



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

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

ANALISIS COMPARATIVO ENTRE EL CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES Y LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO.

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
MAURICIO GARCIA MEDINA



MEXICO, D. F.

2007



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.

Paginación

Discontinua

A MI AMADA ESPOSA:

La Doctora Maritza Pacheco Cruz
que con su apoyo incondicional
y ejemplo de ética y profesionalismo
me enseñó el camino correcto al cual me regresaba
cada vez que intentaba desviarlo
ya que me ha regalado lo más grande que puede
existir para todo ser humano: el sentido de pertenencia.

Eres el brillo de mi juventud, gracias por haber nacido

“Lo logramos Mari ”

A MIS PADRES:

Porque me dieron la libertad para
decidir mi destino y tomar las
decisiones que estimara mas
correctas aun cuando no lo fueran

A MIS HERMANOS:

Bernardo, Guadalupe y Ernesto por su
apoyo en silencio porque hay cosas que
dicen mas que las palabras.

A LA LICENCIADA DINORAH RAMIREZ

Por su apoyo y asesoría que llevo a
La culminación de este trabajo

A LA H. FACULTAD DE DERECHO:

Por abrazarme y regalarme el
conocimiento de sus ilustres profesores

**AL SEÑOR TOMAS GARCIA
TOMAS**

Cuya perdida física enluto mi vida hasta
que comprendí que en espíritu siempre
me acompañara.

**AL LICENCIADO JOSE TORRES
GUZMAN:**

Por la oportunidad que me dio para la
elaboración de este trabajo aun en horas
de trabajo

A DIOS:

Por mi pasado, mi presente y mi futuro

ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE EL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

Í N D I C E

P á g s

Introducción	1
--------------------	---

CAPÍTULO 1

CONCEPTOS GENERALES DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO Y DEL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES

1.1. Derecho del Trabajo.....	1
1.2. Relación Laboral.....	7
1.3. Contrato de Trabajo.....	13
1.4. Sujetos de la Relación Individual de Trabajo.....	19
1.4.1. Trabajador.....	20
1.4.2. Patrón.....	23
1.4.2.1 Patrón Sustituto.....	24
1.4.3. Representante del Patrón.....	24
1.5. Contrato de Prestación de Servicios Profesionales.....	25
1.6. Sujetos del Contrato.....	30

CAPÍTULO 2

ANTECEDENTES LEGISLATIVOS DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES EN MÉXICO

2.1. Prestación de Servicios Profesionales en México.....	33
2.1.2. Aztecas.....	37
2.1.3. Colonia.....	40
2.1.4. Independencia.....	44
2.1.5. Revolución.....	49
2.1.6. Actualidad.....	54
2.2. Prestación de Servicios Profesionales en el Derecho Civil.....	56
2.2.1. Antecedentes Legislativos.....	60
2.2.1.1 Ley (Código Civil).....	64

2.3.	Regulación de la Prestación de Servicios Profesionales en México.....	64
2.3.1.	Código Civil 1870.....	67
2.3.2.	Código Civil 1884.....	69
2.3.3.	Código Civil 1928.....	71
2.4.	Relación Individual de Trabajo en México.....	83
2.4.1.	Artículo 123 constitucional.....	81

CAPÍTULO 3

ASPECTOS JURIDICOS FUNDAMENTALES

3.1.	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 (Art. 123)....	85
3.2.	Ley Federal del Trabajo 1970.....	93
3.3.	Código Civil de 1928.....	97
3.4.	Convenio y Contrato.....	103
3.5.	Planteamiento del Problema.....	115

CAPÍTULO 4

PROTECCIÓN Y REGULACIÓN DE LOS SERVICIOS PRESTADOS POR EL PROFESIONAL

4.1.	La Simulación en el Contrato de Servicios Profesionales en México.....	118
4.2.	Protección de la Ley Federal del Trabajo al Profesional en su carácter de Trabajador.....	121
4.3.	Regulación de la Prestación de Servicios Profesionales por la Ley Federal del Trabajo.....	132
	Conclusiones.....	137
	Bibliografía.....	143

INTRODUCCION

De conformidad a la Ley Federal del Trabajo como el ordenamiento que rige casi en su totalidad las condiciones derivadas de la relación obrero-patronal, que sucede con el Contrato de Prestación de Servicios Profesionales, figura jurídica contemplada por el Código Civil y de la cual se ha venido abusando toda vez que el servicio prestado por el profesional bajo el auspicio de ese contrato no encuadra con lo dispuesto en el mismo ya que por la forma en que se le obliga a trabajar mas bien se asemeja a lo que la Ley Federal de Trabajo considera Relación Individual de Trabajo.

El objeto de este trabajo es mostrar a través de un análisis jurídico de estas dos figuras, que se establezcan medidas y condiciones para que el trabajador al ser contratado por una empresa o una institución se le brinden las prestaciones y beneficios que encierra la Relación Individual de Trabajo y así evitar que en aras de una supuesta Prestación de Servicios Profesionales, se vean privados de derechos tan elementales como es la Seguridad Social, así como las prestaciones económicas de las que debe gozar un trabajador, ya que en la actualidad mucha gente vende su fuerza de trabajo sin gozar de los derechos que otorga la Constitución y la Ley Federal de Trabajo para toda persona que viva de su esfuerzo material e intelectual

Esta investigación se compone de cuatro capítulos en los cuales primero se aborda un aspecto general el cual nos señala las diferentes acepciones a los

términos como Trabajo, Relación Laboral, Patrón, Contrato de Prestación de Servicios Profesionales, etc.

El capítulo segundo a saber aborda los antecedentes históricos legislativos de las figuras anteriormente señaladas para darnos un panorama mas amplio sobre el tema a tratar, así como su evolución en el devenir histórico de toda institución jurídica. Posteriormente los capítulos tres y cuatro se compone por una parte por el planteamiento del problema que aquí tratamos, así como las posibles soluciones para el mejoramiento del problema señalado en este trabajo.

Todo esto con miras en lo posible de poder ser propositivo y aporta alguna opinión que pudiera ser interesante ya que siempre que seamos trabajadores independientemente de nuestra calidad, lo mínimo que podemos esperar es respeto y dignidad para nuestra persona y nuestros derechos.

CAPÍTULO 1

CONCEPTOS GENERALES DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO Y DEL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES

La finalidad de la presente investigación es el análisis de las diversas definiciones y concepciones que los juristas laborales han aportado al Derecho del Trabajo, la Relación Laboral y el Contrato de Prestación de Servicios Profesionales.

En tal caso, el propósito de este trabajo de investigación ha consistido en analizar las diversas definiciones de las figuras laborales anteriormente mencionadas utilizando un método deductivo, que partiendo de lo general se busca llegar a lo particular de cada concepto bajo la visión que cada autor da de ellas y buscar el justo equilibrio entre la Relación de Trabajo y el Contrato de Prestación de Servicios Profesionales.

1.1. CONCEPTOS DE DERECHO DEL TRABAJO

El concepto de Derecho del Trabajo es relativamente nuevo en nuestras instituciones jurídicas, su origen fundamentalmente tienen lugar en el siglo XX, precisamente con motivo de la Constitución de 1917 en donde se consagran los derechos de las clases débiles del conglomerado social, entre ellas la clase trabajadora. Con el fin de obtener una visión más amplia del Derecho del Trabajo, a continuación se exponen las siguientes definiciones.

Para Ernesto Krotoschin, el Derecho del Trabajo "Se constituye por los principios y normas jurídicas, destinadas a regir la conducta humana en un

sector determinado de la vida social, el que se limita al trabajo prestado por los trabajadores, al servicio de empleadores comprendiendo todas las consecuencias que nacen de esta relación".¹

Para este autor, el Derecho del Trabajo, es un Derecho de naturaleza especial ya que es valido para determinadas personas en su calidad de trabajadores o empleadores que entran en relaciones jurídicas, individual o colectivamente; y porque deroga el Derecho Común en todo lo que sea contrario a sus principios y normas positivas.

Por lo tanto el Derecho del Trabajo es un Derecho por y para los trabajadores propone fundamentalmente su protección, y también la de los empleadores en cuanto a parte de la relación laboral regulando y delimitando el posible abuso que pudieran sufrir los primeros por parte de los segundos.

Para Alberto Trueba Urbina el Derecho del Trabajo es: "El conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de su esfuerzo material o intelectual para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana".²

En el concepto anterior se señala que el Derecho del Trabajo no es sólo un estatuto proteccionista de todo aquel que presta un servicio, sino del que vive de su esfuerzo material o intelectual, y además reivindica a los trabajadores del proletariado otorgándole su valor real a quienes con su esfuerzo diario luchan para lograr una vida más digna para su familia, además suprime la explotación

¹ KROTOSCHIN, Ernesto. *Instituciones del Derecho del Trabajo*. de palma. Argentina. 1968. Pág. 4

² TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo*. Cuarta Edición. Porrúa. México. 1977. Pág. 135

y busca la recuperación por parte de los trabajadores de lo que la propia explotación tornó en bienes económicos de la propiedad privada.

Mario de la Cueva define al Derecho del Trabajo de la siguiente manera: "Es el conjunto de normas jurídicas que fijan las bases generales que deben regular las prestaciones de servicios a efecto de asegurar a los trabajadores la vida, la salud y un nivel decoroso de vida".³

Para el autor anteriormente señalado el Derecho del Trabajo es una suma de derechos y prerrogativas que tienen los hombres frente el Capital, es un derecho que deriva de las necesidades de la naturaleza humana y de la regulación de la mismas, tiene como objetivo dar satisfacción a todas esas necesidades con la finalidad de buscar en el trabajador una vida que le proporcione un bienestar tanto material como espiritual.

Para Néstor de Buen el Derecho del Trabajo es: "El conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación, libre subordinada remunerada de servicios personales, cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social".⁴

Para este autor el Derecho del Trabajo se compone de aquellas normas que regulan las relaciones derivadas de una prestación subordinada que deberá de ser siempre remunerada por los servicios personales prestados por el trabajador en un ámbito proteccionista buscando un balance entre los factores

³ DE LA CUEVA, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*. Décima Edición. Porrúa. México. 1985. Pág. 436

⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo I. Octava Edición. Porrúa. México. 1968. Pág. 131

aplicando la justicia social que se traduce en un trato equitativo y proteccionista para quienes viven de su fuerza de trabajo.

Para el Diccionario Jurídico del Instituto de Investigaciones Jurídicas, el Derecho del Trabajo es: "El conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales de carácter sindical e individual"⁵

Para el Instituto de Investigaciones Jurídicas, el Derecho del Trabajo es más que una norma, son principios e instituciones, la suma de estos elementos y fuentes del derecho se unen para crear un derecho que busca como meta esencial la protección del trabajador por medio de la aplicación del derecho y la justicia social en las relaciones de trabajo colectivas e individuales.

Al parecer la definición que nos proporciona el Instituto de Investigaciones Jurídicas es la más completa porque no se limita a la norma sino también contempla principios e instituciones y hace referencia al Derecho Colectivo del Trabajo que se encarga de las relaciones entre Sindicatos, Empresas y demás entes que participan de esta relación individual en su binomio obrero-patronal.

Consideramos que esta definición expone una idea mas clara y variada del objeto, contenido y fines del Derecho del Trabajo, no obstante, de ser, un derecho inminentemente protector de la clase trabajadora, también es un derecho que contiene Garantías Sociales para la clase patronal o empresarial, en cuanto esta forma parte de la relación laboral.

⁵ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo II. Porrúa México. 1987. Pág. 9281

Una vez que hemos señalado cual de las definiciones del Derecho del Trabajo nos parece mas completa, es necesario señalar que la denominación para la materia laboral ha sido objeto de controversia entre los estudiosos de esta rama y por lo mismo señalamos otros nombres o denominaciones con las que se ha pretendido nombrar al Derecho del Trabajo.

LEGISLACIÓN INDUSTRIAL: Este nombre se le atribuyó, al Derecho Laboral cuando nació a la vida jurídica y los argumentos de quienes defendían esta posición, era que el mismo había nacido cuando el poder de las industrias creció. Esta denominación fue usada y aceptada principalmente por los juristas franceses, pero esta clasificación no fue muy afortunada por ser muy limitada, desatendiéndose a otras fuentes y principios constitutivos del Derecho Laboral, fuentes como la Jurisprudencia, la Doctrina etc. Y además esta clasificación sólo contempla a la industria, siendo que la industria es únicamente una rama en donde se desenvuelven los trabajadores.

DERECHO OBRERO: La siguiente definición nace en aras de la rama jurídica de este tema que por las exigencias propias del obrerismo y como eje central de la preocupación de los estudiosos del Derecho del Trabajo, pero al igual de la anterior clasificación, esta es muy restringida por que solo contempla al trabajo desarrollado por los trabajadores en la fabrica comúnmente llamados obreros u trabajadores manuales, haciendo a un lado a otro tipo de actividades también contempladas en nuestra legislación.

DERECHO SOCIAL: Este concepto fue usado comúnmente por los tratadistas españoles quienes sostenían y justificaban que es importante comprender todo lo relativo a la seguridad social lo cual no sucede con el Derecho Laboral o

Derecho del Trabajo, pero esta denominación se encuentra con un inconveniente: ser demasiado extensa, ya que contempla al Derecho Agrario, a la Seguridad Social, su denominación es redundante e imprecisa ya que todo Derecho Social para una corriente de estudiosos del Derecho del Trabajo moderno consideraba al Derecho Social como una rama independiente del Derecho Público y del Derecho Privado.

DERECHO LABORAL: La siguiente definición ha tenido una amplia aceptación, incluso se ha llegado a utilizar como sinónimo de "Derecho del Trabajo", ya que ambos conllevan el mismo significado.

El Derecho Mexicano del Trabajo tuvo su origen en la Constitución de Querétaro, ha adquirido ciertas características que lo distinguen de las ramas jurídicas haciéndolo distintivo con fisonomía propia y llevando la delantera en muchos aspectos.

El Derecho del Trabajo a través de la historia ha destruido todas las ideas de las escuelas individualistas liberales, se han encaminado a satisfacer las necesidades humanas. El orden público que no lleve a cabo las observaciones de las normas de trabajo no puede ser un Estado en donde impere un orden jurídico justo. No debe entenderse como un orden jurídico que regula los derechos de dos partes, sino que su grandeza radica en que es el Derecho del Factor del Trabajo y debe interpretarse y aplicarse según sus necesidades.

Por otro lado tiene como fundamento buscar una existencia digna para trabajador y esto se traduce a que pueda proveerse de alimentación, de vestido, educación y diversión. Con el fin de que el individuo alcance una existencia más plena.

La Constitución Mexicana, norma fundamental que consigna garantías sociales con autonomía unas de otras se han convertido en agentes activos en la promoción de los cambios sociales y dio al Derecho del Trabajo la categoría de norma social de la más alta jerarquía jurídica protectora de las clases más débiles como lo es la clase trabajadora dando nacimiento a una nueva perspectiva de seguridad social para todos los hombres.

El Derecho del Trabajo pretende dar satisfacción a las necesidades del hombre y de este derecho se derivan aspectos constitucionales diversos como la libertad de trabajo, uno de los derechos del hombre que fueron reconocidos en México en la Constitución de 1857, y quedó plasmada como una afirmación verdadera en su texto, afirmando que " A ninguna persona puede impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos", esto significa que todo hombre, sin importar su condición social, raza o sexo, es libre para seleccionar la profesión o trabajo que le plazca por corresponder a sus aptitudes o gustos.

1.2. RELACION LABORAL

La Relación Laboral ha desatado a través del tiempo las más controvertidas críticas y opiniones lo cual ha sido motivado por su semejanza con el Contrato de Trabajo con el cual se equipara.

El problema principal de la Relación de Trabajo deriva de la concepción civilista que consideraba el trabajo una cosa que esta dentro del comercio, diversos autores como Francisco Carnelluti enarbolaba la idea de que la relación

de trabajo era semejante a un Contrato de Suministro de Energía Eléctrica pues en virtud de él, los trabajadores vendían su energía del trabajo.

Manifestándolo Carnelluti de la siguiente manera:

“La naturaleza de un Contrato de Trabajo es la de un Contrato de compra-venta similar a la del contrato de compra-venta de Energía Eléctrica. En el Contrato de Trabajo como de Compraventa, lo que se vende es la energía de trabajo y lo que se paga es el salario como precio de la energía”.⁶

Otros autores como Chatelain y Valverde quisieron comparar la Relación Laboral con el Contrato de Sociedad con el fin de salvar la dignidad del trabajador, no faltando quienes aseguraban que la relación laboral es o se equipara con el Contrato de Mandato.

Esto lo resume Chatelain de la siguiente manera:

“La Relación de Trabajo implica en su origen una sociedad: mediante la cooperación, tanto el patrón como los trabajadores ponen en común su industria, su trabajo y sus bienes, con animo de lucro”.⁷

Una cosa es cierta sea cual fuere la esfera social en el que el hombre se encuentre, no puede ser comparado con los seres irracionales o con cosas inanimadas porque esto atenta contra la dignidad humana.

⁶ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Porrúa. México. 1983. Pág. 50

⁷ Ibidem. Pág. 52

Mario de la Cueva expuso una desafortunada clasificación con las siguientes palabras: " Ninguna de estas tentativas, ni siquiera la de 1870, que es la única que tuvo sentido más humanitario, pudo romper con las rejas de la disposición base del Derecho de las Obligaciones y de los Contratos; de ahí que el trabajo que no hubiere recibido, ni podido recibir beneficio alguno, continuaba siendo contemplado como una cosa en el comercio".⁸

Es de vital importancia definir que se entiende por relación de trabajo Jesús Castorena la define de la siguiente manera:

" La Ley Federal del Trabajo sitúa la relación de trabajo; de la siguiente manera: es esta la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario y antepone cualquiera que sea el acto que le dio origen. En el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, la relación y el contrato producen, agrega el texto del artículo citado los mismos efectos".⁹

De la definición anterior se advierte la eliminación del elemento: subordinación, se habla del simple trabajo personal, en consecuencia, trabajador y patrón quedan obligados a probar, el primero la subordinación y el segundo el trabajo.

Otra definición de la relación laboral que parece importante señalar es aquella que da Roberto Muñoz Ramón en su obra, en los siguientes términos:

⁸ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. Porrúa México. 1972. Pág. 182

⁹ CASTORENA D JESÚS, Manuel. Manual de Derecho Obrero. Sexta Edición. Sin Pie de Imprenta. México 1972. Pág. 182.

“Relación de Trabajo: es el vínculo constituido por la congerie de derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales, con motivo de la prestación del trabajo subordinado, recíprocamente, al patrón y a los trabajadores, y a estos entre sí.”¹⁰

Como se puede percibir de esta definición Muñoz Ramón manifiesta que la relación de trabajo nace de los derechos y labores que enlazan a las partes en este caso trabajador y patrón y no de la calidad de los sujetos de dicha relación.

Ahora bien es importante señalar la definición de Relación de Trabajo dada por Mario de la Cueva nos parece más completa:

“La Relación de Trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de los derechos sociales de la ley Federal del Trabajo, los Convenios y Contratos-Ley y de sus Normas Supletorias”.¹¹

Una de las características principales de la Relación Laboral es la subordinación. El vocablo Subordinación es utilizado tanto en la Relación Laboral como para el Contrato de Trabajo pero en este capítulo haremos énfasis del vocablo Subordinación aplicado a la Relación Laboral.

¹⁰ *Ibidem*. Pág. 38

¹¹ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág. 187

De acuerdo con la jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

SUBORDINACION, CONCEPTO DE. Subordinación significa, por parte del patrón, un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Esto tiene su fundamento legal en el artículo 134, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que obligaba a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrono o su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo. Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación apéndice 1917-1985-quinta parte tesis 297.

Cabe señalar que el elemento objetivo de la subordinación subsiste como nota característica de la Relación Laboral en nuestra jurisprudencia como se puede observar en la siguiente jurisprudencia integrada en el Segundo Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito.

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

quien a su vez tiene la obligación correlativa de acatar al patrón.

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

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

Amparo directo 453/94. Marcelino Pérez Rivas. 29 de junio de 1994. Unanimidad de votos ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario Juan Manuel Rodríguez Gamez.

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

De esta tesis se desprende claramente que la subordinación sólo será válida y tendrá legalidad cuando el patrón la ejerza en función de su calidad y lugar dentro de la Relación Laboral, en otras palabras sólo se podrá ejercer en función al trabajo que presta el trabajador en beneficio del patrón, traducida en una dependencia técnica y económica en todo lo concerniente al trabajo.

Ahora bien, de conformidad al artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo; se entiende por Relación de Trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

Como se puede observar de las definiciones anteriores de Relación Laboral y de la gran cantidad que existe sobre este tema se desprende un

elemento en común que en su mayoría los diversos autores hacen mención: trabajo subordinado.

Por subordinación se entiende: Que es un vínculo de derecho que tiene su origen en la relación que se da entre el trabajador y el patrón en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar sus servicios, a cumplir sus obligaciones dadas por el patrón.

Para Mario de la Cueva: Subordinación "Es la relación jurídica que se descompone en dos elementos: Una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones y ordenes que juzgue convenientes para obtener los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir estas disposiciones en la prestación del trabajo".¹²

La Subordinación como la característica más relevante de la actividad laboral reestructurada y regulada por nuestra rama no siempre tuvo esta denominación, todavía en la Ley Federal del Trabajo de 1961 para referirse a la subordinación se utilizaron los vocablos o términos de "dirección o dependencia".

La Suprema Corte de Justicia de la Nación acogió por un tiempo estos conceptos sosteniendo esta distinción entre dirección y dependencia lo cual fue un error en razón de que no eran correctos por el simple hecho de que existía en la Relación de Trabajo sin que el trabajador dependiera económicamente del Patrón.

¹² Ibidem. Pág. 203

Pero la elección adoptada por nuestra ley laboral no ha sido menos pobre y desafortunada que los anteriores conceptos porque de acuerdo a varios juristas ilustres, el vocablo subordinación nos remite al Contrato de Trabajo del Derecho Civil y las locatios donde el patrón era el amo, en tanto el trabajador el esclavo en una forma mas atenuada. Pero en la actualidad en nuestra Ley Federal del Trabajo se sigue utilizando este termino que a pesar de que nos evoque una situación un poco extremista, y aun que nuestro Derecho le da un tratamiento menos extremista.

1.3. CONTRATO DE TRABAJO

De conformidad al artículo 20 de la ya citada Ley Federal del Trabajo en su párrafo segundo se señala que el Contrato Individual de Trabajo cualquiera que sea su forma o denominación es aquel en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

A este concepto la ley del Trabajo señala que cualquiera que sea el acto que de origen a la misma produce para fines prácticos los mismos efectos que el Contrato de Trabajo. Criterio con el que no esta de acuerdo varios autores.

Para Ernesto Krotoschin: "Todo depende del que concepto que se tenga del contrato de trabajo para comprender también el carácter de esta relación de trabajo".¹³

Al hablar de Contrato de Trabajo tenemos necesariamente que remontarnos al artículo 123 constitucional mediante el cual se estructuró el

¹³ KROTOSCHIN, Ernesto. Op.Cit. Pág. 168

Contrato de Trabajo sin tomar en cuenta la tradición o influencia de las instituciones jurídicas de carácter civil, empezando por el Congreso Constituyente quien le dio la categoría de un contrato evolucionado de carácter social, por consecuencia este contrato no podrá ser visto bajo la óptica del régimen civilista y la autonomía de la voluntad no tendrá valor alguno, en el último de los casos se regirá bajo las normas sociales que regule la Legislación Laboral.

El Contrato de Trabajo necesariamente se relaciona con la Relación Laboral, ya que el artículo 20 de la multicitada Ley Federal del Trabajo se funden tanto Relación Laboral como el Contrato de Trabajo ya que no se anteponen, sino al contrario se complementan, por lo menos ese es el criterio que el Constituyente quiso plasmar en el artículo anteriormente mencionado.

De conformidad con el mencionado artículo 20 de la Ley anteriormente señalada no hay diferencia entre Relación Laboral y el Contrato de Trabajo, de acuerdo con los contractualistas, la relación de trabajo proviene siempre del Contrato de Trabajo ya sea de una manera expresa o tácita, además la incorporación del trabajador a la empresa necesitará del consentimiento del patrón, elemento fundamental en la formación de contratos o convenios en materia civil. Pero aun así, el paso del tiempo a permitido a veces la utilización de la teoría contractual civilista en el Contrato de Trabajo pero no en una forma definitiva ya que la legislación Laboral siempre protegerá a la parte más débil que es el trabajador, desvirtuándose el principio de la Autonomía de la Voluntad que es característica del contractualismo civilista.

Conforme el pensamiento de Euquerio Guerrero, el Derecho del Trabajo fue la última rama que se desprendió del tronco secular del Derecho,

anteriormente los problemas laborales eran resueltos dentro de los conceptos civilistas considerando la relación laboral como un alquiler inclusive los juristas trataban las instituciones laborales con la terminología civilista según su criterio la relación laboral era un convenio, por tener la necesidad para su nacimiento o validez de los elementos que se exigen los contratos o convenios en la materia de Derecho Civil, para los civilistas no es otra cosa que un acuerdo de voluntades que tiene como finalidad crear, transmitir, modificar o extinguir derechos y obligaciones equiparando al Contrato de Trabajo con un Contrato de Compra-Venta, Arrendamiento, de Mandato o de Sociedad pero de acuerdo con la naturaleza de cada uno de estos Contratos sería descalificar el trabajo como tal, anulando todo rasgo humano que derive de la prestación de un trabajo personal subordinando, dándole a este matiz de mercancía. Y por consecuencia otorgándole al trabajador la categoría de objeto, de cosa etc.

Estas ideas fueron profesadas por Euquerio Guerrero quien en su obra manifestó lo siguiente: "No estamos de acuerdo con esta doctrina porque independientemente de las limitaciones al principio de la autonomía de la voluntad del trabajador, sigue siendo un hombre libre que debe de expresar su consentimiento de vincularse con un patrón y puede, si así le conviene en ambos, incluir prestaciones superiores a las legales o a las del Contrato Colectivo que rige en la empresa".¹⁴

Pero si bien es cierto tenemos que considerar que independientemente del Contrato de Trabajo, la Relación Laboral surte efectos que no derivan del contrato sino con independencia del mismo son consecuencia de normas legales dimanadas de la Legislación Laboral, independientemente aun en contra de la

¹⁴ GUERRERO, Euquerio Manual de Derecho del Trabajo. Decimooctava Edición Porrúa, México 1994, Pág. 51

voluntad del patrón y el trabajador. Todo esto con motivo de que los derechos sociales que plasma la legislación laboral son irrenunciables y no dependen del sentido que el trabajador y el patrón quieran otorgarle.

Ahora bien tenemos que considerar que si la relación obrero patronal tuviera su fuente única y exclusivamente en el contrato, pertenecería al derecho de las obligaciones y sujetándose este únicamente a las obligaciones dando al traste con derechos e intereses que no pueden disponer de la voluntad algunas veces autoritaria de acuerdos bilaterales desvirtuando la protección que se le brinda al trabajador en materia laboral.

Con relación a lo expresado por Euquerio Guerrero en su obra define el Contrato de Trabajo de la siguiente manera: "el punto de partida, del que derivan todas las consecuencias de la relación obrero-patronal, es el primer nexo jurídico ó vínculo que se establece entre el hombre que ofrece su capacidad de trabajo y aquel que va aprovecharla o a cuya autoridad quedara sometido para el desarrollo de la labor que va emprender".¹⁵

Como puede desprenderse de la definición de Euquerio Guerrero denota claramente su posición contractualista de las relaciones laborales, otorga al Contrato de Trabajo la jerarquía de fuente de toda Relación Laboral.

La definición nos parece algo autoritaria ya que no da valor alguno a otras teorías, pero de ser la teoría contractual definitiva, y única, estaría la voluntad de las partes participes en la relación laboral, por encima de los derechos sociales. Para los contractualistas entre el trabajador y su patrón existe un acuerdo de voluntades para que el primero preste un servicio y el segundo lo

¹⁵ Ibidem. Pág. 29

dirija y le retribuya por sus servicios, este acuerdo vendría a ser lo que se designa con el nombre de Contrato de Trabajo.

Como explicamos con anterioridad al percibir y entender las relaciones laborales dentro del ámbito contractual civil, sólo puede ser objeto de contratación todo lo que este dentro del comercio, afirmación que daría al trabajo la calidad de cosa susceptible de comercio quitándole toda naturaleza de actividad humana, ya que la fuerza de trabajo prestada por un individuo no puede ni debe ser objeto de comercio y especulación porque una situación de esta índole despojaría al trabajador de todos los derechos sociales que derivan de la prestación de su fuerza de trabajo.

La legislación civil trata de resolver la naturaleza de la Relación Laboral encarcelando la misma en figuras como la del Contrato de Arrendamiento, Compra Venta, de Sociedad y de Mandato, situación que afortunadamente no prospero. La legislación trata de equiparar la Relación de Trabajo con el Contrato de Trabajo, tan es así que el multicitado artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo incluyo las dos teorías como se demuestra en su texto a continuación señalado: "Se entiende por Relación de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud de la cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

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

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

Alberto Trueba Urbina en su obra el Nuevo Derecho del Trabajo hace el siguiente comentario al respecto: "Claramente se desprende del texto anterior que en el fondo no hay diferencia entre contrato y la relación individual de trabajo, aun cuando en la ley se define primero la relación que en todo caso siempre provendrá del contrato individual del trabajo, ya sea expreso o tácito, pues la incorporación del trabajador en la empresa requiere siempre del consentimiento del patrón, ya que las relaciones laborales no se originaron por arte de magia, toda vez que el propio precepto reconoce que una y otra producen los mismos efectos jurídicos."¹⁶

No estamos completamente de acuerdo con la afirmación anterior ya que de la definición de contrato y de la relación individual de trabajo se desprende claramente una diferencia muy importante: La celebración del Contrato de Trabajo solo produce de conformidad con la redacción del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, la obligación de prestar un trabajo personal subordinado, ahora bien si tomamos en cuenta la clasificación de la relación expresada en el artículo anteriormente señalada sólo, la prestación de este trabajo personal subordinado es la que genera la relación de trabajo con todos sus derechos y deberes.

El hecho de que la celebración del Contrato de Trabajo no sea fuente de la Relación Laboral es suficiente para separar y concluir este punto.

¹⁶ TRUEBA URBINA, Alberto.Op.Cit.Pág.278

1.4. SUJETOS DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

El Derecho del Trabajo tiene como base las relaciones de trabajo y de conformidad con las personas que participan se dividen en individuales y colectivas ya sea que entren en juego el interés particular de uno o varios trabajadores o que intervenga el interés de la comunidad obrera.

Cuando hablamos de relaciones individuales de trabajo, el trabajador interviene en esta como persona física por lo tanto no puede intervenir en relaciones colectivas las cuales fueron creadas para las relaciones entre sindicatos cuya función primordial es la protección y representación de sus representados frente al patrón.

Los sujetos de las relaciones individuales de trabajo a saber son dos. Patrón y Trabajador los cuales analizaremos a continuación.

1.4.1. TRABAJADOR

El concepto trabajador se considera elemento básico del Derecho del Trabajo, es una persona física indistinta que de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo en su artículo 8 nos menciona que "Trabajador es la Persona Física o Moral que presta un trabajo personal subordinado".

De esta definición se puede desprender que el trabajador siempre será una persona física o moral. En la Ley Federal del Trabajo de 1931 "Trabajador era toda persona que prestaba un servicio material, intelectual etc."

Esto fue superado porque toda vez que la definición del artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo: "Trabajador es la persona física, esto es importante porque limita la calidad de trabajador al ser individuo como tal y en la Ley Laboral de 1931 al decir cualquier persona, se podría referir o interpretar tanto como persona física como una persona moral."

Un punto importante de la definición de trabajador en la cual reza lo siguiente: Es toda persona física de acuerdo con el artículo 4 constitucional cuando hablamos de persona física nos referimos tanto al hombre como a la mujer y este dispone que ambos son iguales ante la Ley.

Volviendo nuevamente a la definición de trabajador del citado artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo que en su fracción segunda nos indica que trabajo es "Toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica que se requiere para cada profesión u oficio".

El artículo anteriormente señalado indudablemente se propone asegurar una existencia decorosa y una protección contra los posibles riesgos de trabajo que son principios que no se conciben sino en función de una persona física.

Baltasar Cavazos Flores en su obra menciona varios conceptos que se dan de trabajador de acuerdo a la forma de prestar servicios y son los siguientes:

TRABAJADOR TEMPORAL: Es Aquel que sustituye a otro por un lapso determinado. Trabajo de temporadas aquel que presta sus servicios en labores cíclicas, como la zafra, pizca de algodón, tiene todos los derechos de un trabajador de planta.

TRABAJADOR EVENTUAL: "No es aquel que como su nombre lo indica presta sus servicios eventualmente, sino aquel que presta sus servicios en labores distintas en la que normalmente se dedica la empresa".¹⁷

El concepto de trabajo subordinado sirve para distinguir las diferentes formas de prestación de trabajo, primero en la que el hombre actúa libremente haciendo uso de sus conocimientos y los principios científicos y técnicos que juzgue aplicables, y en segundo lugar la que debemos realizar siguiendo las normas e instrucciones vigentes en la empresa.

El concepto empleado de confianza fue aplicado a partir de la Legislación de 1931 el cual fue sustituido en la actual Ley por el termino trabajador de confianza.

Al hablar de trabajador de confianza dicha clasificación establece que no es, una persona la que determina que una función sea de confianza, sino es la naturaleza de la función la que produce la condición de trabajador, de esta manera al hacer hincapié del termino confianza se revela un aspecto subjetivo pero este se relaciona indudablemente con las cualidades que debe poseer la persona a la que se le va a confiar la función, es decir, si una función es de importancia para la vida de una empresa, esta podrá elegir a la persona que en su concepto reúna los requisitos de honestidad, discreción y lealtad que se requiere para su buen desempeño.

¹⁷ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Octava Edición. Trillas México. 1990. Pág. 79

1.4.2. PATRÓN

La palabra patrón encuentra sus orígenes en Roma, se refleja en el hecho de que cada familia tenía que estar bajo la autoridad de un jefe, que era el paterfamilia, en cada familia de patricios se encuentra cierto número de gente agrupadas, a título de clientes, bajo la protección del jefe que era su patrón.

El patrón debe a sus clientes socorro y asistencia, toma su defensa y justicia, les concede gratuitamente tierra para cultivarla y vivir de sus productos. En el medievo el patrono era considerado como el dueño del dominio del resto de las tierras.

El término patrón se encuentra expresado en el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo de la siguiente manera: Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, concepto que comprueba la prestación de un trabajo subordinado y como tal se aplica a la legislación laboral.

El autor Néstor de Buen Lozano nos da una definición muy acertada del término patrón indicando que es "Quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaje en su beneficio, mediante retribución".¹⁸

Una vez que hemos podido constatar la definición del término patrón podremos manifestar que Patrón es la persona física o moral que tiene a su cargo a uno o varios trabajadores bajo su mando para el cumplimiento de los trabajos referentes a la naturaleza del negocio o encargo en el cual presten sus servicios.

¹⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. Pág. 481

1.4.2.1 PATRÓN SUSTITUTO

En relación con el concepto formulado por Mario de la Cueva el término de sustitución de patrón se refiere a: "La transmisión de la propiedad o empresa o de sus establecimientos, en virtud de la cual, el adquirente asume la categoría de nuevo patrón, con todos los derechos y obligaciones pasados, presentes y futuros derivados y que deriven de las relaciones de trabajo".¹⁹

De la siguiente definición se desprende claramente que la sustitución patronal no afecta a los trabajadores o la empresa en donde se dé esta necesidad, así como también lo determina el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo.

La sustitución de patrón no afecta las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y por la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por él termino de seis meses concluido este no servirá de pretexto para el despido de los trabajadores o el desconocimiento del derecho.

1.4.3. REPRESENTANTE DEL PATRÓN

Como lo indica su nombre no es sujeto de la Relación Trabajo pues su función consiste en representar al patrón.

El representante del patrón queda regulado en el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo de la siguiente manera: Los directores, administrativos, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración

¹⁹ DE LA CUEVA, Mario.Op.Cit.Pág.226

en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrono y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

1.5. CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES

El Contrato de Prestación de Servicios Profesionales es uno de los pocos contratos de trabajo que en la actualidad es regulado por el Derecho Civil en sus artículos 2606 al 2615 del capítulo 11 del título décimo del Código Civil para el Distrito Federal.

Ahora bien para entender la naturaleza de este contrato es elemental y necesario dar su definición, siendo esta la siguiente: es un contrato en virtud del cual una de las partes denominada profesionista, se obliga a prestar en beneficio de la otra parte llamada cliente, determinados servicios que requieren de una prestación técnica y en su caso un título profesional para su ejercicio, mediante una remuneración que se le designa honorario.

Naturaleza Jurídica del Contrato: este contrato no puede ni debe de confundirse con el Mandato ya que los actos que realiza el profesionista no tienen que ser necesariamente jurídicos como lo son forzosamente en el Mandato. Ahora bien también se dan los casos que al profesionista se le confiere un mandato siendo este, por supuesto, Abogado, para que realice determinados actos jurídicos ante autoridades o determinadas instancias judiciales

CLASIFICACIÓN DEL CONTRATO:

PRINCIPAL: Porque existe y subsiste por sí mismo, tiene vida independiente, no depende de ningún otro contrato preexistente para que pueda existir, es un contrato que tiene su propia fisonomía jurídica.

BILATERAL: Es un contrato bilateral o sinagmático, porque se producen hechos y obligaciones recíprocas para ambas partes

CONSENSUAL: En oposición a lo formal, la ley no exige ninguna formalidad especial para su validez, sino que, por el contrario, el consentimiento puede manifestarse de una manera expresa o tácita, como en el capítulo que regula este contrato no existe ningún artículo que ordene determinada formalidad para su validez, tiene aplicación lo dispuesto en el artículo 1754 del Código Civil, que establece que en los contratos civiles, cada quien se obliga de tal manera y en los términos que quiso obligarse.

ONEROSO: Porque otorga derechos y gravámenes recíprocos para el profesionalista, el provecho es la remuneración que cobra (honorario), y el gravamen, es el trabajo a que está obligado a prestar; y por el cliente, el provecho es la utilidad que le presta el profesionalista con su trabajo y el gravamen es el pago que debe hacerle por los servicios prestados. Además, basta observar los artículos de este capítulo para darnos cuenta de ello después de los trece artículos, ya que nueve hacen referencia a la retribución; sin embargo, veamos lo que dice el artículo 24 de la Ley de Profesiones: Se entiende por servicio profesional, para los efectos de esta ley, la realización habitual, a título oneroso o gratuito, de todo acto o la prestación de cualquier servicio propio de cada profesión.

INSTITUTE PERSONAE: porque se toman en cuenta las cualidades del profesionalista, por sus conocimientos, su solvencia, su capacitación técnica, su experiencia, su prestigio, su actividad, para encomendar la ejecución de determinados trabajos o servicios dentro de la especialidad de su profesión.

INSTANTANEO: Porque produce todos sus efectos al celebrarse.

DE TRACTO SUCESIVO: Porque los efectos del Contrato se producen a través del tiempo.

CONMUTATIVO: porque las prestaciones son ciertas y conocidas desde la celebración del contrato.

ELEMENTOS DE EXISTENCIA

CONSENTIMIENTO: El acuerdo de voluntades se da en este contrato, cuando el cliente encomienda un asunto para que el profesionalista lo atienda y le dé la resolución mejor en beneficio de su cliente. Este contrato, no tiene reglas especiales, pero al llegarse a un acuerdo, que consiste en la aceptación del negocio por parte del profesionalista, quien requiere preparación técnica, artística, o título profesional y la aceptación de los honorarios por parte del cliente, en ese mismo momento se da el consentimiento.

EL OBJETO: El objeto de este contrato son hechos. El hecho debe de cumplir con ciertas condiciones para ser objeto de un contrato, de conformidad con los artículos 1749 y 1753, por lo que el servicio profesional debe ser lícito y posible.

El cliente puede exigir el cumplimiento forzoso o la resolución del contrato con el pago de daños y perjuicios, si el profesionalista no ejecutare el hecho a que se obligo.

LA FORMA: La ley no exige una forma determinada para este contrato para su validez, por lo que las partes pueden escoger la manera como quieran exteriorizar su voluntad, aunque es recomendable que sea por escrito ante dos testigos.

REQUISITOS DE VALIDEZ

CAPACIDAD: Primero capacidad para el profesionista, segundo para el cliente, para ambos, la capacidad general para contratar, a que hace referencia el Código Civil en su artículo 1719, la especial que consiste en la legitimación necesaria para el profesionista, que necesitan título y cédula expedida por la Dirección General de Profesiones, que prevé el artículo 2° de la Ley Reglamentaria de los artículos 4° y 5°, constitucionales.

LA LICITUD: en el objeto, motivo o fin, y la ausencia de los vicios del consentimiento, siguen las reglas generales de los demás contratos.

- a) La prestación de un servicio
- b) A una tercera persona llamada cliente, quien recibe el servicio
- c) Honorarios que debe cobrar el profesionista
- d) Obligación de atender los trabajos de manera regular

Este contrato ha sido equiparado con el Mandato, situación que no es correcta en virtud de que el Mandato es un contrato único y exclusivamente para la realización de actos jurídicos que el interesado no puede o no quiere realizar por lo cual le encarga la realización de estos.

El Contrato de Prestación de Servicios Profesionales abarca mas facultades para quien lo realiza ya que en las reformas del Código Civil de 1928 se distinguen ambas, dotando a estos trabajos de reglamentaciones propias, pues si bien es cierto el Contrato de Mandato como lo hemos mencionado limita a la persona que se le otorga a la realización única y exclusiva de actos jurídicos y el Contrato de Prestación de Servicios Profesionales faculta al profesionista para realizar actos materiales y no actúa en nombre o por cuenta del cliente, es decir, ejerce su profesión, aplica los conocimientos adquiridos y necesarios para la carrera que ejerce.

Es importante señalar que existe jurisprudencia en la que el legislador maneja en forma supletoria las disposiciones del mandato para el contrato de prestación de servicios profesionales en virtud de que en ambos hay prestación de servicios y se toma en cuenta las cualidades morales y la aptitud del mandatario pero con la diferencia entre ambos contratos que en el Mandato obra a nombre de otro y no se obliga personalmente sino que obliga al mandante; en la prestación de servicios, el que los presta se obliga por si mismo, sus actos no obligan a la persona a favor de la cual se ejecuta algo.

Como hemos podido observar en el transcurso de este primer capítulo, el Derecho del Trabajo encierra infinidad de definiciones que han dependido del lugar y el momento histórico en que han sido aportadas por nuestros juristas pero a pesar de tan variadas opiniones, existe una constante: El Derecho del Trabajo tiene su razón de ser ahora y siempre en el bienestar y protección de la clase obrera.

1.6. SUJETOS DEL CONTRATO

En este tipo de contrato los elementos personales siempre serán dos saber: Cliente y Profesionalista.

CLIENTE: En la antigua Roma, persona libre y generalmente extranjera, que vivía colocada bajo la protección y dependencia de un padre de familia romano.

Para efectos de los que ejercen una profesión, que es la definición que nos interesa cliente será la persona que utiliza los servicios del primero.

De conformidad al diccionario jurídico de Rafael Pina Vara cliente: "Es La persona que utiliza los servicios profesionales de otra con relación de esta, será aquella persona que recibe el servicio y lo retribuye"²⁰

PROFESIONAL: Persona que vive del ejercicio de una profesión, o bien aquel que al ejercer su profesión, trabaja como empleado, por un sueldo o un salario.

Aun respetando siempre sus definiciones, se advierte siempre la omisión de dos notas fundamentales, como la de permanencia, casi coincidentemente con la vida útil personal; y la de retribución, o los ingresos, como compensación del esfuerzo y por la necesidad, excepto en algunos potentados de afrontar los gastos personales y familiares.

Para la Legislación de conformidad al Código de Trabajo Francés por profesión se entiende tanto el género de trabajo al cual se dedica una persona de manera

²⁰ PIÑA VARA, Rafael. *Diccionario Jurídico*. Vigésimaséptima Edición. Porrúa. México. 1998. Pág. 160

principal y habitual como el conjunto de intereses corporativos referentes al ejercicio de un oficio.

En lo referente al aspecto laboral que es la que nos interesa cuando hablamos de profesión existe una independencia laboralmente hablando sin embargo, se ve comprometida en ciertas modalidades de Derecho Laboral, en principio la posición de los que ejercen una profesión liberal es de autonomía en la prestación de unos servicios; al que la desempeña no se le considera como trabajador en el concepto restringido del sujeto del Contrato de Trabajo. La dificultad surge, evidentemente en ciertos profesionales que ejercen su actividad bajo dependencia ajena y perciben no honorarios, sino un sueldo. El trabajo que presta un médico en los barcos y al servicio de un armador se caracteriza por la independencia técnica del profesional en todo lo relativo a su especialidad; pero esta sometido, o puede estarlo, a cierta dependencia jerárquica y económica, que lo obliga a cumplir determinado horario, a asistir a las personas que se le designan, a comunicar el resultado de sus prestaciones y a observar los reglamentos que se establezcan. Situaciones similares caben en las prestaciones de trabajo de otros profesionales, como ingenieros, abogados, químicos, que tienen cierta independencia técnica; pero pueden contratar sus servicios como trabajadores en una empresa y percibir como ellos un salario o sueldo. Entonces pueden quedar comprendidos dentro de la legislación laboral, y por tanto ser sujetos del Contrato de Trabajo, quienes ejercen una profesión denominada liberal, si concurren las notas características del empleo, o sea: subordinación, habitualidad y profesionalidad.

Cuando nos referimos a profesional para efectos del Contrato de Prestación de servicios profesionales, Profesionalista o profesor: es aquel que presta el servicio, en el profesionalista no siempre se requerirá la capacidad

general cuando se trate de personas menores, sino que será suficiente que se trate de servicios propios de la profesión o arte en que sea perito el que presta los servicios, pero cuando se trate de profesiones que requieran título, se exigirá que el profesionista lo tenga.

Con todo esto se pretendió dar una visión clara de los elementos que encierra la Relación Laboral y el Contrato de Trabajo, así como los elementos que los conforman. Definimos el Contrato de Prestación de Servicios Profesionales, señalando y desglosando sus elementos buscando dar una perspectiva más clara y práctica del mismo, todo esto con el fin de llevarnos en una forma más dinámica a la aplicación de todos estos conceptos al siguiente capítulo

CAPÍTULO 2

ANTECEDENTES LEGISLATIVOS DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES EN MÉXICO

Este capítulo tiene como finalidad señalar los antecedentes más cercanos a lo que pudiera ser considerado como prestación de servicios en la antigüedad en lo referente a la historia del pueblo de México a través de su devenir histórico partiendo desde los Aztecas hasta llegar a la actualidad.

También se busca con este capítulo hacer una reseña de los antecedentes legislativos de la prestación de servicios profesionales, así como su regulación en los diversos códigos civiles que han existido en nuestro país con la finalidad de obtener una perspectiva más clara de su desarrollo y evolución en nuestro país.

2.1. PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES EN MÉXICO

Al referirnos a la evolución del Contrato de Prestación de Servicios Profesionales tenemos que remontarnos necesariamente a Roma, esta figura estaba comprendida dentro del Contrato de Arrendamiento o *Locatio* que para fines prácticos a su vez se dividía en *Operarum* y *Operaris*.

De conformidad con Bernardo Pérez Fernández del Castillo en su obra nos señala lo siguiente:

“La *locatio-conductio* (locación-conducción): Es un contrato consensual en virtud del cual una persona llamada *locator* se obliga a procurar el uso y

disfrute temporal de una cosa, a prestar un servicio o un trabajo a la otra parte llamada conductor mediante un precio a la primera.”²¹

Existían para fines prácticos tres tipos de locacion-conduccion que eran:

- a) *Locatio Conductio Rerum*: Tenía por objeto procurar el uso y disfrute de una cosa
- b) *Locatio Conductio Operari*: Tenía por objeto la prestación de un trabajo determinado
- c) *Locatio Conductio Operarum*: Tenía por objeto el trabajo en sí, la abstracción hecha de su resultado en sí.

De esta manera la locacion-conduccion de servicios es aquella especie de locacion por el que una de las partes se obliga a prestar un acto, un servicio, un trabajo con relación al precio.

La locacion-conduccion de servicios en Roma sería el antecedente más próximo de lo que hoy en la actualidad conocemos como contrato de prestación de servicios profesionales.

Retomando los antecedentes de la Prestación de Servicios Profesionales en Roma, Eugene Petit la describe de la siguiente manera: “Hay *locatio-operarum* cuando el locutor, en lugar de procurar el disfrute al conductor de una cosa por la que debe la merces le presta servicios determinados. Todos los servicios no podrían ser indistintamente objeto de arrendamiento. Hay que excluir lo que es difícil valuar en dinero, de este tipo son las *operae liberales*, o servicios

²¹ PÉREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, Bernardo. *Representación, Poder, Mandato, Prestación de Servicios Profesionales y Ética*. Cuarta Edición. Porrúa, México. 1989. Pág. 28

prestados por personas que ejerzan profesiones liberales, como los retóricos, gramáticos, geómetras, médicos y abogados.

Se admite, sin embargo que estas personas podrían recibir una remuneración pero se le llamaba Honorarium, y no podía ser reclamada en justicia mas que por una cognitio extraordinaria".²²

Por su parte Bernardo Pérez Fernández del Castillo en su obra cita lo siguiente: "Ulpiano citado por Serafín, señalaba que los actos o servicios dependientes de una profesión liberal eran retribuidos por honorarios, retribución que no se confundía con el salario o merces y que se exigía en una extraordinaria cognitio".²³

En virtud de que en la antigüedad España era una provincia de Roma consecuentemente sus relaciones jurídicas eran reguladas por el Derecho Romano, fue hasta la caída de los cesares que los visigodos fundaron una monarquía independiente de Roma lo cual trajo la creación de fueros siendo el más importante el fuero juzgo que fue el primer Código Español en el siglo VII.

Posteriormente los Arabes se apoderaron de España y el pueblo español como una manifestación de su independencia creó varios fueros entre ellos el más importante el Fuero de Castilla que tuvo su fundamento en las Leyes de los Godos quienes retomaron nuevamente los principios del Derecho Romano, prevaleciendo en cuanto a la prestación o alquiler de servicios las mismas ideas y conceptos manejados en Roma, se alquilaba la fuerza de trabajo como una mercancía.

²² PETIT, Eugene. *Tratado Elemental de Derecho Romano*. Nacional Edmal. México. 1959. Pág. 404

²³ PÉREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, Bernardo. *Op. Cit.* Pág. 28

El Derecho Romano tuvo una influencia definitiva en toda Europa y como era de esperarse la mayoría de las instituciones jurídicas de ese tiempo en el continente europeo siguieron el modelo romano.

Debido a la conquista y colonización de México por España y siendo este un país perteneciente al continente europeo el cual sustentaba como base de sus relaciones jurídicas el Derecho Romano, los gobernantes de la Nueva España se encargaron de resolver los problemas tomando como punto de partida a las antiguas instituciones del mismo y todos los problemas que se dieron con los indios se solucionaban en forma casuística, esta forma de soluciones trajeron muchos problemas debido a que la actitud hacia los indios fue de diversa índole y en algunos casos contradictorias, se crearon las Leyes de Indias para regular las relaciones jurídicas entre los indios de México, este ordenamiento fue la Ley principal que rigió las relaciones de la casta indígena frente a sus conquistadores, en estas leyes entre otras cuestiones se encontraban disposiciones de índole proteccionista para los Indígenas, que regulaban sus relaciones de trabajo con estos rubros: jornada de trabajo de 8 horas, descanso dominical, pago en efectivo por el trabajo realizado, no encontrando en lo referente a la prestación de servicios realizados por los indios una regulación que realmente protegiera a nuestra raza frente a la brutalidad de sus conquistadores, seguía prevaleciendo la idea de trabajo como el alquiler de animales para el desarrollo de labores.

Fueron muchos los factores que intervinieron en el desarrollo de la Nueva España, un camino lento y desigual fue el que caracterizó la fusión de las dos razas, fue hasta la Independencia que se abolieron algunos fueros y

privilegios aboliéndose entre los abusos más importantes la esclavitud y los tributos personales.

Después de esta breve reseña abordaremos los antecedentes más próximos a lo que pudo ser una prestación de servicios en las diferentes etapas de México partiendo de lo siguiente:

2.1.2 AZTECAS

Se tiene muy escuetos antecedentes de esa época en virtud de que los historiadores pudieron recopilar muy poco sobre las costumbres de nuestra raza indígena y la mayoría de datos mas bien fueron por deducción que por una fuente real de información esto dio como consecuencia que no se cuente con datos que nos explique la forma de lo que pudo parecerse o acercarse a un contrato y su naturaleza y por ende las consecuencias legales que derivaban de los mismos.

Era muy común que se alquilara gente para prestar algún servicio, para conducir mercancías y cosas por el estilo, bien podría ser esta situación lo equivalente a un contrato que se acercara a la prestación de servicios.

Lucio Mendieta y Nuñez en su obra manifiesta lo siguiente:

“ No tenemos noticias exactas sobre las condiciones del trabajo en la época precolonial. La sociedad había alcanzado suficiente complejidad para ofrecer, como ofrecía una variedad y diversidad de ocupaciones.”²⁴

²⁴ MENDIETA NÚÑEZ, Lucio. *El Derecho Precolonial*. Sexta Edición. Porrúa, México 1992. Pág. 129

Sé tiene la certeza sobre las condiciones en que los aztecas prestaban sus trabajos dentro de su sociedad, se tiene conocimiento de algunos tipos de trabajo desarrollados en esa época como era la de oficial mecánico, oficial de pluma, platero, herrero, lapidario, cantero, albañil, pintor, cantores, médicos hechiceros, brujos, sastres, tejedores, alfareros, mercaderes, fabricantes de calzado, de armas, estas actividades bien podrían considerarse como un antecedente de prestación de servicios.

En lo que podría ser una división de trabajo en esa época existían los artesanos que mediante su trabajo cubrían sus necesidades más básicas así como proporcionar a la aristocracia objetos lujosos y refinados para su peculio, a pesar de esta situación los artesanos con el paso del tiempo adquirieron un lugar dentro de la sociedad azteca de artistas los cuales desarrollaban labores de joyeros, plateros, plumeros (fabricantes de tejidos de plumas). A este grupo de artesanos se les denominaba Toltecas, nombre de una antigua civilización de México y que tenía un origen étnico distinto al de los mexicas, estos artesanos estaban muy bien pagados y contaban con un lugar preponderante en la sociedad siendo de una clase social más alta que la de la plebe, teniendo como derecho y honor el poder ofrecer víctimas para los sacrificios humanos.

Otro grupo económico importante dentro de los aztecas fueron los comerciantes conocidos como pochtecas estos eran hombres de negocios especializados en el comercio exterior: llevaban hasta costas lejanas los productos fabricados en la meseta, regresando con productos lujosos como el jade, jaspes, piedras, conchas valiosas, ámbar, pieles de jaguar, de puma, plumas de pájaro y cacao.

Los pochtecas tenían sus corporaciones en la capital y en una docena de poblaciones vecinas, para estos comerciantes su lugar dentro de la sociedad azteca estaba también muy por encima de los plebeyos, sus puestos se heredaban de padres a hijos. Ahora bien en un cuadro social tan complejo como lo fue el de la sociedad azteca no podía faltar los grupos minoritarios como lo fueron los esclavos también conocidos como tlalacotín pertenecientes a un amo, estos grupos se componían en el siguiente orden: prisioneros de guerra, condenados por robo y otros delitos así como curiosamente gente que se reclutaba por propia decisión, los plebeyos que se vendían voluntariamente y por último los hijos cedidos por las familias pobres.

De este modo los esclavos trabajaban al servicio del amo, sin recibir remuneración alguna, dotándoles solamente de alimento, habitación y ropa.

La división de tareas y su diversidad social de los aztecas fueron más fuertes aquí que en cualquier otra civilización de América, y bien se puede considerar que si existían de alguna manera ya una prestación de servicios toda vez que para algunos indios su trabajo y sus tareas estaban muy bien determinadas dentro de la sociedad, ya que eran labores para las que se les capacitaba.

Como hemos podido observar durante la época de los aztecas existió la división del trabajo o por lo menos lo que podría acercarse a una prestación de servicios, siendo este el antecedente, más cercano a lo hoy conocemos como prestación de servicios profesionales.

2.1.3. COLONIA

Cuando nos referimos al derecho en la época colonial debemos situarnos entre el periodo comprendido entre la colonia y la independencia en este periodo fueron las Leyes de las Indias las que regularon o por lo menos trataron de hacerlo, las relaciones entre los Indígenas y los Españoles.

De conformidad al pensamiento de Toribio Esquivel Obregon, en su obra señala lo siguiente: " El alquiler de obras o servicios profesionales estaba regido por las leyes 10, 12, 15, 16, 17 y 21 del título 8 de la partida 5, estableciendo principios generales acerca de la responsabilidad de profesionistas y artesanos obligando a unos y a otros a responder no-solo de su culpa sino de sus daños por culpa de su ignorancia."²⁵

Para varios autores las Leyes de las Indias fueron el paradigma de la legislación que pretendió regular las actividades de nuestros indígenas, ya que se supone fueron creadas para la protección de los mismos, teniendo como base el pensamiento humanístico y reformista de la Reina Isabel la Católica.

Estas leyes trataron entre otras cuestiones establecer las reglas para una justa aplicación de las relaciones de trabajo, pretendiendo regular las actividades o prestación de servicios realizada por los indígenas y que se vio ensombrecida por la trágica y brutal explotación de los encomenderos, se busco hacer efectiva la percepción del salario pagado a los mismos solo quedando en buenas intenciones ya nunca lograron sacudirse la ideología Española de conquista, solo fueron medidas de misericordia de la raza dominante sobre la

²⁵ ESQUIVEL OBREGÓN, Toribio. *Apuntes para la Historia del Derecho en México*, Tomo III. Publicidad y Ediciones. México. 1943. Pág. 373
1943.

raza conquistada, nunca a pesar de su muy cuestionable noble cometido lograron vencer la falta de derechos políticos y económicos de los indios.

Algunos autores, historiadores y estudiosos de las Leyes citadas, concuerdan en que solamente reglamentaban paradójicamente la explotación y la servidumbre ya que los españoles solo se interesaron en regular la explotación del trabajo indígena como creador de los bienes y productos elaborados en la Nueva España que fue piedra angular para la conquista de los mercados internacionales y atendiendo que la mano de obra era barata toda vez que los Españoles fijaban los salarios en forma unilateral.

Entre los puntos más relevantes de las Leyes de Indias fue la regulación de los siguientes rubros: que la jornada de trabajo se limita a ocho horas, ley sexta, título sexto, libro tercero; descanso dominical, ley diecisiete, título primero, libro primero; y en la ley doce, título sexto, libro tercero, la protección del salario contenida en varias leyes que comprendía el pago efectivo, integro y oportuno y sin dilación. La ley séptima, título trece, libro sexto, respecto al pago en efectivo.

La realidad fue que la libertad de trabajo sólo fue efectiva para los españoles radicados en la Nueva España toda vez que los indígenas no podían ejercer en forma libre ningún oficio debido a que todas sus tareas eran imposiciones de los conquistadores en aras de su supuesta cristianización.

En el México de ese tiempo o mejor dicho la Nueva España estuvo vedado el ejercicio libre de un oficio tanto para el indígena, para el mestizo y aun para el criollo, se siguió un método corporativista similar al Europeo con el pretexto de que había que dirigir la conciencia de los indígenas hacia

sentimientos religiosos cristianos, solos los españoles podían ser maestros de las corporaciones de este modo se controlaba la producción bajo una base esclavista.

El trabajo en la época colonial estuvo sujeto a dos regímenes a saber según se tratara del trabajo ejercido en la ciudad y el de la mano de obra del indígena, el trabajo de ciudad se ejerció de conformidad a un sistema corporativo.

Ahora bien al hablar de Contrato de Prestación de Servicios Profesionales en la historia de nuestro país tenemos que hacer un pequeño resumen de las profesiones en México. En la época colonial en su transcurso histórico fueron varias las profesiones que sobresalían en las Universidades tales como: Teología, Derecho Económico, Derecho Civil y Medicina.

Bernardo Pérez Fernández del Castillo en su obra anteriormente citada señala lo siguiente en lo referente a las profesiones en México:

“ En el transcurso de la época Colonial las profesiones que sobresalían en la Universidad eran: Teología, Derecho Canónico, Derecho Civil y Medicina. Las Instituciones de Educación Superior, (Universidad o Gremio), que capacitaban a los futuros profesionistas no podían dar autorización para ejercer, sino que quienes tenían la facultad y autoridad para dar este permiso eran de cierta forma gubernamental, tales como la Real Academia, el Ayuntamiento, el Tribunal Protomedicato, que eran los que examinaban y otorgaban la patente para el desempeño al público de la profesión. Hay que hacer notar que en esa época había una diferencia entre el “grado expedido por la Universidad y el

“Título”, “Licencia” o “Carta de Examen”, otorgado por la institución certificadora”.²⁶

No siempre fueron clasificadas las profesiones de esta manera ya que las profesiones nacieron de una necesidad y de una aptitud, las autoridades se encargaron de controlar por medio de reglas y requisitos el ejercicio de las mismas por medio de los gremios o agrupaciones que impartían las profesiones.

En siglo XVIII la Corona por medio del Estado tomo atribución no sólo de impartir la capacitación de los futuros profesionistas sino también de emitir su autorización para desarrollarse. En el siglo XVIII, Carlos III intento mejorar la enseñanza y capacitación de ciertas profesiones. Nacieron nuevas instituciones patrocinadas por la Corona siendo estas de carácter laico.

Posteriormente vino la Independencia y el Nacimiento del Estado Nacional y consecuentemente se reformo el proceso de las autorizaciones para ejercer las profesiones.

El Estado se vio en la difícil tarea de limitar y reglamentar las profesiones facultando al Poder Ejecutivo Federal y Estatal, el otorgamiento de los títulos profesionales.

En el año 1857 el Constituyente plasma en la Constitución la libertad de trabajo, estableciendo los requisitos necesarios para el ejercicio de las profesiones y nuevos planes de estudio para mejorar el nivel universitario.

²⁶ PÉREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, Bernardo. Op.Cit. Pág.39.

La libertad de trabajo trajo como consecuencia la abolición a las restricciones impuestas por la Corona que monopolizaba la educación, procurando dar paso a la igualdad de castas ante la Ley, logrando de esta manera que la educación fuera accesible hacia los indígenas mestizos y criollos por igual.

Posteriormente el Constituyente de Querétaro en 1917 marca la pauta sobre la libertad de trabajo en los artículos 4 y 5 de la Constitución ya que ambos artículos señalaban una serie de principios sobre la condición particular de los profesionistas que constituye el antecedente legislativo de la Ley de Profesiones de 1945.

2.1.4. INDEPENDENCIA

Si bien es cierto que la Obra magistral de Don José María Morelos y Pavón los Sentimientos de la Nación la cual pretendió hacer surgir el trabajo como un derecho, todavía a mitad del siglo XIX continuo aplicándose el viejo Derecho Español, Las Leyes de Indias, Las Siete Partidas, La Novísima Recopilación y sus normas complementarias, la condición de los trabajadores no cambio si no muy por el contrario se agudizo como consecuencia de la crisis política, social y económica en que se debatía la sociedad, fue La Revolución de Ayutla una de las tres grandes revoluciones de México que intento integrar la nacionalidad y conquistar la independencia, libertad y justicia para los hombres, represento el triunfo individualista y liberal que busco como primera instancia derrocar las dictaduras que lo ataban en este caso la de Santa Anna y así conseguir el reconocimiento de las libertades consignadas en las viejas declaraciones de derechos, cuando Juan Alvarez y Comonfort pudo con su ejercito arrojar del poder al dictador se convoco al pueblo para que eligiera

representantes para el Congreso Constituyente que se reunió en la Ciudad de México en los años de 1856.

Aunque en realidad no parecía que la condición de los peones mejorara toda vez que los gobernantes estaban más ocupados en hacer política que en dar solución a la explotación que imperaba para los trabajadores

Sobre esto Mario de la Cueva comenta lo siguiente:

"No parece que la condición del peonaje mexicano haya mejorado con la Independencia. Demasiado ocupados en la política los gobernantes quienes sucesivamente detentaban el poder, viviendo seguramente, un estado de anarquía y de inseguridad social dejaron al azar los aspectos comerciales e industriales".²⁷

La situación de los trabajadores no mejoro realmente con la independencia se vivieron tiempos de anarquía y inseguridad social dejándose muchos de los asuntos comerciales e industriales a la deriva, desgraciadamente se tiene muy poca información fidedigna sobre la situación que sufrieron los trabajadores en el proceso histórico de la independencia.

En el año de 1883 las jornadas de trabajo eran de 18 horas los salarios eran paupérrimos siendo de dos coronas y media para los varones y para las mujeres y los niños, se destinaba el pago de un real semanario.

²⁷ DE LA CUEVA, Mario, Op.Cit.Pág.300.

En esta época se dieron las primeras organizaciones artesanales que fueron los sustitutos de los gremios todo esto se desarrollo en el trágico periodo presidencial del General Antonio de Santa Anna.

Posteriormente en el año de 1856 expulsado del poder el General Santa Anna, se reunió el Congreso Constituyente a petición del Presidente Comonfort, esta formulo un proyecto de Constitución la cual desgraciadamente no fructifica como se esperaba debido a que no se consagro una verdadera seguridad social.

Fueron muchas las buenas intenciones pero pocos los resultados prevaleciendo la misma injusta situación en las condiciones de trabajo para los obreros, mas sin embargo también surgieron Leyes tan importantes como las de Reforma creadas por el Presidente y jurista Don Benito Juárez, las cuales regulaban entre otras cuestiones la nacionalización de los bienes de la iglesia, el matrimonio se convierte en una contrato de naturaleza civil y se crea la Ley Orgánica del Registro Civil, todo esto gracias al Presidente Juárez, el único problema fue que se descuido la situación social de los trabajadores no existiendo leyes que los protegieran de la explotación de que eran objeto.

En el periodo del Presidente Juárez se dieron avances importantes en cuestión de Leyes lo cual es manifestado por Mario de la Cueva de la siguiente manera:

“La ultima etapa de la vida de Juárez fue, sin embargo suficiente para dar a México leyes importantes. El día 13 de diciembre de 1870, promulga el primer Código Civil para el Distrito y territorios Federales. El día 1° de abril de 1872,

entra en vigor el Código penal, poco más de tres meses antes de la muerte del Presidente, el 18 de julio del mismo año.”²⁸

De la Constitución de 1857 se puede constatar en los artículos cuarto, quinto y noveno que se refieren a las libertades de profesión, industria y trabajo y al principio de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento y a la libertad de asociación

En la Constitución de 1857 se propuso al Congreso el reconocimiento del Derecho del Trabajo, no logrando su reconocimiento pues la propiedad privada y la influencia de la escuela económica liberal fueron obstáculos insuperables.

La Comisión Revisora recibió varias críticas debido a que se olvidó de grandes problemas sociales de esa época como fue la miseria y el dolor de los trabajadores, se requería de un derecho a recibir un salario justo y a participar de los beneficios de la producción ya que ese era el espíritu del artículo quinto Constitucional siendo este el antecedente de lo que en la actualidad conocemos como la participación de utilidades de los trabajadores en las empresas.

Fue en la sesión de del 8 de agosto de 1856 cuando en torno al debate sobre las libertades de profesión, industria y trabajo se leyó un discurso en que se expuso la explotación de que eran objeto los trabajadores y la necesidad de evitarla, lo único claro fue que las Leyes de las Indias continuaron teniendo vigencia y aplicación durante la primera mitad del siglo XIX, en que se supone la nación mexicana ya había logrado su independencia, no obstante que las leyes anteriormente mencionadas empezaron a perder vigencia y aplicación, persistieron las prácticas del trabajo forzoso, del peonaje y de la esclavitud.

²⁸ Ibidem. Pág.305.

En la multitudinaria Constitución de 1857 pese a la buena voluntad del constituyente no se consagró ningún derecho social de importancia, ya que se siguieron conservando la servidumbre de los jornaleros.

En el último periodo del Presidente Juárez se promulgó el Código Civil de 1870, algo de vital importancia en este fue que en lo que se podía llamar relaciones laborales cubrió aspectos en sus capítulos decimotercero del libro III el Servicio Doméstico, y en el capítulo I cubrió el aspecto de servicio por jornal que sería lo más relevante de lo que se consideraba prestación de servicios.

Hasta antes de la Constitución Política de la República Mexicana de 1917 la diversidad de sistemas de gobierno y la multitud de gobernantes no pudieron contrarrestar la influencia de la multitudinaria Leyes de las Indias, para que en México naciera el Derecho del Trabajo. Ni la expedición de decretos ni las buenas intenciones pudieron traer la justicia laboral para el pueblo de México, aun con las Leyes de Reforma aunado con la Dictadura del presidente en turno Porfirio Díaz, el trabajo siguió siendo considerado como objeto de comercio sujeto a las leyes de oferta y demanda, jornada de trabajo extenuante, pago de servicios miserable, las tiendas de raya, la leva y el trabajo forzado.

Al triunfo de la Independencia se presentó el problema de la organización política, se estableció la igualdad entre los habitantes de la República Mexicana se abolieron fueros y privilegios

2.1.5. REVOLUCIÓN

Al referirnos a la época de la Revolución tenemos necesariamente que remontarnos al periodo Porfirista, Mario de la Cueva hace un comentario muy interesante en esta cuestión:

“ A propósito de la época Porfirista se ha dicho mucho, pero quizá no se ha dicho lo suficiente... o se ha dicho de más. Los defensores del sistema alababan la mejora indudablemente la economía y, particularmente de las comunicaciones... y olvidan el trato inhumano a los trabajadores y las depredaciones cometidas en Yucatán y en Sonora, por señalar algunas. Los que lo atacan, mencionaban sus indiscutibles errores pero omiten los aciertos entre los que pueden mencionarse las leyes sobre accidentes de trabajo dictadas en el Estado de México y conocida como la “Ley Vicente Villada” y la dictada en el estado de Nuevo León por el General Bernardo Reyes”²⁹.

A pesar de los supuestos avances que hubo en cuestiones económicas y de comunicación la situación de los trabajadores no mejoró en forma alguna ya que el trato inhumano siguió siendo los mismos que en años anteriores, uno de los beneficios que surgieron de esta época en materia laboral fue la Ley Vicente Villada del Estado de México y la Ley de Bernardo Reyes ya que ambos manejaron la Teoría del Riesgo Profesional, debido a que esto dio nacimiento al establecimiento de la obligación de los patrones a indemnizar a los trabajadores en caso de accidente y enfermedad profesional.

Este periodo se caracterizó por el esclavismo que existía en Estados como Yucatán, lugar en el cual se les obligaba a los trabajadores a cubrir jornadas

²⁹ Ibidem.Pág.308.

extenuantes en los plantíos de henequén, los trabajadores de las minas y de las fundiciones, los operarios en las fábricas de algodón, cubrían jornadas inhumanas por una paga miserable que les permitía apenas subsistir viviendo y muriendo en sus trabajos miserables el interés primordial del Presidente Díaz fue la inversión extranjera.

Fueron entre tantos acontecimientos terribles en la época del Porfiriato dos de estos son los que más sangre cobró: las Huelgas de Cananea y la de Río Blanco, ya que esta fue la forma de expresión más elocuente de los trabajadores para manifestar su descontento con el régimen Porfirista.

El movimiento armado contra el General Porfirio Díaz mejor conocido como la Revolución Constitucionalista derivó en muy pocos beneficios para el Derecho del Trabajo debido a que la rebelión fue netamente burguesa apoyada por los trabajadores y los campesinos, el movimiento armado contra Díaz comienza en el año de 1910 siendo su detonante el Plan de San Luis en el cual Francisco I. Madero da a conocer su intención inmediata que fue desplazar el poder al general Díaz pero sus propuestas no precisaban ninguna reforma de carácter social por el contrario pretende desarmar a aquellos que lo habían apoyado y conducido a la Presidencia

El movimiento obrero intenta agruparse en la Casa del Obrero fundada como una escuela racionalista, de lo cual Néstor de Buen en su obra señala lo siguiente:

"El movimiento armado en contra del Porfiriato se inicia en forma definitiva, a partir del Plan de San Luis Potosí de 5 de octubre 1910 mediante el cual Francisco I. Madero da a conocer sus metas inmediatas. Antes en 1908, ha

habido algunos pronunciamientos magonistas, fundamentalmente en baja California, que fueron reprimidos con relativa facilidad. En el Plan de San Luis Potosí se advierte otra intención que la de desplazar al régimen Porfirista pero sin que se precise una tendencia social determinada. Lamentablemente ello confirma el triunfo del maderismo que, inclusive conserva a su alrededor toda la estructura del antiguo régimen e intenta en el colmo de la inocencia política, desarmar a quienes lo habían conducido al triunfo.

Madero no solo no introduce ninguna reforma social sino inclusive pone de manifiesto el carácter burgués de su ideología al reprimir, atacar a través de la prensa, el movimiento obrero que incipientemente pasada la etapa negra del porfirismo intenta agruparse en "la Casa del Obrero, fundada en un principio como escuela racionalista, a imitación de la del mártir de Catalán, Francisco Ferrer Guardia, el sábado 24 de Agosto de 1912".³⁰

Posteriormente se da el asesinato de Madero y de Pino Suarez y usurpa el Poder Victoriano Huerta dando por terminada cualquier reforma social, regresándose al régimen anterior, curiosamente en ese periodo negro el 1° de Mayo de 1913 se conmemora en México por el movimiento obrero la celebración de la muerte de los mártires de Chicago, mas tarde que después Victoriano Huerta clausura la Casa del Obrero Mundial.

Un punto importante a recordar es que con fecha 1° de Mayo de 1913 la Comisión Organizadora de la manifestación anteriormente señalada lleva ante la Cámara de Diputados una petición en la que solicitan se dicten Leyes que reglamenten jornada de trabajo de ocho horas, Ley de indemnización por pago

³⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo Décima Edición. Porrúa. México 1976. Pág. 326

de accidentes de trabajo y que se reconociera en forma obligatoria por los patrones la personalidad de los directivos sindicales peticiones que nunca fueron cumplidas.

El movimiento armado de la Revolución Mexicana trajo la promulgación de Leyes y decretos que buscaban dar forma y consolidación a los anhelos de la clase trabajadora aunado con esto se da el triunfo del movimiento Constitucionalista que encabezo Venustiano Carranza.

El 23 de marzo de 1913 en la Hacienda de Guadalupe Venustiano Carranza, Gobernador constitucional por el Estado de Coahuila reúne a sus oficiales para que en forma solidaria redacten un plan que tenia como finalidad derrocar al usurpador, darle una base legal al movimiento armado y regresar las tierras y el poder a las manos de a quien por derecho le correspondía, posteriormente se le da a Carranza el cargo de Primer Jefe del Ejercito Constitucionalista bajo la condición que al obtener el triunfo este se encargaría solamente en forma interina del ejecutivo y convocaría a elecciones generales una vez que se consolidara la paz.

Venustiano Carranza llego a enarbolar la bandera del cambio dicta discursos en los cuales hace énfasis en la mejora de las condiciones de trabajo habla de nuevas ideas de carácter social, pero en la forma más absurda y paradójica tienen una reacción violenta ante las propuestas de los representantes de la Casa del Obrero Mundial los cuales le proponen la creación de ejércitos con los trabajadores para prestar su ayuda en el movimiento armado mostrando Carranza su postura burguesa y reaccionaria cuando establece la pena de muerte a los huelguistas y curiosamente después toma como suya la Constitución de 1917.

El 12 de diciembre de 1914 en el Estado de Veracruz Carranza dicta un Decreto en el cual expone que debe prorrogarse el Plan de Guadalupe se compromete a promover y cumplir todas las leyes y decretos que se den durante el movimiento armado siempre y cuando tiendan estas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas que sirvan para restablecer un régimen que garantice la igualdad de todos los mexicanos, creación de Leyes de carácter agrario que fomenten la propiedad privada, eliminando los latifundios, restituyendo al pueblo lo que es suyo, un sistema equitativo de impuestos y leyes que mejoren las condiciones de vida de los peones rurales, de los obreros, del minero y en general de todos los trabajadores.

Algo de lo que podemos considerar más relevante de este periodo en materia de trabajo sería que el 17 de octubre de 1913 se anexo a la Secretaría de Gobernación el Departamento del Trabajo conjuntamente con la reforma de la fracción X del artículo 72 constitucional se le dio al Congreso la facultad para legislar en materia de trabajo, se formulo un proyecto de Ley sobre el contrato de trabajo.

Néstor de Buen aporta un interesante comentario sobre esta época en los términos siguientes:

“El periodo presidencial de Venustiano Carranza que después de las elecciones de 11 de marzo de 1917, se inicia [curiosa paradoja] el 1° de mayo del mismo año, para culminar, trágicamente, en Tlaxcaltongo, el 21 de mayo de 1920, confirma la orientación antiobrerista del antiguo Primer Jefe. Según mencionaba Echeverría “ los más graves conflictos entre el capital y el trabajo eran originados por los salarios míserimos y un trato empresarial

discriminatorio y ultrajante: los peores patrones fueron los petroleros ingleses, holandeses, y norteamericanos, pero a pesar de que los sindicatos intentaban obtener mejoras, siempre tropezaban, con la oposición de la autoridades, lo que se tradujo en un conflicto permanente, alimentado, por otra parte, por el general Alvaro Obregon principal opositor de Carranza.³¹

Independientemente de todas estas situaciones la Revolución Mexicana de 1910 vino a ser piedra angular en la expansión de las profesiones hasta el Siglo XX ya que ese movimiento social dio paso a la modernidad renovando la clase política y gobernante creando mas oportunidades de educación a todas las clases sociales.

2.1.6. ACTUALIDAD

Los tiempos cambiaron y en lo referente a la Prestación de Servicios Profesionales como toda institución o figura jurídica tiende a cambiar para estar acorde a los tiempos modernos, de lo cual Pérez Fernández del Castillo aporta el siguiente comentario:

“Pero los tiempos cambiarían y pasaron 42 años de la Promulgación del Código Civil de 1884 y nueve años de la promulgación de la Constitución de 1917, para que el legislador volviera a proponer la reforma del Código Civil de 1884 para el Distrito Federal, y 1887 para Jalisco. Fue entre el año de 1926 y el de 1928, que se presentó el proyecto, mismo que entro en vigor en el Distrito Federal, el 1° de octubre de 1932. Pero fue el primero de enero de 1936, cuando entro en vigor el Código Civil de Jalisco.”³²

³¹ DE BUEN LOZANO, Néstor.Op.Cit.Pág.367.

³² PÉREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, Bernardo.Op.Cit.Pág.33.

Después de 42 años de la Promulgación del Código Civil de 1884 y nueve años de promulgación del de la Constitución de 1917 para que el legislador retomara la ardua tarea de reformar el Código anteriormente señalado y tomar en consideración la serie de cambios sociales, económicos y políticos sufridos por nuestra Nación fue entre al año de 1926 y el de 1928 que se presento el proyecto mismo que entro en vigor en el Distrito Federal el 1° de octubre de 1932.

La motivación del Constituyente para reformar el Código Civil fue que debido a las revoluciones sociales del presente siglo se había provocado un cambio que requería revisión de los principios básicos de organización social, México se encontraba en plena consolidación de sus instituciones se iniciaba un desarrollo derivado del maximato que sé dislumbro como un cambio en cuanto a lo económico y estabilidad política que prevalece hasta nuestros días, se generalizaba el espíritu democrático los sindicatos empezaban a tener un preponderancia que provoco una crisis en nuestras disciplinas sociales era necesario reformar el Código Civil de 1884 debido a su espíritu preponderadamente individualista para así dar nacimiento a un Código privado social que derogara el interés particular que era un perjuicio para los intereses colectivos, que introdujera disposiciones que armonizaran con conceptos de solidaridad.

Estas causas bastaron para que la Legislación civil en título décimo referente a la Prestación de Servicios Profesionales en su artículo 2605 que señalaba al Servicio Doméstico, por Jornal, el Precio Alzado en el operario que sólo aporta su trabajo y el Contrato de Aprendizaje pasarían a regirse por la Ley Federal del Trabajo.

En cuanto a la Prestación de Servicios Profesionales existiendo sobre el particular el artículo 123 Constitucional y su Ley reglamentaria la Ley Federal del Trabajo la cual señala que todos servicios que encajen dentro de su marco deberán estar regidos por la misma y toda vez que de acuerdo con las características anteriormente señaladas de la Prestación de Servicios Profesionales se alejan de las características de lo que se conoce como trabajo asalariado esta prestación consecuentemente se regiría por el Código Civil como hasta la fecha prevalece.

2.2. PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES EN EL DERECHO CIVIL

El Contrato de Prestación de Servicios Profesionales de conformidad a Ricardo Treviño García "es aquel contrato en virtud del cual una parte a la que se le designa con el nombre de profesionista o profesor, se obliga a realizar un trabajo que requiere preparación técnica, artística y en ocasiones título profesional para llevarlo a cabo, a favor de otra persona, llamada cliente, a cambio de una remuneración quien recibe el nombre de honorarios".³³

Cuando nos referimos al término Servicios Profesionales se contempla a gente profesionista, personas con una educación superior o técnicos especializados en alguna rama laboral, lo que sugiere por el simple hecho de gozar de una educación, en términos laborales tener un lugar mas remunerado dentro de la sociedad y encontrarse en una situación mas favorable que la de un obrero, no de una manera que desvirtúe el trabajo de menor jerarquía, mas sin

³³TREVIÑO GARCÍA, Ricardo. *Contratos Civiles y sus Generalidades*. Cuarta Edición. Editorial Font México. 1982. Pág. 298

embargo por el hecho de gozar de un título profesional o una especialización, esta clase de profesionistas puede aspirar un poco más o un mucho de beneficios e independencia económica, en cuanto a la prestación de sus servicios, se presupone que gente con estas características no está necesariamente ligada o sometida a un patrón, en otros términos no existe la subordinación a nadie. Al contrario se tiene la libertad de prestar sus servicios de manera independiente a más de una persona que llegara a requerir de los mismos, y al hacer énfasis de trabajador u obrero nos llega a la mente la figura de una persona sometida a un horario, un lugar de trabajo y una característica fundamental en la relación obrero-patronal que es la anteriormente señalada subordinación.

Por las mismas consideraciones que anteceden aun cuando se ha dejado como materia de Derecho Civil la reglamentación de los servicios profesionales, se establecen a su vez en el Código Civil del Estado de Jalisco en sus artículos 2541 y 2547 que si un profesionista contrato con alguna empresa o con alguna persona con la cual debe consagrar todo su tiempo y actividades para el desarrollo de un trabajo, recibiendo una retribución periódica, característica de las relaciones obrero-patronales derivadas de la relación individual de trabajo, deberá, disfrutar de los mismos beneficios que la Ley establece para quienes trabajan al auspicio de dicha relación laboral.

La Prestación de Servicios Profesionales desde su nacimiento a la vida jurídica y en la actualidad siempre ha sido regulada por el Derecho Civil, ahora bien este derecho que tratamiento le da a la misma.

La Prestación de Servicios Profesionales es regulada por el derecho de las obligaciones en este caso por los contratos, el Código Civil no da una definición

de este contrato y su reglamentación es lo que se podría decir muy parca, pues solamente se le dedican 10 artículos.

La Constitución mexicana establece en su artículo 5° la libertad de trabajo y la libertad para que cualquier individuo ejerza, practique o se dedique a la profesión, trabajo o industria que más le convenga siempre y cuando no sea en contra la ley o las buenas costumbres, el ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa.

Este contrato se considera que no ha sido debidamente valorado por el derecho que le atiene toda vez que los miembros de la Comisión Redactora y Revisora del Distrito Federal se vieron influenciados por el impacto del Derecho del Trabajo en este caso por la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931 teniendo como consecuencia que casi en forma repetitiva se redactara el capítulo referente al mismo tanto en el Código Civil de 1884 y 1887 debido a que en su informe o exposición de motivos involucró el léxico laboral.

Los legisladores en materia civil se vieron en el conflicto de verse envueltos en el Derecho Social, en las relaciones de trabajo en este caso en la prestación de servicios, pues de alguna manera el derecho del trabajo ya había absorbido con anterioridad los contratos de servicios doméstico, por jornal, precio alzado y el de aprendizaje por lo que en la redacción del artículo 2605 del Código Civil se agrega que cualquier otro servicio prestado en virtud de un contrato de trabajo se remitirá a la Ley reglamentaria del artículo 123 constitucional que es la Ley Federal del Trabajo, en todo lo que concierne al Derecho del Trabajo.

La Comisión Redactora y Revisora se vio influenciada por el derecho Social y como prueba el informe rendido el 28 de abril de 1928 con motivo de las reformas al Código Civil del Distrito Federal en el que se expuso lo siguiente:

Las revoluciones sociales del presente siglo a provocado una revisión completa de los principios básicos de la organización social, y han echado en tierra dogmas tradicionales consagradas por el respeto secular, la profunda transformación que los pueblos han experimentado a consecuencia de su desarrollo económico, de la preponderancia que ha adquirido el movimiento sindicalista, del crecimiento de las grandes urbes, de la generalización del espíritu democrático, de los nuevos descubrimientos científicos realizados y la tendencia cooperativa cada vez mas acentuada, han producido una crisis de todas las disciplinas sociales, y del derecho, que es un fenómeno social, no puede dejar de sufrir la influencia de esta crisis.

Cuando la Comisión Revisora se aplico a la prestación de servicios considero oportuno que alguno de estos contratos debía salir de la esfera del Derecho Privado ya que se estaban viendo afectado los intereses de los contratantes y más aun de la colectividad por lo que para que existiera una sana convivencia y una regulación justa se requería que interviniera la autoridad en su celebración, para evitar la posible desigualdad en la que se encontraban colocados los contratantes. Lo que se busco de entrada era socializar un poco el Derecho Civil en cuanto a la prestación de servicios se refería para convertirlo en un Derecho Social.

La Prestación de Servicios Profesionales debe de ser atendida por el Derecho Civil propiamente para poder estar en la posibilidad de comparar sus diferencias con el derecho social, debemos contemplar algo muy importante que

no todos los profesionistas deben de estar sujetos al Derecho Civil ni tampoco forzosamente al Derecho Laboral.

2.2.1. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

Siendo España una provincia de Roma se tuvo que regir forzosamente por el Derecho Romano, cuando concluyo el poder de los cesares los visigodos fundaron una monarquía independiente, fue el Fuero Juzgo el primer Código Español en el siglo VII, que buscando los principios más justos apegados a la justicia que modelo a otras naciones siendo una tarea difícil ya que otros países se regulaban como es obvio por sus costumbres que poco a poco fueron superadas debido al adelanto de su sociedad.

Cuando el territorio español quedo a manos de los Arabes, el pueblo español enarbolo la bandera de la independencia estableciendo diversos fueros fundamentados en las Leyes de los Godos que nuevamente retomaron los principios del Derecho Romano que fue piedra angular en todo el Derecho Europeo.

Cuando los Arabes fueron arrojados de Granada, vino el matrimonio de Fernando de Aragón y de la Reina Isabel de Castilla integrándose una España conquistadora, quienes gobernaron infinidad de dominios con diversas leyes viéndose en la imperiosa necesidad de recopilar todas esas leyes que de una u otra forma es el antecedente más cercano de las llamadas leyes de Indias y de las reales ordenanzas que en su mayoría también fueron recopiladas.

Uno de los principales fueros fue el de Castilla, a mediados del siglo XIII el Rey Don Alfonso X, El Sabio, quien publica el Fuero Real, después del Código

de Partidas, el ordenamiento de Alcalá, Las Leyes del Toro que fueron de las más sobresalientes.

Las Instituciones del Derecho Civil de Castilla fue el primer desvinculamiento con el Derecho Romano y en la obra anteriormente señalada fue el primer antecedente en donde se nombra al Derecho Civil aunque todavía se encontraba muy lejos de lo que ahora representa y regula el actual Derecho Civil

El Derecho Civil pasa por muchas etapas en Europa en cuanto su manera de definirlo, estando México en la misma situación solo hasta la codificación de leyes se le da forma al Derecho Civil que se ha generalizado y ha mantenido vigente hasta nuestros días.

Siendo hasta el siglo XIX que se da la definición mas clara para el Derecho Civil que es el derecho que declara los derechos y obligaciones en sus diferentes relaciones de carácter privado y fija los modos de adquirir, conservar, recobrar y perder los primeros y los medios de hacer eficaces los segundos. El concepto que se tenía del Derecho Civil hasta el siglo XIX se debía a la influencia del Jus Naturalista que tuvo arraigo durante toda la colonia y en parte en los primeros años de independencia nacional debido a que México era la parte más importante del país, lo que para la capital en cuanto a derecho influyó imperaba en toda la República.

Es importante recordar que el poder económico de las Iglesias en los tiempos de la Colonia ya que la iglesia concentraba gran parte del poder económico y político del país parte de la primera mitad del siglo XIX defendió

sus fueros y privilegios siendo esto el detonante para que los grupos liberales se cuestionaran la participación de la iglesia en la vida civil de los mexicanos.

Fue el pensamiento de los liberales quienes sembraron la semilla en la creación de la Legislación Civil se busco que no fuera una simple actualización de la legislación española sino que implicara un cambio radical entre la relación Iglesia-Estado.

En esa época se empieza a apreciar y delimitar el Derecho Canónico del Derecho Civil delimitándose la jurisdicción de cada uno no obstante, a veces tuviera que ampliarse y mezclarse por fines prácticos, durante este trayecto los tribunales civiles fueron absorbiendo poco a poco las materias relacionadas con el derecho civil teniendo como mejor ejemplo el contrato de matrimonio como un contrato de carácter puramente civil.

Realizando en esa época el estudio de cuestiones de carácter doctrinal como fueron la división del Derecho Humano y Divino, de Gentes y Natural, Canónico y Civil, Publico y Privado se aportaron grandes teorías enriqueciendo la Doctrina.

Conjuntamente con la creación de doctrinas se dio la necesariamente codificación del derecho por áreas siguiendo el ejemplo de Código Napoleon, siendo la fuente de nuestra codificación el Derecho Francés vislumbrándose esta situación en el proyecto Sierra de 1861 hasta el Código Civil de 1928 pasando por los códigos del imperio de 1866, 1870 y el de 1884.

Con relación a este punto en la obra de Jorge Alfredo Domínguez Martínez el Derecho Civil menciona un comentario realizado por Jorge Mario Magallon Ibarra siendo este el siguiente:

“El doctor Justo Sierra fue encargado por el Gobierno de Juárez de la preparación de un proyecto de Código Civil, que fue el antecedente del que se definió en 1870, con la influencia directa del proyecto español de García Goyena. Para su análisis se turno a una comisión que lo estudiaría, la que se integro con el concurso de Jesús Teran, quien era ministro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, José María Lacunza, Fernando Ramírez, Pedro Escudero y Luis Méndez. este grupo encontró la intervención Francesa durante su labor, misma que continuo sus trabajos bajo el imperio de Maximiliano, quien llega a promulgar sus dos primeros libros, que carecieron de vigencia al caer su régimen”.³⁴

La junta provisional de 1822 se encargo de nombrar una comisión para la elaboración del Código Civil lo cual no tuvo mucho éxito.

Fue hasta los últimos años del siglo XIX en se logro la deseada codificación iniciándose en 1870 hasta 1884 en donde se desarrolla el pensamiento liberal señalándose como presupuestos de dicha codificación la Soberanía Popular, la igualdad, monopolio por parte de la autoridad, primacía de la Ley como fuente del derecho y constitucionalismo. Siendo lo que más preocupaba a México darse una Constitución pasando a segundo termino la codificación del derecho privado hasta el año de 1870.

³⁴ DOMINGUEZ MARTINEZ, Jorge Alfredo. *El Derecho Civil*. Segunda Edición. Porrúa, México. Pág. 81

Siendo hasta el Código Civil de 1884 que en el título XII, capítulo se reglamenta por primera vez el Contrato de Prestación de Servicios Profesionales, del artículo 2406 al 2415 del código anteriormente señalado.

2.2.2.1 LEY

Como hemos podido observar con anterioridad la Prestación de Servicios Profesionales a la fecha es regulada por el Código Civil en el capítulo II del título décimo de la Prestación de Servicios Profesionales.

El capítulo II del título décimo del Código Civil dedicado a la regulación de tal prestación incluye diez artículos a saber del 2606 al 2615, el Código Civil no da una definición de este contrato se puede decir que al reglamentarlo es bastante escueto, pues solamente le dedica diez artículos.

2.3. REGULACIÓN DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES EN MÉXICO

Al tocar el tema de este punto necesariamente en forma breve tenemos que hacer un paréntesis para encontrar los antecedentes de la Prestación de Servicios en el Derecho Romano.

El antecedente de la Prestación de Servicios es la *Locacion-Conduccion*, como es sabido existían primordialmente tres tipos de locaciones que son las siguientes: *Locacion-Conduccion Rerum, Operari y Operarum*.

La *Locación-Conduccion* de servicios viene a ser, la locación por la que una de las partes se obliga a prestar a otra un acto, un servicio, un trabajo con relación al precio llamado *merces*.

La locación tendrá que tener ciertos requisitos para que la misma tenga validez, requisitos como: El servicio que se presta para ser lícito, estimable en dinero, mercenario y que la prestación no sea de carácter perpetuo.

Los franceses tomaron estas figuras para reglamentar la prestación de servicios en el Código Napoleónico llamando a la *Locación-Conduccion*, arrendamiento de servicios.

Adalberto Ortega Solís en su obra enuncia este arrendamiento de la siguiente manera: "Ulpianus, citado por Serafini, sostenía que los actos y servicios dependientes de una profesión liberal eran retribuidos con honorarios, retribución que no se confundía con el salario o merces, y que se exigía en una extraordinaria cognición, los romanos distinguían que se hubieran arrendado los servicios en calidad de criados o de operarios a jornal (*Locatio-Conductio Operarum*); o bien alguno asumía por un cierto precio la ejecución a destajo de una obra determinada, con la obligación de entregarla concluida dentro de cierto de tiempo (*Locatio Conductio Seu Redemptio Operis*)".³⁵

En este comentario podemos observar que el trabajo adquiere la calidad de cosa, negándole a quien presta su fuerza de trabajo la calidad de ser humano como era característico por las condiciones que operaban en la vieja Roma en lo referente a la regulación e la prestación de servicios.

³⁵ ORTEGA SOLIS, Adalberto. *El Contrato de Prestación de Servicios Profesionales en México*. Gobierno del Estado de Jalisco. Secretaría General. México. 1988. Pág. 28

Como anteriormente hemos venido señalando el contrato de Prestación de Servicios Profesionales es regulado por el Código Civil, a continuación haremos un breve extracto de los artículos que se ocupan en el citado código en cuanto a la regulación de dicho contrato.

El artículo 2606 habla sobre la libertad que tienen tanto el profesionista como el cliente de fijar conjuntamente la retribución a pagar por el servicio prestado, señalando además que cuando se trate de profesionista sindicalizados se estará a lo establecido por el contrato colectivo de trabajo que regula la prestación de servicios del profesionista.

El artículo 2607 nos habla de las opciones que se tienen para fijar el pago de servicios cuando este no ha sido establecido previamente al contratar el servicio por medio de convenio dando múltiples opciones que van desde fijar el pago de conformidad a las costumbres del lugar, de conformidad con la importancia del servicio prestado, de acuerdo con la reputación del profesionista y por medio de arancel.

Artículo 2608 es una limitante para las personas que pretendan ejercer sin título profesional todo esto de conformidad con lo que establece la Ley general de profesiones en cuanto a las profesiones que requieren de título y cédula para poder ejercer la misma señalando que la persona que pretenda ejercer una profesión sin estar previamente titulado incurre en las penas respectivas para los casos semejantes así como no tener derecho a cobrar retribución por el servicio prestado.

Los artículos 2609 y 2610 hacen referencia en que en la Prestación de Servicios Profesionales pueden incluirse las expensas, entendiendo por las mismas los gastos y las costas.

En el artículo 2611 se plantea la situación de pluralidad de clientes a los que se les condena a responsabilizarse del pago del servicio ya sea individual o solidariamente.

El artículo 2612 hace referencia en este caso cuando sean varios los profesionistas encargados de un mismo asunto, podrán cobrar por separado sus honorarios por los servicios que hubieran prestado cada uno.

En lo relacionado con el artículo 2613 señala que independientemente del éxito del negocio o trabajo tendrán derecho a exigir el pago de su salario, salvo convenio en contrario.

Los artículos 2614 y 2615 nos hablan de las acciones que deberá tomar el profesionista cuando por cualquier motivo tenga que dejar el trabajo encomendado sin haber llegado a su conclusión teniendo que cubrir los daños y perjuicios al cliente por su omisión, así como la responsabilidad que tiene a su cliente en los casos de negligencia, impericia y dolo sin perjuicio de las penas que incurran en caso de delito.

2.3.1. CÓDIGO CIVIL DE 1870

Abordando el tema en cuestión nos remontaremos a los antecedentes existentes en México, es importante señalar que el Código Civil Mexicano de

1870 en su título decimotercero regulaba el Contrato de Obras o Prestación de Servicios, dividido en seis capítulos a saber:

- a) Del Servicio Doméstico
- b) Del Servicio por Jornal
- c) Del Contrato de Obras a Destajo o Precio Alzado
- d) De los Portadores y Alquiladores
- e) Del Contrato de Aprendizaje
- f) Del Contrato de Hospedaje

A pesar de la cantidad de Contratos de Prestación de Servicios que regulaba dicho Código en ningún título comprendía el Contrato de Prestación de Servicios Profesionales. Pero esto no quitaba el mérito al Legislador de 1870 de haber dignificado la prestación de servicios, ya que esta anteriormente era regulada bajo la forma de la *locacion-conduccion*, que era un arrendamiento de cosa, dándole la jerarquía de objeto de comercio al trabajo.

Los legisladores del Código Civil de 1870 comulgaban la convicción de que sea cual fuere la esfera social en el que el hombre se halle colocado, no pueden ser comparados sus servicios con las cosas inanimadas como si tuvieran la calidad de seres irracionales, parecería un atentado contra la dignidad humana.

Por estas razones equipararon la prestación de servicios con el Contrato de Mandato porque en este el mandante encarga a otro la ejecución de ciertos actos que no puede o no quiere ejecutar por sí mismo; porque el mandatario contrae en ambos obligaciones personales y en ambos se busca la aptitud, esta

será más intelectual en uno y más material en otro, pero en ambos de los casos supone una calidad moral.

Por este motivo el legislador, en la exposición de motivos del Código de 1870 critica el artículo tres del Código Francés en el cual la locación o alquiler de servicios se llamaba arrendamiento.

2.3.2. CÓDIGO CIVIL DE 1884

Es importante hacer referencia que en el Código Civil de 1884 todas las legislaciones colocaron los preceptos relativos a la prestación de servicios profesionales en el contrato de arrendamiento bajo el rubro de sección de Servicios Personales o a la Industria de otro, el único que no fue solidario en esta adopción fue el Código Portugués quien no adopta estas ideas que los jurisconsultos romanos otorgaron al ejercicio de las artes liberales, no podrían ser objetos de una locación por ser contrario a la dignidad de ellas, por consecuencia equiparaban al mandato a los contratos relativos a dicho ejercicio de las artes liberales.

A todo esto nuestro Código Civil de 1884 adoptó la misma tendencia equiparando el contrato de prestación de servicios profesionales al contrato de mandato.

En el Código Civil de 1884 del Distrito Federal dedicó al Título XIII, a la reglamentación de los contratos de servicios anteriormente señalados, pero en el Título XII, por primera vez se reglamentó el Contrato de Prestación de Servicios Profesionales en los artículos 2406 al 2415 del Código en cuestión.

Retomando nuevamente el Código Civil de 1884 este adoptó principios que establecían un sistema según el cual, la prestación de servicios profesionales es una especie de mandato y la prestación de servicios en general, formaban una clase especial de contratos, regidos por reglas igualmente especiales así de esta manera en el Código señalado hacen referencia a esta situación bajo el título de "Mandato o Procuración y de la Prestación de Servicios Profesionales".

De acuerdo con estos motivos la legislación civil, en su Título décimo del contrato de prestación de servicios que regulaba todos los contratos señalados con anterioridad, pasarían a regirse por la ley reglamentaria que señala el artículo 123 constitucional que fue expedido el 18 de agosto de 1931 por el Congreso de la Unión, teniendo como consecuencia que la Ley Federal del Trabajo absorba estos servicios a excepción de la prestación de servicios profesionales.

Se considera que al hablar sobre prestación de servicios se debe considerar la posición del artículo 123 constitucional y su Ley reglamentaria que señala que todo trabajo que encaje bajo su hipótesis deberá regirse conforme su letra, el problema fue que hacer cuando la prestación de un servicio profesional que es regulado por el Código Civil se apegue a las características señaladas para las relaciones de trabajo en su respectiva ley.

La Comisión en ese entonces consideró justo conceder a toda clase de trabajo que contenga las características de la Relación Laboral, si bien son equiparables los esfuerzos materiales e intelectuales del hombre dentro de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, aun cuando el espíritu proteccionista de las leyes tiende a conciliar los intereses patronales con los intereses de los

trabajadores, no pueden tener rigurosa aplicación en los casos de las profesiones libres.

2.3.3. CÓDIGO CIVIL DE 1928

Tuvieron que pasar cuarenta y dos años para que el Código Civil se reformara como consecuencia de los cambios sociales, políticos y económicos gestados durante todos esos años y en razón de que el derecho es un fenómeno social, que se ve influenciado por esos cambios y el legislador retomara la difícil y ardua tarea de reformar el Código Civil de 1884, en el que predominaba el criterio individualista que era preciso reformar sustancialmente derogando todo cuanto favorece exclusivamente al interés particular con perjuicio de la colectividad.

Es muy cierto que los cambios sociales, políticos y económicos que el país había sufrido desde la promulgación del Código Civil de 1884 fueron varios y de diversa índole, como ejemplo podemos considerar la posición que tuvo de estos cambios la comisión revisora que como consecuencia de las revoluciones sociales del presente siglo, provocaron una revisión completa de los principios e instituciones de organización social despojándose de dogmas tradicionales consagradas por el respeto secular.

Para esos años el país se encontraba en una transición jurídica, política y económica muy importante, se vivía el maximato, se iniciaba "la estabilidad política que prevalece hasta nuestros días", grandes descubrimientos científicos, el crecimiento de grandes urbes, una generalización del espíritu democrático, aglutinación de los trabajadores en sindicatos, la preponderancia del mismo

terminaron por producir una crisis en las disciplinas sociales, en este caso es el que nos atiende: EL DERECHO

El Derecho como fenómeno social no podía dejar de sufrir las consecuencias de los cambios políticos, económicos y sociales de esa época de transición a la llamada vida moderna. Se tuvo que renovar la legislación y en este caso el Derecho Civil que es parte de ella.

El legislador se vio en la colosal y difícil tarea de transformar un Código Civil individualista, en un Código Civil Privado y Social, fue una ardua tarea reformarlo sustancialmente, derogando todo cuanto favorecía el interés particular con perjuicio de la colectividad.

Por todos los motivos señalados la legislación civil de 1928 tuvo que ceder lo que se establecía en la anterior legislación, para ser exacto en el título décimo en su artículo 2605, que el servicio domestico, por jornal, el precio alzado en el operario solo aportaba su trabajo y el contrato de aprendizaje fueron absorbidos por la ley reglamentaria del artículo 123 constitucional que no es otra que la Ley Federal del Trabajo que fue expedida el 10 de agosto de 1931, un año antes de que entrara en vigor el Código Civil.

En cuanto a la prestación de servicios profesionales la comisión revisora del Código Civil de 1928 se cuestiono si seria justo conceder a esta prestación la protección que concede en particular el artículo 123 y su ley reglamentaria a toda clase de trabajos, la comisión llega a concluir que si bien algunos rasgos de la prestación de servicios profesionales son equiparables a los esfuerzos materiales e intelectuales del individuo en la Relación Laboral, el espíritu proteccionista de las leyes tienden a establecer la igualdad entre los obreros y

patrones, a si que la Ley del Trabajo no puede tener rigurosa aplicación a los casos de profesiones liberales que se encuadran en la prestación de servicios profesionales regulado hasta nuestros días por el Código Civil ya que por su texto en la legislación civil se restringe esta de las relaciones entre verdaderos obreros y patrones y a las relaciones que constituyen los contratos de trabajo.

Pero aun cuando se ha dejado como capitulo del Código Civil la reglamentación de los servicios profesionales se establece que si algunos de los sujetos que ejercen las llamadas profesiones libres, celebra contrato con alguna empresa o persona a la que presta sus servicios, deberá gozar de los beneficios que otorga la Ley del Trabajo a los asalariados para quienes trabajan bajo las mismas condiciones.

2.4. RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO EN MÉXICO

La Teoría de la Relación Laboral no fue fácil para sus defensores, pues tuvieron que enfrentarse a un gran numero de detractores de esta Teoría, encabezados como es obvio por los civilistas quienes no aceptaban la misma, ya que pierden todo un sector de relaciones humanas que eran reguladas por su materia.

La Teoría de la Relación Laboral no sólo enuncia una situación jurídica objetiva sino que postulo el nacimiento de un nuevo Derecho apartado de la antigua clasificación del Derecho: el Público y el Privado, dando nacimiento al Derecho Social.

De esta situación Mario de la Cueva aporta este interesante comentario:

“La defensa de la Teoría de la Relación de Trabajo como una situación jurídica objetiva independientemente de su origen, partió de la circunstancia de que nuestro Derecho del Trabajo nació en la Asamblea Constituyente sin conexión alguna con el viejo Derecho Civil, sino al contrario, como un derecho cuyas bases se encontraban en una decisión fundamental del pueblo y cuya misión consistía en superar en beneficio del hombre, una concepción jurídica que hundía sus raíces en la historia hasta llegar a la solución esclavista de la *locatio-conductio Operarum* de los jurisconsultos romanos”.³⁶

La Teoría de la Relación de Trabajo entre varias hipótesis e ideas, fueron dos de estas las que dieron las bases de la estructuración en la Ley Federal del Trabajo de 1931 que a su vez esta en la base de la misma Ley de 1970.

Fueron los Juristas George Scelle y Erich Molitor citados por Mario de la Cueva quienes manifestaron las siguientes ideas sobre la Teoría de la Relación de Trabajo en su celebre obra el Derecho Obrero en el cual no aceptaba que el trabajo del hombre fuera arrendado como si se tratara del trabajo de un animal, ya que esto atenta contra la dignidad del ser humano y tampoco puede alquilarse las facultades del mismo porque no pueden separarse de la persona física.

Concretamente George Scelle lo describe de la siguiente manera:

“Se puede dar en arrendamiento una cosa o un animal, pero no se puede alquilar un trabajador porque se opone a la dignidad humana”

Mario de la Cueva en su multitudada obra opina al respecto lo siguiente:

³⁶ DE LA CUEVA, Mario. Op.Cit. Pág. 182.

“Sea cual fuere la esfera social en el que el hombre se halle colocado no puede ser comparado con los seres irracionales y menos aun con las cosas inanimadas, pues parece un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales. Mas semejanza tiene con el Mandato, porque en ambos contratos, el mandante encarga la ejecución de ciertos actos...la aptitud será mas intelectual en uno y mas material en otro, pero ambos supone una cualidad moral; porque nadie puede prestar un servicio, sea el que fuere, sin emplear su libre voluntad y poner en ejercicio alguna de las facultades mas peculiares del hombre”.³⁷

Una solución que aporó para la liberación del trabajo de la cárcel del contractualismo fue que el Derecho del Trabajo en lugar de proteger un acuerdo de voluntades, que en la práctica nunca tuvo realidad, porque imperaba siempre la voluntad del Empresario, protegería al trabajo, como consecuencia las relaciones laborales, se convertirían en relaciones jurídicas objetivas dejando atrás el subjetivismo que aprisionaban las relaciones de trabajo, postulando como base la voluntad libre del trabajador y como meta la protección del trabajo en virtud de las declaraciones de los Derechos Sociales, de las Leyes y los Contratos Colectivos señalando que las relaciones de trabajo de nuestros días, ya no se fundamentan o encuentran su origen en un contrato sino en un acto condición, ya que al ingresar el trabajador a la empresa, se le aplica un estatuto objetivo Integrado por leyes, contratos colectivos y que no es aplicado en beneficio de un trabajador en particular sino en interés de todos los presentes y futuros trabajadores, en conclusión en beneficio de la clase trabajadora.

³⁷ Ibidem. Pág. 181

Para hablar de Erich Molitor tenemos que remontarnos a la Escuela Alemana quien se interesaba principalmente en el momento en que principiaba a aplicarse el Derecho del Trabajo señalando lo siguiente:

“El Derecho del Trabajo se aplica en forma de estatuto imperativo que por proponerse preservar la salud y la vida del trabajador debe aplicarse en forma enérgica, para este autor el Derecho del Trabajo debe aplicarse al ingresar a la empresa es decir la iniciación del trabajo es elemento fundamental para la aplicación del ordenamiento laboral”.³⁸

Europa se vio ensombrecida por los sistemas trágicos de Italia y Alemania: Fascismo y Nacional Socialismo sistemas que retornaron a esos pueblos a un régimen laboral con tintes de esclavismo, se hablaba de la Relación Jurídica de Trabajo, porque los hombres prestaban un trabajo a otro pero estas relaciones no estaban regidas por ningún estatuto laboral, pues el empresario gozaba de un poder similar al Fuhrer (planeta) del estado forjando en la empresa las condiciones de trabajo y decidía, en unión con el Partido Nazi, el ingreso y despido de los trabajadores.

El profesor Erich Molitor expuso estos conceptos sobre el Contrato y la Relación de Trabajo:

“El contrato concluía el maestro alemán, vive dentro del Derecho Civil, la Relación de Trabajo es el principio y la finalidad del nuevo derecho de lo que deduce que iniciado el trabajo, y dado que se trata de un trabajo subordinado, nada ni nadie puede impedir la aplicación del Derecho del Trabajo, o lo que es igual, el acuerdo de voluntades sirve para obligar a que se preste, pero es la

³⁸ Ibidem. Pág. 184

prestación efectiva de este lo que determina la aplicación imperativa del estatuto laboral.”³⁹

De estas ideas se deduce que la relación de trabajo tiene su origen en la prestación efectiva del trabajo que es la única acción que determina la aplicación del derecho objetivo a las relaciones obrero-patronales dejando en segundo término el contrato de trabajo.

En los pueblos de Occidente la teoría de la relación de trabajo siguió su marcha frente a la teoría contractualista del Derecho Civil, pero en forma muy lenta a raíz de que en Europa en aquellos pueblos el Derecho del Trabajo precede del Derecho Civil, tan es así que muchos de los autores europeos que son partidarios de la doctrina de la relación de trabajo reconocen que el nuevo estatuto laboral, la relación de trabajo aun se maneja o conceptualiza con algunas características del derecho público y del derecho privado prevaleciendo una teoría contractualista dentro de las relaciones laborales.

Regresando con Mario de la Cueva sobre la relación individual de trabajo señala lo siguiente:

“A diferencia de la legislación extranjera, en la que no queremos detenernos, el derecho mexicano del trabajo nació -lo hemos expresado repetidamente como una decisión política y jurídica fundamental en la Constitución de 1917, como los nuevos derechos sociales de los trabajadores, por lo que no podría ser derecho privado. Pesaba fuertemente la tradición civilista, de la que no se pudo desprender la Ley de 1931. Fue larga y difícil la lucha, pero la Ley de 1970 dio la solución que esta en la declaración de derechos, de la que

³⁹ Ibidem. Pág. 184

nunca debió apartarse nuestra legislación: la aplicación del derecho del trabajo es un imperativo donde quiera que existe el trabajo humano subordinado.”⁴⁰

En contraste con las legislaciones europeas específicamente la Francesa, la Española y la Italiana, la Legislación Mexicana nació como una decisión política y jurídica fundamental en la Constitución de 1917 que consagra derechos sociales de los trabajadores alejándose del Derecho Privado.

Todavía nuestra Constitución de 1917 en materia de Derecho de Trabajo tuvo mucho de influencia civilista. Tuvo que pasar varios años hasta la Constitución de 1970 en donde la aplicación de la declaración de los derechos humanos consistía en que en que el Derecho del Trabajo es un imperativo donde quiera que exista el trabajo personal subordinado.

Uno de los aspectos centrales y tal vez el más importante ha sido y es la teoría de la relación laboral como pilar de la aplicación del estatuto laboral como causa origen que dio nacimiento a la comentada teoría de la relación laboral.

George Scelle fue uno de los primeros estudiosos del Derecho Laboral que enfatizó que si el Derecho del Trabajo ha de ser la base o estatuto rector de los hombres que prestan su fuerza de trabajo ya sea física o intelectual, es indispensable que este derecho extienda su protección a todos los trabajadores con el fin de proteger la vida, la salud y la dignidad de las personas que viven al auspicio de su trabajo.

Concluyendo con este interesante comentario:

⁴⁰ Ibidem. Pág.185.

“La Relación de Trabajo dejara de ser una relación inter subjetiva y se convertirá en objetiva, que tendrá como base la voluntad libre del trabajador y como meta la protección plena del trabajo mediante las declaraciones de derechos sociales, de la Leyes y de los Contratos Colectivos”.⁴¹

Mario de la Cueva retoma las palabras de Scelle en su obra con las siguientes ideas del ilustre jurista:

“Se puede dar en arrendamiento una cosa o un animal, pero no se puede alquilar a un trabajador, porque se opone a la dignidad humana; y tampoco puede alquilarse una facultad del hombre, porque no puede separarse de la persona física”.⁴²

Por todo esto la relación de trabajo tiene un objetivo primordial que será el elevar el trabajo a la categoría de valor en sí mismo con independencia del acto o causa que determino al hombre a prestarlo.

La idea de la Relación de Trabajo desata las más enconadas batallas las cuales fueron dos situaciones las que más se cuestionaron en torno a estas teorías que son:

Si el trabajo del hombre debiese de estar sometido a un acuerdo de voluntades y si esta prestación debiese estar sometida a la figura de un contrato.

Al hablar de acuerdo de voluntades, necesariamente tenemos que tocar al contrato que nace y que es regido por un conjunto de normas y principios

⁴¹ Ibidem. Pág.183

⁴² Ibidem. Pág.183.

llamados derechos de las obligaciones y de los contratos, si esta idea prevaleciera como fuente de la Relación Laboral, se caería en la frecuente disputa de la dignidad del trabajo, ya que si hablamos de contrato, este se tiene que regir necesariamente por el Derecho Civil y este derecho determina que sólo puede ser objeto de contrato todo lo que este dentro del comercio demeritando todo valor y dignidad al prestador de su fuerza física e intelectual.

Una cosa es cierta y de acuerdo a los seguidores de la teoría de la Relación Laboral, sería un error aceptar la Relación de Trabajo como consecuencia de un contrato ya que de conformidad con la Ley Federal del Trabajo, el trabajo no se rige por un acuerdo de voluntades sino que protege al trabajo mismo, el derecho del trabajo busca asegurar la salud, la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa y digna y no regular un acuerdo de voluntades.

Otro de los puntos antes mencionados es, si un acuerdo de voluntades será necesario para la formación de la Relación de Trabajo.

Una cuestión es necesaria señalar, es que si bien es cierto el acuerdo de voluntades si es importante para la formación de la relación de trabajo dada la perspectiva del artículo quinto de nuestra Constitución que señala: Nadie se podrá obligar a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento. Esta disposición forma parte de los derechos individuales del hombre.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 mediante su redacción deja abierta la posibilidad de un acuerdo de voluntades al señalar que la Relación de Trabajo vencerá a cualquiera que sea el acto que le dé origen, pero esto no significa que la relación naciente se regirá con las disposiciones del derecho

privado ya que ese acuerdo de voluntades que pudiera dar origen a la relación antes mencionada no será rector de la vida de la relación, porque esa función la cumple un estatuto o una ley propiamente dicho: la Ley Federal del Trabajo.

2.4.1. ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

El artículo 123 Constitucional fue el creador del Derecho del Trabajo fue el primer estatuto fundamental en cuestiones laborales, por su contenido y fines originan el nacimiento del Derecho Social en la Constitución, así como el Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, el Derecho Agrario y el Derecho Económico.

Su finalidad fue regular la actividad de un Estado burgués a favor de los más débiles, a partir de su vigencia se extendieron las bases constitucionales del trabajo y de la previsión social en las normas laborales de toda la República Mexicana.

El artículo 123 constitucional como fuente en la creación del Derecho del Trabajo, la naturaleza de este derecho fluye en este artículo en sus propias normas dignificadoras que tenían el cometido de reivindicar al ser humano en su calidad de trabajador.

Trueba Urbina expone un interesante comentario sobre estas cuestiones:

“La naturaleza del derecho mexicano del trabajo fluye del artículo 123 en sus propias normas dignificadoras de la persona humana del trabajador, en las que resalta el sentido proteccionista y reivindicador de las mismas a favor de la

clase proletaria. Estas, es pues, la verdadera naturaleza de nuestra disciplina y de nuestra Teoría integral. Las normas del artículo 123 creadoras del derecho del trabajo y de la previsión social, así como las de los artículos 27 y 28 que consignaron el derecho a la tierra a favor de los campesinos y el fraccionamiento de los latifundios, ordenando la vez el reparto equitativo de la riqueza y la intervención del Estado en la vida económica en función del tutelar a los económicamente débiles”.⁴³

Las normas del artículo 123 constitucional son creadoras del Derecho del Trabajo y de la Previsión Social así como la de los artículos 27 y 28 que consignaron el derecho a la tierra a favor de los campesinos y el fraccionamiento de los latifundios, ordenando además el reparto equitativo de la riqueza y la intervención del Estado en la vida económica con el cometido de tutelar a los económicamente débiles.

El Derecho del Trabajo nació como una nueva rama jurídica en nuestra Constitución, elevó el trabajo a la más alta jerarquía de la Ley fundamental con el fin de acabar con la explotación hacia los trabajadores.

El artículo 123 constitucional nació como una norma proteccionista de los trabajadores y de toda la clase obrera, la aplicación de este artículo tiende al mejoramiento de sus condiciones económicas para que los trabajadores alcanzaran cierto bienestar económico y social. Este artículo nació como un regulador y protector de toda persona humana que presta un servicio personal, cualquiera que fuera este.

⁴³ TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo* Quinta Edición. Porrúa, México. Pág. 115

Los derechos mínimos del artículo 123 constitucional se pueden ejercer ya sea por la clase obrera así como la clase proletaria ya que fueron creados como normas de las más altas jerarquías, pero su verdadera grandeza radica en que fue un derecho a la Revolución Proletaria para socializar el Capital por lo que a partir de 1917 este Derecho se pudo ejercer en forma pacífica como fue por medio del derecho a la huelga generales y parciales sin el empleo de la violencia para suspender el trabajo, los derechos sociales cobraron vida para cumplir su función revolucionaria de proteger, tutelar y reivindicar a las clases obreras y campesinas, a todos los trabajadores en general.

El artículo 123 constitucional tuvo fines muy importantes en cuanto al Derecho del Trabajo: la protección y tutela jurídica y económica de los trabajadores industriales o de los prestadores de servicios en general, fueran estos obreros, jornaleros, empleados privados y públicos, domésticos, artesanos, artistas, profesionales, agentes de comercio, técnicos en otras palabras la reivindicación de los derechos de la clase trabajadora por medio de la revolución proletaria.

La historia del Derecho Mexicano del Trabajo lo encontramos fielmente reflejado en el artículo 123 constitucional, en dicho artículo como hemos visto se recogieron todas las aspiraciones y necesidades de la clase obrera, se logro consolidar la necesidad del pueblo de basado en un sistema de legalidad.

Como hemos podido observar en el desarrollo de este capítulo se abordaron temas importantes como son los antecedentes de la prestación de servicios profesionales en México durante las primeras épocas hasta la actualidad desprendiéndose de esto un trayecto largo que durante las primeras etapas no produjo mayor cambio y alguna definición clara debido a la falta de

datos e informes fidedignos y precisos, sin embargo, desde los primeros tiempos como hemos podido constatar se dio la división del trabajo siendo estos los antecedentes más cercanos de lo que ahora podría clasificarse como prestación de servicios así como una supuesta regulación del mismo, se reseñó en forma breve la relación individual de trabajo en nuestro país y la posición que guarda el artículo 123 constitucional sobre el Contrato de Trabajo.

También pudimos constatar la situación de la prestación de servicios profesionales en México así como de la relación individual de trabajo también hicimos una pequeña semblanza de lo que el artículo 123 constitucional representa para el trabajo en México y el tratamiento que dan los diversos Códigos Civiles que han existido a lo largo de nuestra historia y del lugar que se dio a la Prestación de Servicios en el mismo.

CAPÍTULO 3

ASPECTOS JURÍDICOS FUNDAMENTALES

La finalidad de este capítulo es señalar cuáles son los aspectos jurídicos fundamentales de nuestra Constitución Política de 1917 así como de la Ley Federal del Trabajo de 1970 y del Código Civil de 1928 buscamos destacar los beneficios que trajeron a nuestra sociedad en sus diferentes ámbitos jurídicos y su correlación y enlace con el tema de este trabajo con las demás materias en este sentido con relación a la prestación de servicios profesionales y a la Relación Individual del Trabajo siendo el tema que nos ocupa en este trabajo.

3.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIOS MEXICANOS DE 1917

Al referirnos a la Constitución Política de 1917 es casi obligado tocar el tema referente al artículo 123 de la misma ya que en este se consagran varios derechos que coadyuvan a los individuos a su desarrollo integral como es el desarrollo de sus labores dentro de un ámbito humanitario y justo que permita al trabajador realizar el mismo con, entusiasmo y entrega logrando una mejor productividad y motivación.

Un aspecto fundamental en el artículo 123 constitucional fue el del capítulo sexto que nos habla del trabajo y la previsión social.

Se busco que este artículo regulara la actividad de Estado burgués a favor de los más débiles en este caso a los trabajadores, su creación y vigencia,

extendieron las bases constitucionales para el trabajo y la previsión en las leyes laborales en todo el país.

El artículo 123 constitucional tiene como fines conceder derechos y una seguridad jurídica a la clase obrera y otorga al Estado la facultad de fungir como arbitro para la solución de conflictos entre trabajadores y patronos dando las bases para la creación de la Ley Federal del Trabajo.

En otras cuestiones de importancia el artículo 123 constitucional nos señala en su primer párrafo la facultad que tiene el congreso por expedir leyes sobre el trabajo.

Sobre esto Néstor de Buen en su obra comenta lo siguiente:

“En el proyecto del artículo 123 elaborado por la comisión presidida por Pastor Rouaix y en el dictamen de la Comisión del Congreso, en el preámbulo del artículo 123 se estableció el derecho de las legislaturas de los Estados y del Congreso de la Unión, por lo que se refiere al Distrito Federal, para dictar leyes en materia de trabajo”.⁴⁴

Una situación muy especial de este artículo que nos ocupa es aquél en donde nos señala el derecho de toda persona o individuo a un trabajo digno y socialmente útil, toda vez que en el mismo se consagra el derecho a gozar de un trabajo productivo que nos sirva para nuestro desarrollo integral y nos proporcione los medios para poder obtener satisfactores económicos que permitan una vida más plena para el trabajador y su familia.

⁴⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. Pág. 363.

El artículo 123 constitucional nos habla de los derechos como ciudadanos para desarrollar la labor o trabajo que mas nos acomode siempre y cuando se encuentre dentro de los ámbitos permitidos y no cause daño a la moral y las buenas costumbres.

Al hacer hincapié sobre el derecho al trabajo tenemos necesariamente que relacionar la Ley General de Profesiones que es la ley reglamentaria del artículo 5° constitucional el cual es relativo al ejercicio de las profesiones en el Distrito Federal.

Esta cuestión es importante remarcarla debido a que parte del tema de este trabajo es la prestación de servicios profesionales, trabajo realizado por individuos con estudios profesionales o técnicos, al considerar y reglamentar el trabajo de profesionistas, la Constitución otorga derechos y beneficios que deben repercutir en su mejoría económica del prestador de servicios así como el gozo de garantías sociales y económicas en virtud de la prestación de un trabajo.

Retomando nuevamente la Ley reglamentaria del artículo 5 constitucional debemos señalar que tiene como objeto determinar que profesiones requieren de título o certificación para poder desarrollarlas.

La Ley General de Profesiones es a la fecha el documento rector para la autorización y regulación de las profesiones en México, gracias a esta Ley se logro un registro de las profesiones en México.

Esta Ley fue promulgada el 27 de septiembre de 1945, se expidió el reglamento de la Ley reglamentaria del artículo 5° constitucional, relativo al ejercicio de las profesiones en el Distrito Federal y reformado el 8 de mayo de

1975. Para estas fechas esta Ley ya no se sustentaba en el artículo 4° sino del 5° constitucional.

El artículo antes mencionado se refiere a las relaciones jurídico laborales y al hablar de relación se quiso expresar ese vínculo que constriñe a algo entre dos o mas personas en este caso trabajador y patrón, nuestra Constitución no quiso crear regímenes de excepción por lo que al hablar de trabajador lo hace en una forma general independientemente de los servicios que preste, toda persona que realice una actividad laboral, manifiesta que la finalidad del Derecho de Trabajo es regular todas las situaciones nacidas de la relación de trabajo cualquiera que fueran las condiciones en que en que esta se hubiera establecido, para efectos de este trabajo es que si la misma Constitución estableció esta igualdad entre las labores prestadas por un individuo aquí la pregunta es porque se trata en forma separada la prestación de servicios profesionales Ya que esta es regulada por el Código civil y no por la Ley Federal del Trabajo.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos comentada nos refiere lo siguiente:

“ Era un derecho exclusivo de los trabajadores. Por tanto era inaceptable concebir como sujeto de la relación jurídica laboral a los trabajadores pues estos en su opinión- personificaban categorías económicas, y deberían regirse por la legislación civil o mercantil en cuanto a propiedad de bienes, cosas y dinero”.⁴⁵

El artículo 123 constitucional otorga su protección y tutela a los trabajadores en cuanto a sus relaciones de trabajo y para esto efectos señalamos

⁴⁵ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, *Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos Comentada* Tomo II Decimosegunda Edición. Porrúa, México. 1998. Pág. 1276.

lo siguiente manifestado por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos comentada del Instituto de Investigaciones Jurídicas quien señala lo siguiente:

“Es inexacto afirmar que los sujetos del contrato han de ser empresarios y trabajadores. Cualquier individuo que reúna los requisitos de capacidad exigidos por la Ley, puede formar parte de esta relación jurídica. Por ello resulta una incongruencia la limitación que el legislador mexicano impuso en la Ley reglamentaria, al considerar que solo pueden tener el carácter de trabajadores los subordinados, de donde resulta que se restringe la protección del derecho del Trabajo, el artículo 123 no comprende solo a dichos trabajadores subordinados, sino a los trabajadores en general”.⁴⁶

Como se puede observar la misma Constitución hace alusión a que para ella no existe trabajadores en particular por las prestaciones o trabajos que realicen si no que los contempla en una forma global.

Otro acierto en el artículo 123 constitucional fue el de fijar las condiciones de trabajo ya que por medio de estas se procura un trato justo y humanitario para los trabajadores, la Constitución determina los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en sus centros de trabajo este derecho en la actualidad se extiende para ambas partes tanto laboral como patronal con lo que no están de acuerdo varios estudiosos del Derecho del Trabajo.

Como se señala en la Constitución Política de los Estados Mexicanos comentada del Instituto de Investigaciones Jurídicas la cual señala lo siguiente:

⁴⁶ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS.Op.Cit.Pág.1227

“Nuestra Constitución fue precursora como dijera Radbruch, de la concepción nueva: “del hombre por el derecho”.

En el caso de México, esta aportación de la Revolución social mexicana quiso ser el mensajero y el heraldo de un nuevo mundo, tal aportación del constituyente fue la más original y de mayor trascendencia.”⁴⁷

En este caso la protección solo debe de ser otorgada para los trabajadores ya que el derecho del trabajo es un derecho de clase una clase que ha sido golpeada durante mucho tiempo y que tuvieron que pasar décadas de luchas par lograr la conquista de su libertad y respeto.

No se puede proteger a la fuente de injusticia que propicia la falta de derechos y prerrogativas a quienes viven de su esfuerzo material e intelectual mejor conocido como trabajo.

Algo notorio que resalta de este artículo es que el trabajo se considera como derecho y deber social es en otras palabras que el derecho a trabajar surge del derecho a vivir.

Al hablar de derecho al trabajo es referirnos de la posibilidad que tiene el individuo a tener trabajo, por eso en este artículo el Estado debe procurar y establecer las políticas de empleo que concreten las necesidades de sus habitantes.

Retomando nuevamente la Constitución comentada anteriormente señalada manifiesta, lo siguiente:

⁴⁷ Ibidem. Pág.1273

“ Derecho de trabajar significa la elección voluntaria y libre de una actividad laboral o intelectual; es también la oportunidad que tiene el ciudadano de emplearse en actividades privadas o políticas”.⁴⁸

Uno de los aspectos más importantes del artículo 123 constitucional es que tuvo la maravillosa percepción de plasmar en el texto constitucional los derechos sociales.

No se puede negar que hubo algunos juristas que opinaron lo contrario ya que consideraban que estos derechos sociales no deberían estar contemplados en el texto constitucional, como lo fue Narciso Bassols comentario que es contemplado por la Constitución Comentada anteriormente citada siendo el siguiente:

“ El surgimiento y la proclamación de los derechos sociales fueron producto de “la incultura, la que, como siempre, hizo posible con su audacia una alteración de las ideas e impuso como parte de la Constitución, el artículo 123”.⁴⁹

Otro comentario vertido en contra por Felipe Tena Ramírez en la Constitución comentada anteriormente señalada es el siguiente:

“Menciona que la inclusión de estos conceptos “debería estar en las leyes ordinarias (...) la presencia de la Constitución de “estos agregados

⁴⁸ Ibidem. Pág. 1276

⁴⁹ Ibidem. Pág. 1274

constitucionales" obedecen al interés de un partido en colocar sus conquistas dentro de la Ley superior".⁵⁰

Mas a pesar de tan fuertes críticas debemos reconocer que es innegable que la Constitución de 1917 dio los cimientos de una legislación laboral que se inspiro en razón de la justicia y la humanidad.

Otorgo a los mexicanos el derecho a elegir el trabajo que más le acomode ya sea por su voluntad, por vocación, dio las bases de libertad para elegir nuestras actividades laborales y de tener la opción de cambiarlas si así los estimáramos conveniente.

De este tema podemos observar la protección que el artículo 123 constitucional otorga a los trabajadores ya que el mismo crea su Ley reglamentaria dando al Derecho Social la categoría de derechos del más alto rango constitucional, señala a la relación del trabajo, así como la protección a todo tipo de personas que presten un trabajo independientemente de su naturaleza

Concluyendo este punto hemos podido constatar que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 en su artículo 123 señala la protección para todas las personas que presten su fuerza de trabajo sin importar que esta sea de carácter físico o intelectual la Constitución es muy clara en poner a todo trabajador bajo su protección y tutela, en lo referente al tema de este trabajo embona en la situación de que el prestador de servicios profesionales podrá aspirar a tener un mejor dividendo por su trabajo pero también no se

⁵⁰ Ibidem. Pág. 1274.

puede negar que carece de los derechos mas elementales de protección como es una seguridad y estabilidad laboral, falta de servicios médicos gratuitos etc.

3.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

La Ley Federal del Trabajo de 1970 dio cauce a los principios rectores del derecho del trabajo así como a la interpretación de sus normas fue basada en la dignificación de los derechos humanos de los trabajadores como base fundamental de su texto buscado como cometido inmediato el equilibrio y justicia social en las relaciones de los trabajadores con los factores de La producción.

Una de las tendencias principales de la Ley laboral de 1970 fue el buscar el desprendimiento total del Derecho Civil el cual proclama la autonomía de la voluntad para los actos que regula y que caracteriza a los contratos, esta Ley excluye la conceptualización del trabajo como mercancía toda vez que el mismo es de naturaleza humana.

En la Ley del trabajo de 1970 se vislumbro principalmente la figura de la relación de trabajo toda vez que revelo una característica expansiva, motivo por el cual se extendió al contrato de trabajo el ámbito tutelar de esta para los trabajadores en sus relaciones de trabajo frente a sus patrones.

A pesar de que como se ha venido explicando en capítulos anteriores que la relación de trabajo existe independientemente de que se realice un contrato, se sigue manteniendo tal como fuente de la Relación Laboral como parte para la integración de la misma.

Se incorporaron al régimen jurídico laboral nuevos trabajos especiales como autotransportes y maniobras de servicio publico, agentes de comercio y de seguros, deportistas profesionales, actores y músicos comprendiéndose en posteriores adiciones a los médicos residentes y trabajadores universitarios.

En cuanto al Contrato de Trabajo la Ley Federal del Trabajo de 1970 nos señala que para que la prestación de servicios de una persona a otra en cambio de una retribución se considere contrato individual de trabajo, es preciso que tales servicios se presten bajo la dirección y dependencia de la persona que se beneficia con ellos. En este punto es importante recordar que el hecho de prestar un servicio no es exclusivo del contrato de trabajo, un claro ejemplo sería el socio industrial de la sociedad mercantil, con el mandatario en el mandato, con el comisionista en la comisión o para ser más exacto el mismo contrato de prestación de servicios profesionales toda esto ya que para que la relación individual de trabajo o el contrato individual de trabajo nazca a la vida jurídica se requiere que exista una dirección y dependencia denominada actualmente como subordinación.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 señala en su artículo 20 del título segundo que nos habla de las relaciones individuales del trabajo nos refiere que será contrato individual de trabajo cualquiera que sea su forma o denominación si en virtud del mismo una persona se obliga para con otra a prestar un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. Por lo que de acuerdo a la Ley antes citada tanto relación individual de trabajo como contrato individual de trabajo producen los mismos efectos para la Ley.

Las características del Contrato de Trabajo que los legisladores consideraron para darle tal clasificación son las siguientes:

- a) Es consensual ya que se perfecciona con el simple consentimiento de las partes, no requiere solemnidad ni formalidad.
- b) Es personal aunque esta cualidad solamente atañe a quien presta el servicio.
- c) Es oneroso, pues establece obligaciones recíprocas.
- d) Es sinalagmático, ya que establece derechos y obligaciones mutuos entre las partes.
- e) Es de tracto sucesivo.
- f) Es conmutativo
- g) Es un contrato condicionado por la Ley toda vez que aquí no opera la autonomía de la voluntad en cuanto sus efectos esta característica es muy importante ya que es la que separa la relación de trabajo de cualquier contrato de índole civil otorgándole independencia y autonomía.

Como se ha venido señalando la Ley Federal del Trabajo de 1970 entre sus características más singulares fueron en otorgarle al contrato de trabajo los mismos efectos que a la relación individual de trabajo.

Consideramos que estos son los aspectos jurídicos mas importantes dentro de la Ley Federal del Trabajo de 1970, considerando necesario señalar que la mayoría de los avances y beneficios que se obtuvieron en la misma fueron propiamente dicho una extensión de la antigua ley de 1931, podríamos decir que se afinaron sus preceptos.

Como anteriormente durante el desarrollo de este capítulo se había señalado esta Ley de 1970 tuvo la virtud de pretender desligar al Derecho Civil los contratos de naturaleza laboral toda vez que como son sabidos los actos que regula la materia civil en materia de contratos siempre serán considerados como actos y objetos de comercio independientemente de la naturaleza de quien puede prestar dichos actos y con relación al tema que atañe este trabajo el contrato de Prestación de Servicios Profesionales no es la excepción el trabajo prestado se considera objeto de comercialización negándole toda rasgo de humanidad.

La cuestión aquí es si la Ley anteriormente comentada con sus respectivas reformas busco el desprendimiento en forma total del Derecho Civil de todo contrato que implique la prestación de un trabajo o un servicio todo esto con el fin de quitar la odiosa etiqueta que el Derecho Civil ha dado al trabajo como un objeto que puede ser sujeto de comercio en otras palabras como una mercancía al mejor posior cosa que se ha demostrado que es terriblemente errónea por que el trabajo siempre será inherente a la naturaleza humana.

La tendencia que tuvo la Ley Federal del Trabajo de 1970 se manifestó en forma muy clara en la figura de la relación de trabajo como clave o base en el Derecho del Trabajo expandió su protección lo que motivo que se expandiera su

tutela a los llamados trabajadores independientes como los son los trabajadores de autotransportes, agentes de comercio y de seguros, deportistas profesionales, actores y músicos, etc.

Por lo anteriormente señalado hace mas fuerte la tendencia a que sean Las Leyes laborales que regulen las relaciones trabajo sea cualquiera la naturaleza del mismo.

Todo esto nos lleva a considerar que la Prestación de Servicios Profesionales debe de ser sino regulada por la Ley Federal del Trabajo, si vigilada y sancionada por la misma, con la finalidad de evitar las tan comunes simulaciones en detrimento de las clase obrera .

3.3. CÓDIGO CIVIL DE 1928

En cuanto a los aspectos jurídicos fundamentales más importantes del Código Civil de 1928 en lo referente al tema de este trabajo fue el tratamiento que le dio a la prestación de servicios profesionales.

Primeramente se busco transformar un Código Civil individualista en un Código privado social, de conformidad con esto en el título décimo que nos habla de la prestación de servicios se establecía en el artículo 2605, que el servicio domestico, por jornal, el precio alzado en el que el operario sólo pone su trabajo y el contrato de aprendizaje pasarían a regirse por la Ley Federal del Trabajo.

. Toda vez que el Legislador considera que bajo el rubro de servicios profesionales solo deberian considerarse las actividades realizadas por

profesionales de las llamadas profesiones liberales, se despojo a la prestación de servicios en cuanto a las anteriormente señaladas de la cárcel del contractualismo toda vez que en aquellas necesariamente existe una codependencia de subordinación o sea de dirección y mando.

De esta situación Bernardo Pérez Fernández del Castillo en su multitudada obra señala lo siguiente:

“Enseguida se trata de la muy importante materia sobre la prestación de servicios; pero existiendo sobre el particular el artículo 123 de la Constitución Federal y su Ley reglamentaria, a ellos debe referirse todo servicio que encaje dentro de su marco (artículo 2529 del proyecto), y por cuanto a la vieja discusión sobre los servicios profesionales y la tendencia a incluirlos en las distinciones que parece justo conceder a toda clase de trabajos, ha llegado esta Comisión a concluir que, si bien por algunos rasgos son equiparables los esfuerzos materiales e intelectuales del hombre y pueden comprender unos y otros bajo la denominación genérica antes apuntada, el espíritu proteccionista de las leyes que tienden a establecer la igualdad rota de hecho entre los obreros y patrones, no pueden tener rigurosa aplicación a los casos de profesiones libres, pero además, cualquier que fuera la opinión y la doctrina que se aportara en el terreno meramente especulativo, solo aquella se podría sostener dentro del artículo 123 constitucional, pues tanto por su texto como por el desarrollo que se encuentra en la ley relativa al fuero del trabajo, se restringe este con toda claridad a las relaciones que constituyen técnicamente los contratos de trabajo”.⁵¹

⁵¹ PÉREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, Bernardo. Op. Cit. Pág. 30

A continuación haremos referencia a las obligaciones que tendrán las partes en el contrato de prestación de servicios profesionales:

De conformidad a nuestro Código Civil para el Distrito federal Vigente son los siguientes Derechos y Obligaciones para las partes que intervienen en el Contrato de Prestación de Servicios Profesionales:

OBLIGACIONES DEL PROFESIONAL

1. Realizar el servicio de acuerdo con lo contratado

Dependiendo de la naturaleza y tipo de servicio, el profesor debe prestarlo en la forma, tiempo y lugar convenido. Si para la prestación del servicio no se ha fijado el tiempo, funciona supletoriamente lo dispuesto en el artículo 2080 del Código civil: "Tratándose de obligaciones de hacer, el pago debe efectuarse cuando lo exija el acreedor, siempre que haya transcurrido el tiempo necesario para el cumplimiento de la obligación".

2. Desempeñar el trabajo personalmente

Al ser la prestación de servicios profesionales un contrato *intuitu personae*, se celebra tomando en cuenta las cualidades profesionales, técnicas, científicas o artísticas de profesor, quien está obligado a realizarlo personalmente y, en caso de abandono, pagar los daños y perjuicios (art. 2614).

3. Responder de los daños y perjuicios por negligencia, impericia o dolo

La responsabilidad civil del profesor puede ser contractual o extra contractual. La primera esta fijada en el artículo 2615 que establece: "El que preste servicios profesionales, solo es responsable, hacia las personas a quienes sirve, por negligencia, impericia o dolo, sin perjuicio de las penas que merezca en caso de delito.

Por su parte la Ley de Profesiones (art. 34) para calificar si en la conducta del profesionista hubo negligencia, impericia o dolo, establece los siguientes criterios: I. Si el profesionista procedió correctamente dentro de los principios científicos y técnicas aplicables al caso y generalmente aceptados dentro de la profesión que se trate; II. Si el mismo dispuso de los instrumentos materiales y recursos de otro orden que debieron emplearse, atendidas las circunstancias del caso y el medio en que se preste el servicio; III. Si en el curso del trabajo se tomaron todas las medidas indicadas para obtener buen éxito; IV. Si se dedico el tiempo necesario para desempeñar correctamente el servicio convenido, y V. Cualquiera otra circunstancia que en el caso especial pudiera haber influido en la deficiencia o fracaso del servicio prestado.

La responsabilidad extracontractual nace de la realización de todos los hechos ilícitos imputables al profesional que causen daños y perjuicios en el patrimonio de los terceros que no han intervenido en el contrato.

4. Guardar el secreto profesional

Los profesores en el desempeño de sus trabajos, son depositarios de los secretos de los clientes, quienes confían en la certeza de que serán escuchados y guardados con absoluta discreción.

En la relación cliente-profesor, existe la parte del primero, la necesidad de revelar confidencias para la adecuada prestación del servicio y la certeza de que estos serán guardados con discreción por el segundo.

5. Dar aviso oportuno al cliente cuando no puede continuar prestando sus servicios (art. 2614)

El profesor, independientemente de la obligación moral que tiene de realizar personalmente sus servicios, debe prevenir a su cliente, en caso de que no pueda continuar con el servicio para que este lleve a cabo la oportuna y adecuada sustitución.

OBLIGACIONES DEL CLIENTE

1. Satisfacer los honorarios

Los honorarios pueden señalarse libremente siempre y cuando no sea obligatoria la aplicación de un arancel. Ahora bien, cuando los honorarios no se hayan estipulado ni se encuentren regulados por arancel, se fijarán se fijarán atendiendo juntamente a la costumbre del lugar, a la importancia de los servicios prestados, a la del asunto o caso en que se prestaren, a las facultades pecuniarias del que recibe el servicio y a la reputación profesional que tenga adquirida el que lo ha prestado (art. 2607).

2. Reembolsar los gastos realizados en la prestación del servicio

Es obligación del cliente dotar al profesor de las expensas necesarias para la prestación del servicio encomendado. En caso de que el profesor tenga que hacer gastos de su peculio por no ser suficientes las expensas suministradas, estos tendrán que ser reembolsados en el plazo convenido o inmediato a falta de este.

PLURALIDAD DE CLIENTES Y PROFESORES

Si son varios, los clientes que han solicitado el servicio de un profesor, todos y cada uno serán responsables solidarios del pago de los honorarios y anticipos que este haya realizado (art. 2611). Cuando los profesores fueren varios y uno el cliente, podrán cobrar los servicios que individualmente haya prestado cada uno. (art. 2161)

PREFERENCIA Y PRESCRIPCIÓN DE LOS HONORARIOS

En el caso de concurso o quiebra, los honorarios devengados por el profesor en la prestación de servicios profesionales tendrán la misma preferencia que los créditos de los trabajadores. Esto es porque ambos créditos tienen la misma naturaleza jurídica, pues se generan como consecuencia de un trabajo realizado y son necesarios e indispensables para el sustento.

Como se ha podido observar el Contrato de Prestación de Servicios Profesionales se supone o por lo menos se pretende demostrar que se encuentra perfectamente delimitado en cuanto a su naturaleza, este se aleja totalmente de lo que es la relación Individual de trabajo, ya que en la señalización de las obligaciones del prestador del servicios claramente observamos que no existe un dependencia u subordinación al patrón

3.4. CONTRATO Y CONVENIO

Como hemos podido constatar en los puntos anteriores, se ha señalado los antecedentes jurídicos de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de la Ley Federal del Trabajo y del Código Civil, necesariamente y por la dinámica de este trabajo ahondaremos un poco en el Convenio y en el Contrato, ya que al hablar de dos contratos como es el de trabajo y el de prestación de servicios profesionales es necesario dar un aspecto general de los que es el contrato en virtud de que las dos figuras que estamos analizando derivan de un contrato pero se supone que son de naturaleza diferente, pero existe un factor común que los une: EL TRABAJO.

Al hablar de Convenio y Contrato deberemos tocar la Teoría del Hecho y del Acto Jurídico.

Toda vez que la finalidad de este trabajo es el contrato de prestación de servicios profesionales y la relación individual de trabajo o contrato individual de trabajo que para efectos de la Ley laboral estas dos últimas figuras causan entre sí los mismos efectos, beneficios y cargas jurídicas a continuación señalaremos las características de estos en atención a las teorías anteriormente señaladas

El hecho jurídico en amplio sentido para fines prácticos se divide en:

Acto y Hecho Jurídico en estricto sentido:

De conformidad a Ernesto Gutiérrez y González en su obra Derecho de las Obligaciones señala lo siguiente:

Acto Jurídico: "Es la conducta del ser humano en que hay una manifestación de la voluntad, con la intención de producir consecuencias de derecho, siempre y cuando una norma jurídica sancione esta manifestación de la voluntad, y sancione los efectos deseados por el autor".⁵²

A su vez el acto jurídico se subclasifica en unilateral o bilateral, en este caso nos refiere un acto jurídico bilateral o plurinomial que es aquel que requiere de dos o mas voluntades que buscan efectos jurídicos entre si.

Retomando nuevamente el Convenio en sentido amplio se define de conformidad al Código Civil para el Distrito Federal en su artículo 1792 en los siguientes términos.

Convenio Lato Sensu (Amplio Sentido):

Convenio es el acuerdo de voluntades de dos mas personas para crear, transferir, modificar y extinguir derechos y obligaciones.

Convenio a su vez se subdivide en:

- a. Contrato
- b. Convenio en estricto sentido (strictu sensu)

⁵² GUTIÉRREZ Y GONZÁLEZ, Ernesto, Derecho de las Obligaciones, Duodécima Edición, Porrúa, México 1999, Pág.155

Contrato: es el acuerdo entre dos o más personas para crear o transferir derechos y obligaciones.

Para efectos del Contrato de Prestación de Servicios Profesionales y de la Relación Individual de Trabajo o Contrato Individual de Trabajo nos interesa el primero.

Las opiniones de Ernesto Gutiérrez y González en su obra anteriormente señalada afirma lo siguiente:

“Los convenios que producen o transfieren obligaciones y derechos toman el nombre de contratos”.⁵³

En relación con el Contrato de prestación de servicios profesionales conforme a los derechos y obligaciones que atienden a las partes que intervienen en el mismo el profesional o profesor tiene el derecho a recibir el pago de sus honorarios por el servicio que preste y el cliente tendrá el derecho a recibir los servicios del primero, en cuanto a las obligaciones el primero deberá cumplir los servicios encomendados y el segundo cubrirá puntualmente los honorarios derivados de dicho servicio.

Una de las características principales del contrato de prestación de servicios profesionales es que el profesional o profesor gozará de autonomía y libertad para prestar sus servicios y realizarlos conforme a su criterio ahora bien en el caso de la relación individual del trabajo o contrato individual de trabajo deberá de existir la subordinación.

⁵³ GUTIÉRREZ GONZÁLEZ, Ernesto. Op. Cit. Pág. 157

Sobre este aspecto José Davalos manifiesta lo siguiente:

“Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación es aquel en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario”.⁵⁴

Sobre este comentario podemos observar como anteriormente se había mencionado que elemento distintivo de la relación individual de trabajo o contrato individual de trabajo con el contrato de prestación de servicios de naturaleza civil es la subordinación como principal característica.

Ahora bien la relación individual de trabajo tiene dos clases elementos:

Elementos subjetivos.

- a Trabajador
- b Patrón

Que anteriormente en capítulos pasados han sido definidas tales figuras.

Elementos objetivos.

- a Prestación de un trabajo personal
- b Subordinación y pago de un salario

Elementos Esenciales.

⁵⁴ DAVALOS MORALES, José. *Derecho del Trabajo Séptima Edición.* Porrúa..México. 1997. Pág. 107

1 Consentimiento

Será el acuerdo de voluntades entre el trabajador, persona física y el patrón, ya sea persona física o moral.

2. Objeto Posible.

El objeto posible del contrato de trabajo puede ser, un objeto directo:

- a. Por parte del trabajador, consistirá en la obligación de prestar el servicio en forma personal y subordinada y,
- b. Por parte del patrón, el objeto consiste en la obligación de pagar el salario

El objeto indirecto será la prestación efectiva del servicio específico y el pago del salario.

Presupuestos de validez:

- a. Capacidad de las partes, que deberán ser las siguientes: de goce y de ejercicio

Capacidad de goce: es aquella capacidad para ser sujeto de derechos y obligaciones.

Capacidad de ejercicio: es aquella capacidad para ser sujeto de derechos y obligaciones y hacerlas valer por sí mismo.

b. Ausencia de vicios en el consentimiento

La ley sólo contempla como vicio del consentimiento el dolo.

c. licitud en el objeto

Serán aquellos contemplados en los artículos 5, 133 y 135 de la Ley Federal del Trabajo, en los cuales se señalan las prohibiciones tanto para el patrón como para el trabajador.

d. Forma

En este presupuesto de validez se encuentra fundamentado y señalado en los artículos 24, 25 y 28 del mismo ordenamiento anteriormente señalado.

Ahora que hemos señalado claramente los elementos y características de tales figuras jurídicas y constatamos que tales figuras de conformidad a lo señalado son un contrato, haremos hincapié del elemento característico y fundamental de la relación individual de trabajo o contrato individual de trabajo que como hemos venido señalando anteriormente causa los mismos efectos para materia laboral, dicha característica llamada subordinación un elemento distintivo entre el contrato de prestación de servicios profesionales y la relación individual de trabajo.

Una de las características más relevantes de la relación individual de trabajo es la multicitada subordinación que es aquella que nos permite distinguir la primera de las demás modalidades de trabajo.

En la actualidad se le llama subordinación pero en un pasado al hacer referencia a esta característica se hablaba de dirección y dependencia, el término dependencia se refería a la subordinación técnica, en cuanto el trabajador estaba obligado según los lineamientos que le señalara el patrón para la ejecución del trabajo y dependencia era la subordinación económica al patrón.

Fue hasta el año de 1949 en que la Doctrina y la Jurisprudencia cambiaron el criterio y los unificaron en el sentido de considerar los términos dirección y dependencia relacionados con la subordinación, y en lo referente a esto Roberto Muñoz Ramón nos da la siguiente definición del mismo:

“Es aquel derecho subjetivo de mando o facultad que tiene, el sujeto que recibe el servicio, de impartir ordenes en relación con la materia, eficiencia, lugar y tiempo en que la actividad laboral debe prestarse y el deber jurídico de obediencia consiste en la obligación que tiene el sujeto que presta el servicio, de desarrollar la actividad laboral conforme a las ordenes recibida siempre y cuando sean relativas al trabajo contratado”.⁵⁵

En el mismo orden de ideas José Dávalos Morales nos da otra definición de Contrato de Trabajo en la cual nuevamente se hace hincapié al elemento subordinación como característica nata de esta figura es la siguiente:

“Cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”.⁵⁶

⁵⁵ MUÑOZ RAMÓN, Roberto.Op.Cit.Pág.8

⁵⁶ DAVALOS MORALES, José.Op.Cit.Pág.107.

El problema en la actualidad si no es en todos los casos, es la manera en que muchos patrones contratan simulando una prestación de servicios cuando en la realidad se puede constatar que trabajan al auspicio de la relación individual del trabajo, con la particularidad de que no cuentan con las prestaciones de ley, en virtud del supuesto contrato de naturaleza civil que firmaron con anterioridad.

Como se ha venido observando cada contrato o relación tienen perfectamente bien definido y delimitado su campo de aplicación por lo cual no debería de representar problema alguno para el trabajador o prestador del servicio, la cuestión radica en que la simulación que se da por parte del patrón, ya que le da al contrato de prestación de servicios profesionales otro cause viéndose sometido el prestador de servicios a otro tipo de trabajo en condiciones diferentes por las que se alquila, quitándole toda posibilidad al profesional de desarrollar sus servicios en forma autónoma e independiente ya que al sometérsele a una relación diferente de trabajo como es una relación individual de trabajo con la particularidad de que no goza de las prestaciones de ley otorgadas a los trabajadores bajo ese auspicio.

Existe Jurisprudencia correspondiente para situaciones como las señaladas anteriormente, siendo las siguientes:

PROFESIONISTAS, CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN LABORAL, TRATÁNDOSE DE.

Si un profesionista presta regularmente sus servicios a una persona mediante una retribución convenida, pero además existe una subordinación consistente en desempeñar

el profesionista sus actividades acatando las ordenes de quien solicito sus servicios, en forma y tiempo señalado por este, es de concluirse que la relación existente es de naturaleza laboral y no civil, aun cuando en el documento en que hizo constar el contrato celebrado, se le hubiera denominado a este "de prestación de servicios".

Informe 1982, 2ª parte, Cuarta Sala, Jurisprudencia 18, Página 18.

De esta jurisprudencia podemos constar que la Prestación de Servicios Profesionales en cuanto a su naturaleza no depende de su designación o nombre que se le da al contrato en virtud del cual se obliga el que lo presta, sino de la naturaleza del trabajo que se realiza, ya que como se explica en la misma si la prestación de servicios difiere de los que se expresa en el contrato y existe una subordinación independientemente de que se contrate por medio de contrato civil este deberá estar bajo la protección y auspicio de nuestras leyes laborales.

CONTRATO DE TRABAJO. NEGATIVA DE LA CARGA DE LA PRUEBA.

En los casos en que se niega la existencia de la relación laboral y se afirma que esta fue de otra naturaleza, pero de alguna manera se admite una prestación de servicios, la carga de la prueba es para el patrón demandado, quien debe acreditar el extremo en que se baso su negativa para

desvirtuar la presunción a que se contrae en el artículo 21 de la ley laboral.

Lo que sucede cuando se niega en términos absolutos la relación de trabajo o cuando se niega esta afirmándose que lo existió fue de naturaleza diversa, sin admitirse de ninguno modo la prestación de un servicio, caso en el cual toca a la parte actor la demostrar el vínculo contractual del trabajo.

Amparo Directo 1016/80. Pablo Flores Ochoa. 1º de octubre de 198. Unanimidad de votos. Ponente: Ernesto Rosas Ruiz. Secretario: Norberto Baños Ortiz.

De esta tesis aislada se puede visualizar como abre una alternativa al trabajador de que si se le obliga a prestar sus servicios en una forma diferente a la cual contrato originalmente podrá exigir el cumplimiento del contrato y será el demandado quien tendrá la obligación de demostrar dicha realización, pero en la realidad el afectado por lo regular no actúa por temor a la pérdida de su fuente de trabajo.

PROFESIONISTAS, CARACTERÍSTICAS DE LA RELACION LABORAL TRATÁNDOSE DE

La relación de trabajo no puede individualizarse en la atención a la naturaleza de los servicios que se prestan y por ello ni el trabajo intelectual ni el desarrollo con aplicación de conocimientos científicos pueden quedar, a priori, excluidos de los beneficios del artículo 123. Por lo consiguiente, cuando

exista una relación continua y permanente de prestación de servicios profesionales que se retribuyan con un sueldo y un horario mensual, cualquiera que sea la intensidad, calidad e importancia económica o monetaria del trabajo desarrollado, el profesionista adquiere el carácter de asalariado. Podrá faltar la dirección técnica, dada la naturaleza de los servicios; pero basta con la posibilidad jurídica de que el patrón pueda en un momento dado disponer de la energía del trabajo, aunque de hecho no se ejerza en la realidad la dirección técnica, para que se configure el contrato de trabajo.

Amparo Directo 1455/69. Abel Porras Rodríguez. 9 de octubre de 1969. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete.

Nuevamente la Ley es clara el trabajo independientemente de su naturaleza deberá estar protegido de conformidad a nuestra máxima ley la Constitución, no deberán existir o no es conveniente la aplicación de reglas de excepción cuando con esto se afecta a todo un sector de la sociedad.

Por ultimo esta jurisprudencia que consideramos es muy clara y se apega a la problemática que deseamos poder dar una propuestas para subsanarla.

PROFESIONISTAS, PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE LOS.

Si se alega que la junta responsable violo, al obstinarse en su competencia, los preceptos relativos del Código Civil para el Distrito y Territorios Federales, correspondientes al

capítulo en que se trata de la prestación de servicios profesionales, conforme a los artículos 2606 y 2607, puesto que según la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia y la doctrina, la prestación de servicios profesionales puede ser protegida por la Ley Federal del Trabajo, pero siempre y cuando el profesionista preste el servicio como empleado, perciba por ese servicio un sueldo o salario fijo, se encuentre bajo la única dependencia del patrón, sujeto a determinado horario, bajo la dirección de dicho patrón se desarrolle el servicio, sin perjuicio de los conocimientos técnicos para desempeñarlos y tenga la facultad de formar sindicatos de profesionistas, y en el caso el contrato de prestación de servicios profesionales celebrado entre la parte recurrente y la parte tercera perjudicada le son perfectamente aplicables las consideraciones que informa la ejecutoria de este Alto Tribunal, dictadas en el amparo directo 9737-44-1ª., en el sentido de que los contratos celebrados por la institución quejosa con quienes tuvieron el carácter de terceros perjudicados en ese juicio, eran de prestación de servicios profesionales y no de trabajo; debe decirse que el anterior alegato es inconducente en orden a la cuestión de competencia de la Junta responsable, porque dicha competencia se determina por la materia de las acciones ejercitadas, de suerte que como el actor, reclamo, la violación de derechos que dijo se derivaban de su contrato de trabajo de hechos relacionados íntimamente con el, ello fue bastante para que se surtiera la competencia de la junta, con apoyo en los artículos 123, fracción XX, de la Constitución Federal y

334 y 358 de la Ley Federal del Trabajo, pero sin perjuicio de fallarse el conflicto, pudiera prosperar la defensa de falta de acción que la demandada, opuso basada en que en el caso no hubo relación de trabajo entre las partes, porque la circunstancia de que se niegue la existencia de un contrato de trabajo y que el actor no la demuestre a través del juicio, no significa sino que este carezca de acción para reclamar derechos de los tutelados por las leyes laborales, pero no que la junta hubiera sido incompetente para conocer un conflicto de carácter obrero-patronal como el que se planteo.

Amparo Directo en materia de trabajo 3927/49., Petróleos Mexicanos. 20 de abril de 1950. Unanimidad de cuatro votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

De aquí podemos concluir como anteriormente se menciono el Contrato de Trabajo se presume y en un momento dado la simple prestación de un trabajo personal subordinado es equivalente al contrato anteriormente señalado.

3.5. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Como hemos podido observar durante el transcurso de este capítulo cada contrato o relación tiene perfectamente definido y establecido su campo de aplicación y su naturaleza, inclusive pudimos observar que existe jurisprudencia referente al caso, la cuestión o problemática no es en que forma actúa la ley para dirimir este tipo de controversias sino que el mismo trabajador

o prestador de servicios fomenta y permite esta situación ya que muchas personas sometidas a este problema prefieren callar con la finalidad de evitarse un conflicto en el ámbito laboral que independientemente de que fuera dirimido ante las autoridades correspondientes la situación es que esto causaría al trabajador el perjuicio de ser señalado y despedido de su trabajo toda vez que en este tipo de simulaciones sería muy fácil para el trabajador demostrar las anomalías que representa la misma, pero prefieren trabajar en estas condiciones que perder su empleo, aquí la cuestión no sería que tiene que hacer el trabajador para denunciar este abuso, sino que medidas deben tomar las leyes pertinentes y autoridades para prevenir o por lo menos constatar que este tipo de simulaciones o servicios prestados encubiertos queden a la vista de la autoridad laboral y otorgue una solución.

La problemática es dar a cada cual lo que le corresponde y esto es perfectamente aplicable a toda cuestión de derecho y de justicia, no estamos en contra en que sea la materia civil la que siga regulando la prestación de servicios profesionales ya que por sus particularidades puede ser así, mas sin embargo insistimos que trabajo llámasele como se le quiera llamar es uno por requiere del esfuerzo físico y mental de todo individuo y si lo vemos desde la perspectiva del derecho civil que sigue considerando a este como una mercancía se esta en contra de los derechos mas elementales de dignidad del ser humano que sería el ser considerado como un animal ya que al considerar el trabajo como anteriormente mencionamos como mercancía en que papel o condición queda quien lo presta.

El fomentar y permitir situaciones de esta índole nos hace remontarnos a la vieja Roma para caer en sus figuras tan devastadoras para todo ser individuo que preste su fuerza de trabajo, afortunadamente en la actualidad existe una

Constitución que consagra derecho y prerrogativas para sus ciudadanos que no debe permitir tales injurias a la dignidad del trabajador, aquí la cuestión es la creación de formas que permitan que las autoridades correspondientes regular esta situación con la finalidad de que el trabajador sea el menos perjudicado y que en un momento dado sea la autoridad laboral que actúe en estas situaciones y no el trabajador.

Como se ha podido constar en este capítulo se remarco los puntos más importantes con relación a este trabajo como nuestra Constitución Mexicana en su artículo 123 dio creación a la protección de los derechos sociales así como la creación de su ley reglamentaria nos habla de las relaciones de trabajo y del contrato remarcando que independientemente de cualquiera que sea el trabajo sea subordinado o independiente la Ley debe proteger a quien los preste sin distinción alguna también nos referimos a la Ley Federal del Trabajo de 1970 y de la perspectiva que otorgo al Contrato de Trabajo con la Relación de Trabajo así como al Código Civil de 1928 en el cual se relaciona en que forma influyo y adopto a la Prestación de Servicios Profesionales y cómo todos los contratos de prestación de servicios a excepción del anteriormente mencionado fueron absorbidos por la Ley del Trabajo alejándolos de la cárcel del contractualismo feroz del derecho civil así como también expusimos la naturaleza del contrato y del convenio en el cual encajan perfectamente las figuras jurídicas tratadas en este trabajo y procuramos hacer un breve planteamiento del problema con la finalidad de relacionarlo con todo este trabajo y procurar ofrecer una o varias propuestas u opiniones que puedan coadyuvar para evitar este tipo de problemas en pleno siglo XXI, toda vez que el derecho como fenómeno y disciplina social no debe de cambiar su sentido pero si evolucionar.

CAPÍTULO 4

PROTECCIÓN Y REGULACIÓN DE LOS SERVICIOS PRESTADOS POR EL PROFESIONAL

Este último capítulo tiene como finalidad señalar una serie de propuestas encaminadas a proponer posibles soluciones que consideramos importantes para sino dar una solución, si una opinión sobre la problemática que atañe esta investigación encaminadas al mejoramiento de las condiciones de trabajo de los trabajadores que prestan sus servicios por servicios profesionales señalando la simulación que se da por parte del patrón y que obliga al prestador de servicios a verse obligado a trabajar en condiciones desfavorables que van en detrimento de sus derechos mínimos como trabajador y evitar en lo futuro estas practicas que al permitirse no se afecta a un solo individuo en su individualidad sino a todo un sector social como lo es la clase obrera.

4.1. SIMULACIÓN LABORAL

Al hablar de la figura de la simulación debemos referirnos al Derecho Civil en materia de obligaciones que es definida por Manuel Bejarano Sánchez en su obra Obligaciones Civiles de la siguiente manera:

“Hay simulación cuando se declara una cosa distinta de lo que se quiere, en forma consiente y con el acuerdo de la persona a quien esta dirigida esa declaración. Es una discrepancia deliberada entre lo que se quiere realmente y lo que se declara querer, entre lo primero (que se mantiene en secreto entre el

simulador y su cómplice) y lo segundo (que hace publico y ostensible con el propósito de engañar a terceros).⁵⁷

Como se desprende del anterior concepto la simulación de carácter civil debe existir entre dos sujetos que estén de acuerdo en llevar a cabo dicho acto, en el caso en particular del que hablamos la simulación se llevara a cabo solo por la parte contratante ya que no se concibe que una persona consiente del perjuicio que se le causa con una situación de esta índole acepte contratar de esa manera.

En estos casos las autoridades laborales deberían de actuar con severidad en contra de la persona que propicie la simulación.

Por muchas de estas razones es que consideramos sería importante que el contrato de prestación de servicios profesionales estuviera sujeto a revisión y sanción por las autoridades laborales competentes con la finalidad de evitar los perjuicios anteriormente señalados.

No se puede despojar a una rama del derecho en forma arbitraria de sus instituciones pero consideramos que si el derecho laboral absorbiera el contrato de prestación de servicios sería conveniente porque podría vigilar el estricto cumplimiento de cualquier tipo de contrato que involucre la prestación de un servicio ya que hablamos de trabajo independientemente de la denominación que se le pudiera dar partiendo de que el trabajo cualquiera que sea su naturaleza no puede ser objeto de actos de comercio por que hablamos de seres humanos que lo prestan, con derechos que le son inherentes a su calidad de individuo que forma parte de una sociedad regulada por el derecho.

⁵⁷ BEJARANO SÁNCHEZ, Manuel. *Obligaciones Civiles*. Segunda Edición. Harla. México. 1982. Pág. 349

El contrato de prestación de servicios profesionales debería de ser sino regulado en su totalidad por las leyes laborales si sancionado por las mismas, en este caso el código civil tiene establecido un articulado para el mismo, la autoridad laboral por medio de sus órganos competentes podrían darse a la tarea de exigir la revisión y cumplimiento preciso de los contratos de las personas que contraten los servicios profesionales de cualquier persona y así exigir el cumplimiento del mismo.

Sería de mucha ayuda que a cada persona que contrate los servicios de profesionistas bajo el rubro de contrato de prestación de servicios profesionales y no respeten el mismo se les fincara inclusive responsabilidad penal en virtud de la serie de prestaciones que no cumplen así como la evasión de impuestos que derivan de la simulación de una relación a otra.

Es muy claro que con este tipo de actitudes hacia las relaciones labores solo propician una manipulación en las cargas laborales del patrón ya que es más cómodo para personas que contraten en esta forma evadir toda prestación a sus trabajadores sobre la base de una contratación falsa.

Es de suma importancia que este tipo de situaciones anómalas sean combatidas en forma radical ya que los únicos afectados por este tipo de practicas definitivamente vienen a ser los trabajadores, en un momento dado los mismos trabajadores han propiciado esta serie de irregularidades toda vez que prefieren callar con el fin de no verse involucrados en contiendas laborales que podrían pasar a perjudicar su estadia en el trabajo ya que se podrá condenar al que contrata a que cumpla en todas y cada una de sus obligaciones porque con acciones como estas se perjudica no a un solo trabajador si no a todos por que en

la medida que esta situación no se regule propiciara que se haga mas común violentar las garantías de los trabajadores en base a una contratación simulada, se requieren de mecanismos mas efectivos por parte de la autoridad laboral para constreñir a los contratantes de servicios profesionales a respetar el contrato por medio del cual solicitan dichos servicios y una de las mejores formas posiblemente seria las practicas de revisión de contratos de naturaleza civil siempre y cuando involucren las prestación de servicios y en un momento dado que exista una vigilancia en la prestación de estos por medio de inspecciones en las labores realizadas por los profesionistas en sus centros de trabajo siempre y cuando sean como anteriormente se menciona empresas u oficinas, esto debido a que cuando una persona como particular encarga a otra la prestación de sus servicios seria mas difícil realizar la persecución y seguimiento de una persona que contrata a nivel personal por asuntos que pueden trabajarse en un lapso de días mas en las empresas la constancia de necesidades de trabajo se prolonga por tiempo indefinido y por consecuencia la prestación se servicios.

Debe de castigarse con mas severidad a los patrones que incurran en estos malos manejos con la finalidad de que se obliguen a cumplir llanamente con sus obligaciones y no afecten toda una esfera de derechos consagrados por nuestra Constitución.

4.2. PROTECCIÓN DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO AL PROFESIONAL EN SU CARÁCTER DE TRABAJADOR

La finalidad de este ultimo capitulo es, como su nombre lo indica tratar de señalar una serie de propuestas encaminadas a lograr una mejor protección a los profesionistas que prestan su fuerza de trabajo siempre y cuando este preste sus servicios en una forma similar a lo que sería una relación individual de

trabajo, con miras a que los trabajadores cuenten con las prestaciones que derivan de la misma, tales como las prestaciones económicas, seguridad social, estabilidad y seguridad en su empleo.

Se ha visto muchas veces, como en aras de una supuesta prestación de servicios profesionales los individuos sujetos a ésta relación, firman contratos de naturaleza civil, como lo es el llamado contrato de prestación de servicios profesionales, siendo que en la practica y en la realidad tangente en muchos casos, el tipo de actividades o funciones que desarrollan son de carácter laboral, en otras palabras, son relaciones individuales de trabajo alejadas de una simple prestación de servicios, toda vez que les requieren un horario y una subordinación a una persona determinada, llamada para efectos de la Ley Federal de Trabajo como "Patrón."

El problema que esto representa en sí, es que los profesionales que trabajan al auspicio de este contrato y que no es respetado como tal, adolecerán de una serie de limitaciones o de falta de derechos que la Ley Federal del Trabajo otorga a las personas que prestan su fuerza de trabajo de conformidad a las condiciones que establece la Ley, independientemente de la naturaleza del trabajo que desarrollan, deberán tener derechos ya que aportan sus esfuerzos materiales e intelectuales, como, sé a podido ver durante el transcurso de esta investigación; El Derecho del Trabajo sin distinción de clase, sexo y condición social busca y propone lograr un equilibrio de las relaciones laborales entre trabajadores y patrones, la Prestación de Servicios Profesionales ha tenido un tratamiento especial ya que, conformidad con los motivos de los legisladores para el tratamiento del trabajo de los profesionistas cambian con las relaciones laborales de obrero, en virtud de que el profesionista goza de una serie libertades que le permiten mas holgura en la prestación de los mismos, contarán

con más libertad para desarrollar su trabajo en una forma más libre, no se encuentran sometidos a una dirección o subordinación por parte de las personas que los contratan, el profesionista se supone es una persona que conoce y ejerce su profesión conforme a las reglas técnicas que se requieren para cumplir su desarrollo y cometido, más sin embargo en la práctica se dan casos, en que se contrata a profesionales para trabajar en dependencias de diversa naturaleza ya sean de carácter privado o público en calidad de prestadores de servicios pero desarrollaran las labores de personal sindicalizado, que para efectos de este trabajo son labores que se encuentran sometidas a lo que llamamos relación individual de trabajo con todas y cada una de las características que conforman dicha relación.

Debemos buscar la conciliación de intereses entre los profesionales y las personas que los contratan llamase patrón o empresa todo esto sobre la base del tipo de trabajo que prestan principalmente en las condiciones y tiempos en que desarrollan los mismos.

En los capítulos anteriores, hemos señalado las características que encierran tanto la relación individual de trabajo como la prestación de servicios profesionales, cada una de estas figuras tienen muy bien definidas sus características, la relación individual de trabajo se caracteriza por la subordinación que el prestador de la misma le debe rendir al Patrón, el sometimiento a una jornada de trabajo y la dependencia a las ordenes del sujeto que contrata y que le marca las directrices con las que deberá realizar sus labores, ahora bien en lo que concierne a la prestación de servicios profesionales se caracteriza por una independencia en cuanto a la prestación de sus servicios que tendrá que realizar el prestador del servicio mejor conocido como profesional o profesor.

Es importante mencionar que el contrato de prestación de servicios profesionales proporciona seguridad y beneficios a los que lo contratan en virtud de que no se encuentran obligados a otorgar las prestaciones de ley y pudieran en caso de controversia judicial siempre y cuando hayan cumplido el contrato como tal a salir bien librados de la misma.

Se ha mencionado constantemente y la misma Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123, señala y se hace patente que al hablar de trabajador lo hace en forma en global, no pretende crear regímenes de excepción, protege a toda persona que viva de su esfuerzo material o intelectual independientemente del tipo de trabajo que preste.

Podemos observar con esto que nuestra Ley máxima esta comprometida a proteger a toda persona que viva de su esfuerzo material e intelectual sin distinción alguna de esto resulta entonces paradójico que nos obstinemos a separar cualquier tipo de trabajo de la tutela constitucional por medio de la Ley reglamentaria del artículo 123 constitucional: la Ley Federal del Trabajo.

Consideramos que el esfuerzo material o intelectual de todo individuo canalizado al trabajo debe ser igual para todas las personas, si bien al prestador del servicio profesional se presume que cuenta con independencia para realizar su trabajo en la forma y aplicando sus conocimientos como mejor considere y no esta sometido ni a un horario ni a una dependencia técnica mejor conocida como subordinación; Sin embargo, en la practica muchas veces se ve lo contrario ya que aun prestando su trabajo con la calidad anteriormente señalada, se le somete a prestar el mismo como un asalariado, pero con la particularidad que para efectos de contratación es prestador de servicios pero en el desarrollo de

sus labores es asalariado, se le niega todo beneficio o derecho a prestaciones económicas, de salud pública y vivienda entre otras, las cuales deberían ser otorgadas a toda persona que vive de su trabajo.

El trabajo, independientemente de quien lo preste, debe de ser regulado y protegido por las autoridades competentes como son las laborales. Es irónico que la materia civil, sin menospreciar su importancia cubra un Contrato de Trabajo como lo es la prestación de servicios profesionales, en él ultimo de los casos la Ley Federal del Trabajo o mejor dicho el Derecho del Trabajo, debería cubrir este aspecto, tal vez señalando un apartado o tratamiento especial para dicha prestación pero a final de cuentas regular el trabajo en estas condiciones, independientemente de la calidad de la persona que lo presta.

Pero más aun en cualquier tipo de trabajo en que se de por pequeña que sea una subordinación de conformidad al artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo será relación individual de trabajo ya que existirá una dirección y dependencia de la persona que beneficia con ello.

Como hemos podido constatar, el Derecho Civil atiende, para la regulación de sus contratos a la teoría de la voluntad de las partes, otorgando a los particulares participantes en estos, la opción de determinar las condiciones en que se obligaran o contrataran, si hablamos de relaciones entre particulares esto no representa mayor problema o menoscabo, pero al referirnos al trabajo y en virtud de que la materia laboral debe de ser regulada por la Ley Federal del Trabajo que a su vez forma parte de lo que llamamos Derecho Social y este derecho estará a favor del interés colectivo, el interés por toda una clase social que no deberá estar sometida a un simple acuerdo de voluntades entre particulares. Por consecuencia debemos recordar la función del derecho del

trabajo como es proteger a toda persona sin distinción de clase o condición en su carácter de trabajador.

Anteriormente habíamos definido el concepto de trabajador y que de conformidad a Baltasar Cavazos Flores en su obra *Instantáneas Laborales* señala lo siguiente:

“Al referirnos al concepto trabajador, lo estamos haciendo en su carácter de sustantivo y no de adjetivo, ya que hay muchos trabajadores que nunca han trabajado y también hay muchos otros que sin ser considerados propiamente trabajadores han trabajado toda su vida”⁵⁸

Como hemos venido constatando en cualquier tipo de prestación de servicios en que por pequeña que sea de la subordinación deberá ser regulada automáticamente por la Ley Federal del Trabajo.

El derecho del trabajo debe de proteger al profesional en su carácter de trabajador independientemente de que la prestación sea de carácter civil, insistiendo nuevamente que trabajo debe de ser trabajo en cualquier circunstancia, no importando que se sea profesionista, técnico u obrero ya que en cualquiera de estas calidades se vive del esfuerzo material e intelectual derivado de la persona que lo realiza y que propiamente conocemos como trabajo.

Consideramos de importancia la siguiente Tesis jurisprudencial que nos hace referencia al tema en cuestión:

⁵⁸ CAVAZOS FLORES, Baltasar. *Instantáneas Laborales*. Segunda Edición. Trillas. México. 1980. Pág. 78

CONTRATOS DE TRABAJO Y DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES. LA DENOMINACIÓN QUE SE LES DE NO DETERMINA SU NATURALEZA.

Sabido es que el nombre que las partes den al contrato, no lo define, pues lo que viene a determinar su naturaleza y características fundamentales, son los actos de orden jurídico que se realizan, en virtud de su cumplimiento, dentro de las estipulaciones pactadas. Frecuentemente se confunde el contrato de prestación de servicios profesionales con el contrato de trabajo, tanto por las modalidades impuestas por voluntad de las partes, cuanto por que tienen como factor común el de que en ambos contratos se presta un servicio personal, mediante la remuneración convenida; pero el contrato de trabajo se identifica por un factor distinto y característico, el cual es el poder de mando que adquiere el que recibe la prestación del servicio respecto de quien lo presta, que, además se encuentra subordinado a sus ordenes y a su dirección y dependencia. Si estas características se presentan en determinado contrato evidentemente que es un contrato de trabajo, de acuerdo con lo que estatuye el artículo 17 del Ordenamiento Laboral, independientemente de las partes le den distinto denominativo.

Amparo directo 2921/56. David Díaz Martínez. 25 de enero de 1957. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Arturo Martínez Adame: Relator: Agapito Pozo.

Aquí podemos observar nuevamente que no es ni será la denominación de un contrato la que de vida al mismo ya que cuando forme parte el trabajo como elemento y factor principal independientemente en este caso de que hablemos de un Contrato Civil aun por encima de la voluntad de las partes siempre deberá prevalecer el interés colectivo en aras de la justicia social.

Es importante hacer referencia a las características de ambas figuras en primer lugar será la de la Relación Individual de Trabajo que tiene como características generales, las siguientes:

1. Trabajo Personal Subordinado
2. No cuenta con recursos propios para desarrollar su trabajo
3. Dependencia técnica y administrativa hacia su patrón.
4. Prestaciones económicas y sociales como son:

Prestaciones Sociales:

- a) Seguridad Social
- b) INFONAVIT
- c) Fondo de Ahorro
- d) Pensión

Prestaciones Económicas:

- a) Aguinaldo
- b) Descanso Dominical
- c) Reparto de Utilidades
- d) Bono de Productividad
- e) Fondo de Ahorro

En lo concerniente a los beneficios o facilidades con las que contara el prestador de servicios profesionales son las siguientes:

- a) Independencia Técnica y Administrativa
- b) Recursos propios
- c) Falta de derechos sociales y económicos, en este caso es mas bien un perjuicio

Es muy claro que no toda situación siempre será diferente y no tajantemente todo contrato de prestación de servicios profesionales deberá ser un acto ficticio en el cual el profesional desarrollo un trabajo con características diferentes al contrato por el cual se obligó pero, como desgraciadamente se puede observar a veces en la práctica, se caen en los errores que hemos estado mencionado constantemente, sería prudente que la Ley Federal del Trabajo tomara cartas en el asunto de una manera directa ya que si a las autoridades laborales se percatan que el profesional se encuentra realizando labores diferentes a lo estipulado en el contrato de naturaleza civil por el que se obligo deberá sancionar al patrón y obligarlo a cumplir con todas las cargas laborales estipuladas en las leyes laborales liberando al profesional de la injusticia en la que presta sus servicios.

La cuestión es que si el afectado no acciona podrían pasar años y estar sometido a esta irregularidad ya que en la mayoría de los casos los afectados no hacen evidente esta situación por temor a las represalias como ser el despido por cualquier motivo siendo realmente la razón el evitarse cumplir con sus obligaciones patronales, por lo que sería conveniente que la Ley Federal del Trabajo contara con los mecanismos conducentes para dar solución a esta situación en concreto, esto no significa que el contrato de prestación de servicios profesionales dejara de estar bajo la esfera del derecho civil pero si que un momento dado se transgrede los derechos que tiene todo trabajador sea obligatorio por mandato de ley que las autoridades competentes regulen y solucionen esta situación siendo una posible solución que la autoridad del trabajo revise y sancione los contratos de servicios profesionales y en su caso vigile el estricto cumplimiento del mismo revisando periódicamente las condiciones de trabajo a las que son sometidos estas personas siempre y cuando presten dichos servicios en empresas ya sean públicas o privadas, ya que el derecho civil regula por medio de contratos la mayoría de sus actos en una forma comercial por lo que no se encuentra sensibilizada en la materia laboral ya que para materia civil sólo vale en estos, actos comerciales basados en un acuerdo bilateral que nace de la voluntad de dos partes se estará a lo que estos decidan, pero la realidad que al hablar de trabajo cualquiera sea su naturaleza no se puede en base a esto desproteger al trabajador ya que el trabajo es un Derecho Social, y al permitir que se afecte al que lo presta no solo se afecta a un individuo sino que se afecta a toda una colectividad representada por la clase obrera, esto se traduce a que se diera preferencia al interés particular por arriba del interés colectivo.

A razón de esto sería conveniente y hasta necesario que de una vez por todas pase a formar parte del Derecho Laboral el último resquicio que el

Derecho Civil no a querido regresar al ámbito laboral, estamos de acuerdo que se le de un tratamiento diferente y por que no tal vez el mismo que da el Código Civil a este contrato, pero que sea el Derecho Laboral el que determine los parámetros para su exacta y justa regulación bajo la tutela de nuestras autoridades del trabajo.

El que la materia laboral absorba la prestación de servicios profesionales no seria nada nuevo ya que como hemos podido observar en el transcurso de este trabajo anteriormente el derecho civil tuvo que despojarse de una serie de prestación de servicios quedando solo este ultimo en contrato tema de esta investigación y toda vez que no ha sido cumplido como tal en la mayoría de sus casos lo mas pertinente es que sea regulado por la materia que indiscutiblemente resolverá y sancionara no en beneficios de algunos sino en pro de todo un sector social como es la comunidad obrera.

La protección a las condiciones de trabajo deben de llevar un uniformidad no pueden sacrificar una parte de estas en aras de que es otra materia la que regula por muy pequeño que sea una parte de un contrato que encierra la prestación de un trabajo por que hemos podido observar que independientemente de la naturaleza del mismo todo trabajo debe de derivar derechos y obligaciones, que en algunos tipos sean mas obligaciones y menos los derechos es lógico pero que en base a esto se le transfiera a una calidad de acto de comercio es dar un paso atrás en las batallas ganadas a sangre y fuego por nuestras revoluciones y logros en materia laboral.

4.3. REGULACIÓN DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

En la actualidad como hemos observado la prestación de servicios profesionales es regulada y estudiada por el Derecho Civil en lo referente a la materia de obligaciones y contratos.

La materia civil se ha caracterizado por lo menos en el tratamiento que otorga a la cuestión de trabajo en este caso a la prestación de servicios, en darle la calidad de mercancía a la fuerza de trabajo generada por el individuo, degenerando la idea del mismo y negándole toda dignidad con la que debe prestarse una labor remunerada, se contrata de conformidad a la teoría del principio de la voluntad de las partes, siendo que si este contrato o relación de trabajo fuera regulado por la materia laboral no sería un simple acuerdo de voluntades sometido a la voluntad de dos sujetos y en muchos casos a la de uno solo, sino que sería regulado y creado basándose en la protección de todo un conglomerado en favor de toda una clase social, sometiendo el interés particular en beneficio de los intereses de la colectividad.

Se entiende que la figura del Contrato de Prestación de Servicios Profesionales está contemplada y regulada totalmente por el Derecho Civil en cuanto contrato, se determinan sus parámetros en diez artículos a saber, artículos demasiado pocos en donde solamente se señalan cuestiones de pago y de condiciones de trabajo, esto es la forma en que se prestara y se retribuirá por el mismo, dejando a la Doctrina el desalojamiento del mismo así como la interpretación.

Que como se ha pretendido explicar el contrato de prestación de servicios profesionales bien podría entrar bajo la tutela del derecho del trabajo en este caso por su Ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo, pero la realidad que el derecho civil no pretende despojarse de la regulación de este contrato, y en un momento determinado tal vez sería lo correcto pero se puede observar en la practica como se a pretendido señalar durante el transcurso de esta investigación que algunas personas solicitantes de servicios regulados o bajo la figura civil objeto de esta investigación plantean sus sistema de trabajo con algo muy parecido a la Relación Individual de Trabajo, principalmente porque se da la subordinación que es la característica que divide a las relaciones de trabajo con las de carácter civil, por lo menos en cuanto a trabajo se refiere, en este caso no es la designación o nombre que se le otorga a este tipo de relaciones en las cuales se presta la fuerza de trabajo, lo que hace que exista tal contrato, sino la naturaleza del trabajo que se realiza es lo que lo diferencia y otorga las características de dicho contrato, alguna de las particularidades que definen a la prestación de servicios profesionales es que no existe la subordinación lo que permite en un momento determinado realizar sus actividades en la manera que más le convenga y considere pertinente ya que goza de independencia tanto técnica como administrativa.

Siendo que la subordinación es un elemento característico que da vida y forma a la Relación Individual de Trabajo, nos permite ver claramente que sus características son invariables e inamovibles no puede variar de las mismas o automáticamente de su naturaleza mas sin embargo podemos observar que el Contrato de Prestación de Servicios Profesionales debido a su naturaleza civil puede variar en cuanto formas en virtud de la voluntad de las partes pero el problema es que cuando pasa a afectar al prestador en cuanto a su derecho de gozar de los beneficios que otorga nuestra Constitución Política a todo

trabajador no existe voluntad de partes que justifique tal afrenta a los derechos humanos de los trabajadores

Es un hecho que las leyes deben de ser flexibles en ciertos casos y no todo trabajo debe de estar necesaria y fatalmente constreñido a las leyes laborales, pero en el caso de que se vulnere los derechos derivados de la prestación de un servicio como lo es el trabajo, las leyes tienen la obligación de tutelar y velar por los intereses de estos, en un momento determinado la materia laboral podría sancionar los contratos de trabajo de naturaleza civil con la finalidad de vigilar su justo y claro cumplimiento y apego a las leyes correspondientes.

Consideramos que el problema en concreto que representa el simular una Prestación de servicios con una verdadera relación individual de trabajo es que quien lo presta por cuestiones de conservar su empleo tiene la necesidad de aceptar una situación anómala como esta obligándose necesariamente a trabajar en estas condiciones para evitarse la desgracia de caer en el desempleo, si o vemos desde la óptica del beneficio económico ya que se presume que la gente que trabaja bajo el auspicio del servicio profesional goza de unos honorarios superiores a cualquier persona sujeta a un contrato de trabajo individual pero viéndolo desde le punto de vista numerario la persona sujeta a una relación individual de trabajo goza de las multitudes prestaciones de carácter social y económico anteriormente señaladas así como una estabilidad en el empleo.

Por lo que consideramos que la Ley Federal del Trabajo debería regular que el Contrato de Prestación de Servicios Profesionales fijando las condiciones y vigilando que se cumplan las formas pudiendo en un momento dado fincar responsabilidad penal al patrón o contratante del contrato de prestación de servicios cuando este sea una relación individual de trabajo encubierta con la

prestación de servicio toda vez que como anteriormente habíamos referido se le negaría al trabajador o profesional las prestaciones que emanan de lo que sería de su salario real integrado.

Al pasar la regulación del Contrato de Prestación de Servicios Profesionales a formar parte de la Ley Federal del Trabajo la misma podría estar más al cuidado de que este se preste tal cual y no se simule un contrato cuando la naturaleza de la prestación sea otra.

Se ha dicho que la subordinación por mínima que sea convierte una prestación de servicios en una relación de trabajo individual, y quien mejor que los concededores de las relaciones laborales para poder dictaminar que trabajo será subordinado y cual no y obligar a toda persona que contrate bajo ese rubro a cumplir tajantemente con el y no manejarlo a conveniencia por que eso es fraudear y no respetar los derechos de los trabajadores ya que el empresario y patrón siempre velara por sus intereses y nunca por los de sus trabajadores tan es así que durante nuestro devenir histórico en materia laboral cobro muchas vidas el lograr un trato justo y equitativo con miras a lograr una vida mas plena para quien deja su vida en los talleres en las fabricas y en las grandes empresas.

Se ha podido constatar que no toda relación de trabajo deberá estar sometida a las leyes laborales, un punto por demás cuestionable ya que no se le puede pedir al Derecho Civil que regule situaciones laborales bajo su perspectiva, con esto no se quiere decir o quitar mérito al Derecho Civil ya que sería una aberración en virtud de que el Derecho Civil si no es la materia mas importante en el ámbito jurídico de un país, si es piedra angular, pero la materia civil no cuenta con la sensibilidad para poder entender que el trabajo no debe de ser materia de comercio desmedida, no puede sensibilizarse con las necesidades

de un trabajador ya que su propia naturaleza lo convierte en un regulador de actos en el que la mayoría de afectados se encuentran en igualdad de condiciones y la voluntad de dos partes determina la forma en que sus relaciones se llevarán a cabo, sólo interesa el interés particular.

Pero en materia laboral el interés principal será siempre el interés colectivo por encima de los intereses de unos cuantos, los fallos en materia civil por lo regularan afectar a una sola persona en su esfera, pero un fallo en materia laboral tenderá a defender a todo un grupo de gentes a todo un sector.

Consideramos que de este capítulo se pudo desprender los errores y abusos en que se puede caer cuando una figura jurídica no es protegida por la rama especializada a la que pertenece no es prudente que por conveniencia de algunos cuantos se perjudique a toda una porción de la sociedad en este caso de un grupo de gentes llamados trabajadores.

Pudimos observar que la subordinación como elemento esencial de la relación individual de trabajo es elemento que da vida y crea los derechos derivados de la protección de las leyes laborales no estamos en contra de que se pueda trabajar en forma independiente y llevar a cabo todo el cúmulo de trabajo que podamos realizar pero esto no justifica que el contratante abuse de esta situación y de la necesidad de trabajo de otras personas se vean sometidas a trabajar sin gozar de ningún derecho de carácter laboral.

La historia ha sido muy ilustrativa y se ha demostrado ampliamente que la prestación de un trabajo no puede ser regulado como si su naturaleza fuera un simple acto comercial por que esto se traduce a quitar toda dignidad al trabajador este corre el peligro de convertirse en un instrumento de comercio

regulado por la oferta y demanda de una economía capitalista voraz que exprime y devora al hombre y lo desecha cuando no puede obtener nada más de él tal vez esta situación es necesaria pero no justificable y ya que el individuo tendría prácticamente toda su vida trabajar para allegarse de medios para su desarrollo personal y supervivencia en la vida lo justo es que cuente con los más mínimos derechos que le permitan en un futuro contar con una vida digna en la cual pueda contar con las mayores comodidades para él y su familia.

De este capítulo consideramos se ha podido desprender la necesidad que tiene la materia laboral de abarcar toda prestación de servicios para poder estar en la posición de lograr una mejor protección a todo sector laboral ya sea profesional, técnico o profesionista.

El que un contrato de naturaleza laboral sea regulado por materia civil coloca al trabajador en una situación de desventaja en virtud de la naturaleza de los contratos civiles por que siempre se estará en las garras del comercialismo y mercantilismo de las empresas que sólo pueden ver números e intereses ya que al Contrato Civil se podrá moldear de acuerdo a la voluntad de dos partes y quien negaría que siempre es una parte la que mayor provecho podría sacar de esto.

En un momento dado sería conveniente que el Derecho del Trabajo en este caso la Ley Federal del Trabajo regulara el contrato de prestación de servicios profesionales haciendo una revisión de su articulado en el Código Civil que como anteriormente hemos señalado es muy escueto y en determinado momento crear un nuevo articulado o agregar algunos otros artículos a lo ya regulado con la finalidad de contar con más medios de control sobre la naturaleza de dicho contrato, así como hemos mencionado legislar en forma

mas completa y no limitarse como en la actualidad a solo señalar las obligaciones y derechos de cada parte en el contrato como lo hace el Código Civil vigente.

Los derechos laborales no pueden estar sometidos a la voluntad de una sola parte sino fueron creados en función de un provecho para toda persona que vive de su trabajo.

Este capítulo pretendió aportar una serie de propuestas que no buscan corregir las decisiones legislativa mas sin embargo si señalar los inconvenientes que trae consigo el no tocar el lado humano del trabajo, el trabajo no puede ni deberá estar sometido para actos de comercio por que la historia ha demostrado las consecuencias que conlleva estas situaciones.

La propuesta que anteriormente hemos venido mencionado sobre la regulación y sanción del Contrato de Prestación de Servicios Profesionales por nuestra ley Laboral bien podrá ser manejada en el Capitulo primero del Titulo Segundo en sus artículos 20 y 21 que nos hablan de las relaciones individuales de trabajo a si como del contrato de trabajo toda vez que en esta parte de la Ley se definen tales figuras, bien podría crearse un apartado especial en el cual se sancionara y en su caso especificaran las reglas que determinarían a la instancia laboral tomar carteras en el asunto en una forma directa sin que debiera de existir la denuncia directa del afectado para activar a la justicia laboral para así poder por un parte evitar que el trabajador fuera objeto de represalias patronales así como implementar un control de contratos de naturaleza civil que se puedan prestar a la simulación creando una situación de desventaja del que lo presta frente al que lo contrata ya que sería las mismas autoridades laborales quienes investigarían y determinarían el arreglo conforme a derecho de estas situaciones.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Se propone que las autoridades laborales sancionen todo contrato que regule prestación de servicios profesionales, mediante su revisión y aprobación, antes de ser firmados por las partes.

SEGUNDA. Se propone que siempre y cuando se compruebe que la supuesta relación de prestación de servicios profesionales encuadre con la relación individual de trabajo, se obligue al patrón a cambiar la naturaleza de la misma y a cumplir en forma retroactiva con todas la obligaciones y cargas patronales que haya omitido siempre y cuando la naturaleza de la mismas así lo permitan a favor del trabajador.

TERCERA. Se propone que las autoridades laborales implementen sanciones pecuniarias calculadas en salarios mínimos teniendo como base el tiempo en que se haya prestado dicha prestación por el trabajador y estas deberán ser aplicadas a todas las personas que contraten por servicios profesionales y que no den aviso a la autoridad laboral competente del cambio de condiciones del prestador del servicio siempre y cuando existan en las mismas una subordinación.

CUARTA. Se propone inspección y revisión de contratos por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje mediante sus órganos competentes a empresas ya sean privadas o instituciones públicas en las cuales se contrate personal para realizar prestación de servicios profesionales.

QUINTA. Se propone la modificación o creación de articulado de la Ley Federal de Trabajo en cuanto al tratamiento a prestadores de servicios profesionales, creando un apartado que se encargue de regular dicha relación, que en un momento dado podría ser en forma idéntica o similar a la señalada en el Código Civil, pero con la diferencia de que será la autoridad laboral la que vigilara el cumplimiento de la misma.

SEXTA. Se propone que a todas las empresas, instituciones y patrones que se presten a la simulación de una Relación de Trabajo por otra en este caso en lo concerniente a la prestación de servicios profesionales deberán respetar la antigüedad laboral así como todos los derechos que el trabajador haya generado durante la prestación del servicio, siempre y cuando la Junta falle que se trata de una Relación Individual de Trabajo y obligue al patrón a otorgar su verdadera naturaleza al servicio prestado.

SÉPTIMA. Se propone la absorción definitiva de todo Contrato de Prestación de Servicios Profesionales y de cualquier contrato que encierre el trabajo personal subordinado de cualquier individuo dejándose esta tarea a la materia o disciplina que cuente con la capacidad, sensibilidad y conocimiento de la naturaleza del trabajo como lo es: el Derecho del Trabajo.

BIBLIOGRAFIA

BEJARANO SÁNCHEZ, Manuel. Obligaciones Civiles. Segunda Edición. Harla. México. 1983

CASTORENA DE, Jesús. Manual de Derecho Obrero. Sexta Edición. Sin Pie de Imprenta. México. 1972

CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Octava Edición. Trillas México. 1990

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Instantáneas Laborales. Segunda Edición. Trillas México. 1980

DÁVALOS, MORALES, José. Derecho del Trabajo Séptima Edición. Porrúa México. 1997

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Octava Edición. Porrúa. México. 1976

DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima Edición. Porrúa. México. 1967

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Decimosegunda Edición. Porrúa México. 1975

DOMINGUEZ MARTINEZ, Jorge Alfredo. El Derecho Civil. Segunda Edición. Porrúa. México. 1970

ESQUIVEL OBREGÓN, Toribio. Apuntes para la Historia del Derecho en México. Tomo III. Publicidad y Ediciones. México 1943

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho Obrero. Décimo octava Edición. Porrúa. México 1981

GUTIÉRREZ Y GONZÁLEZ, Ernesto. Derecho de las Obligaciones. Décimo segunda Edición. Porrúa. México 1999

KROTOSHIN, Ernesto. Instituciones del Derecho del Trabajo. De palma. Argentina, 1968

MENDIETA Y NUÑEZ, Lucio. El Derecho Precolonial. Sexta Edición. Porrúa. México. 1992

MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Porrúa. México. 1983

ORTEGA SOLIS, Adalberto. El Contrato de Prestación de Servicios Profesionales en México. Gobierno del Estado de Jalisco. Secretaria General. México. 1988

PÉREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, Bernardo. Representación, Poder, Mandato, Prestación de Servicios Profesionales y Ética. Cuarta Edición. Porrúa México. 1989

PETIT, Eugene. Tratado Elemental de Derecho Romano. Nacional Edmal. México 1959

TREVIÑO GARCIA, Ricardo. Contratos Civiles y sus Generalidades. Cuarta Edición. Font. México. 1982

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Cuarta Edición. Porrúa. México 1997

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Quinta Edición. México Porrúa. 1997.

LEGISLACIÓN CONSULTADA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Comentada.Tomo II Decimosegunda Edición.Porrúa.México.1998.

Proyecto de La Ley Federal del Trabajo, Confederación de Trabajadores de México.México 1968

Ley Federal del Trabajo, Octava Edicion. Sista S.A de C.V..México 1999

Código Civil para el Distrito Federal Vigente Septuagésima Segunda Edición.Porrúa México 1998

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo II.Instituto de Investigaciones Jurídicas. Porrúa México.. 1987

PINA VARA, Rafael, Diccionario Jurídico. Vigésimoséptima Edición.Porrúa. México-1998

