que no se trata de una aportación científica personal, si no que es una revelación de los textos del artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917" (1).

El haber descubierto lo que siempre estaba ahí pero que no había sido percibido por otros, por las implicaciones que ello tiene para los trabajadores en general, constituye sin lugar a dudas, una gran aportación para el derecho laboral y sobre todo para aquéllos a quienes va dirigido. Esta nueva interpretación al artículo 123 Constitucional, que ha tenido gran repercusión en toda la legislación mexicana del trabajo, es la que configura la Teoría Integral del Derecho del Trabajo y de la Previsión Social.

La Teoría Integral considera que el artículo 123 Constitucional, es expresión del Derecho Social como estatuto supremo y los principios fundamentales que contiene dicho artículo, llevan en si mismos preceptos niveladores, igualitarios, reivindicadores y dignificadores de los trabajadores frente a los explotadores.

Para entender mejor la aportación de esta teoría,

1) TRUEBA URBINA, Alberto, opus. cit., p. 223

debemos primero recurrir a los antecedentes heredados por el constituyente del 17 y sobre todo al concepto que éste tenía respecto al trabajo que habría de recibir la protección constitucional, concepto que, como se verá, fue superado y en -- donde radica una de las conclusiones que dieron origen a la nueva faceta del artículo 123, expuesta por el Dr. Trueba Urbina, la que analizaremos detalladamente, desde su origen -- hasta el objeto que tiene en el contrato de trabajo, que es la materia que nos ocupa.

D).- ORIGEN DE LA TEORIA INTEGRAL:

La teoría Integral tiene su origen en el proceso -- de formación de las normas de Derecho Mexicano del Trabajo y de Previsión Social, así como en la identificación y fusión del Derecho Social en el artículo 123 de la Constitución de 1917; por lo que sus normas no sólo son proteccionistas, sino reivindicatorias de los trabajadores, en el campo de la -- producción económica, en razón de su carácter clasista.

Siendo el prestigiado maestro Alberto Trueba Urbina su expositor, seguiremos, por lo tanto, los linamientos -- de este tratadista, para hacer una exposición más clara de -- la citada teoría.

En nuestra ley fundamental nacieron simultáneamente el Derecho Social y el Derecho del Trabajo, siendo éste -- parte de aquél, en consecuencia, el derecho del trabajo ni -- es derecho público ni es derecho privado, es derecho social que nace en la dialéctica revolucionaria de 1910.

La Teoría Integral descubre el carácter social del Derecho del Trabajo, en los debates del Constituyente y en la interpretación económica de la historia del artículo 123. Trataremos por lo tanto de hacer un resumen de los debates mencionados, para tener un mayor entendimiento del tema que estamos tratando:

Era el día 26 de diciembre de 1916, cuando se presentó por tercera vez a la Asamblea Legislativa de Querétaro el dictamen del artículo quinto, que originó polémicas entre juristas y profanos de la ciencia jurídica. Como anteriormente ya se ha dicho, el citado dictamen, no sólo contenía el texto de la Constitución de 1857: Nadie puede ser obligado a prestar servicios personales sin su pleno consentimiento y sin la justa retribución, sino que también incluía principios nuevos que restringían la libertad de trabajo, disponiendo que el contrato de trabajo no podía exceder de un año en perjuicio del trabajador, además de que: la jornada máxima de trabajo de ocho horas, prohibición del trabajo nocturno industrial para mujeres y menores y el descanso hebdomadario; principios expuestos por la diputación veracruzana, entre los que se contaban, Cándido Aguilar, Heriberto Jara y V. Góngora.

Al empezar las discusiones parlamentarias, encontramos: por un lado los juristas reviviendo la vieja tesis del Constituyente de 1856-1857, que negaban la inclusión de preceptos reglamentarios en nuestra ley suprema, y por otro

los que no tenían formación jurídica, pero que pugnaban por llevar sus ideas revolucionarias a nuestra Carta Magna.

El primero en oponerse al dictamen fue don Fernando Lizardi, quien hizo mención de la tesis Vallarta, que consiste en que la Constitución no debe contener preceptos reglamentarios; ya que esos corresponden a las leyes que derivan de la propia Constitución.

A esta tesis hubo varios opositores como lo fueron Jara, Victoria y Manjarrez. El general Jara pronunció uno de los discursos más trascendentales que sólo consagran derechos individuales. La teoría de Jara combate la explotación de los trabajadores, lo que sólo es posible por medio de una Constitución Político-Social, rompiendo los viejos conceptos políticos y saliéndose de moldes estrechos (2).

Arrolló a los letrados de aquel entonces que sólo conocían las Constituciones políticas, las tradicionales --- Constituciones políticas, que se componen de la parte dogmática, derechos individuales del hombre, organización de los poderes públicos y responsabilidad de los funcionarios y nada más de trascendencia. Por eso es que la Constitución mexicana fue la primera en el mundo en consagrar garantías sociales.

Héctor Victoria, joven obrero, propone bases constitucionales de trabajo, como: Jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas,

2) Diario de los Debates del Congreso G., t.II, México, 1922

minas, convenios industriales, tribunales de conciliación, - de arbitraje, prohibición de trabajos nocturnos a la mujer y niños etc. Bases para que los derechos de los trabajadores - no pasen como las estrellas, sobre las cabezas de los proletarios: ¡ allá a lo lejos ¡. Entre aplausos que caldean el - ambiente se suspende la sesión del día 26, despues de la disertación que hace Pastrana Jaimes, quien también habla en - defensa de los obreros.

En la siguiente sesión continúan los discursos en favor de una legislación laboral, protectora del hombre del taller y de la fábrica, los discursos se suceden unos a otros: -Gracias nos hace mención de la forma en que están abandona dos los obreros mexicanos, y condena la explotación en el -- trabajo, reclamando una participación en las utilidades em--- presariales en favor de los obreros, mediante convenio libre.

El reparto de utilidades, es un derecho que se encuentra consagrado en el artículo 117 de la Nueva Ley Federa-- ral del Trabajo: "Los trabajadores participarán en las utili dades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas".

Por último, el renovador Cravioto, habla de reformas sociales y anuncia la intervención del diputado Macias - para exponer la sistemática del Código obrero que redactó -- por orden del Primer Jefe; aboga por las ideas expresadas en la tribuna parlamentaria para protección de los trabajadores

y proclama que así como Francia, después de su revolución, - ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus -- cartas magnas, los inmortales derechos del hombre, así la Re- volución Mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al - mundo que es la primera en consignar en una Constitución los sagrados derechos de los obreros.

Y después de la interesente disertación sobre el - problema obrero de Luis G. Monzón, José N. Macías, ocupa la tribuna y pronuncia impresionante pieza oratoria, obrerista revolucionaria. Este erudicto y sabio diputado era la colum- na vertebral del Congreso Constituyente y es quien le impri- me al artículo 123 un sentido clasista; invoca la teoría del valor, la plus valía, el salario justo, declara que la huel- ga es un derecho social económico, ve la necesidad de compen- sar justamente al obrero, del derecho de los inventores que se los roban los dueños de las industrias, explica la fun- ción de las juntas de Conciliación y Arbitraje para redimir a la clase obrera; y proclama su credo socialista, estimado como única solución del problema obrero, la socialización -- del capital en favor de la clase trabajadora (3).

Es indudable que: "Sólo el trabajo produce el va- lor de las cosas. El trabajo acrecienta el Capital y sólo me diante la socialización de éste el trabajo recupera lo que - le corresponde en el fenómeno de la producción. Las mercen--

3) Historia de la Cámara de Diputados de la XXVI Legislatura Federal, selección y guía por Diego Arenas Guzman, t. III México, 1963, p. 82

cias satisfacen necesidades humanas y la utilidad de éstas - se transforma en valor de uso. El capital es la expresión de la fuerza de trabajo. La esencia de la teoría radica en la - división social del trabajo en que los diversos productores crean distintos productos, equiparándose los unos a los - - - otros a través del cambio. Por tanto, lo que todas las mer-- cancias tienen de común no es el trabajo concreto de una de-- terminada rama de producción, no es un trabajo de un género determinado, sino el trabajo humano abstracto, el trabajo hu-- mano en general" (4).

"La fuerza de trabajo crea el valor y el poseedor del dinero adquiere esa fuerza como mercancía. Y el clásico ejemplo de Marx, da una idea materialista de la Plusvalía: - comprada la fuerza de trabajo, el poseedor del dinero tiene el derecho de consumirla, es decir, de obligarla a trabajar durante un día entero de doce horas, pero el obrero crea en seis horas (tiempo de trabajo necesario), un producto que basta para su mantenimiento; durante las seis horas restan-- tes (tiempo de trabajo suplementario), engendra un plus -- producto no retribuido por el capitalista, que es la plusva-- lía" (5).

Se explica por esto, que para librar al trabajador de las garras del capital, es necesaria la reivindicación de sus derechos por medio de la asociación profesional y de la

4) MARX, Carlos, El Capital, t. I, Fondo de Cultura Económi-- ca, 1946, p. 25

5) Ibidem, p. 138

huelga, que son armas de lucha para reivindicar sus derechos.

Nos referiremos en seguida a la fase más importante del proceso de gestación del artículo 123: El proyecto — que fue presentado en la sesión de 13 de enero de 1917, concretándose a proteger al obrero:

El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados, al legislar sobre el trabajo de carácter económico en ejercicio de sus facultades respectivas, deberán sujetarse a las siguientes bases: 1.— La duración de la jornada máxima será de ocho horas en los trabajos de fábrica, talleres y establecimientos industriales, en los de minería y trabajos similares, en las obras de construcción y reparación de edificios, en las vías ferrocarrileras, en las obras de los puertos, saneamientos y demás trabajos de ingeniería, en las empresas de transportes, etc. Proyecto que sólo protegía y tutelaba el trabajo económico, de los obreros de los talleres y fábricas. Pero el proyecto no fue aprobado, siendo el dictamen que presentó la Comisión de Constitución, redactado por Mújica y en el que se hace extensiva la protección para el trabajo en general, para todo aquél que presta un servicio a otro al margen de la producción económica; concepto — que es básico en la Teoría Integral.

Es en el Diario de los Debates, donde podemos ver toda la esencia social del derecho del trabajo, las fuentes y el punto de partida de la Teoría Integral, tema que a continuación analizaremos.

C).- FUENTES DE LA TEORIA INTEGRAL:

Se entiende por fuentes del derecho, según el Dr. Trueba Urbina; la génesis de la norma y las diversas expresiones de la misma, el derecho legislado, el espontáneo y la jurisprudencia, así como cualquier costumbre laboral proteccionista de los trabajadores (6).

Se encuentran las fuentes, de la Teoría Integral, en la Historia de nuestra Patria, interpretada a la luz del materialismo dialéctico en la lucha de clases, en la plusvalía, en el valor de las mercancías; a este respecto Marx dice: "Se dirá si el valor de una mercancía se determina por la cantidad de trabajo invertida en su producción.... Pero no; el trabajo que forma la substancia de los valores, es -- trabajo humano igual, inversión de la misma fuerza humana de trabajo. Es como si toda la fuerza de trabajo de la sociedad, materializada en la totalidad de los valores que forman el mundo de las mercancías, representasen para estos efectos -- una inmensa fuerza humana de trabajo. Por consiguiente, lo que determina la magnitud de valor de una mercancía, no es -- más que la cantidad de trabajo socialmente necesario; mercancías que encierran cantidades de trabajo iguales o que pueden ser producidas en el mismo tiempo de trabajo, representan, por tanto, la misma magnitud de valor" (7).

Sus fuentes más fecundas, están escritas en el men

6) TRUEBA URBINA, A., ob. cit., p. 214

7) MARX, Carlos, ob. cit., p. 6

saje y textos del capítulo constitucional.

Artículo 123.- El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo fundados en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo.

Las normas proteccionistas señaladas por el citado artículo son:

I.- Jornada máxima de ocho horas.

II.- Jornada nocturna de siete horas y prohibición de labores insalubres y peligrosas para mujeres y menores de 16 años, y de trabajo nocturno industrial.

III.- Jornada máxima de seis horas para mayores mayores de 12 y menores de 16 años.

IV.- Un día de descanso por cada seis de trabajo.

V.- Prohibición de trabajos físicos considerables para las mujeres antes del parto y descanso forzoso despues de éste.

VI.- Salario mínimo para satisfacer las necesida--des normales de los trabajadores.

VII.- Para trabajo igual salario igual.

VIII.- Protección al salario mínimo.

IX.- Fijación al salario mínimo y de las utilida--des por comisiones especiales, subordinadas a la Junta Cen--tral de Conciliación.

X.- Pago de salarios en moneda de curso legal.

XI.- Restricciones al trabajo extraordinario y pago del mismo en un ciento por ciento más.

XII.- Obligación patronal de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas.

XIII.- Obligación patronal de reservar terrenos para el establecimiento de mercados públicos, servicios municipales y centros recreativos en los centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes.

XIV.- Responsabilidad de los empresarios por los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

XV.- Obligación patronal de cumplir los preceptos sobre higiene y salubridad y de adoptar medidas preventivas de riesgos del trabajo.

XVI.- Integración de la Junta de Conciliación y Arbitraje con representantes de las clases sociales y del gobierno.

XVII.- Responsabilidades patronales por no someterse al arbitraje de las juntas y por no aceptar el laudo.

XVIII.- Estabilidad absoluta para todos los trabajadores en sus empleos que cumplan sus deberes y obligación patronal en caso de despido injusto, a reinstalar al trabajador o a pagarle el importe de tres meses de salario.

XIX.- Preferencias de los créditos de los trabajadores sobre cualquiera otros, en los casos de concurso o de quiebra.

XX.- Inexigibilidad de las deudas de los trabajadores por cantidades que excedan de un mes de sueldo.

XXI.- Servicios de colocación gratuita.

XXII.- Protección al trabajador que sea contratado para trabajar en el extranjero, garantizándole gastos de repatriación por el empresario.

XXIII.- Nulidad de condiciones del contrato de trabajo contrarias a los beneficios y privilegios establecidos en favor de los trabajadores o a renuncia de derechos obrenos.

XXIV.- Patrimonio de familia.

XXV.- Establecimientos de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, accidentes, etc.

XXVI.- Construcción de casas baratas e higiénicas para ser adquiridas por los trabajadores, por sociedades cooperativas, las cuales se consideran de utilidad social.

Estas bases constituyen los estatutos proteccionistas de todos los trabajadores en el campo de la producción económica o en cualquier actividad profesional y en los llamados servicios personales o de uso.

En cuanto a las normas reivindicatorias podemos señalar las siguientes:

VI.- Derechos de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas o patronos.

XVI.- Derechos de los trabajadores para coligarse

en defensa de sus intereses, formando sindicatos etc.

XVII.- Derecho de huelga profesional o revolucionaria.

D).- OBJETO DE LA TEORIA INTEGRAL EN EL CONTRATO DE TRABAJO:

La teoría integral nace en el derecho social para consagrarse específicamente en el contrato de trabajo, teniendo un carácter dinámico que se proyecta en cualquier aspecto que se refiera a la clase trabajadora, sin distinciones de trabajos, ni de categorías ni de calidades.

Es patente en nuestro medio, el dinamismo de la teoría integral, basta observar que día a día el trabajador que celebra un contrato de trabajo ya sea por sí sólo o en grupo, va adquiriendo conciencia de sus derechos y de las violaciones de los mismos. El dinamismo de la teoría integral a menudo se proyecta en nuestra vida práctica, como un derecho viviente que evoluciona constantemente, como un cáncer que una vez que a germinado es imposible detener, siendo la víctima el capitalismo dentro del cual se desarrolla.

La teoría integral es derecho del trabajo en cuanto a la regulación jurídica, de que todo aquel que desempeña un trabajo, es trabajador, y por lo tanto lo protege, lo dignifica y lo reivindica con un contenido de justicia social.- La teoría integral rebasa el concepto tradicional de proletariado, quedando únicamente el concepto de trabajador.

Marx simplifica mucho las cosas cuando divide a la sociedad en dos clases antagónicas: "Burgueses" y "Proleta--

rios". Engels nos da una definición de cada una de estas dos clases, cuando dice: Por burguesía se comprende a la clase de los capitalistas modernos, propietarios de los medios de producción social, que emplean al trabajo asalariado. Por proletariado se comprende a la clase de trabajadores asalariados modernos que, privados de medios de producción propios, se ven obligados a vender su fuerza de trabajo para poder existir.

Es evidente que la teoría integral sobrepasó este concepto tradicionalista de burguesía y proletariado, ya que en el seno de ésta, únicamente se habla de trabajadores en general, considerando tanto al trabajador más inculto, como el culto que es el profesionalista, o al calificado del que no lo es, o al técnico especializado en comparación con el campesino; o sea que no hace distinción entre preparados e impreparados. En esta división de la sociedad no hay lugar alguno para los profesionalistas, los trabajadores independientes ni los empleados; razón por lo que la teoría integral supera el concepto tradicionalista de burguesía y proletariado.

De lo antes expuesto se desprende que, el objeto de la teoría integral dentro del contrato de trabajo, es proteger, dignificar y reivindicar a todo aquel que presta un servicio personal, comprendiendo toda relación de trabajo y en general a todo prestador de servicios.

Desde que una persona presta un servicio personal y otra lo recibe, se presume la existencia del contrato y de

la relación de trabajo; a partir de ese momento se manifiesta el dinamismo de la teoría integral, protegiendo, dignificando y reivindicando al trabajador.

En el aspecto proteccionista, porque dentro del razonamiento expuesto anteriormente o sea el de que todos son trabajadores, la teoría integral tiene como misión la tutela para todos aquellos que mediante un contrato o relación de trabajo prestan un servicio personal a otro, estableciendo el mínimo de garantías que debe existir en toda prestación; de tal manera pues, que debe consagrarse a favor del trabajador los derechos inherentes a su persona por el sólo hecho de ser trabajador. Yen este aspecto, la teoría integral se aplica tanto en la teoría como en la práctica; en teoría porque la finalidad es la protección al trabajador en sus derechos sociales, en la práctica porque ilustra al trabajador en sus derechos a que tiene lugar en cuanto celebra un contrato, evitando de esta manera las injusticias de que pueda ser objeto por parte del patrón, siendo por lo tanto derechos niveladores frente a los empresarios o patronos (8).

Como derecho dignificador, en cuanto que encamina al trabajador a buscar su perfeccionamiento; este derecho dignificador encierra en si mismo el derecho de igualdad, en tendiéndose por este último, el derecho a que se le considere como un ser humano ante los demás y en especial ante el patrón que es con quien celebra el contrato. Ya no debemos -

8) TRUEBA URBINA, A., ob. cit., p. 218

hablar del respeto del esclavo al amo, no deben ya existir - complejos de superioridad e inferioridad pues el trabajador es un ser como cualquier otro; que ya no se le considerará - por ningún concepto como una cosa.

Existe por lo tanto, un derecho de dignidad, un de recho a sentir y a no tolerar humillaciones, un derecho a -- que no se nos menosprecie, ni se nos considere como un objeto, es un derecho que atañe a nuestro sentimientos y a nuestros prejuicios de acuerdo con las normas sociales y morales que rigen en determinada sociedad.

Es aquí donde se manifiesta la grandiosidad de la teoría integral, al establecer derechos específicos fuera de los generales, partiendo de la base de que todos son trabajadores; dándonos así cuenta del objeto que tiene dentro del - contrato de trabajo, en cuanto que les concede esos derechos especiales a los trabajadores y son estos quienes por medio del contrato de trabajo, vienen a coronar la teoría en uno - de sus aspectos principales.

Como derecho reivindicatorio, porque tiene por objeto el de que los trabajadores recuperen la plusvalía con - los bienes de la producción que provienen del régimen de explotación capitalista, y para socializar dichos bienes se ha rá por medio de normas específicas que consignan tres derechos reivindicatorios fundamentales: El de participar en los beneficios de las empresas y los de asociación profesional y huelga, como parte integrante de la relación de trabajo.

"El derecho del trabajo es reivindicador de la entidad humana desposeída que sólo cuenta con su fuerza de trabajo para subsistir, caracterizándose por su mayor proximidad a la vida; propugna el mejoramiento económico de los trabajadores; y significa la acción socializadora que inicia la transformación de la sociedad burguesa hacia un nuevo régimen social de derecho" (9).

Participar en los beneficios, este derecho origina prestaciones complementarias del salario, compensando en una mínima parte la plusvalía del trabajo humano, esto es, la jornada que no fue remunerada justamente con el salario, por tal suerte que participar en las utilidades de las empresas es mitigar en una mínima parte la explotación de que es objeto.

Derecho de asociación proletaria, en todo momento los trabajadores han manifestado sus inquietudes gregarias, formando asociaciones para la mejor defensa de sus intereses como clase social explotada.

9) TRUEBA URBINA, A., "Derecho Procesal del Trabajo", t. I, México, 1941, p. 32

C A P I T U L O I V

NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO DE TRABAJO

A).- ANALISIS DE DIVERSOS CONTRATOS EN RELACION CON EL CONTRATO DE TRABAJO:

Es indudable que uno de los problemas que mayor pasión ha despertado entre los tratadistas en el Derecho Labo-
ral, es el relativo a la precisión de la naturaleza jurídica
del vínculo que une al que presta un servicio y al que lo re
cibe. Tiene importancia fundamental en la vida del Derecho -
Laboral por constituir su núcleo y al mismo tiempo su funda-
mento y propósito principal.

Así los juristas que continúan influenciados por -
el Derecho Civil, han querido asimilar el contrato de traba-
jo con alguno de los contratos regulados por el Derecho Ci-
vil, como el contrato de arrendamiento, de compraventa, de -
energía eléctrica, sociedad, asociación, mandato, o sea que -
debe regirse por las disposiciones del Código Civil.

Lo anterior es infundado, ya que hemos llegado a -
la conclusión, de que el Derecho del Trabajo, es una dicipli
na jurídica con autonomía y peculiaridades propias, que le -
distinguen de las demás ramas jurídicas.

Análisis de los diversos contratos con los que han
pretendido asimilarlo los civilistas.

CONTRATO DE ARRENDAMIENTO.- Es la más antigua de -
las Teorías Civilistas, y concibe el contrato de trabajo, de
la misma forma que lo hace con el de arrendamiento. Los prin

cipales expositores de esta postura son: El civilista Marcel Planiol y el laboralista Carlos García Oviedo, coincidiendo ambos en su manera de pensar.

Planiol nos dice al respecto: "Existe grave confusión en cuanto al nombre que debe darse a este contrato. Los economistas se contentan casi siempre, con denominaciones -- inútiles o falsas desde el punto de vista jurídico y es así que se han acostumbrado a llamarle contrato de trabajo, expresión que parece tener cierta virtud oculta, puesto que se le emplea continuamente en el mundo parlamentario, pero que, en derecho no tiene más valor que la expresión simétrica, -- contrato de casa, aplicada al arrendamiento de cosas. El trabajo puede ser objeto de muchos contratos, por lo que el --- buen sentido exige que, por lo menos, se tenga el cuidado de decir, de cual de ellos se trata.... Este contrato es un ---- arrendamiento, según lo demuestra un rápido análisis: La --- cosa arrendada es la fuerza de trabajo que reside en cada -- persona y que puede ser utilizada por otra como la de una má quina o la de un caballo; dicha fuerza puede ser dada en ---- arrendamiento y es precisamente lo que ocurre, cuando la remuneración del trabajo por medio del salario es proporcional al tiempo, de la misma manera que pasa en el arrendamiento - de cosas" (1).

A principios del siglo esta teoría fue criticada -

1) PLANIOL, Marcel, *Traité Élémentaire du Droit Civil*, Citado por De la Cueva, M., *Derecho Mexicano del Trabajo*, Ed. Porrúa, México, 1970, p. 447

por el tratadista alemán Philipp Lotmar, quien sostuvo:

"En el arrendamiento, como en la compraventa, la cosa se separa del arrendador o vendedor, para quedar bajo posesión del arrendatario o comprador. En el contrato de trabajo, por el contrario, el trabajo permanece unido íntimamente a la persona que desempeña el servicio, y lo único que se separa, es el resultado o efecto del trabajo. Además, la prestación del arrendador o vendedor, es siempre una parte de su patrimonio, en tanto, en el contrato de trabajo, no se promete sino fuerza personal, esto es, nada que pertenezca al patrimonio. El trabajador promete una actividad, lo que no es nunca el objeto de la prestación del arrendador o vendedor" (2).

Entre otras críticas hechas a esta teoría, tenemos las siguientes:

Que no puede realizarse la prestación a cargo del arrendador, sin que ello implique un empleo o utilización de bienes, trayendo siempre consigo un cambio de la situación - en propiedad, de una manera provisional, en tanto se cede su disfrute; por lo contrario, en el contrato de trabajo no se lleva aparejado tal cambio de situación, puesto que su cumplimiento no lleva implícita una sucesión económica en favor del empleador, en tanto que la esencia de este contrato estriba en la obligación del trabajador de realizar un trabajo y no en ceder algo que este en su patrimonio, en virtud de -

2) LOTMAR, Philipp, "Der Arbeitsvertrag", cit. por De la Cueva Mario, opus. cit., p. 448

una contratación. Además no puede identificarse ambos contratos si consideramos a su objeto; en el arrendamiento del uso o goce temporal de una cosa; en cambio en el contrato de trabajo, la cosa arrendada cuyo goce se procura el obrero al patrón, no puede decirse que sea el producto del trabajo, ya que es evidente que los productos elaborados por el trabajo del obrero no son arrendados al patrono: Este no adquiere sólo el goce temporal de los productos, sino la propiedad definitiva. El trabajador tiene sólo la obligación de realizar una actividad positiva, "un facere", en cambio en el arrendamiento es pasiva la obligación del arrendador, consiste en una abstención "non facere". El arrendatario puede tomar posesión de la cosa dada en arrendamiento, como resultado de la realización de las obligaciones contractuales, lo cual no sucede con el contrato de trabajo, ya que tal situación no se podría equiparar con el sometimiento del trabajador a la potestad del patrón, sería tanto como considerar al trabajador como una cosa y darle a la relación laboral el carácter servil que en un principio ostentó. Además cabe agregar, que en el arrendamiento, la duración del contrato es temporal, cosa que no sucede con el de trabajo, el cual casi siempre es por tiempo indefinido y sólo por excepción es a tiempo fijo. En el arrendamiento se paga un precio a cambio del uso o goce de la cosa, en cambio en el de trabajo, se paga un salario. Por último debemos agregar, que una vez terminado el contrato de arren-

damiento, tiene la obligación el arrendatario de devolver — la cosa que usó con el desgaste o deterioro normal causado — por el uso; en cambio en el contrato de trabajo es imposible que el patrono tenga que devolver la energía producida por — el trabajador, al terminar su contrato con éste.

Por lo expuesto, resulta inadmisibile que el contra- to de trabajo se asimile a un contrato de arrendamiento.

CONTRATO DE COMPRAVENTA.— Tiene su máximo exponen- te esta teoría en el maestro de la Universidad de Milán: — Francesco Carnelutti, quien comparó el contrato de trabajo — con el de Ministración de energía eléctrica. Tradicionalmen- te la doctrina sostenía, que el contrato de ministración de energía eléctrica era un contrato de arrendamiento. El error de esta opinión, consistía, en que no se supo distinguir la energía de su fuente.

Carnelutti dice que si se analiza el contrato de — trabajo y si se le compara con el de suministración de ener- gía eléctrica, se encontrará una situación semejante: El hom- bre en su persona física, no puede ser objeto de contrata-— ción, de tal manera que el único objeto de contratación es — la fuerza de trabajo del trabajador, o sea, su energía. Con- tinúa diciendo: Responder que el trabajador conserva su fuer- za de trabajo y que solamente concede el goce, es confundir la energía con su fuente; lo que queda al trabajador es la — fuente de su energía, esto es, su cuerpo mismo; la energía, empero, sale de él y no entra más.

Lo que pasa es que se confunde la prestación, que es el contenido de la obligación estatuida en el contrato, - con el objeto de la prestación. Se dice que el trabajador -- está obligado a hacer y el vendedor a dar. Pero el dar consta de dos elementos: la prestación y su objeto y lo mismo -- ocurre en el hacer, solamente que en este segundo caso, por defecto en el análisis, se confunden de ordinario, absorbiéndose el objeto en la prestación. El vendedor, cuando da se - apresta a hacer, deja que la cosa sea tomada por el compra-- dor y de la misma manera el trabajador, cuando hace se apres-- ta a dejar que su energía sea utilizada por el patrono. Aún aquí, una es la prestación y otro su objeto, y si éste no es el hombre, no puede ser sino una cosa.

La diversidad de cambios, la antítesis entre las - dos fuentes de energía, el hombre y las cosas, ameritará sin duda, una diferente disciplina; pero la diferencia entre las dos especies no puede impedir lógicamente, la comprobación - de la unidad de género. Este será, pues, el punto de llegada solamente que la aproximación entre ellos invita a una con-- clusión audaz, a saber, que también la energía humana, en -- cuanto es objeto de contrato, es una cosa. Para aceptar esta consecuencia, no debe perderse de vista, que la energía huma-- na sólo puede ser objeto de contrato en cuanto se objetiviza exteriormente al salir del cuerpo humano. Y no se diga que, por su origen humano, no puede ser vista como una cosa, por-- que cosa son los cabellos que se venden a un peluquero o los

esqueletos que se colocan en un museo" (3).

El esfuerzo de Carnelutti es el mejor realizado - por los profesores de Derecho Civil, para reducir la relación de trabajo a una de las figuras tradicionales del derecho civil; sin embargo, el maestro italiano tuvo que aceptar una conclusión audaz, que la energía humana de trabajo debe ser considerada como una cosa y ser, en consecuencia, objeto de un contrato, cuando al exteriorizarse se objetiva y lo cual al final de cuentas significaría la degradación del trabajo. En un último estudio, el profesor Carnelutti regresó a la teoría del contrato de arrendamiento.

Las principales observaciones que se le hacen a la postura de Carnelutti, son las siguientes:

Se ha pretendido equiparar la energía humana con la energía derivada del mundo inanimado y se considera que no son susceptibles de enajenación, ni el trabajador como persona humana que es, ni su energía. También se considera que al momento de la celebración del contrato de compraventa, la cosa objeto del mismo es determinada o determinable, lo cual no acontece con el contrato de trabajo, pues la energía o actividad que será desarrollada por el trabajador no es en ningún momento determinable.

Además se piensa, que cuando el trabajador subordina su fuerza de trabajo, el recibirá su salario indepen-

3) CARNELUTTI, Francesco, Studi sulle Energie come Oggetto di Energie Elettrica, citado por De la Cueva M., opus. cit., p. 449

dientemente de si se le utiliza o no ; en la compraventa debe haber la entrega de la cosa, a título traslativo de dominio, por parte del vendedor, y el pago de un precio cierto - y en dinero por parte del comprador.

Se observa por último, que la obligación en el contrato de trabajo es de hacer, en tanto que en el de compraventa consiste en dar.

CONTRATO DE SOCIEDAD.- Esta idea de que el contrato de trabajo se asemeja al de sociedad, fue defendida principalmente por Chatelain y Valverde. Expondremos la del primero, por considerarla más completa:

"Considerado en su aspecto puramente económico, un establecimiento industrial es algo complejo que responde a - cierta unidad. Es, ante todo, un grupo de hombres y su funcionamiento es una combinación de actos que tienden a un fin común, la producción de objetos: Unión, armonía de actividades de muy diversos grados, inteligencia, ciencia, fuerza, - habilidad técnica, coordinación y subordinación de actos simultáneos y sucesivos, a fin de obtener el máximo de rendimiento, disciplina para mantener la coordinación necesaria para el éxito de la obra común, tal es la empresa industrial".

Delimitando el concepto de empresa, continúa diciendo: "En efecto, los elementos de este contrato son dos: obra común de varias personas, cada una de las cuales aporta algo, y división en común de alguna cosa. Por lo que al primero se refiere ; No hay manifiestamente, obra común y cola-

boración ? uno aporta su espíritu de iniciativa, su conocimiento de la clientela, su talento organizador, su actividad intelectual, en una palabra, su industria y también su capital; otros no aportan sino su fuerza, su habilidad profesional, su trabajo, su industria. En cuanto al segundo elemento una explicación del término beneficios demuestra, igualmente su existencia; en el término beneficios es necesario distinguir los beneficios de la industria y los beneficios del patrono; el beneficio a dividir y que es efectivamente dividido entre patrono y trabajadores, es el que resulta, si se considera la situación de una persona que acumulará sus funciones de empresario y trabajador, en cuyo caso bastaría para obtenerlo, deducir de la venta de los productos, los gastos de arrendamiento de locales e instrumentos, los generales como impuestos, etc., así como los que aplican la compra de materias primas; los beneficios del empresario, a su vez, se obtienen deduciendo, de aquél beneficios, el salario pagado a los obreros" (4).

Esta teoría fue objeto de diversas críticas, siendo las siguientes las principales:

En el contrato de sociedad, se crea una personalidad nueva que difiere de la de cada uno de los socios, teniendo además un patrimonio propio, establecido para cumplir el fin social propuesto; en el contrato de trabajo, en cam--

4) CHATELAIN, "De la Nature du Contrat entre Ouvrier et Entre preneur", citado por De la Cueva, M., opus. cit., p. 449

bio, subsiste la personalidad de las partes através de su --
convención, sin que ello implique crear otra identidad jurí-
dica. En el contrato de sociedad, existe la obligación mutua
de los socios, de combinar sus recursos o esfuerzos para la
consecución del fin común, cosa que no opera en el contrato
de trabajo puesto que el empleador tiene por finalidad el --
acrecentamiento de su capital a través del aprovechamiento --
del esfuerzo del trabajador; y éste, en cambio, trata de ob-
tener un máximo de beneficios y prestaciones por el servicio
desarrollado.

Se dice también que en el contrato de trabajo, no
siempre existe una finalidad estrictamente económica, como --
en el caso de los trabajadores al servicio de instituciones
que prestan servicios directamente al público.

EL CONTRATO DE SOCIEDAD.- Son Chatelain y Calixto
Valverde y Valverde los principales defensores de la tesis --
de que el contrato de trabajo, era un contrato de sociedad, --
estimando que el patrón se asocia con el trabajador, para --
producir algún producto con el objeto de distribuirse los be
neficios.

El contrato de sociedad siguiendo la teoría tradi-
cional, es explicado por nuestro Código Civil en el artículo
2688: "Por el contrato de sociedad los socios se obligan mu-
tuamente a combinar sus recursos o sus esfuerzos para la rea
lización de un fin común, de carácter preponderantemente eco
nómico, pero que no constituya una especulación comercial".

Valverde, critica a los autores que asimilan el contrato de trabajo con un arrendamiento de servicios, diciendo:

"En suma, el contrato de arrendamiento está orientado hacia el pasado, y otra cosa distinta ocurre en las ideas de sociedad y comunidad. Estas implican igualdad y libertad de los interesados, al ser patronos y obreros socios de una comunidad, y por eso el espíritu de tales contratos está orientado hacia el porvenir. Algunos escritores piensan que la sociedad no puede existir entre obreros y patronos.

En una sociedad, se admiten todas las reglas de distribución que se quieran, por tanto para unos socios, los obreros, puede haber una parte fija anticipada, y para el capital otra parte, que recibirá más tarde y que debe además compensar el riesgo. Cuando decimos que el trabajo es creación de productos, implícitamente admitimos el derecho a parte de la propiedad a favor del trabajador; y si la concesión de esa parte no puede darse considerando el contrato de trabajo como un arrendamiento, si es posible dándole la condición de contrato de sociedad" (5).

La tesis de Valverde se presenta aparentemente irrefutable, sin embargo el propio autor al hacer el estudio del contrato de sociedad y al hacer referencia al contenido del contrato, dice: El contrato de sociedad origina una personalidad nueva, distinta de la de cada uno de los indivi-

5) SANCHEZ ALVARADO, A., ob. cit., pp. 314 - 315

duos, la cual tiene un patrimonio propio destinado al cumplimiento del fin social.

En efecto, el contrato de sociedad origina el nacimiento de una persona jurídico-colectiva, distinta de todos y de cada uno de los socios y en el contrato de trabajo, el simple acuerdo de voluntades entre patrón y trabajador, permite que ambos conserven su personalidad, sin que éstos constituyan otra entidad jurídica.

En el contrato de sociedad, los socios se obligan mutuamente a combinar sus recursos o esfuerzos, en cambio en el contrato de trabajo, no se combinan los recursos o los esfuerzos, sino que existe el aprovechamiento del esfuerzo del trabajador, que se conjuga con el capital, para beneficio exclusivo del patrón.

Tampoco admitimos que en el contrato de trabajo, - exista una comunidad de fines entre patrón y trabajador, ya que el patrón tiene como objetivo acrecentar su capital a -- costa del trabajador, es decir el patrón trata de aprovechar el esfuerzo del trabajador en beneficio personal. Por su parte el trabajador, trata de obtener el máximo de prestaciones por sus servicios. Así vemos que no existe comunidad de fines, sino por el contrario objetivos distintos; y esta situación subsistirá hasta que el patrón deje de ser egoísta, que quiera reservarse para sí todo el producto del trabajo.

EL CONTRATO DE TRABAJO COMO UNA ASOCIACION.- Ante los argumentos antes expuestos, los autores pretendieron asi

milar el contrato de trabajo con una asociación.

El Código Civil para el Distrito y Territorios Federales de México en el artículo 2670, nos da el concepto de de asociación en general:

"Cuando varios individuos convinieren en reunirse, de una manera que no sea enteramente transitoria, para realizar un fin común que no esté prohibido por la ley y que no tenga carácter preponderantemente económico, constituyen una asociación".

A su vez la Ley General de Sociedades Mercantiles dice al respecto en su artículo 252: "La asociación en participación es un contrato por el cual una persona concede a -- otras que le aporten bienes o servicios, una participación -- en las utilidades y en las pérdidas de una negociación mercantil o de una o varias operaciones de comercio".

De esta manera trataronde salvar el obstáculo de -- la persona jurídica colectiva, que necesariamente nace en -- una sociedad. La asociación no implica el nacimiento de una persona jurídico-colectiva, pero la comunidad de fines sub-- siste, lo cual ya se criticó anteriormente.

CONTRATO DE TRABAJO COMO UN MANDATO.- Entre los ex-- ponentes de esta tesis tenemos a Planiol y Ripert, quienes -- han sostenido que: "Es difícil distinguir entre el contrato de trabajo y el mandato remunerado, ya que el mandatario rea-- liza los actos de representación por órdenes e instrucciones del mandante, lo que podría asimilar el contrato de trabajo

con el mandato" (6).

Nuestro Código Civil en su artículo 2546, nos da -- la definición del mandato en los siguientes términos: "El -- mandato es un contrato por el que el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante los actos jurídicos que éste le encarga".

En la actualidad esta tesis que pretendió identificar ambos contratos, ya ha sido superada por las razones que a continuación expondremos:

En el Derecho del Trabajo la prestación de servicios, siempre en todo caso es a título oneroso, en cambio en el mandato, puede ser a título gratuito. En el mandato tiene por objeto la realización de actos jurídicos por cuenta del mandante, en cambio en el contrato de trabajo, la prestación de servicios, excepcionalmente tiene por objeto realizar actos jurídicos, sólo en el caso de prestación de servicios -- profesionales, que se llevan a cabo en virtud del contrato -- celebrado, generalmente el trabajador labora por cuenta propia, sin que actúe en nombre y representación del patrón.

El mandato puede terminar por revocación, por el -- contrario el contrato de trabajo no es revocable, ya que por lo general tiene una duración indefinida; razón por la que -- no es admisible la semejanza entre ambos contratos.

Después de haber hecho un análisis de los diversos

6) SANCHEZ ALVARADO, A., ob. cit., p. 317

contratos del Derecho Civil, con los que han pretendido asimilar al contrato de trabajo y aún más, pretendido identificarlo con alguno de ellos, no obstante eso concluimos que: - El contrato de trabajo, se estructuró en el artículo 123 de nuestra Constitución, sin tomar en cuenta la tradición civilista, pues quedó precisado con toda claridad, en el seno -- del Congreso Constituyente como un contrato evolucionado, de carácter social en el que no impera el régimen de las obligaciones civiles, ni la autonomía de la voluntad, ya que las relaciones laborales deben regirse, conforme a las normas sociales mínimas creadas en la legislación laboral.

En consecuencia, la teoría del contrato de trabajo en la legislación mexicana, se funda en los principios de derecho social, por lo que no tiene ninguna relación con los viejos contratos de los jornaleros del Derecho Civil y menos semejanza alguna.

B).- SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO:

Se considera tradicionalmente como sujeto, a uno de los elementos generadores del contrato de trabajo; queremos decir que son imprescindibles, el sujeto prestador del servicio y el beneficiario del mismo.

El que presta el servicio es identificado en forma unánime, como el "trabajador", y el que recibe el servicio, como el "patrón"; denominaciones que de acuerdo con el tradicionalismo jurídico mexicano han predominado hasta nuestros días, por ser términos más generalizados.

En el Derecho Mexicano encontramos dos tipos de relaciones jurídicas a saber: Relaciones Jurídicas Individuales y Relaciones Jurídicas Colectivas; para nuestro estudio nos ocuparemos únicamente de las primeras.

El trabajador como sujeto del contrato de trabajo .- Examinando la figura del trabajador como parte integrante de la relación jurídica, vemos que en sí, trabajador como -- persona física, puede serlo todo tipo de individuo, hombre o mujer, razón por la que quedan incluidos en este género, las especies: Obrero, Jornalero, Artesanos, Empleados de confianza, Profesionistas, y aún los trabajadores autónomos; razón por la que se hace notar, que el trabajador como humano, no es ni puede ser objeto de subordinación. Se vuelve imperativo por eso, que las leyes de trabajo protejan siempre y en cualquier circunstancia al trabajador, para que éste logre -- así su superación económica, moral y cultural.

"En sentido amplio, trabajador es todo el que realiza una actividad determinada con un fin económico" (7).

Partamos de esta idea generalmente aceptada, para tratar de encontrar lo que debe entenderse por trabajador -- con más exactitud; tomando en consideración que la figura -- del trabajador es la parte débil, económicamente, del contrato de trabajo.

Siendo el trabajador el miembro de la clase social más numerosa de la humanidad, por ningún concepto, se le pue

7) BAYON CHACON, G. y E. Pérez Botija, Manual de Derecho del Trabajo, V. 11, 2o. Ed., Madrid, 1958

den negar las legítimas aspiraciones a que tiene derecho, -- por lo que debe ser objeto de un sinúmero de protecciones, -- obligando a la clase patronal con deberes legales que van -- desde el trato justo y humano, remuneración justa, obliga-- ción de proporcionar trabajo, pasando por el deber de previ-- sión, considerado por Krotoschin, como "la obligación del pa-- trón de conducirse en la configuración y ejecución concretos de la relación de trabajo, en cuanto de él dependen, según -- la debida consideración a los intereses legítimos del traba-- jador" (8).

La Nueva Ley Federal del Trabajo, en el artículo -- 8, define al trabajador en los términos siguientes:

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

En esta definición claramente se aprecia que el le-- gislador, imita el criterio de tratadistas extranjeros, los que sostienen que el derecho del trabajo es el derecho de -- los trabajadores subordinados o dependientes, por una parte; y por otra, prohija la teoría civilista del trabajo que se -- consigna en el artículo 2578 del Código Civil de 1870, que -- dice:

"El jornalero está obligado a prestar el trabajo -- para que se ajustó, según las órdenes y dirección de la per-- sona que recibe el servicio; sino lo hiciera así, podrá ser despedido antes que el día termine, pagándosele el tiempo --

8) KROTOSCHIN, E., Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, V. 1, Buenos Aires, 1955, ob. cit., por Sánchez Alvarado, A., p. 291

vencido". En tal virtud, vemos, que el precepto civil de que se trata, es contrario al espíritu del artículo 123 de nuestra Constitución, ya que este precepto rige no sólo para los llamados trabajadores subordinados sino para los trabajadores en general, de donde se desprende, que se restringe la protección del derecho del trabajo, a todos los que prestan un servicio personal a otro, utilizando el concepto burgués de subordinación que no es característico del contrato de trabajo. El derecho del trabajo mexicano tiene una amplitud mayor, ya que es aplicable no sólo en caso de los trabajadores subordinados, sino a los trabajadores en general, y por lo mismo, comprende toda relación de trabajo subordinado o no subordinado, es decir a todo prestador de servicios, incluyendo hasta los que trabajan por cuenta propia.

Compartimos por lo tanto el criterio del maestro Trueba Urbina, al considerar que el artículo 8, es repugnante por discrepar del sentido ideológico del artículo 123 de la Constitución de 1917, que en la exposición de motivos dice: "Las relaciones entre trabajadores y patronos serán igualitarias, para evitar el uso de términos que pudieran conservar el pasado burgués de subordinación de todo el que presta un servicio a otro. La obligación que tiene el trabajador de prestar un servicio eficiente, no entraña subordinación sino simplemente el cumplimiento de un deber; es decir, en términos generales trabajador es todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración".

El patrón como sujeto del contrato de trabajo.- En los comienzos de las relaciones humanas, patrón tuvo el significado de defensor, amparador, etc., pero evolucionó en -- tal forma que el concepto original de defensa y protección -- se desnaturalizó para entenderse posteriormente, como amo y señor en la esclavitud primero y en la servidumbre después, y no fue sino hasta el Estado libero-individualista, cuando se consideró patrón al burgués que contrataba los servicios de otro para obtener un beneficio y explotarlo, es decir, -- cuando se contrataba al que realizaba un trabajo para obte-- ner un lucro o para satisfacer una necesidad.

El patrón, puede serlo a diferencia del trabajador una persona tanto física, como jurídica, y a él corresponden como carga correlativa de los derechos del trabajador, todos los deberes que se impone voluntariamente o que imperativa-- mente le impone la ley.

Se le identifica al patrón, como aquél que se beneficia de los servicios que presta el que trabaja; y puede -- ser una persona física o una persona moral, puesto que, in-- distintamente puede resultar beneficiada con el servicio --- prestado por el trabajador, una persona física o una persona moral.

El patrón no forzosamente tiene que ser un empresario, organizador de los factores de la producción, ni tampoco es necesario que tenga capital, y nada impide que en relación de trabajo con un tercero, tenga a su vez la calidad

de trabajador. Decimos que no es necesario que el patrón sea organizador de los factores de la producción, ya que lo que estrictamente caracteriza a esta figura jurídica, es la utilización del trabajo de otras personas y el beneficio del mismo.

Concepto de patrón.- Entre los autores de esta materia no muy dados a la definición de esta figura y que han defendido al patrón, tenemos a Krotoschin, quien nos dice: - "Patrón es la persona (física o jurídica), que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes, y en cuyo interés o para cuyos fines éstos prestan servicios" (9).

Ignoramos el porqué de esta omisión de los estudios de esta ciencia, ya que consideramos que el patrón, el trabajador y el contrato de trabajo, componen la trilogía de concepciones jurídicas esenciales del derecho del trabajo, - ya que de ellos se desprende la aplicación de las normas legales y el nacimiento de todas las demás instituciones laborales.

Por su parte Manuel García Alonso dice: "Por acreedor de trabajo, podemos entender toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta, y en virtud del cual, hace suyos los frutos o productos de la mencionada prestación" (10).

-
- 9) KROTOSCHIN, E., cit, por Sánchez A., p. 293
 10) ALONSO GARCIA, M., "Derecho del Trabajo", tomo II, Editorial Barcelona, 1960, p. 117

De donde se desprende que la personalidad de éste, actúa como sujeto de un contrato de trabajo, con independencia de su naturaleza individual o colectiva. Su prestación en la relación de trabajo, no lleva consigo un "facere personal", como en el caso del trabajador, lo cual quiere decir que no existe inconveniente alguno en que sea una persona jurídica, sin perjuicio, naturalmente, de la actuación, en nombre y representación, de una persona física.

Por lo que respecta a nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 10, primer párrafo nos dice: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno ó varios trabajadores". La ley anterior definía al patrón, como la persona física o moral que empleaba el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo.

Pensamos que la definición de Krotoschin, antes citada, adolece al igual que la de la Nueva Ley Federal del Trabajo del siguiente defecto: No se refieren al elemento que le origina al patrón o le hace nacer, tal calidad, como lo es el contrato de trabajo. Se podría objetar esta crítica diciendo que es poco científica incluir en una definición elementos de otra, pero aún así sostenemos esta idea, pues pensamos que no se puede concebir aisladamente las instituciones de patrón, trabajador y contrato de trabajo, ya que las tres guardan una íntima relación.

Es necesario repetir que en la actualidad la relación de trabajo y el contrato de trabajo, son productores de

los mismos efectos.

Representante del patrón e intermediarios.- Es muy importante para el estudio este tema, precisar los límites -- de aquéllos individuos que por su función, aparentemente ante los ojos de un trabajador, figuran como el titular en una relación de trabajo, esto es, de los llamados representantes de los patrones y de los intermediarios.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 2o, nos dice: " Los directores, administradores, gerentes y demás -- personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón, y en tal concepto, lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

La misma Ley en sus artículos 12 y 13, se refiere a los intermediarios en los siguientes términos:

Artículo 12.- "Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras, para que presten servicios a un patrón".

Artículo 13.- "No serán considerados intermediarios sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos, para ejecutarlos con elementos propios suficientes, para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario, serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los -- trabajadores".

La función de estas figuras en el contrato de trabajo es un tanto compleja, pues como dijimos antes, en sus relaciones con los trabajadores, se ostentan como verdaderos patronos, razón por la que se establece de facto, con ellos una verdadera relación de trabajo, y dicho así, parece ser que ellos son los patronos, lo que puede acarrear que en un momento dado en que el trabajador quiera reclamar sus derechos, sea perjudicado al no encausar correctamente dicha reclamación en contra del que es auténtico titular, situación que por fortuna ya ha sido corregida por la nueva ley.

Los representantes del patrón son todas aquellas personas llamadas de "cuello alto", empleados de confianza que guardan una estrecha relación de fidelidad con el patrón y en quien éste, les deposita su confianza para todos aquellos actos de la relación de trabajo, en que no pudiere o no quisiere intervenir, y que dichos actos que realicen los primeros, son siempre en su nombre y lo obligan directamente. Es por ello, que la ley acertadamente, aún cuando hace una enumeración casi casuística de esta especie, genéricamente hace referencia a las personas que en nombre de otra, ejercen funciones de dirección o de administración.

Se debe resaltar que el poder jurídico de mando que ejerce el representante del patrón, es derivado o en términos jurídicos más propios, delegado, ya que el titular siempre es la persona que contrata como patrón.

En la actualidad es muy común que el trabajador ig

nore quién es el que lo contrató, lo que puede no interesar, sino que concretamente le interesa quien lo va a remunerar. Tampoco es relevante para el trabajador, indagar qué tipo de relación existe entre el que se hace pasar como patrón y el verdadero; por lo que consideramos suficiente, para el caso de reclamación del trabajador, que haga mención en su demanda del nombre de la persona, que ante el se ostentó como patrón y de los elementos a que se refiere el artículo 686, -- que dice: "Cuando los trabajadores no conozcan con exactitud el nombre y apellido del patrón, la denominación o la razón social de la empresa o establecimiento, oficina o lugar en donde se prestó el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón, deberán precisar en su escrito inicial, la ubicación establecimiento cuando menos".

Si en el caso de los representantes del patrón más o menos se puede precisar quienes corresponden a esta figura, el problema se complica un poco cuando se trata de los intermediarios, y éstos son como ya vimos, las personas que contratan o intervienen en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón. Fundamentalmente, tanto el representante del patrón como el intermediario, no se benefician con los servicios prestados por los trabajadores, por ello, es conveniente aclarar los límites de actuación de cada una de estas figuras, para no caer en confusiones perjudiciales para el trabajador.

A la luz de la Nueva Ley Federal del Trabajo, serán

considerados como representantes del patrón en los términos de lo dispuesto por los artículos 11 y 16, quienes ejerzan funciones de dirección o administración, ya sea en la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios (empresa), o bien en la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los bienes de la empresa.

De las obligaciones contraídas para con los trabajadores, responderá el conjunto de bienes pertenecientes indistintamente, a la empresa y a los establecimientos de ésta.

El intermediario en sí, tiene una función específica que consiste en servir en punto de enlace, de unión entre patrón y trabajador; es en consecuencia tan sólo un mediador entre la oferta de trabajo y la demanda de servicios. En síntesis, la función típica de esta figura, es la de contratación de trabajo ajeno a nombre de otro, acto que realizado con conocimiento del patrón, obliga a éste en todas sus consecuencias, como si lo hubiera realizado personalmente.

Por último, debemos agregar que la ley correctamente considera como intermediarios de acuerdo con lo que prescribe el artículo 13, sino como auténticos patronos, a las empresas establecidas que contraten trabajos, para ejecutarlos con elementos propios, esto es, para evitar que los trabajadores puedan ser perjudicados en un momento dado en que no estuviera a cargo de ninguna persona el deber de previsión. Luego entonces este tipo de empresas establecidas --

que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios, no corresponden a la figura del intermediario, sino a la del patrón, esto es, las personas que ejercen poder jurídico de mando en virtud de un contrato de trabajo, sobre aquéllas que presten sus servicios personales para su propio beneficio.

C).- NATURALEZA SOCIAL DEL CONTRATO DE TRABAJO:

Si por naturaleza se entiende no sólo el origen y conocimiento de las cosas, principio, progresos y fin, sino la esencia y propiedad característica de cada ser, el artículo 123 es la fuente más fecunda del derecho mexicano del trabajo, que tiene su génesis en la explotación del hombre que trabaja para subsistir y lucha por su liberación económica. Siendo por esta razón que del artículo 123, se desprende su naturaleza eminentemente social del contrato de trabajo.

Siendo nuestro derecho del trabajo como una nueva rama jurídica en la Constitución, elevó idearios económicos a la más alta jerarquía de la ley fundamental, para acabar con el sistema de explotación del trabajo humano y alcanzar la socialización del capital; por ello, su carácter social es evidente y como consecuencia la naturaleza del contrato de trabajo es social también; tan profundamente social que ha originado una nueva disciplina que no pertenece ni al Derecho Público, ni al Derecho Privado, sino al Derecho Social; porque las relaciones que de él provienen, no son de subordinación que caracterizan al Derecho Público, ni de coordina--

ción de intereses entre iguales que identifican al Derecho Privado, en él se encuentran las suma de todos los derechos protectores y reivindicadores de los trabajadores, campesinos o de cualquiera económicamente débil; para así, compensar desigualdades y corregir injusticias sociales que se originan del capital.

Como dice el maestro Trueba Urbina: "El derecho del trabajo, parte integrante del derecho social positivo, se identifica y conjuga con éste en el artículo 123 de nuestra Constitución de 1917, la primera ley fundamental del mundo que creó un régimen de garantías individuales y de garantías sociales..." (11).

En otros términos, la Constitución político-social de donde deriva la naturaleza social del contrato de trabajo, se caracteriza porque comprende tanto derechos individuales, así como derechos sociales, reglas especiales en favor de los que constituyen las clases económicamente débiles.

La verdadera naturaleza social del contrato de trabajo, radica en las causas que originaron el nacimiento del derecho del trabajo: "La explotación desmedida del trabajador y en su objetivo primordial; reivindicar a la persona humana desposeída que sólo cuenta con su fuerza de trabajo, mejorar las condiciones económicas de los trabajadores y transformar la sociedad burguesa por un nuevo régimen social de -

11) TRUUBA URBINA, A., "¿ Qué es una Constitución Político-Social?" Editorial Ruta, México, 1951, p. 82

derecho; constituyendo el primer intento para la supresión de las clases y dar paso al surgimiento de la república de trabajadores" (12).

Consiguientemente todo el derecho social positivo, es un mínimo de garantías sociales para los prestadores de servicios; siendo la esencia y finalidad de todas las leyes la protección, dignificación y reivindicación de los explotados.

Considerando el derecho del trabajo como norma exclusiva para el trabajador, es lógico que los capitalistas o empresarios contratantes, no pueden ser y no son titulares de derechos sociales porque representan las cosas. "Por tal motivo no son personas en el concepto de Marx, sino personificación de categorías económicas" (13).

Concluyendo, podemos decir que el pensamiento social del constituyente, se advierte en el contrato de trabajo, dándole una esencia claramente social al consagrar principios nuevos, como son: El de que el contrato de trabajo no podía exceder de un año en perjuicio del trabajador, jornada máxima de ocho horas, descanso hebdomadario, etc., principios que tienden no solamente a proteger y tutelar al contratante que presta sus servicios, sino a reivindicarlo también.

12) TRUEBA URBINA, A., "Derecho Procesal del Trabajo", t. I, México, 1941, p. 32

13) MARX, Carlos, "El Capital", t. I, Fondo de Cultura Económica, México-Buenos Aires, 1968, p. 15

C O N C L U S I O N E S

- 1.- La denominación Contrato de Trabajo tiene la ventaja de referirse precisamente al hecho objetivo de la prestación, pues dentro del actual concepto de la libertad individual, el individuo no se contrata, ya que lo que contrata es su trabajo.
- 2.- En el Derecho de Trabajo no existe jerarquía en cuanto a sus normas, ya que las que benefician al trabajador serán las que ocupen un grado superior jerárquico aún cuando provengan de un ordenamiento secundario.
- 3.- El Contrato de Trabajo, por sus caracteres de expansión y contenido es independiente frente al común de los regulados por el Código Civil.
- 4.- Lo que impulsa a la creación de las normas del Derecho del Trabajo, es el estado de miseria en que viven los trabajadores.
- 5.- En nuestra Legislación, la Teoría del Contrato de Trabajo se funda en los principios de Derecho Social, que nos da un concepto nuevo de contrato de trabajo, en el que no impera el régimen de las obligaciones civiles y menos la autonomía de la voluntad.
- 6.- Agotados los recursos técnicos del Derecho Civil, para explicar la naturaleza jurídica del Contrato de Trabajo, vemos que no tiene similitud alguna con los contratos civiles.
- 7.- Debido a las características y naturaleza propias del --

Contrato de Trabajo, no tiene aplicación en él, los requisitos de existencia, que son característicos de la -- Doctrina Civilista.

- 8.- La Teoría Integral no es un agregado ni una modificación al artículo 123 Constitucional, ella constituye la apreciación correcta del contenido real del precepto laboral Constitucional, que fue elaborado en 1917.
- 9.- En el proceso de formación de las normas del Derecho Mexicano del Trabajo, así como en la identificación y fusión del Derecho Social en el artículo 123, se gestó la Teoría Integral.
- 10.- El Derecho Social por medio de la Teoría Integral, hace posible que toda aquella persona que mediante un contrato de trabajo preste un servicio personal, goce de todos los derechos que le corresponden.
- 11.- El objeto de la Teoría Integral dentro del Contrato de Trabajo, es proteger, dignificar, así como reivindicar a todo prestador de servicios.
- 12.- Finalmente la conclusión de la Teoría Integral, es de -- que debe integrarse a la práctica, y aplicarse en toda su amplitud para beneficio de todos aquéllos, para quienes se creó el Derecho Laboral Mexicano.

INDICE DE OBRAS CONSULTADAS

- Cabanellas guillermo. Contrato de Trabajo, V. I, edición li-
breros, Buenos Aires, 1963
- García Maynes, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho,
9a. edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1960
- Sánchez Alvarado, Alfredo. Instituciones del Derecho del Tra-
bajo, tomo I, V. I, Editado por Oficina de Aseso--
res del Trabajo, México, 1967
- Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Drecho del Trabajo, Editorial
Porrúa, S.A., México, 1970
- Trueba Urbina, Alberto. Tratado de Legislación Social, Méxi-
co, 1954
- Cabanellas Guillermo. Introducción al Derecho Laboral, V. I,
Buenos Aires, 1960
- Borja Soriano, Manuel. Teoría General de las Obligaciones, -
Editorial Porrúa, S.A., México, 1966
- De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, tomo I, --
Editorial Porrúa, S.A., México, 1960
- De Litala, Luigi. El Contrato de Trabajo, 2a. edición, Buenos
Aires, 1946
- Código Civil para el Distrito y Territorios Federales. 17a.
edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1966
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Colec-
ción Porrúa, S.A., México, 1968
- Hueva Ley Federal del Trabajo. 4a. edición, Editorial Porrúa
S.A., México, 1970

Diario de los Debates del Congreso Constituyente. tomo II, -
México, 1922

Marx, Carlos. El Capital, tomo I, Fondo de Cultura Económica,
México-Buenos Aires, 1968

Historia de la Cámara de Diputados de la XXVI Legislatura --
Federal, selección y guía por Diego Arenas Guzman,
tomo III, México, 1963

Bayón Chacón, G y E. Pérez Botija. Manual de Derecho del Tra-
bajo, V. II, 2a. edición, Madrid, 1958

Alonso García, Manuel. Derecho del Trabajo, tomo II, Edito---
rial Barcelona, 1960

Trueba Urbina, Alberto. El Nuevo Artículo 123, 2a. edición,
Editorial Porrúa, S.A., México, 1967

Trueba Urbina, Alberto. ¿ Que es una Constitución Político -
Social ? Editorial Ruta, México, 1951

Trueba Urbina, Alberto. Derecho Procesal del Trabajo, tomo I,
México, 1941