



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

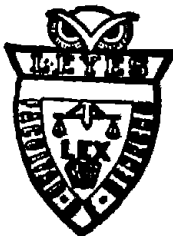
ADICION AL ARTICULO 20 DE LA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO PARA EVITAR LA EVASION DE
RESPONSABILIDADES PATRONALES AL SIMULAR LA
CONTRATACION DE SERVICIOS PROFESIONALES

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

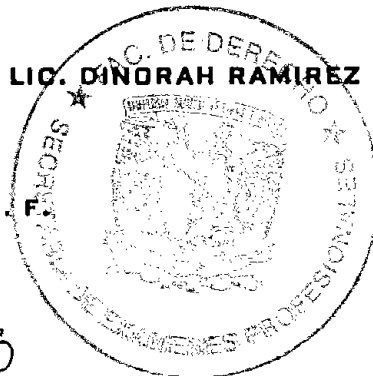
MITCHELLE CERVANTES HUERTA



ASESOR: LIC. DINORAH RAMIREZ DE JESUS

MEXICO, D.F.

2005



m343483



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo **recapitonal**.

NOMBRE: Mitchelle Cervantes

FECHA: Huente
25 - Abril - 05

FIRMA: Cervantes



UNIVERSIDAD NACIONAL
AVENIDA DE
MEXICO

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

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.

PRESENTE

Muy distinguido Señor Director:

La alumna: **MITCHELLE CERVANTES HUERTA**, con número de cuenta 94570324, inscrita en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: **"ADICIÓN AL ARTICULO 20 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PARA EVITAR LA EVASIÓN DE RESPONSABILIDADES PATRONALES AL SIMULAR LA CONTRATACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES"**, bajo la dirección de la Lic. **DINORAH RAMÍREZ DE JESÚS**, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

La Lic. **MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ**, en el oficio con fecha 25 de enero de 2005., me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumna referida.

Atentamente
"POR MI RAZA Y POR EL ESPÍRITU"
Ciudad Universitaria, F., 24 de febrero 2005.

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO

LIC. PORFIRIO MARQUEZ GUERRERO
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: La interesada deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cuál calificará la Secretaria General de la Facultad.
c.c.p.-Seminario.

A MI FAMILIA, por permitirme formar parte de ella y por creer en mi.

A MI MAMA CALI, por el amor que nos tuvimos y por seguir conmigo.

A TODAS AQUELLAS PERSONAS que contribuyeron y me ofrecieron su apoyo en el desarrollo de la presente tesis y muy en especial a la Lic. Aurora Galicia Góngora.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO y a su Facultad de Derecho, por enseñarme mucho más que derecho y por darme la fortuna de ser su egresada.

**ADICION AL ARTÍCULO 20 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO
PARA EVITAR LA EVASIÓN DE RESPONSABILIDADES PATRONALES AL
SIMULAR LA CONTRATACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES**

**ADICION AL ARTÍCULO 20 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO
PARA EVITAR LA EVASIÓN DE RESPONSABILIDADES PATRONALES AL
SIMULAR LA CONTRATACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES**

Introducción.....	1
--------------------------	----------

CAPITULO 1 CONCEPTOS GENERALES

1.1 Derecho del Trabajo.....	4
1.2 Trabajo.....	8
1.3 Relación de Trabajo.....	10
1.4 Trabajador.....	13
1.5 Patrón.....	14
1.6 Empresa y Establecimiento.....	15
1.7 Subordinación	18
1.8 Salario.....	19
1.9 Honorarios.....	20
1.10 Capacidad Jurídica.....	22
1.11 Acto Jurídico.....	24
1.12 Contrato.....	25
1.13 Contrato Individual de trabajo.....	27
1.14 Contrato Colectivo de trabajo.....	28
1.15 Proceso.....	30
1.16 Acción.....	31
1.17 Parte.....	32
1.18 Resolución.....	33

CAPITULO 2 ANTECEDENTES LEGISLATIVOS DE LA RELACION DE TRABAJO

2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del año 1917.....	35
2.2 Reformas al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	39
2.3 Ley Federal de Trabajo del 18 de agosto de 1931.....	45
2.4 Ley Federal de Trabajo del 1º de mayo de 1970.....	51
2.5 Contenido del artículo 20 de la Ley Federal de Trabajo.....	57

CAPITULO 3 CONSTITUCIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO Y LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES

3.1 Constitución de la Relación de Trabajo.....	62
3.1.1 Elementos.....	62
3.1.1.1 Subjetivos.....	63
3.1.1.2 Objetivos	67
3.1.2 Requisitos.....	70
3.1.3 Duración.....	73
3.1.4 Principios Generales que regulan las Relaciones de Trabajo.....	76
3.1.4.1 Libertad de Trabajo.....	76
3.1.4.2 Derecho al Trabajo y a permanecer en él.....	79
3.1.5.3 Trabajo igual salario igual.....	81
3.1.5.4 Salario remunerador.....	83
3.2 Relaciones Individuales de Trabajo.....	85
3.2.1 Al amparo del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo.....	85

3.2.2 Contrato Individual y sus Elementos.....	87
3.3 Relaciones Colectivas de Trabajo.....	90
3.3.1 Contrato Colectivo.....	91
3.3.2 Contrato Ley.....	94
3.4. Prestación de Servicios Profesionales.....	97
3.4.1 Contrato de Prestación de Servicios Profesionales.....	98
3.4.1.1 Elementos de Existencia.....	100
3.4.1.2 Requisitos de Validez.....	101

CAPITULO 4

ADICIÓN AL ARTÍCULO 20 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PARA EVITAR LA EVASIÓN DE RESPONSABILIDADES PATRONALES AL SIMULAR LA CONTRATACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES

4.1 Constitución de la relación de trabajo, mediante la celebración del contrato de prestación de servicios profesionales.....	106
4.1.1 Derechos y Obligaciones derivadas de la celebración del contrato individual de trabajo y de prestación de servicios profesionales..	109
4.2 El proceso como vía para acreditar la relación de trabajo, contemplada por el artículo 20 de la Ley de la Materia, al simularse la contratación de servicios profesionales.....	116
4.2.1 Reglas Generales del Proceso Laboral.....	117
4.2.1.1 Etapa Conciliatoria.....	118
4.2.1.2 Presupuestos Procesales.....	121
4.2.1.3 Fijación de la Litis.....	126
4.2.1.4 Pruebas idóneas para acreditar la relación de trabajo.....	132
4.2.1.5 Laudo y su ejecución.....	156

4.3 Viabilidad de la adición al artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo,
para combatir la evasión de las responsabilidades patronales.....162

CONCLUSIONES..... 171

BIBLIOGRAFÍA..... 175

INTRODUCCIÓN

El trabajo; garantía establecida en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y regulada por la Ley Federal de la misma materia, representa una de las actividades de las personas que se encuentra acogida por estatutos cuyo objeto es establecer derechos mínimos que protejan el bienestar integral de los individuos que lo ejecuten.

Dichas condiciones mínimas, no siempre son observadas por el patrón, generando la inseguridad jurídica para el trabajador, esto mediante prácticas jurídicas amparadas por la legislación común, aparentando actos jurídicos entre particulares pero con la obligación de obedecer decisiones de mando de un patrón, evadiendo así la responsabilidad de respetar los derechos de la clase trabajadora.

Es así, que el presente trabajo se desarrolla en cuatro capítulos, estableciendo en el primero y segundo de ellos, los diversos conceptos relacionados con el tema central y con aquellos que ayudan a robustecer el entendimiento del problema; asimismo el estudio a las reformas de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de la Ley Federal del Trabajo, ubicándose el momento de gloria, esto es, cuando los derechos laborales fueron llevados a rango constitucional.

En un tercer apartado, se delimitaron las particulares de nuestras principales figuras, como lo es la relación de trabajo y el contrato de prestación de servicios profesionales, a fin de que sirvan como base para establecer las diferencias entre ambas figuras jurídicas, toda vez que la problemática en cuestión lleva a creer que la celebración del contrato civil bajo determinadas circunstancias será regido por la legislación laboral.

Por último, se asientan los razonamientos lógico jurídicos con apoyo de los criterios emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que ayudan a discernir que aún y cuando existan actos llevados a la realidad, con propósitos distintos a aquellos con los cuales ha sido creado el derecho del trabajo, no obstante que existan vías legales mediante las cuales podrán asegurarse la eficacia del estado de derecho, se genera el deber de continuar la ardua tarea de asegurar el respeto a las garantías de cada una de las personas en sociedad.

Por lo anterior, es conveniente hacer algunas adiciones al artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, de forma que contemple aquellos contratos de prestación de servicios profesionales de los cuales se genere una relación laboral, a fin de que sean salvaguardados los derechos constitucionales de la clase trabajadora.

Para la presente investigación, se empleó el método jurídico, consistente en la realización del estudio y análisis de la fenomenología jurídica, la doctrina, la legislación y la jurisprudencia.

CAPITULO 1
CONCEPTOS GENERALES

CAPITULO 1

CONCEPTOS GENERALES

Para iniciar el desarrollo del presente trabajo, en el primer capítulo se establecerán las definiciones de cada uno de los conceptos que serán invocados a lo largo del presente trabajo, esto a efecto de contar con una noción general del tema.

1.1 Derecho del trabajo.

En la generalidad de la doctrina se establecen definiciones con criterios económicos y jurídicos, basándose algunas en la relación de trabajo y en los sujetos que la componen, otras toman al contrato como su figura principal y hay quienes además de reunir los dos anteriores agregan los fines que debe alcanzar el derecho de trabajo.

En tal virtud, dirigiremos nuestra atención en los siguientes conceptos; el primero es del profesor Carlos García Gómez, quien lo define como el *"conjunto de principios y normas que regula las relaciones de empresarios y trabajadores entre sí y de ambos con la administración y con otras*

entidades, a efectos de la protección y tutela del trabajo y de las condiciones en que éste se presta".¹

De la anterior precisión, se observa la tendencia a regular la relación que se establece únicamente entre obreros y empresarios, pareciendo que deja fuera a aquellos trabajadores que prestan sus servicios a instituciones cuyo fin no es la producción y distribución de bienes y servicios.

Asimismo señala, que el Derecho del Trabajo regula a las relaciones de empresarios y trabajadores entre sí, esto es a las relaciones de trabajo, pues son aquellos sus elementos subjetivos.

También regula la relación constituida entre la administración con el Patrón y el Trabajador, sobre esta idea encontramos que generalmente la figura del empleador coincide con las empresas como con las Dependencias o Entidades, que a su vez son la Administración, por lo que no es factible considerarlos como dos sujetos distintos.

El Instituto de Investigaciones Jurídicas de nuestra Máxima Casa de Estudios, señala que *"es el conjunto de principios, instituciones y normas*

1 GARCÍA GOMEZ, Carlos. Las Nuevas Relaciones Laborales. "Lecciones para Técnicos". Universidad Politécnica de Valencia. Servicios Publicaciones. Valencia 1996. p. 6

que pretenden realizar la justicia social dentro de las relaciones laborales a través de la defensa y promoción de las condiciones generales de trabajo”²

Encontramos que la acepción del Instituto de Jurídicas, es mucho más completa, en virtud de que a la par de las normas del trabajo, añade los principios e instituciones, lo que quiere decir que no sólo los supuestos contemplados en el texto normativo será derecho del trabajo, también aquellas reglas que de ellos se desprendan, cuyo fin sea lograr el equilibrio entre los sujetos que intervienen en el vínculo jurídico.

Asimismo, señala que para “hacer” la justicia social tendrá que observarse las normas, instituciones y principios, de ser necesario a través de su defensa y promoción, entendiéndose como inevitable acudir a las instancias judiciales, a efecto de que sean respetadas las condiciones que rijan el vínculo laboral.

Por último, el maestro Néstor de Buen, que influenciado por el criterio de Cabanellas, asevera que los elementos de toda definición consisten en: fijar y enunciar con claridad la significación de una palabra, en este caso de una ciencia.

2 INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. UNAM. Enciclopedia jurídica. Tomo III. Porrúa. México 2002. p. 276

Para este autor, el Derecho del Trabajo “es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social.”³

Por otro lado, no limita la acepción de este derecho a regular exclusivamente la relación de trabajo, sino toma en cuenta aquellas que puedan nacer como consecuencia, lo que denota, que nuestro autor parte de la base de que la prestación de servicios de cualquier persona no la realiza de forma aislada.

Del mismo modo, se destaca el hecho de que a las características de la prestación de servicios se haya agregado el de “libertad”, la que se entiende como la decisión del individuo de manifestar su aceptación para desempeñar una tarea, bajo las directrices de otra persona y adquirir el carácter de trabajador.

Asimismo, menciona que la función de este derecho, es “*producir el equilibrio de los factores en juego*”, en nuestro punto de vista, es una

3 NÉSTOR DE BUEN L. Derecho del Trabajo. “Conceptos generales”. Tomo primero. Undécima edición. Revisada y actualizada. México 1998. p. 138

aseveración acertada el no mencionar que se trate de factores de trabajo, sino que podría tratarse de todos aquellos que revisten las distintas formas de prestación de servicios personales.

Es así que, tomando las acepciones anteriores podemos concluir diciendo que el Derecho del Trabajo, es el conjunto de Instituciones, Normas y Principios que regulan los vínculos que se derivan de la relación de trabajo, a fin de establecer el equilibrio de los derechos de las partes que en ella intervienen.

1.2 Trabajo

En términos del Diccionario Larousse, es la "*ocupación retribuida*", así mismo, la "obra resultante de una actividad física o intelectual"⁴

De esta manera, observamos que la primera acepción, refiere a la actividad remunerada, esto es, que las personas que desarrollan cualquier tarea será con la condicionante de que a cambio, recibirán una contraprestación, dejando a un lado aquella que no implique un pago como consecuencia.

4 LAROUSSE. Diccionario de la lengua española. Esencial. Ediciones Larousse. México 2001. p.652

El segundo concepto se refiere a una obra que resulte de una tarea física o mental, a lo que agregaríamos la posibilidad de que en su desarrollo sean aplicadas ambas capacidades.

El trabajo, concebido en términos generales y gramaticales, se puede concebir con las características de: esfuerzo de una persona cuya finalidad es la obtención de satisfactores, estos pueden ser no únicamente materiales; asimismo, implica que esa actividad sea desarrollada por el hombre, adherida en consecuencia a la propia naturaleza humana.

Por lo anterior, el trabajo desarrollado por el individuo, deberá implicar un esfuerzo físico, mental o ambos, para concretizar determinada labor y obtener en algunos casos, un pago o retribución.

Ahora bien, para entrar al ámbito jurídico, citaremos la idea que el maestro De Buen tiene respecto del trabajo, como el lo indica, es una idea aproximada de lo que es y la considera como *“sinónimo de actividad provechosa, de esfuerzo dirigido a la consecución de un fin valioso.”*⁵

Es interesante ver, como califica al *“fin”* del trabajo como *“valioso”*, se piensa que esto obedece a lo establecido en el preámbulo del precepto 123

5 NÉSTOR DE BUEN L. Derecho del Trabajo. Op cit. p. 21

de Nuestra Carta Magna, puesto que lo menciona como *"socialmente útil"*, siendo pertinente distinguir que el primero se refiere al fin del trabajo y lo señalado por el precepto constitucional se refiere a su resultado.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 8 párrafo segundo, establece *"para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio."*

Para efectos del presente estudio y de conformidad con el artículo 20 en análisis, sólo agregaremos a la acepción anterior, que dicha actividad deberá ser en favor de otra persona, subordinada y remunerada, esto último con el propósito de que sea regulada.

1.3 Relación de Trabajo

Para dejar establecido este concepto hablaremos de las dos principales posturas adoptadas por algunos autores, las que hacen referencia al acto y las que hablan del hecho que les da origen; la primera, fundamenta el nacimiento de la relación laboral en el contrato de trabajo, la segunda y más socorrida, es aquella que se integra con elementos establecidos en la legislación laboral.

Es así, que el autor García González, manifiesta una tendencia contractualista al considerar la relación jurídica individual de trabajo como *“el resultado de un contrato de trabajo y al mismo tiempo, como contenido del mismo. Es una relación entre partes que surge de un negocio jurídico –igual que una compraventa o préstamo- y luego tiene una realidad diaria, renovada por el carácter de tracto sucesivo del contrato de que nació.”*⁶

El maestro García Gómez, trata a la relación laboral como el resultado de la celebración de un contrato de trabajo, asimismo, como contenido de éste, de tal forma que de no existir un contrato, no habría posibilidad alguna de constituirse la relación de trabajo. Asimismo, denota que los efectos de la celebración del contrato serán prolongados por todo el tiempo que deseen las partes.

Por su parte el párrafo primero del artículo 20 de la Ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional apartado “A”, establece que la relación de trabajo cuenta con mayor importancia a la del acto jurídico que le da vida, es decir, no es requisito *sine quanon* la celebración de un contrato formal para que nazca y exista la relación laboral, posición contraria a lo antepuesto.

Aunado a lo anterior y en una postura distinta, encontramos que,

6 GARCÍA GOMEZ, Carlos. Las Nuevas Relaciones Laborales. Op. cit. p. 10

para el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México es la:

“Denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral”⁷

Significación que seguramente fue elaborada observando el texto legal del artículo 20, el cual en su párrafo primero dice:

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

De lo anterior, se desprenden algunos elementos como son:

- a. *“La prestación de servicios de una persona a otra”*, pudiendo esta última instruirle la forma en la cual desea que se realice la prestación, lo que se conoce como “subordinación”, y
- b. *“El pago de un salario”*, siendo más amplia la Ley al establecer la

7 INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. UNAM. Enciclopedia jurídica. Tomo VI. Editorial Porrúa. México 2002. p. 191

remuneración.

Por lo que podemos decir, que la relación de trabajo es el vínculo que nace cuando una persona presta sus servicios a favor de otra y esta última a cambio de la realización de determinadas tareas que le ha encomendado, le paga una cierta cantidad de dinero.

1.4 Trabajador

Figura con suma importancia es la del trabajador, ya que representa a uno de los sujetos de la relación de trabajo, toda vez que al faltar no podría constituirse el vínculo jurídico.

No obstante que la definición del legislador es muy clara al señalar que trabajador es *"la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado"*, es necesario precisar dos tipos de trabajadores, como lo señala el maestro De Buen, existen *"trabajadores libres y subordinados"*,⁸ entiéndase como libres aquellos que no dependen técnicamente de una persona, que les indique líneas o parámetros de cómo realizar su trabajo.

8 DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Op cit. p. 489

Los segundos, son aquellos que se encuentran regulados y son quienes sí dependen o están sujetos a la dirección del patrón o sus representantes.

Podemos concluir, que trabajador es toda persona física que voluntariamente presta a otra física o moral un trabajo personal -requisito *sine quanon*- bajo una organización y dirección de otra persona *, siempre a cambio de un beneficio.

1.5 Patrón

El patrón no es necesariamente aquella persona de la que dependerá técnicamente el trabajador, sino económicamente. Esto es, consideramos que el concepto señalado por Néstor De Buen no es preciso, al decir que *"Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución"*⁹

Lo anterior, aún y cuando el maestro lo establece como una

*Cabe hacer la aclaración, que el trabajador tendrá el vínculo jurídico con la empresa y no con aquella persona jerárquicamente superior de quien recibe las directrices para realizar el trabajo al que se obliga.

9 DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Op cit. p. 503

posibilidad, no es recomendable ya que por la estructura de una empresa o lugar de trabajo, es casi imposible un trato directo entre el prestador de servicios personales y aquella persona con quien establece un vínculo jurídico, aún y cuando existan políticas generales en el lugar de trabajo.

Por su parte la legislación del trabajo en su precepto 10, dice que es *“la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”*, acepción a la cual sólo agregaríamos *“para lograr un fin determinado”*.

Esto último, al considerar que no es necesario la inclusión del elemento retribución, ya que implica una de las obligaciones que reviste su mismo carácter de patrón, de lo contrario estaríamos en presencia de un acto totalmente altruista. Del mismo modo, al ser un elemento de la relación de trabajo, estaríamos enunciándolos en exceso al definir a cada uno de los sujetos.

1.6 Empresa y Establecimiento

Se habla de una acepción de carácter económico, en virtud de concebirse a la empresa, en términos generales, como aquella persona moral cuyo fin único es la producción o distribución de bienes y servicios, que lleven a la obtención de la riqueza, hecho que no es del todo preciso, si

bien es cierto puede serlo, también lo es que puede existir una organización con objetivos diferentes a la consecución del fin económico.

Conforme a lo anterior, la Enciclopedia del Instituto de Investigaciones Jurídicas, cita el Diccionario de la Lengua Española que con relación a la empresa, en sentido jurídico dice: “*casa o sociedad mercantil o industrial fundada para emprender o llevar a cabo ... negocios o proyectos de importancia* “ y “*obra o designio llevado a efecto, en especial cuando en él intervienen varias personas*”.¹⁰

El Establecimiento, menciona el Instituto de Jurídicas es “*el conjunto de elementos debidamente organizados para la producción económica, que es el soporte de la actividad empresarial*”. “*..no debe confundirse con el local comercial o de negocios, ya que este es solamente un elemento más del conjunto al que se hace referencia.*”¹¹

De las dos acepciones anteriores podría decirse que la empresa es la sociedad misma, es decir, el conjunto de accionistas, representantes y administradores que la dirigen, con un determinado propósito, asimismo, el

10 INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. UNAM. Enciclopedia jurídica. Tomo III. Editorial Porrúa. México 2002. p. 724

11. Idem.

establecimiento serán los componentes que lleva a materializar el ideal de la primera.

Más adelante, señala que el establecimiento cuenta con personalidad patronal respecto de las relaciones laborales, precisión que opinamos es de suma importancia, lo que podríamos traducir en una autonomía de contratación de personal, entendiendo que tanto es patrón éste, como lo es la empresa.

Podemos entender que unidad económica, es el conjunto de elementos necesarios para producir o distribuir bienes o servicios, el cual para lograr la venta y promoción de sus productos cuenta con el establecimiento.

Por su parte el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo, establece como empresa *"la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa"*.

Una vez destacada la importancia que revierte el hecho de que ambas figuras podrán ser sujetos en una relación jurídica, adoptaremos las definiciones de nuestra legislación de empresa y establecimiento, como una de las posibles personas que pueden tener el carácter de patrón.

1.7 Subordinación

Elemento esencial de la relación jurídica laboral, es precisamente la subordinación, que etimológicamente expresa, y viene del latín subordinatio-
onis, que significa acción de subordinar; sub: abajo; ordino, avi, atum, are:
ordenar, disponer. Es así, *“la sumisión debida a quien ejerce el mando o
autoridad correspondiente, en razón de parentesco natural o por relación
social, jurídica, religiosa, etc.”*¹²

Ambos conceptos aunque en diferentes palabras hacen alusión a los
mismos elementos, como el poder de mando frente a otras personas, la cual
debe observar una actitud de sumisión, que significa una obligación de
obedecer.

En una acepción negativa se dice que *“...no es un conjunto de
derechos del patrono sobre el trabajador, sino el presupuesto para la
existencia, dentro de la empresa, de una serie de relaciones jurídicas que se
resumen en la facultad del empresario de imponer su propia voluntad”*.¹³

12 INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. UNAM. Enciclopedia
jurídica. Tomo VI. Op. cit. p. 569

13 SANTOS AZUELA, Héctor. Elementos de Derecho del Trabajo. Porrúa.
México 1994, p. 215

Posición que resulta de gran interés, en virtud de que con un trato distinto señala que el empresario o patrón, cuenta con la facultad de imponer su voluntad.

En consecuencia y tomando en cuenta la libertad con la que goza la persona que presta un servicio personal, podemos concluir como subordinación, la facultad con la que se encuentra revestido el patrón, derivada de la constitución de la relación de trabajo, para mandar técnicamente a la persona que se haya sujetado a la presentación de servicios, teniendo éste último la obligación de obedecer, sin que se vea lesionada de ninguna forma la dignidad del trabajador.

1.8 Salario

Para el desarrollo del presente inciso, omitiremos señalar los componentes del salario, sólo estudiaremos su definición, a fin de establecer su importancia dentro de la relación de trabajo.

Así tenemos que para el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, "*Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo*", entendiéndolo como retribución el pago de una cosa.

Si consideramos al salario remunerador, Santos Azuela dice que "se

entiende a aquel que es pagado en proporción a la cantidad y calidad del servicio; la justa retribución para los trabajos de mayor categoría, y por consiguiente, una legítima aspiración para establecer el equilibrio entre el servicio prestado y su retribución” ¹⁴

Al hablar éste autor de que debe ser pagado en proporción a la cantidad de trabajo, este supuesto podría confundirse con un trabajo de maquila, el cual generalmente depende de la cantidad de bienes producidos, salvo que hace mención a niveles de categoría, los cuales deberán ser acreedores a una justa retribución, es decir, será dicha calidad lo que determine la proporción del salario.

Hecha la aclaración, señalamos para nuestro estudio la acepción establecida por la Ley, a la cual añadiríamos la idea del maestro Héctor Santos Azuela de que para que sea remunerado, deberá procurarse el equilibrio entre el servicio prestado y su retribución.

1.9 Honorarios

A efecto de establecer el presente concepto, mismo que será retomado en capítulos posteriores, indicaremos que implica a una persona

14 Ibidem. p. 260

que presta servicios personales y profesionales a solicitud de otra, y la beneficiada con la ejecución de éstos, está obligada a pagar un precio cierto.

Para este concepto, vale la pena retomar lo señalado por Santos Azuela para el salario, al decir que es el pago en proporción a la calidad del servicio para los trabajos de mayor categoría.

Esto es, la retribución de la que hablamos, en términos generales es hacia el individuo que presta sus servicios personales de forma autónoma, a solicitud de otra, en cuya prestación generalmente el trabajador establece la cantidad a cobrar por concepto de pago.

Lo anterior, lo observamos en la definición de la enciclopedia del Instituto de Investigaciones Jurídicas, al decir que *"los honorarios fijados por el profesionista se ajustarán únicamente a la costumbre del lugar, a la del asunto o caso en el cual se intervenga, a las facultades pecuniarias de quien recibe el servicio y a la reputación profesional que tenga la persona que lo prestará"* ¹⁵

Se observan diversos factores que influyen en el profesionista para que establezca el monto del trabajo que vaya a realizar, son consideraciones

15 INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. UNAM. Enciclopedia jurídica. Tomo VI. Op. cit. p. 425

que sólo el prestador de servicios profesionales tomará en cuenta y sobre las cuales la persona que se verá favorecida con su trabajo no interviene.

1.10 Capacidad Jurídica

Del latín *capacitas*, aptitud suficiencia para alguna cosa.

El Instituto multicitado, señala que *“se entiende como la aptitud legal de una persona para ser sujeto de derechos y obligaciones, o como la facultad o posibilidad de que ésta persona pueda ejercitar sus derechos y cumplir sus obligaciones por sí misma.”*¹⁶

Existen dos capacidades, la de goce y la de ejercicio; la primera implica que el derecho positivo protege a un individuo desde el momento en que es considerado nacido y pierde todos los derechos en el momento en el cual muere.

La capacidad de ejercicio, implica la posibilidad de una persona de adquirir mediante su voluntad derechos y obligaciones, esto es, se encuentra

16 INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. UNAM. Enciclopedia jurídica. Tomo II. Op. cit. p. 48

investida de ciertas características que le permiten obligarse a realizar cosas. Se adquiere, con la mayoría de edad y se pierde al no contar con todas las facultades mentales.

Al hablar de capacidad especial, concebimos a aquellas características necesarias para la celebración de algunos actos jurídicos, esto es, que una persona cuente con ciertos conocimientos técnicos, profesionales u de otra índole, indispensables para lograr el objeto de dicho contrato o convenio.

Por otro lado, la Ley Federal del Trabajo, establece otra modalidad de la capacidad de ejercicio respecto al trabajador, llámese capacidad laboral, toda vez que al existir la prohibición para el patrón de adquirir la prestación de servicios de menores de edad, establece que las personas con 16 años de edad cuentan con dicha capacidad.

Como se desprende de la legislación del trabajo, los menores de edad son aquellos individuos con menos de 14 años, por lo que para aquellos que cuenten con 14 pero menos de 16 años de edad la posibilidad de trabajar, previa autorización.

Por último, haremos mención de la capacidad del patrón, quien al tratarse de una persona moral, deberá estar legalmente constituida,

contando así con la capacidad para celebrar cualquier acto jurídico.

1.11 Acto jurídico

El acto jurídico representa una de las fuentes del derecho y que en términos del Instituto de Investigaciones Jurídicas, es una *"manifestación exterior de la voluntad bilateral o unilateral, cuyo fin es engendrar con apoyo en una norma jurídica o en una institución jurídica en contra o a favor de una o varias personas un estado, es decir, una situación jurídicamente permanente y general o por el contrario un efecto de derecho limitado consistente en la creación, modificación o extinción de una relación jurídica."*¹⁷

El contenido de esta acepción, lleva a decir que será la voluntad de las personas exteriorizada en determinadas circunstancias, con el propósito de provocar efectos establecidos por el derecho.

Del mismo modo, Olave Ibarra opina que en primer término "acto" *"...es aquel suceso, acontecimiento o modificación de la realidad que en alguna forma se relaciona con la voluntad de un ser humano; y acto jurídico, propiamente dicho, es el acontecimiento realizado con el propósito directo de*

17 Ibidem. p.552.

producir las consecuencias de derecho previstas en un sistema jurídico".¹⁸

De los dos conceptos anteriores, se desprenden como elementos los siguientes:

- Manifestación de la voluntad, bilateral o unilateral
- Generar con dicha manifestación consecuencias de derecho
- Dichas consecuencias pueden ser para un determinado tiempo o de forma permanente.

Reuniendo los elementos anteriores podemos decir que, acto jurídico es la manifestación de la voluntad de forma bilateral o unilateral, con el único objeto de producir consecuencias jurídicas, para un determinado tiempo o de forma definitiva.

1.12 Contrato

Del latín *contractus*, derivado del verbo *contrahere*, significa reunir, lograr, concertar.

¹⁸ OLAVE IBARRA, Olaf Sergio. Obligaciones y Contratos Civiles: Nociones. Cuarta Edición. Banca y Comercio. México 1992, p. 63 y 64

Una de las máximas expresiones del acto jurídico es el contrato, fuente importante del derecho al establecer en sus cláusulas normas individuales, las cuales contienen derechos y obligaciones unilaterales o bilaterales.

La mayoría de la doctrina coinciden en su apreciación de lo que es el contrato, por lo que seleccionamos el del Instituto de Investigaciones Jurídicas que lo conceptúa como "*un acto jurídico bilateral que se constituye por el acuerdo de voluntades de dos o más personas y que produce ciertas consecuencias jurídicas (creación o transmisión de derechos y obligaciones) debido al reconocimiento de una norma de derecho.*"¹⁹

Esta acepción envuelve a la figura del acto jurídico, el cual también es creado por las manifestaciones de voluntades de las personas que intervienen en él, con la diferencia de que los efectos que buscan los contratantes son específicas y consisten en la creación o transmisión de derechos y obligaciones entre ellos.

Por ser una definición integral, la tomaremos para saber más adelante que se entiende como contrato.

19 INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. UNAM. Enciclopedia jurídica. Tomo II. Op. cit. p. 551

1.13 Contrato Individual de Trabajo

Este concepto, es pieza clave en el presente trabajo, en virtud de establecer los derechos y obligaciones entre trabajador y patrón, además de las que la propia ley establece para cada uno de los sujetos.

Un autor con cierta tendencia civilista es Barajas Monte de Oca, al decir que el contrato en materia laboral *"es el acuerdo de voluntades que se establece entre un patrón y un trabajador para llevar a cabo una determinada actividad en la que la persona llamada trabajador puede tener o no cierta habilidad, a cambio de un beneficio económico que le permitirá atender necesidades personales o familiares."*²⁰

Cabe señalar, que muy excepcionalmente se trata de un acuerdo de voluntades, ya que el trabajador presta sus servicios de forma libre, esto es, sin coacción alguna, pero empujado por la necesidad de obtener satisfactores propios y de su familia, situación que lo pone en desventaja frente al patrón, pues es generalmente éste último quien establece las cláusulas que integran dicho instrumento jurídico, incluyendo el monto del salario que pagará por el trabajo recibido.

20 BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Conceptos Básicos del Derecho del Trabajo. Fondo de Cultura Económica. México 1995, p. 38

El párrafo segundo del artículo 20 de Ley de la materia, establece que contrato individual de trabajo *“cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”*.

La primera parte nos resulta muy atractiva y es la razón por la cual será criterio en la presente investigación, pues habla de que no importa la denominación del acto jurídico, siempre que se actualicen los elementos de la relación jurídica, esto es, puede no denominarse “contrato de trabajo”, incluso tampoco “contrato” y contar con las mismas consecuencias jurídicas.

1.14 Contrato colectivo de trabajo

Para establecer la diferencia con el contrato mencionado en el punto anterior, nos avocaremos a señalar las acepciones del contrato colectivo.

Por el abuso de los patrones hacia los derechos de los trabajadores y al quedar reducida la voluntad de estos respecto de aquellos, se hizo necesario la creación de los sindicatos, como representantes de un grupo de trabajadores que se encargan de negociar las condiciones de trabajo con el patrón.

Néstor De Buen, hace referencia a la definición establecida por la

legislación laboral en el artículo 386, estableciendo las siguientes consideraciones: “a) Que el legislador le atribuye la naturaleza de convenio. b) Que lo celebran, por parte de los trabajadores, una o varias organizaciones sindicales. c) Que su finalidad es establecer normas generales. d) Que su campo de aplicación será necesariamente a una empresa o a un establecimiento”.²¹

Estas observaciones, señalan la posibilidad para las partes de crear, transmitir, modificar y extinguir las obligaciones que deseen que las rijan dentro del campo de trabajo, en este caso las negociaciones las efectuaran necesariamente el sindicato de los trabajadores con el patrón, incluso con la representación sindical de éste.

El Instituto de Jurídicas, señala contrato colectivo se le llama “*al acuerdo al que llegan un grupo de trabajadores representados por una organización sindical, con un patrono un grupo de patronos con una empresa o una industria, en su carácter de unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios, para establecer las condiciones de trabajo según las cuales los primero prestaran un servicio*

21 DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. “Derecho individual. Derecho colectivo”. Tomo Segundo. Décimo Sexta Edición Actualizada.- Porrúa. México 2002. p. 45

subordinado y los segundo aceptaran obligaciones de naturaleza individual y social, mediante la consignación de beneficios y compromisos recíprocos ajustados a la índole de los servicios a desarrollar por los trabajadores”²²

No obstante de ser amplia y demasiado descriptiva esta definición, la adoptaremos para saber en que consiste el contrato colectivo.

1.15 Proceso

Para Rafael Tena Suck, la palabra proceso supone *“una actividad generadora de actos jurídicamente regulados, encaminados todos a obtener una determinada resolución jurisdiccional”*.²³

Esa decir, es necesario que una persona lleve acabo una determinada actividad, para que produzca sucesos que se encuentran establecidos en una legislación, la cual busca que una autoridad se pronuncie a su favor, resolviendo la cuestión que le hace de su conocimiento.

22 INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. UNAM. Enciclopedia Jurídica. Tomo II. Op. cit. p. 558

23 TENA SUCK, Rafael. Derecho Procesal del Trabajo. Quinta edición. Trillas. México 1997. p. 15

Es así como entendemos el proceso, en sentido jurídico puede versar en diferentes materias como la penal, civil, familiar, mercantil y nuestra materia "laboral", por lo que creemos que cuando un trabajador desee que una autoridad jurisdiccional se pronuncie respecto de cualquier cuestión de su interés, deberá hacerlo de su conocimiento mediante una acción.

1.16 Acción

Rafael Tena Suck, conceptualiza a la acción diciendo que *"es un derecho subjetivo de carácter público concedido por el Estado al individuo para provocar la actividad del órgano jurisdiccional y para poder actuar en el proceso con el fin de obtener una decisión que se traduce generalmente en constitución, declaración o condena sobre relaciones jurídicas."*²⁴

Este autor, describe no sólo la facultad con la que cuenta cualquier sujeto de derecho para poner en movimiento la maquinaria jurisdiccional, sino también la consecuencia inmediata de ejercerla, y es que puede y debe actuar en todas las fases que integra el proceso de que se trate, hasta su conclusión.

En palabras de nuestro autor, la acción es aquella prerrogativa de carácter subjetivo, propia del individuo y otorgada por el Estado, lo que se

24 Ibidem p. 32 y 33

traduce una persona cuando le sea necesario, podrá acudir a las instancias judiciales a fin de resolver los conflictos en los cuales se encuentre involucrado.

1.17 Parte

Las partes en un proceso según Tena Suck son *“las personas físicas o morales que intervienen en el mismo y sobre las cuales recaen los resultados de la sentencia de fondo, término y fin del proceso mismo.”*²⁵

Como hemos venido diciendo en los dos puntos anteriores, aquellos sujetos que ejerciten alguna acción y tengan interés en participar en las fases del proceso, tendrán el carácter de “parte”.

Resulta importante destacar el hecho de que parte puede ser una persona física o una moral, incluyendo así a cualquier persona jurídica la cual considere que le fueron violentados sus derechos o requiera de la actividad de la autoridad judicial.

25 Ibidem. p. 44

1.18 Resolución

La resolución para los autores Hugo Italo Morales y Rafael Tena Suck, son *“todas aquellas declaraciones de voluntad producidas por el juzgador, que tienden a ejercer sobre el proceso una influencia directa, inmediata o de definición de la controversia.”*²⁶

Con la expresión de “son todas aquellas declaraciones de voluntad producidas por el juzgador”, debemos de entender que esas declaraciones de voluntad se encuentran apegadas a criterios de derecho emanadas de la legislación de que se trate, como civil o penal entre otras, pero nunca serán puramente subjetivas.

Asimismo, las declaraciones del juzgador dominarán en el proceso al cual se sujetaron las partes, mediante el pronunciamiento de las consideraciones a las cuales haya llegado, finalizando cualquier controversia.

26 Ibidem p. 146

CAPITULO 2

ANTECEDENTES LEGISLATIVOS DE LA RELACION DE TRABAJO”

CAPITULO 2

ANTECEDENTES LEGISLATIVOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del año 1917.

La conculcación a la Constitución Federal del año de 1857, originó la realización de un profundo análisis, cuyo fin era reformarla para establecer fórmulas que evitaran la continuación de su inobservancia y asegurar el respeto a los derechos supremos del individuo.

En efecto, la degeneración de los derechos que el Constituyente de 1857 plasmó, derivaron gobiernos sin división de poderes, siendo ejercidos con gran libertad por el Titular del Poder Ejecutivo, con la protección del recurso de amparo, el cual fue convertido en un arma política; asimismo la inexistencia de una Federación, pues no se reconocía la soberanía y libertad de los estados que forman parte de la República Mexicana.

Sucedió exactamente lo mismo con los demás principios establecidos en la aludida Constitución, los que hasta el año de 1917 fueron tan sólo una esperanza del pueblo Mexicano, pues su observancia fue burlada constantemente.

Por lo anterior, el proyecto que reforma la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del año 1857, enfatizó en modificaciones políticas con el objeto de cimentar las instituciones mediante las cuales pudiera el país lograr su prosperidad, *“por la senda de la libertad y del derecho: porque si el derecho es el que regulariza la función de todos los elementos sociales, fijando a cada uno su esfera de acción...”*²⁷

Los sentimientos plasmados en la exposición de motivos del primero de diciembre del año 1916, buscaron el fin último al que debe obedecer nuestra Constitución y es el evitar que *“la autoridad que el pueblo concede a sus representantes, dado que a él no es posible ejercerla directamente, no pueda convertirse en contra de la sociedad que la establece...”*²⁸

Asimismo, estos mismos señalan que el objeto de todo gobierno es el amparo y protección del individuo, debiendo éste, cuidar y respetar la libertad humana en todas sus manifestaciones, individuales y de asociación, del mismo modo, asegurar que la persona llegue a obtener una vida digna, para él y su familia, para lograrlo, agrega que deberá establecer instituciones sociales.

27 DIARIO DE LOS DEBATES. Del Congreso Constituyente. Querétaro. Primero de diciembre de 1916. Tomo I. Número 12. p. 260

28 Ibidem. P. 262

Del contenido de las reformas que contempló el proyecto, consisten en términos generales, en la implementación y creación de nuevas figuras jurídicas, como lo son, la institución del ministerio público, cuyo objetivo es el aseguramiento de la libertad individual, figura que hasta la actualidad sigue vigente y es parte de nuestro sistema penal.

Por otro lado, se estableció la elección directa del titular del poder Ejecutivo y la no reelección del mismo, evitando de esta forma el monopolio de dicho poder, así como el sometimiento de un pueblo a una misma ideología durante periodos prolongados.

Se resalta la tendencia de asegurar el progreso social y político que va encaminado a garantizar el desarrollo de la vida individual y social, teniendo como base las libertades del individuo, con la condición de que este no lesione el derecho de libertad de los demás.

Por tal razón, las reformas también otorgaron la facultad al Poder Legislativo Federal para expedir leyes en materia de trabajo, las que deberían establecer los principios fundamentales señalados el primero de diciembre del año de 1916, como lo son:

“...todas las instituciones del progreso social a favor de la clase obrera y de todos los trabajadores: con la limitación del número de horas y trabajo,

*de manera que el operario no agote sus energías y sí tenga tiempo para el descanso y el solaz y para atender al cultivo de su espíritu, para que pueda frecuentar el trato de sus vecinos, el que engendra simpatías y determina hábitos de cooperación para el logro de la obra común; con las responsabilidades de los empresarios para los casos de fijación del salario mínimo bastante para subvenir a las necesidades primordiales del individuo y de la familia, y para asegurar y mejorar su situación...*²⁹

A partir del proyecto de reforma se establecieron las bases mediante las cuales años más tarde se fundó la rama del derecho llama del "trabajo," principios sociales con carácter constitucional, sin los cuales hubiera sido imposible el nacimiento de nuestro derecho laboral.

Ahora bien, si bien es cierto que el propósito de estudiar la exposición de motivos de nuestra Carta Magna es el de ubicar el antecedente de la relación de trabajo, también lo es, como se desprende de la cita textual, que no se refiere a ella de forma específica, sino que habla de la clase obrera y de los trabajadores.

Entenderemos que la relación que se deriva de la llamada clase obrera, es el vínculo establecido entre el patrón y un trabajador dentro de un

29 Ibidem. p. 268

campo puramente empresarial, siempre dirigido a la producción de bienes y servicios.

Por último, es de destacar el hecho de que se hable de “todos los trabajadores”, ya que puede tratarse de cualquier persona que presta sus servicios físicos, intelectuales o ambos a favor de otra, acreedoras a los mismos derechos que la denominada clase obrera, asegurándolos mediante la creación específica de instituciones a su favor.

2.2 Reformas al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del año 1917.

En este punto, el objetivo primordial, es observar la trayectoria de las modificaciones que ha sufrido el precepto 123, cuya garantía social asegura el derecho de toda persona al trabajo, estableciendo las condiciones mínimas para la prestación de servicios.

Es prudente señalar, que no haremos un recorrido por cada reforma que ha sufrido el artículo constitucional que nos atañe, sólo mencionaremos alguna de ellas, toda vez que, al no referirse específicamente a la relación de trabajo, nos avocaremos a examinar la trayectoria que ha tenido que padecer dicho numeral para lograr que el derecho al trabajo sea uno de los cuales goce el individuo de sociedad.

Iniciaremos transcribiendo el primer párrafo del artículo 123, consolidado con la reforma del año de 1916:

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

Antes de iniciar con la enumeración de las modificaciones al artículo aludido, emitiremos algunas consideraciones respecto al texto original, resaltando en primer término, la facultad para expedir leyes otorgada no sólo al Congreso de la Unión, sino también a las Entidades Federativas.

Del mismo modo, en las siguientes líneas se observa el objeto de dichas disposiciones legales, que es regir “el trabajo de los obreros, ..y de una manera general todo contrato de trabajo...”, esto es, llama la atención que el constituyente del año 1917, plasmara la diferencia entre la realización del trabajo de los obreros y al mismo tiempo de forma independiente, se refiere al acto formal jurídico que constituye un contrato de trabajo.

Consideramos que el verdadero sentimiento del legislador de ese tiempo, fue que el marco jurídico laboral abrazara no sólo aquellos trabajadores que se encontraban sujetos a las disposiciones emanadas de

un instrumento jurídico, sino por el contrario, a quienes no contaban con una seguridad jurídica respecto a sus condiciones laborales.

Hecho el análisis anterior, es prudente hablar de las reformas y adiciones realizadas al precepto en estudio, señalando que el texto original dado a conocer mediante la publicación de la nueva Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tuvo vigencia hasta el seis de noviembre del año de 1929, fecha en la cual se publica en el Diario Oficial de la Federación la primera reforma al preámbulo y a una de sus fracciones, para quedar como sigue:

Artículo 123 "El congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general sobre todo contrato de trabajo" ³⁰

Por ser nuestro interés, estudiaremos las modificaciones hechas al preámbulo, en el que se observa claramente la sustitución del texto de "las Legislaturas de los Estados" por "sin contravenir a las bases siguientes", esto es, al elevarse el derecho al trabajo a rango constitucional, como una garantía social, se excluye la facultad a las Legislaturas de los Estados de legislar en materia del Trabajo.

30 DIARIO DE DEBATES. Del Congreso Constituyente. Veintidós de mayo de 1931. p. 3

La facultad otorgada a las Entidades Federativas, se permuta por la condicionante para el Congreso, de observar las bases enumeradas por dicho precepto al momento de que expida las leyes en materia de trabajo, conservando el texto original, la mención de que regularán a las distintas acepciones de trabajadores, así mismo, atesora la figura del contrato de trabajo; razón por la cual consideramos que se continúa con el propósito de establecer una legislación que regirá a la actividad de trabajo, ya sea que esta se derive de un contrato laboral o no.

Después de esta primera y muy trascendente reforma y antes de que se efectuara otra modificación al párrafo primero examinado, se originaron tres reformas y adiciones a diversas fracciones del artículo en mención, esto es, en materia de salario mínimo, huelgas y de la competencia para la aplicación de las leyes de trabajo por parte de las autoridades Federales y Estatales.

No es, sino hasta la quinta reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación del cinco de diciembre del año de 1960, en que vuelve el legislador a dar otro giro al derecho del trabajo, recortando el primer párrafo del precepto que nos ocupa y estableciendo los apartados "A" y "B", asignando las treinta y un fracciones existentes al primer apartado, y creando catorce fracciones para el segundo.

Es así, como da vida el derecho laboral denominado burocrático, que implica la creación de disposiciones especiales para aquellos trabajadores que prestan sus servicios a las Dependencias del Estado.

La reforma al primer párrafo del numeral 123 Constitucional, consistió en dividir el texto aludido, para quedar una primera parte como el preámbulo y el resto lo integra el apartado "A", esquemáticamente lo vemos así:

Artículo 123. "El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general , todo contrato de trabajo: ..."

De lo anterior, se desprende como propósito de la transformación el establecer una clasificación y distinción de los sujetos a quienes les será aplicable los derechos de trabajo, dependiendo de la actividad y del patrón en favor de quien lo realicen. Esto es, existe un derecho del trabajo, que protege de forma distinta a los trabajadores.

Después siguieron siete reformas y adiciones, tanto al apartado "A" como al "B", en los rubros de salario, jornada, capacidad laboral, despido, aplicabilidad de las leyes, condiciones generales de trabajo, horas extraordinarias, entre otros.

Dieciocho años más tarde fue publicada la tercer reforma al párrafo inicial del artículo 123 Constitucional, es decir, el diecinueve de diciembre del año 1978, la que consistió en la adición de un párrafo. Los nuevos párrafos habrían de quedar así:

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

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

Es hasta el año de 1978, cuando se instituye que "*toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil,*" implicando que cualquier actividad que desarrolle el individuo, en ningún momento será lesionado en su dignidad como ser humano, esto es, que los derechos emanados de la Carta Magna serán en todo momento observados, teniendo como obligación el trabajador, procurar que su actividad será de utilidad para el progreso de la sociedad en la que vive.

A la anterior reforma, le siguieron cinco innovaciones a ambos apartados, pero es hasta ese año, en que el párrafo primero fue consolidado como lo conocemos en nuestro días, coronando en un texto constitucional el

derecho de toda persona a realizar cualquier actividad que pueda ser denominada trabajo.

2.3 Ley Federal del Trabajo de fecha 18 de agosto del año 1931.

De la reforma al artículo 123 constitucional del año de 1929, en la que encomendó exclusivamente al Congreso de la Unión la expedición de las leyes relativas al trabajo, en cumplimiento a dicho mandato, mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación, el dos de mayo del año de 1921, el Poder Ejecutivo, mediante la Secretaria de Gobernación, ordena que en el periodo de sesiones extraordinarias el Congreso debería expedir la ley reglamentaria en materia de trabajo.

Lo anterior, derivado de la necesidad de resolver los conflictos suscitados entre patrones y trabajadores, y entre estos mismos, actos que muchas veces implicaban el estallamiento de huelgas y paros de labores, terminando inclusive en luchas sangrientas, ocasionando perjuicios no solamente a la industrial de esa época, sino también a la sociedad en general.

Es decir, que las bases generales contempladas en el precepto 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, son los mínimos que el

trabajo debía observar, no siendo suficientes, en virtud de que la realidad superó la visión del legislador del año de 1929, razón por la cual era indispensable proyectar la ley reglamentaria que reconocería y ampliaría los derechos que la constitución otorgaba a la clase trabajadora.

Motivado por lo anterior y en cumplimiento al Decreto del dos de mayo del año de 1921, diez años más tarde el Congreso Constituyente en su periodo de sesiones extraordinarias, debate el veintidós de mayo del año 1931, sobre el proyecto de la Ley Federal del Trabajo.

El impulso a lograr la seguridad para obreros y patrones, significaba la posibilidad de obtener inversiones para conseguir el desarrollo de nuevas fuentes de trabajo, con un ambiente de comodidad y tranquilidad para las clases trabajadoras, estimulando actividades honestas y apegadas a la legislación de parte del capital, a fin de obtener el desarrollo integral y armónico de la Nación.³¹

Es así, como el Congreso Constituyente, apunta como los razonamientos de reglamentar al artículo 123 Constitucional, en un sentido ampliamente protector para los trabajadores, en la dirección definida por lo

31 DIARIO DE DEBATES. Del Congreso Constituyente. Veintidós de mayo de 1931. p. 5

preceptuado por ese ordenamiento, afianzando a las clases trabajadoras el conjunto de derechos logrados mediante una revolución, cuyo objetivo es su defensa.

La convicción del gobierno de esos años, señala que su propósito era la de emitir una legislación laboral ampliamente proteccionista reconociendo los logros de las organizaciones obreras que lograron alcanzar un conjunto de derechos.

Es durante esa administración que, como se desprende del texto de la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo del año 1931, que la idea de la relación de trabajo se encontraba fundada en el contrato libre, bajo la apariencia de igualdad de ambas partes, implicando el cambio de dos bienes igualmente patrimoniales, trabajo y salario.³²

Surgiendo en sentido contrario, una concepción distinta a la existente, la que concedía su valor a los derechos humanos del trabajador, acepción que fue refutada en el mismo texto, diciendo que los intereses del trabajador no eran los únicos que se encontraban ligados a la legislación del trabajo, también lo era el social y el de producción.

32. Idem.

Finalmente, respecto a las dos tendencias señaladas, se procuró en el proyecto de la Ley reglamentaria respetar a todos los intereses legítimos, pues su armonía producía el orden social y cuyo equilibrio corresponde guardar al poder público.

Uno de los objetivos de la presentación del proyecto de la Ley materia de estudio, era el de justificar algunas soluciones dadas a los problemas más importantes de la legislación del trabajo, del mismo modo, marcar la orientación del proyecto.

Es por lo anterior, que se establecen como fuentes del derecho a la ley, a la costumbre con carácter de supletoriedad, los principios emanados de la legislación de trabajo, fundados en la analogía en una aplicación independiente cuya base radicaba a su vez, en el principio de igualdad jurídica, según la cual a las mismas situaciones de hecho deben corresponder idénticas resoluciones de derecho.³³

En otro rubro, el proyecto habla del contrato individual de trabajo, para el cual fueron reconocidas las formalidades establecidas por la costumbre, estableciendo como objeto ilícito del contrato, cualquier disposición que modifique en perjuicio de los trabajadores las disposiciones de la reglamentación legal.

33 Ibidem. p. 7

Aunado a lo anterior, se precisan los efectos del contrato de trabajo, los que a diferencia de aquellos que nacen al amparo del derecho común, son materia del derecho de trabajo, que tiende a proteger el salario, la seguridad, jornada, los descansos, del reglamento denominado ahora interior de trabajo, del trabajo de menores y de las mujeres, por último de las obligaciones que se imponían a los contratantes.

En términos generales, la Ley Federal de Trabajo que nacería, contaba con once Títulos y con los capítulos necesarios para cada Título; la parte sustantiva la formaron los siete primeros Títulos y el procedimiento se encontraba en los cuatro restantes.

Ahora bien, en sus numerales 3º y 4º son establecidos los conceptos legales de trabajador y de patrón, en el primero, se establece la prestación personal de un servicio material, intelectual o de ambos géneros a favor de otra, en esta primera idea y a pesar de que el ambiente era empresarial, se reconocen las variantes de la actividad de un trabajo.

Asimismo, sujeta dicha prestación a la celebración de un instrumento jurídico, no dando lugar a concebir otra figura jurídica mediante la cual pueda existir la relación de trabajo, más que el contrato de trabajo.

Por su parte, la definición de patrón, señala que puede ser aquella persona física o moral, que emplea el servicio de otra, no especificando si

esta última a su vez puede o no ser física o moral, cabe destacar que la base es la celebración de un acto jurídico formal.

El Título Segundo, es reservado para reglamentar al contrato de trabajo, específicamente, el Capítulo I es denominado *“Del contrato individual de trabajo”*, en el que su artículo 17 lo define como *“aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución determinada.”*³⁴

Consideramos importante señalar que los elementos del contrato implican la prestación de servicio personal en favor de otra, asimismo, que la obligación de prestar servicios será obedeciendo las directrices de la persona a quien le presta su trabajo y que existe una falta de autonomía de éste, encerrando la sumisión que se convierten en dependencia del trabajador hacia esa persona, todo lo anterior, a cambio de una determinada retribución.

El artículo 18, significa un parte aguas al establecer que se *“presume la existencia del contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe. A falta de estipulaciones expresas de este contrato, la*

34 Ibidem. p. 15

*prestación de servicios se entenderá regida por esta ley y por las normas que le son supletorias*³⁵

Este supuesto, materializa la idea de que no necesariamente mediante un instrumento jurídico, se verán protegidos los derechos de los trabajadores y de los patrones, en virtud de que aún y cuando no exista el contrato de trabajo, la norma regulará las consecuencias jurídicas que se deriven de la prestación de servicios, como lo señala el numeral 15, que contempla la irrenunciabilidad de las disposiciones que favorezcan al trabajador.

Para concluir con el presente punto, diremos que si bien es cierto que la relación de trabajo no es considerada nominalmente, también lo es que la primera Ley Federal del Trabajo, pone de manifiesto las bases del vínculo jurídico laboral.

2.4 Ley Federal del Trabajo de fecha 18 de agosto del año 1931.

En el presente punto veremos que la necesidad de poner a la

35 Ibidem. p. 16

vanguardia la legislación del trabajo, obligó de nueva cuenta al Congreso Constituyente a debatir el doce de diciembre del año de 1968, la viabilidad de expedir una Nueva Ley Federal del Trabajo.

En su debatir, el constituyente señala tres grandes momentos de la historia del derecho del trabajo, el primero dice *"se dio en la Asamblea Constituyente de Querétaro, ... lanzaron al mundo la idea de los derechos sociales, como un conjunto de principios e instituciones que asegurarán constitucionalmente condiciones justas de prestación de los servicios, ...El momento fue la consecuencia que la continuación del artículo 123 de la Constitución... culminó con la Ley Federal de 1931. El tercero ... está constituido por lo 37 años que acaba de cumplir la Ley federal del trabajo..."*³⁶

La problemática que sufría el país en el año de 1968, respecto al desarrollo industrial, ampliación de las relaciones comerciales nacionales e internacionales, hacía necesario una legislación que ayudara al progreso de la nación y asegurar una mejor vida para las individuos, compatibles con las necesidades y exigencias de cualquier persona humana.

Al inicio del apartado de la exposición de motivos, denominado como

36 DIARIO DE LOS DEBATES. Del Congreso Constituyente. Año II. Tomo II. No. 28. diciembre del año 1968. p. 3

*“Estructura General del Proyecto”, se desprende que el derecho del trabajo “constituye una unidad indisoluble, pues todos sus principios e instituciones tienden a una misma función, que es la regulación armónica y justa de las relaciones entre el capital y el trabajo.”*³⁷

De lo anterior, consideramos importante destacar, que si bien el derecho, materia del presente trabajo, es una unidad que protege las relaciones entre el capital y el trabajo, esto es, entre el patrón y un trabajador, ya no necesariamente tendríamos que hablar de una industria, también regula aquellas relaciones que se vean afectadas por dicho vínculo laboral.

La finalidad de la nueva legislación, se estableció en los artículos 2º y 3º, en los que se asentaron como propósito de ese ordenamiento, la realización de la justicia social, estableciendo que el trabajo es un derecho y un deber social y no un artículo de comercio, en virtud de tratarse de la energía humana, que exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, debiéndose efectuarse bajo condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Consideración de vital importancia, el propósito de asegurar que quien preste un servicio personal, en ningún momento estará en peligro su

37 Ibidem, p. 5

vida, así como su salud, y que las percepciones económicas tendrán que ser suficientes para mantener una vida honorable para él y su familia.

Por su parte, el mandato establecido en el precepto 5° de la nueva Ley, al establecer que ese ordenamiento contiene normas de orden público, adiciona el elemento de imperatividad, impidiendo el desconocimiento y la renuncia por parte de patrones y trabajadores de los beneficios ganados por este, por lo que reiteramos una vez más, que no es necesario la celebración de un contrato de trabajo para ser sujeto de los derechos laborales.

Como fuentes formales, el nuevo ordenamiento jurídico establece a la Constitución, las leyes del trabajo y sus reglamentos, incluye los tratados internacionales, los principios generales derivados de estos, los principios generales del derecho, la costumbre y la equidad.

Asimismo, el nuevo proyecto de la Ley Federal del Trabajo, consagra como norma general de interpretación la realización de las finalidades del derecho del trabajo y son la justicia social, la seguridad, libertad y dignidad de los trabajadores y el fin primordial de asegurar a los hombres que presten sus servicios un nivel decoroso de vida.

Además, adopta un principio universalmente reconocido, que consiste en que *“en caso de duda debe prevalecer, la interpretación más favorable al*

trabajador", es sin duda el reflejo del paternalismo laboral y que predominó en todas las disposiciones que integran la Ley laboral.

Abordaremos lo referente a la relación y al contrato de trabajo; respecto a la primera, haremos mención de las dos tendencias establecidas por la doctrina y la jurisprudencia, la teoría tradicional y la moderna, mismas que sostiene:

La teoría tradicional.

*"que las relaciones jurídicas entre dos personas sólo pueden derivar de un acuerdo de voluntades, en consecuencia, la relación de un trabajador y un patrón debe configurarse como un contrato"*³⁸

La teoría moderna.

"es una figura distinta del contrato,..." .siendo suficiente para la aplicación del derecho del trabajo el hecho de la prestación del servicio, *"cualquiera que sea el acto que le de origen"*.³⁹

El legislador del año 1968, manifiesta su negación al decidir respecto

38 Ibidem. p. 6

39 Idem.

de las dos acepciones anteriores y toma como base la idea de la relación de trabajo, definiéndola en los términos en que se encuentra el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, adoptándose de igual manera la figura del contrato como uno de los actos que da nacimiento al vínculo jurídico laboral.

Una vez asentado que aún y cuando el legislador, no se compromete en reconocer a la relación de trabajo como una figura distinta y autónoma de cualquier acto jurídico formal, continúa resaltando uno de los elementos de la relación laboral también del contrato, que es la subordinación.

El elemento subordinación, constituye un presupuesto para identificar a las relaciones jurídicas que serán reguladas por la legislación en materia de trabajo, definiéndolo como *“la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa”*.⁴⁰

Para dar por terminado el presente apartado, diremos que si bien es cierto que no todos los vínculos jurídicos creados entre dos personas, serán el objeto a regular por la norma laboral, sino exclusivamente aquellas que

40 Idem.

impliquen la sujeción por una de las partes a cambio de una prestación económica y la facultad de mando por la otra, de lo contrario estaríamos en presencia de un cuerdo de voluntades regido por otras legislaciones.

2.5 Contenido del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo.

Para el desarrollo del presente apartado, encontramos que no se ha realizado modificaciones o adiciones al numeral 20 de la Ley vigente, esto es, desde su publicación a la fecha, la definición de relación de trabajo continua siendo observada en los mismos términos.

En virtud de lo anterior y con el propósito de dejar en claro las posturas mencionadas en las exposiciones de motivos de la Ley Federal del Trabajo del año de 1931 y de 1970, respecto al acto que le da nacimiento a la relación de trabajo, iniciaremos destacando la finalidad suprema del derecho del trabajo "*la protección del trabajador*", es decir, un derecho para el hombre, que establece las garantías mínimas que lo protegen, siendo condición que la persona sea sujeto de una relación laboral.

Es así, como haremos mención de las corrientes más importantes que han hablado sobre esa institución laboral y que ha sido objeto de diversos razonamientos, tratando de encuadrarla dentro de la figura del contrato.

La problemática principalmente versa, en que si la relación de trabajo puede considerarse como una institución autónoma al contrato, situación por la que diversos doctrinarios civilistas se dieron a la tarea de buscar su naturaleza, concluyendo muchos de ellos, en que si se trataba de un acto derivado de un contrato civil.

Las ideas civilistas, consistieron sustancialmente en que la relación de trabajo derivaba de los contratos de arrendamiento de servicios, compraventa o de sociedad.

El primero de ellos, al considerarse que la fuerza de trabajo era el objeto del contrato, olvidando que el fin del arrendamiento es otorgar el uso y goce de una cosa que pertenezca al patrimonio de la persona.

En el mismo sentido, fue expuesta por Carnelutti la teoría del contrato de compraventa, que consistía en la analogía de la ministración de energía con la del trabajo, como objeto de la contraprestación, pero al aceptar que tendría que reducirse la prestación de servicios del trabajador en una cosa, determinó la viabilidad de reglamentaciones distintas, postura que para el maestro De La Cueva, no resultó del todo descabellada.⁴¹

41 DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Cuarta edición. Porrúa. México. 1954. p. 480

Por otro lado y menos fundamentada, surgió la teoría de la sociedad, en la que se trató de ubicar al trabajador como a uno de los socios de la empresa, quien sólo era dueño del salario que percibiría como parte de las utilidades alcanzadas con la tecnología y el capital del patrón, explicación de la que resulta evidente la diferencia de los beneficios para cada parte.

Para completar la idea de oposición que existe entre relación de trabajo y un contrato de naturaleza civil, indicaremos como elementos distintivos, que un contrato civil siempre será el resultado de un acuerdo de voluntades de dos o más personas, cuyos efectos están consientes, inclusive son esperados por aquellos.

Respecto a la legislación que regula la celebración de los actos entre particulares, es de destacar que no es imperativa, lo que significa que la aplicación de dicho ordenamiento no es obligatorio, por el contrario el derecho del trabajo al contener disposiciones de orden público, es obligatorio.

Por otro lado, contrato laboral o de trabajo, se caracteriza por ser una de las fuentes del derecho del trabajo, al constituir a la relación de trabajo, pero también es un acto formal (escrito), del que se derivan derechos y obligaciones entre el patrón y el trabajador, y que además de lo convenido, también es protegido por la legislación laboral.

Ahora bien, de forma independiente hablaremos de la relación de trabajo, concebida como lo hace la doctrina moderna, en su carácter autónomo, el que permite que el vínculo jurídico nazca por el simple hecho de la prestación del servicio.

En otras palabras, podemos decir que no tiene por origen imperiosamente un contrato y en lugar de cláusulas convenidas por las partes, existen intereses jurídicamente tutelados por una institución de orden público, la cual cuenta con el carácter imperativo.

Para concluir, diremos que para que exista la relación de trabajo, es necesario el consentimiento de la persona que desea prestar sus servicios a otra, ya que la del patrón no es en muchas de las ocasiones necesaria, pues por el sólo hecho de que se actualicen los elementos consistentes en la prestación de un servicio personal, subordinado y a cambio de un salario, la aplicación de la legislación del trabajo será de forma automática.

CAPITULO 3

CONSTITUCIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO Y LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES

CAPITULO 3
CONSTITUCIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO
Y LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES

3.1 Constitución de la Relación de Trabajo.

Para lograr el objeto de la presente investigación, debemos dejar precisados los elementos característicos de las dos figuras más importantes de nuestro tema, la relación de trabajo y la prestación de servicios profesionales, para lo cual dedicaremos el presente capítulo para su estudio.

3.1.1 Elementos

El maestro Mario De La Cueva, señala que los elementos de la relación de trabajo son aquellos que la componen, esto es, habla de aquellos sin los cuales no sería posible que dicho vínculo jurídico naciera a la vida jurídica, haciendo mención de dos personas, el *trabajador* y el *patrono*, asimismo es necesario la *prestación de un trabajo* y como característica de ésta última la *subordinación*, por último el pago de un salario.⁴²

42 DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima edición. Porrúa. México. 1985. p.199

Asimismo, señala que la mayoría de esos elementos pueden encontrarse en algunas prestaciones de servicio; por lo que no serían elementos que distinguen o individualizan a la figura de la relación laboral, esto es, lo que caracteriza a la institución en estudio, es el elemento de subordinación.

De acuerdo con lo expuesto por el maestro De La Cueva y conforme al texto del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, clasificaremos los elementos con los cuales se constituye la relación laboral, a saber, tenemos a los Subjetivos y Objetivos, los que se encuentran integrados en los siguientes términos.

- Elementos Subjetivos: Trabajador y Patrón
- Elementos Objetivos: Prestación de un trabajo personal subordinado y Pago de un Salario.

3.1.2 Subjetivos

Existen sujetos que intervienen en las relaciones individuales y colectivas de trabajo, entendiéndose a los primeros a aquellas personas de las cuales depende que exista la relación de trabajo y de los sujetos de las relaciones colectivas, son los que se encargan de las negociaciones para establecer las condiciones bajo las cuales serán prestados los servicios por parte de los trabajadores.

Como se desprende del texto del artículo 20 de la legislación laboral, en la definición de la relación de trabajo se menciona exclusivamente al trabajador y al patrón, cabe señalar que no son los únicos sujetos que intervienen en la relación que se estudia, como lo veremos en los siguientes párrafos.

La actividad del trabajador es el bien tutelado por la Ley Federal de Trabajo, esto es, existen derechos y obligaciones personalísimos para aquel individuo que presta un trabajo a favor de otro, siendo el prestador del servicio en todo momento una persona física, toda vez que la "*prestación personal*" consiste en el desprendimiento de energía la humana.

Mario De La Cueva emite una explicación, con relación a la imposibilidad de que el trabajador pueda ser una persona jurídica, diciendo que son incapaces de prestar un servicio personal que radica en la energía humana, toda vez que el trabajador adquiere esa característica en el momento en que es capaz de ser sujeto de desarrollar una actividad con sus propios recursos, cuyos actos se encuentran en todo momento subordinados a otra persona.⁴³

Por su parte la Ley laboral, en cuanto a los trabajadores hace una sola distinción y es al hablar del Trabajador de Confianza, para quien

43 Ibidem. p. 200

depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de su designación que se dé al puesto, aclarando que esas funciones son las de dirección, inspección, vigilancia, fiscalización y las que se relacionan con trabajos personales del patrón de la empresa o el establecimiento.

Por otro lado, tenemos al Patrón, quien según la legislación laboral, es "*la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores*" y puede ser sustituido, representado o existir un tercero que tenga el carácter de intermediario.

Si bien es cierto que la definición aludida no menciona la obligación de pagar un salario al trabajador como contraprestación del servicio prestado, en un tiempo determinado y bajo las condiciones laborales establecidas por la Ley, también lo es que representa uno de los elementos constitutivos de la relación de trabajo.

El Patrón *contrario sensu* al trabajador, puede ser una persona física o moral, que ocupe los servicios de otra persona que necesariamente tendrá que ser física, a quien tenga la posibilidad de indicar en mayor o menor medida la ejecución de esos trabajos, en virtud de que será sólo la primera quien sepa las características con las que deba contar el trabajo.

La facultad de mando con la que cuenta el patrón, no es de su exclusividad, existiendo otras personas que pueden de igual forma ejercerla,

existe el representante del Patrón, el cual no excluye la condición del trabajador, es decir, esta constituida la relación de trabajo aún y cuando no sea el patrón mismo quien lo guíe en la realización de los trabajos, pues se encuentran obligados a obedecer las ordenes que el patrón vía representante les indiquen.

Lo anterior no sucede con la figura del intermediario, la que reviste distintas acepciones y es la establecida en la Ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional, la cual lo define como la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

Excluye la Ley como intermediarios, a las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, de lo que entendemos que si los trabajos se ejecutaren con elementos ajenos serían considerados como intermediarios.

En términos de la legislación, los intermediarios además de lo señalado, se caracterizan por promover a los trabajadores de forma gratuita y por no ser sujeto en la relación laboral, en virtud de que si un trabajador es contratado, el patrón será aquel que utilice sus servicios, presupuesto necesario para la relación de trabajo.

Asimismo, nos habla Néstor De Buen que el patrón sustituto corresponde a la subrogación personal, cuyo objeto es el de transmitir las obligaciones contraídas por el patrón originario, para lo cual es necesario que exista la empresa o establecimiento en el cual se estén prestando los servicios, el titular de ésta y la sustitución temporal de una persona por otra, en consecuencia los derechos y obligaciones.⁴⁴

Es así como concluimos el estudio de los sujetos involucrados en la relación de trabajo, resaltando que para que exista esta, resulta indispensable que el trabajador sea una persona física y en consecuencia se encuentre determinado, cumpliendo con ciertas características que lo faculten a prestar un servicio.

3.1.1.2 Objetivos

La prestación de un trabajo personal, implica en primer término la exteriorización de la voluntad, ya sea orillada por la necesidad o conveniencia de una persona para realizar una actividad que conlleva al ejercicio de sus habilidades físicas o conocimientos intelectuales, e inclusive la combinación de ambos.

44 DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. "Conceptos Generales". Tomo primero. Undécima edición. Revisada y actualizada. Porrúa. México 1998. p. 507 y 508

Una vez que *de facto* o *de iure*, el trabajador acepta realizar una tarea en favor de otro, no podemos, en ningún momento entender que haya efectuado un acuerdo, en virtud de que la necesidad o conveniencia económica del trabajador, puede orillarlo a prestar sus servicios en condiciones que desconoce.

Asimismo, el trabajador tendrá la obligación de ejercer su propia fuerza física o mental y no la de otros individuos, ya que de lo contrario el derecho del trabajo no protegería esas relaciones, por tratarse de vínculos jurídicos distintos a los tutelados en sus disposiciones.

La condición del trabajador será personal, es decir, invariablemente el trabajador será una persona determinada, con características que lo hacen idóneo para el desempeño de ciertas tareas, por lo que en ningún momento podrá encargarse del trabajo que le ha sido asignado a persona distinta, aún y cuando esta otra cuente con las mismas facultades del trabajador, ya que se trata de obligaciones y derechos personalísimos.

Como requisito *sine quanon* de la relación laboral, encontramos que es el elemento al cual se refiere el maestro De La Cueva, en virtud de que existen un sinnúmero de actividades que pueden ser calificadas como trabajo, pero es aquel que se realiza de forma subordinada, el que resulta del interés del derecho laboral.⁴⁵

La prestación de la fuerza física o mental de una persona, para que tenga efectos jurídicos, es necesario que sea de forma subordinada, lo que se traduce como facultad suficiente del patrón, en virtud de la cual pueda dictar los lineamientos, instrucciones y ordenes que juzgue conveniente, con el fin de lograr los objetivos de su empresa, por su parte el trabajador cuenta con la obligación de cumplir esas ordenes durante el desarrollo de la actividad que le ha sido encomendada.

Otro elemento objetivo es, el pago de salario, éste es uno de los derechos más importantes para el trabajador, ya que dicho sujeto presta sus servicios a favor del patrón, con el único propósito de recibir periódicamente la retribución debida.

Se trata de la base del sustento material de los trabajadores, cuyo anhelo es el lograr un mejor nivel de vida, social y cultural para él y su familia.

Para la Ley Federal del Trabajo, el salario es la retribución, es decir, es el pago del patrón al trabajador por su trabajo, lo que significa que la prestación del servicio personal que hace un individuo en favor de otra no es gratuito, sino oneroso, esto es, el objeto de que una persona ejecute actos favoreciendo a otra, es con el fin de obtener algo a cambio, laboralmente constituye un pago.

El salario, como lo señala el artículo 84 de la Legislación citada, se integrará, por *“pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador.”*

De la misma forma la Ley señala, que *“a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”*, este principio compone una de las garantías sociales con las que cuenta el trabajador y asegura que al efectuar mayores tareas o con superior grado de responsabilidad, se verá reflejado en su salario.

Para finalizar, diremos que los dos elementos anteriores, implican para el trabajador una obligación (prestación de servicio personal) y un derecho (pago de un salario). Para el patrón la prestación del servicio a su favor, es un derecho en oposición a la obligación de pagar un salario al trabajador en igual medida a la prestación recibida.

3.1.3 Requisitos

Al hablar de requisitos de la relación de trabajo, nos encontramos con diversas peculiaridades, en virtud de que como se conciben en la materia civil, no se observan en esta figura jurídica, ya que como primera dificultad

encontramos que no estamos en presencia de un contrato, sino de una institución que cuenta autonomía para existir.

Es así que la capacidad de los sujetos del vínculo en estudio, no causa mayor problema, en virtud de que el trabajador sólo deberá contar con la edad requerida por la Ley, esto es, deberá tener por lo menos 16 años de edad o en su defecto podrá ser menor de 16 años pero no de 14 años, en este caso deberá requerirse la autorización de sus padres o tutores.

En cuanto al patrón, no existen requerimientos que determinen su incapacidad, por lo que igualmente no importa su escolaridad ni capacidad física e intelectual para desarrollar su papel de patrono.

El maestro De La Cueva, habla de la formación y el contenido de la relación de trabajo, estableciendo que será con independencia de lo dispuesto en los contratos Colectivo y Ley, las disposiciones de la Ley laboral, por lo que no ha lugar a que los trabajadores renuncien a disposiciones de orden público.⁴⁵

45 DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. cit. p. 207

Podemos hablar que tanto la persona que adquiere la prestación de servicios como aquella que los ejerce, deberá conducirse de buena fe, en virtud de que si alguno incurre en falsedad, pueden tener dos fines, uno puede ser en el caso de que un individuo que no cuente con las características solicitadas por el patrón ingrese de cualquier forma a su empresa, por otro, puede el empleador engañar a fin de pagar salarios inferiores a los que debería, asegurándose un enriquecimiento adicional, teniendo como consecuencia la terminación o rescisión de la relación laboral.

Asimismo, puede darse el supuesto de que la actividad que desarrolla el trabajador es lícita, no así el objeto de la empresa en la cual trabaja, es decir, que al hablar de la licitud en el objeto, es necesario diferenciar que aunque el prestador de servicios no de su consentimiento para realizar cosas fuera del orden jurídico, pero al momento en que éste tuviera conciencia y no se retirare de dicha labor, se convertiría en cómplice, teniendo repercusiones principalmente en el ámbito penal.⁴⁶

Por último, uno de los elementos que sencillamente no tiene cavidad en la constitución de la relación laboral es la forma, ya que ha quedado claro en el desarrollo del presente trabajo, que no nace como consecuencia de la celebración de un acto formal, es decir, que sólo se

46 Ibidem. p. 212.

necesita que el trabajador preste un determinado servicio, bajo el mando de la persona a favor de quien lo hace, sin que se suscriba documento alguno.

Es de resaltar la presunción que se desprende del artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo y como lo expresa De La Cueva, “su misión consiste en crear la presunción *juris tantum*” lo que significa que al probarse que existe un individuo que presta sus servicios en favor de otro, se presume que se trata de un trabajo subordinado, por lo tanto es objeto de las disposiciones de la Ley laboral.⁴⁷

3.1.4 Duración

Para hablar de la duración de la relación de trabajo, nos avocaremos a estudiar los supuestos señalados por la Ley laboral, pues establece claramente las hipótesis en las cuales se da la terminación del vínculo laboral.

El tiempo de existencia de la relación de trabajo depende del tipo de la tarea que se va a desarrollar, esto es, puede ser para una obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado, por lo que al celebrarse un

47 Ibidem. p. 214 y 215

contrato individual o colectivo de trabajo no se estipula término alguno, se entenderá por tiempo indeterminado, de la misma forma cuando se constituye la relación laboral y el patrón no lo señala.

Otras causas, son las establecidas por el artículo 53 y consisten en el mutuo consentimiento, en la muerte del trabajador, terminación de la obra o vencimiento del término, la incapacidad física, mental o la inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.

Como ha quedado establecido, la voluntad del trabajador de prestar un servicio, en la mayoría de las veces es la que determina la existencia de la relación de trabajo, no obstante esto, son las partes (trabajador y patrón) quienes deciden darla por concluida, ya sea que lo hayan dejado asentado en el cuerpo del contrato o en el momento en que ambos lo consideren conveniente.

El criterio anterior, se aplica en las hipótesis en las cuales interviene la voluntad de los sujetos, caso contrario es cuando muere el trabajador o éste cuenta con algún tipo de incapacidad física o mental que le impida desarrollar su trabajo, situación en la cual la ley faculta al patrón a dar por concluido el vínculo laboral.

Otros supuestos legislados para la terminación de la relación de trabajo y que pueden realizarse de forma unilateral por cualquiera de las

partes sin responsabilidad alguna, es la rescisión del vínculo, sea imputable al trabajador o al patrón, esto aún y cuando la figura de la rescisión se encuentra mayormente vinculada a los contratos.

Resaltaremos lo dicho por Néstor De Buen, para quien el “*elemento fundamental para determinar la duración de la relación de trabajo consiste, precisamente en la subsistencia de las condiciones que le dieron origen*”⁴⁸, criterio con el cual coincidimos, en virtud de que si un trabajador considera prestar sus servicios a otra persona, es porque las circunstancias en las cuales lo realizara son idóneas o de su conveniencia.

La violación a las condiciones establecidas *de facto* o *de iure* entre el trabajador y el patrón, significa una lesión a los derechos establecidos en favor del trabajador, encontrándose éste en desventaja, razón por la cual no se encuentra obligado a continuar prestando sus servicios.

Finalizaremos el presente punto, refiriéndonos a que el patrón sólo podrá ejercer la facultad de mando respecto del trabajador, durante la jornada de trabajo, es decir, no obstante que exista un acuerdo en el cual se encuentre establecida su duración, además deberá respetar las horas

48 DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. “Derecho individual. Derecho colectivo”. Tomo Segundo. Décimo Sexta Edición Actualizada.- Porrúa. México 2002. p. 54

laborables que por disposición será como regla general de ocho horas diarias.

Lo anterior, con la salvedad de las horas extraordinarias que sean cubiertas por el prestador del servicio.

3.1.5 Principios Generales que rigen las Relaciones de Trabajo.

Las premisas bajo las cuales, las relaciones de trabajo deben desarrollarse, se encuentran en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley reglamentaria, entre otra legislación correlacionada con la materia del trabajo, además de aquellas que se desprenden de dichos ordenamientos.

Es así que, aunque este punto no representa a uno de los requisitos para la constitución de las relaciones laborales, es de gran importancia explicar en que consisten los principios rectores del vínculo jurídico laboral, establecido entre trabajadores y patrones.

3.1.5.1 Libertad de Trabajo

La Ley del Trabajo, menciona en su numeral 17, que a falta de disposición expresa en la Constitución, en la misma ley o en sus

reglamentos o en los Tratados Internacionales que hubiere suscrito México, se aplicarán, entre otras disposiciones supletorias, los principios que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho y los principios generales de justicia social que se desprenden del artículo 123 Constitucional.

Haremos referencia a cuatro de esos principios de derecho, mismos que se desprenden de la legislación laboral y que abrazan al hombre que desarrolla una actividad de trabajo.

Es prudente señalar en primer término, lo establecido por el artículo 5º de Nuestra Carta Magna, el que a la letra dice:

“A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, ... Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.”

Texto que tomado para establecer el contenido del artículo 4º de la Ley Federal del Trabajo vigente.

Como lo señala Jorge Reyes Tayabas, es conveniente tener presente que *“se protege la actividad de la persona en la rama que le agrade o*

*prefiera*⁴⁹, a lo que agregaríamos que también tutela la libre decisión del ser humano de adquirir la calidad de trabajador al prestar su servicio a favor de otra persona, en el tiempo en que lo decida.

Lo anterior, se encuentra un tanto coartado por lo dispuesto en el párrafo sexto del mismo precepto constitucional, al establecer que:

“El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.”

Se concluye que toda persona tiene el derecho de decidir el momento en el cual desea prestar un servicio a un patrón, dedicándose a la actividad que más le acomode, sin existir motivo alguno que lo obligue a realizar un determinado trabajo.

La excepción a lo anterior, sería cuando el trabajador da su consentimiento mediante la formalización de un contrato de trabajo, debiéndose observar lo establecido en el párrafo sexto aludido.

49 REYES TAYABAS, Jorge. Derecho Constitucional Aplicado a la Especialización en Amparo. Segunda Edición. Themis. México 1993. p. 219

3.1.5.2 Derecho al Trabajo y a permanecer en él

El derecho al trabajo, como lo señala el maestro Néstor De Buen, puede concebirse de dos formas, podríamos hablar *“del derecho a adquirir un empleo, en segundo lugar, el derecho a conservar un empleo”*⁵⁰

Se habla de la obligación del Gobierno a otorgar las facilidades para que existan fuentes de trabajo, otras posibilidades las propicia la industria, pues mientras más crezca, en mayor medida será generadora de un superior número de trabajo, beneficiando de esta manera al trabajador subordinado.

Es cierto que para ser efectivo ese derecho al trabajo, habría que tomar en cuenta una diversidad de factores determinantes, entre ellos, la economía de un país, las reglas de la oferta y la demanda del comercio y en consecuencia del trabajo.

Esto es, para hablar del trabajo subordinado, debemos contar con un patrón a quien le serán prestados los servicios desempeñados conforme a sus lineamientos y condiciones. El primer supuesto, consiste en que toda persona tiene el derecho a desarrollarse como trabajador, prerrogativa que

50 DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Op. cit. p. 87

en ningún momento implica que le debe ser proveído.

El derecho de una persona a desarrollar un trabajo, estriba principalmente, en la posibilidad con la que cuenta cualquier individuo de poder realizar una actividad remunerada, cuyo fin último es la obtención del bienestar personal y familiar, en una diversidad de ámbitos.

Una vez que se adquiere un trabajo, el objetivo siguiente es tener la certeza de inmovilidad en el puesto o cargo con que se cuenta, esto en función de que sólo con la permanencia, podrá lograr los proyectos de vida que se haya trazado, como sufragar necesidades de vestimenta, comestibles y cultura para él y su familia, en su presente inmediato y futuro próximo.

En la Legislación Laboral, hay diversos supuestos por los cuales un patrón podrá prescindir de los servicios del trabajador, al incurrir este último en las hipótesis establecidas, por lo que de esta manera y en este supuesto, mucho tendrá que ver la actitud del prestador de servicios el asegurar su permanencia como trabajador.

Este derecho, se ve de igual forma supeditado a las condiciones económicas del lugar en donde vive, esto es, si dichas condiciones le permitieron adquirir un trabajo, esas mismas, pueden hacer la diferencia entre estar en él o no.

Un principio que se deriva de lo anterior, es el de la estabilidad en el empleo, el cual es clasificado por De Buen, en "*absoluta o relativa*"⁵¹, entendámoslo de la siguiente forma, por un lado, la Ley protege al trabajador para que permanezca en él, por el otro, la misma legislación establece supuestos en los cuales el patrón puede separar al trabajador de su centro de trabajo sin responsabilidad alguna.

Es así, que el Patrón cuenta con dos opciones, reinstalarlo o indemnizarlo, quedando a su libre albedrío o conveniencia la decisión, que afecta al prestador de servicios y sus dependientes económicos.

La posibilidad de que el trabajador asegure la permanencia en el empleo, se traduce en la estabilidad no únicamente económica, también emocional, pues es, la falta de liquidez lo que ocasiona las variantes en el estado de ánimo de las personas, al verse en riesgo la materialización de sus pretensiones en la vida.

3.1.5.3 Trabajo igual salario igual

Claramente lo señala la legislación laboral en su artículo 86, al decir que: "*A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, debe corresponder salario igual*".

51 Idem.

Lo anterior, lo ilustraremos diciendo que, cuando un grupo determinado de trabajadores que realicen las mismas actividades, ya sea físicas o intelectuales, con la misma responsabilidad, el patrón tendrá la obligación de igualar los ingresos de dicho grupo.

Es sí, que podemos decir que cuando coincidan las mismas condiciones de trabajo, la misma jornada, el objeto de la actividad sea la misma u homóloga y desarrollada con eficacia, es entonces, cuando deberá establecerse y tendrá el trabajador el derecho de que se le establezca como retribución, el mismo salario que a otro prestador de servicios, con sus mismas condiciones.

Importante es, resaltar que este principio siempre es visto desde una óptica positiva, ya que el propósito del principio de igualdad de salarios, estriba en mejorar en todo momento las condiciones del trabajador, en consecuencia los derechos generados al desempeñar sus labores, por lo tanto nunca podrá, cambiar su status a uno menor del cual gozare.

Por otro lado, cabe señalar que cuando hablamos de salario, no sólo es en el aspecto de liquidez que representa, sino también de todos aquellos elementos que lo integran, viéndose reflejado el beneficio en todas las prestaciones de las cuales se compone, en la misma proporción en que han sido establecidas para un determinado puesto o rango.

El criterio anterior, es sustentado con los argumentos del maestro De Buen, quien al hablar sobre este principio, hace una apreciación, señalándolo como la *"igualdad de condiciones de trabajo, concepto mucho más generoso y justo"* ⁵²

Es de esta manera, como se puede sustentar la observancia y la obligación por parte del patrón, de instituir mecanismos adecuados, para asegurar la equivalencia de los empleos y de las condiciones que los envuelven, aplicándose todas aquellas empresas que cuenten con rangos iguales o similares, lo que representa para el trabajador la seguridad jurídica salarial.

3.1.5.4 Salario remunerador

Otro aspecto que envuelve al salario, es la remuneración, entendiendo a este calificativo, como aquel que recompensa la prestación del servicio, esto es, que deberá ser en todo momento justo, en atención al trabajo ejecutado.

Esta garantía la establece la fracción XXVII del precepto 123 Constitucional, la cual señala que:

52 Ibidem. p. 149.

“Serán condiciones nulas y no obligaran a los contrayentes, aunque se exprese en el contrato:

...

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador...”

Es así que, aunque un patrón deseé establecer una retribución que no corresponda al nivel de actividades desarrolladas por una persona, ese salario podrá declararse nulo, por lo que es necesario precisar qué entendemos como tal.

Al respecto comenta Mario De La Cueva, que el salario remunerador corresponde a la idea de salario justo, e implica la cantidad menor que puede pagarse, sin que equivalga a la justa compensación por el servicio recibido,⁵³ considerando que pertenecen a la fijación del salario en atención a las calidades técnicas del trabajador.

Debemos agregar que para la doctrina, en la cual coincidimos, el calificativo de remunerador debe obedecer principalmente a que las prestaciones derivadas por el concepto de salario, deben ser suficientes para que el trabajador pueda contar con un nivel de vida.

53 DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Op. cit. p. 674

Esto es, como lo establece la misma legislación, aunque con el riesgo de sonar aberrante, existe una condicionada libertad para el patrón, que consiste en que el patrón puede establecer el monto y las prestaciones que integran al salario, siempre y cuando sea observado el mínimo autorizado por las autoridades de la materia.

Podemos finalizar señalando, que tomando en cuenta los niveles a los cuales se ha hecho acreedor el trabajador dentro de un área de trabajo, el salario y sus elementos deberán ser suficientes para asegurar en el presente y en un futuro un nivel decoroso para él y su familia.

3.2 Relaciones Individuales de Trabajo.

Al referirnos a las relaciones individuales de trabajo, hablaremos de aquella relación de trabajo a la cual le ha sido reconocida su autonomía como una institución distinta a la del contrato de trabajo, el que al celebrarse tiene como propósito el nacimiento del vínculo laboral.

3.2.1 Al amparo del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo.

Como se desprende del texto del artículo invocado, el legislador que estableció en la Ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional, reconoce

el principio de autonomía de la relación de trabajo, dejando asentado que habrá relación laboral, cuando exista la prestación de un trabajo personal subordinado de una persona, a favor de otra mediante el pago de un salario, independientemente del acto del cual nazca, esto es, *“cualquiera que sea el acto que el de origen”*.

Toda vez, que en el Capítulo anterior hablamos de la autonomía de la relación laboral, basados en los razonamientos del maestro Mario De La Cueva, es necesario hacer ciertas precisiones.

Partiremos diciendo que la afirmación de que la relación laboral, se constituye en el momento en que el trabajador decide prestar un servicio a favor de otro y es ejecutado por el primero, es entonces cuando surgen los derechos y las obligaciones para el trabajador y para el patrón.

El vínculo que se establece entre patrón y trabajador, constituye un estatuto que se integra por un conjunto de normas establecidas en la legislación, misma que contiene derechos humanos irrenunciables, garantías que al actualizarse el supuesto establecido por el artículo en estudio, de forma automática son aplicables y exigibles.

La aplicabilidad inmediata de la que hablamos, obedece a que las normas de Derecho del Trabajo es derecho imperativo, es decir, su

observancia no depende en ningún momento de las partes que intervienen, en virtud de ser el Estado el encargado de vigilar su cumplimiento.

Las relaciones individuales, que se desprenden del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, son todas aquellas que independientemente del nombre e inclusive de la forma que revistan, envuelven al vínculo jurídico establecido entre aquel sujeto prestador de servicios y la persona que utiliza esos servicios, a cambio de un salario, es entonces cuando estaremos siempre en presencia de esa figura jurídica, no obstante que no sea la única mediante la cual nazca.⁵⁴

3.2.2 Contrato Individual y sus elementos.

Por otro lado, al contrato individual de trabajo, del que igualmente nace la relación laboral, cuya definición se establece en el párrafo segundo del artículo 20 de la Ley laboral, consiste en *“cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”*.

El contrato laboral, en términos del artículo invocado, produce los mismos efectos jurídicos que el vínculo establecido entre el trabajador y

54 INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. UNAM. Enciclopedia jurídica. Tomo I. Porrúa. México 2002, p. 592 y 593.

patrón, por lo cual consideramos que la diferencia entre ambas figuras radica principalmente en la formalidad con la que se reviste el contrato y el momento en el cual se aplica la legislación laboral.

Con lo anterior queremos decir, que con la constitución de la relación laboral, como lo dice la Ley “independientemente del acto que le de origen”, las garantías que se encuentran establecidas por normas de trabajo, son aplicadas independientemente de la voluntad de las partes.⁵⁵

Podemos decir, que si el contrato individual de trabajo y la prestación del servicio se realizaran en momentos idénticos, no veríamos el objeto de celebrar un contrato individual de trabajo, en virtud de contar la relación laboral con plena autonomía, por lo que no se haría necesario la celebración del instrumento jurídico.

Contrario a la hipótesis anterior, diremos que el contrato individual cuenta con una ventaja para el prestador de servicios, la cual consiste en que dos sujetos tienen la posibilidad de celebrar un acuerdo de voluntades, del cual sus efectos iniciarán a partir de su firma, mediante el cual pacten la iniciación de la prestación de los servicios con fecha posterior al perfeccionamiento del instrumento jurídico, es sólo de esta forma, con la cual una persona estará protegida por las normas laborales, aún y cuando no se

55 Ibidem. p. 595

encontrare en su condición de trabajador.⁵⁶

Otro aspecto para reflexionar lo encontramos en el numeral 31 de la Ley, en el cual se instituye que los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conforme a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad.

Es contradictorio señalar que, cuando nace *de facto* la relación jurídica entre el trabajador y el patrón, se hable de que ésta obligue a lo expresamente pactado, por tanto, al no estar en presencia de un contrato, a lo único que se encuentran obligados, es a cumplir lo expresamente establecido por Ley y a los principios derivados de la misma como son la buena fe y la equidad.

Habiendo señalado la importancia del contrato individual de trabajo, haremos una breve referencia a los elementos que lo forman, en virtud de que ya han sido estudiados al coincidir con los de la relación laboral.

Tenemos al trabajador y al patrón, de los cuales del primero depende la prestación de un servicio personal, para que realizado este, la segunda persona efectúa el pago de un salario, contando este último con la facultad

56 DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Op. cit. p. 4

de ejercer un poder de mando respecto al trabajo del prestador de servicio, elementos que representa el requisito *sine quanon* de la relación de trabajo.

La celebración del contrato de trabajo, refiere el maestro Santos Azuela debe contar con ciertas formalidades, razón por la cual se remite a lo establecido por la legislación, en la cual en su precepto 24 señala, que las condiciones de trabajo deberán estar establecidas por escrito, realizando el instrumento por duplicado, con el objeto de que cada una de las partes cuente con un ejemplar.⁵⁷

3.3 Relaciones Colectivas de Trabajo

De la posición de desventaja en la cual se encontraba el trabajador aislado respecto del patrón, nace la necesidad de equilibrar los derechos del primero mediante negociaciones efectuadas por grupos sociales, ocasionando el surgimiento de los sindicatos de trabajadores y de patronos; tema sobre el cual haremos referencia de manera sucinta.

57 SANTOS AZUELA, Héctor. Elementos de Derecho del Trabajo. Porrúa. México 1994, p. 217

3.3.1 Contrato Colectivo

Al hablar del contrato colectivo de trabajo, se habla necesariamente de un acuerdo de voluntades como resultado de las negociaciones establecidas entre sindicatos de trabajadores y el patrón, a fin de establecer las condiciones laborales que se deban observar en un centro de trabajo determinado.

Los presupuestos para que puedan llevarse a cabo las negociaciones que conducirán a la celebración del contrato que nos ocupa, son primeramente, el sindicato, cuyo concepto legal es la *"asociación de trabajadores o patronos constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses"*.

Los sindicatos o asociaciones como las refiere la definición, implican la expresión de la garantía individual consagrada en la Carta Magna, que versa en la libre asociación de las personas, lo que significa en palabras del maestro Santiago Barajas Montes de Oca, la libertad de afiliación de trabajadores a la organización con la que mejor se identifique con sus intereses.⁵⁸

58 BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Conceptos Básicos del Derecho del Trabajo. Fondo de Cultura Económica. México 1995. p. 100

Con la misma libertad, puede y de hecho se asocia el patrón, constituyendo organismos sindicales que trabajan para defender sus derechos en su carácter de patrono.

Por la libertad anterior, hay la posibilidad que en una misma empresa existan más de un sindicato de trabajadores, situación que hace pensar, con cuál de esas organizaciones el patrón celebrará el contrato colectivo de trabajo, estableciendo nuestra legislación, que será con el sindicato que cuente con la mayoría de los trabajadores afiliados.

Habiendo dejado señaladas las precisiones anteriores, consideramos conveniente citar la definición legal de contrato colectivo, para quien *“es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”*

La definición asentada por la Ley, prevé la posibilidad de que las condiciones regulen incluso a más de una empresa o de ser el caso, a la empresa y a sus establecimientos.

Una de las particularidades del contrato colectivo, consiste en que las condiciones derivadas de las relaciones individuales, en ningún momento podrán ser afectadas por su celebración, ni mucho menos disminuidas, pero

sí deberá tener como objeto la superación de los derechos preestablecidos para los trabajadores.

La aplicación del clausulado es de forma inmediata, lo que significa que una vez que se haya firmado el instrumento jurídico, sus disposiciones tendrán validez legal, en virtud de perfeccionarse con el acuerdo al cual lleguen las partes que intervienen, lo que hace que no sea necesario el cumplimiento de formalidades administrativas para su cumplimiento.

Otra característica, es la posibilidad de establecer en el cuerpo del contrato, la cláusula denominada de exclusión, que otorga al sindicato la facultad de imponer al patrón un derecho preferencial para los trabajadores que se encuentren afiliados.

La salvedad al derecho de exclusión, es con relación a aquellos trabajadores que antes de la celebración del contrato colectivo se encontraban trabajando en dicha empresa y decidieron no incorporarse a ningún organismo sindical, quienes en el caso de que el trabajador decida ceder sus derechos de negociar al sindicato, este lo permitirá.

Por último, su duración puede ser por tiempo u obra determinada, como lo señala nuestra legislación, en el contrato colectivo constarán las condiciones durante un periodo no mayor a dos años, durante el cual el

sindicato podrá solicitar al patrón la revisión del mismo, no siendo así respecto de la revisión salarial, ya que esta podrá hacerse de forma anual.

Así también, la Ley señala que el contrato podrá terminar sus efectos por el mutuo consentimiento de las partes o de la obra, dando como consecuencia la terminación de las relaciones laborales.

Es de resaltar, que para la terminación del contrato, éste cuenta con gran similitud a los supuestos establecidos para las relaciones de trabajo individual, imperando la voluntad de las partes involucradas en cada relación.

3.3.2 Contrato Ley

En términos generales el contrato Ley, reviste la mayoría de las características del contrato colectivo, sólo que llevada a un mayor campo de aplicación.

Barajas Montes de Oca, lo caracteriza diciendo que el contrato ley constituye un grado próximo a la ley, por regular a un conjunto de trabajadores de toda una rama industrial, elevándose sobre los mínimos constitucionales, a fin de ofrecer a los trabajadores la renovación periódica de sus niveles de vida.

Lo anterior resulta de gran importancia, ya que el maestro Barajas Montes de Oca, tiene presente el fin último del derecho laboral y es la protección de la clase trabajadora en su aspecto humano, cuidando en todo momento que éste logre un progreso integral, personal y familiar.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo, lo entiende como *“el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio, en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional”*.

Como se observa, estamos hablando de una pluralidad de las partes que intervienen en la celebración del contrato, esto es, a las asociaciones de un grupo de trabajadores y de patrones, que cuentan con los mismos ideales y son establecer las reglas que determinarán las condiciones laborales, ya no en una empresa y sus establecimientos, sino en toda una rama de la industria.

Los estatutos aprobados por los sindicatos de trabajadores y los patrones, serán declarados obligatorios para todas aquellas empresas y/o establecimientos que se dediquen a la misma rama industrial, inclusive la

jurisdicción se extiende a diversas Entidades Federativas o zonas económicas del país.

Resulta claro que el simple acuerdo de voluntades no cuenta con la suficiente fuerza jurídica para obligar a la aplicación de sus cláusulas en una determinada región.

Es por lo anterior, que aquellos sindicatos que requieran la celebración de este contrato, siempre y cuando representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, deberán solicitarlo a la Secretaría del Trabajo o al Gobernador del Estado, de la cual se instruirá un procedimiento para su autorización.

Aprobado el convenio, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado lo publicará en el Diario Oficial de la Federación o en el diario oficial de la Entidad Federativa, lo declarará obligatorio para toda una rama de la industria y es a partir de ese momento en que surtirá sus efectos, salvo pacto en contrario.

Es con esta figura, con la cual se da nacimiento a las coaliciones de sindicatos, las que cuentan con la facultad de indicar las formas de la admisión de los nuevos trabajadores.

Una peculiaridad que reviste su celebración, es el establecimiento de sistemas de control, cuyo objeto es la clasificación de los trabajadores, elaborando tarjetas de trabajo, las cuales son el resultado de un examen médico y de su capacidad para el desempeño de ciertas tareas.

Con relación a la terminación del contrato ley, se estipula una cláusula de infracción a cualquiera de las obligaciones legales o contractuales impuestas, de actualizarse existe la posibilidad de rescisión del contrato individual de trabajo.

Por último, citaremos las causas legales por las cuales puede terminar sus efectos dicho instrumento jurídico, y son por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría o si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegasen a un convenio.

3.4 Prestación de Servicios Profesionales

En el presente punto hablaremos de los elementos que todo contrato jurídico necesita para que sea perfeccionado y surta todos sus efectos legales, con el objeto de resaltar al acto formal que representa.

3.4.1 Contrato de Prestación de Servicios Profesionales

La intención de establecer las características que revisten al contrato de prestación de servicios profesionales, es dejar asentado las bases que servirán para realizar el estudio comparativo con el instrumento jurídico de naturaleza laboral, el contrato individual de trabajo y la relación laboral.

El contrato de prestación de servicios es un contrato típico, lo que significa que se encuentra regulado y nominado por la legislación civil.

Es así, como tenemos al acuerdo de dos o más personas, para producir o transferir obligaciones y derechos, esto es, al hablar de acuerdos entre personas, se trata de la exteriorización de la voluntad, entendiendo a esta en su forma expresa.

El consentimiento, es siempre el elemento indispensable para que un acto jurídico sea perfeccionado y de esta forma genere los efectos jurídicos deseados por las partes interesadas, en el caso concreto, estamos hablando de la prestación de un servicio por parte de una persona que cuenta con conocimientos específicos, cuyos resultados son en beneficio de otra persona, quien se obligó a pagar por ellos.

Las obligaciones por parte del profesor, versan en realizar el servicio de acuerdo con lo pactado, lo que significa que será en un tiempo, de una

determinada forma y en el lugar convenido; el trabajo deberá ser desempeñado de forma personal, pues está obligado el profesor a aplicar los conocimientos que convencieron al cliente de contratarlo.

Esta obligación no es siempre cabalmente cumplida, es el caso del abogado que cuenta con un bufete, en el cual colabora con varios profesionistas, a los que le son encargados negocios contratados por él.

El profesor será responsable por los daños y perjuicio que por su negligencia le cause a su cliente, lo que quiere decir que si estuvo a su alcance evitarlos y no lo hizo, éste será responsable por las consecuencias, de la misma manera si estando obligado a guardar el secreto profesional del asunto que le ha sido encomendado y no lo hiciera.

Por su parte el cliente, deberá satisfacer los honorarios pactados con el profesor, los que pueden consistir en la entrega de una cierta cantidad de dinero o en la transmisión de propiedad de bienes, con las restricciones que la legislación civil establece.

El pago de los honorarios, así como el reembolso de los gastos realizados en la prestación del servicio, será independiente del éxito del trabajo encomendado.

Pudiera parecer que existe similitud con el contrato de trabajo, seguramente por contar ambos con elementos semejantes, situación que con la exposición de los elementos de validez y existencia, quedará determinado en su individualidad el contrato de prestación de servicios.

3.4.1.1 Elementos de Existencia

Los elementos de existencia son el consentimiento, objeto y en algunos casos la solemnidad, es de aclarar que el contrato en estudio, no cuenta con ningún tipo de solemnidad, pues si bien es cierto puede constar la voluntad en un escrito o puede ser perfeccionado con la exteriorización de la misma e inclusive cuando el profesor ejecute la tarea encargada.

Para que exista contrato de prestación de servicios profesionales, las partes deben estar de acuerdo respecto de qué es lo que desean lograr con él, para ello es necesario que una de ellas cumpla con ciertas cualidades profesionales, técnicas o artísticas, por lo que dicha persona es llamada como “profesor”.

A este contrato, Pérez Fernández Del Castillo lo califica como “*contrato intuito personae*”; es decir, es aquel instrumento jurídico que se

celebra tomando en cuenta las cualidades o facultades de una de las partes.

59

La celebración de un contrato, cuenta con dos objetos, el primero es la intención de establecer la relación jurídica, mediante la cual las partes se constriñen a cumplir lo convenido, y un segundo son los servicios prestados por el profesor, mismos que consisten en una obligación de hacer algo, a cambio espera la entrega de un precio cierto, llamado "honorarios".

Cabe señalar que pueden existir imposibilidades físicas o jurídicas, la primera se da cuando el hecho a realizar es incompatible con las leyes de la naturaleza, la segunda cuando las normas lo prohíben.

Estos son los elementos sin los cuales el contrato de prestación de servicios profesionales no nace a la vida jurídica.

3.4.1.2 Requisitos de Validez

Sin estos requisitos el contrato de prestación de servicios profesionales, puede existir jurídicamente pero no producirá todas sus consecuencias legales, es por eso que los contratantes deberán contar con

59 PÉREZ FERNANDEZ DEL CASTILLO, Bernardo. Contratos Civiles. Porrúa. Quinta Edición. México 1998. p. 275

capacidad legal, asimismo, su voluntad será emitida con toda libertad, teniendo pleno conocimiento de los términos a que se obligan y en su caso elaborará los documentos con las características que le exija la legislación.

El primer requisito es la capacidad, con la cual deberá contar cada una de las partes, esto es, ambas partes deben gozar de la capacidad general que faculta a cualquier persona a realizar actos jurídicos, adicional a esta, el profesor acreditar la capacidad especial, que lo avale como el profesionalista o especialista que aplicará sus conocimientos al realizar la prestación del servicio convenido.

Si no se comprobare la capacidad especial, el profesor no podrá cobrar los honorarios convenidos.

Encontramos como un requisito más, a los vicios del consentimiento, lo que implica que la exteriorización de la voluntad de las partes deberá estar libre de error, dolo, mala fe o violencia.

El error, consiste en la falsa apreciación de la realidad; el dolo, dicho en términos legislativos, es cualquier sugestión o artificio que se emplee para inducir a error o ha mantener en él ha algunos de los contratantes; entendiendo como mala fe la disimulación del error de uno de ellos, una vez conocido.

Del mismo modo, entendemos que hay violencia cuando se emplea fuerza física o amenazas que importen peligro de perder la vida, la honra, libertad, salud o una parte considerable de los bienes del contratante.

La forma, es otro requisito que puede revestir la celebración del contrato, la que significa que coste por escrito los términos en los cuales deseen las partes pactar la obligación de hacer y la de dar, aclarando que una de los rasgos característicos es la autonomía con la cual se maneja el prestador de servicios, ya que el cliente acude ante él, al no contar con los conocimientos del profesor.⁶⁰

Pérez Fernández Del Castillo, al hablar de que el objeto, motivo o fin sea lícito, nos remite a lo establecido por normas civiles, señalando que es ilícito el hecho que va en contra de las leyes de orden público o las buenas costumbres, por lo que los contratos realizados en esas condiciones pueden ser invalidados, pues están sujetos a una nulidad absoluta.

Por último el requisito que hace que un contrato civil se perfeccione y pueda producir sus efectos jurídicos, es la exteriorización de la voluntad de las partes que intervienen en él, denominado dicho acto como “el consentimiento”.

60 Ibidem. p. 276

Es así, como se ha dado por concluido el presente capítulo, por lo que una vez analizado y resaltados los puntos esenciales de la Relación de Trabajo y del Contrato de Prestación de Servicios Profesionales, es viable concluir el presente trabajo con el siguiente capítulo, en el cual se asentaran los razonamientos que sustenten la propuesta de adición al artículo 20 de la Ley Reglamentaria.

CAPITULO 4

VIABILIDAD DE LA ADICIÓN AL ARTÍCULO 20 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PARA COMBATIR LA EVASIÓN DE LAS RESPONSABILIDADES PATRONALES

CAPITULO 4

ADICION AL ARTÍCULO 20 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PARA EVITAR LA EVASIÓN DE RESPONSABILIDADES PATRONALES AL SIMULAR LA CONTRATACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES

El presente capítulo, se encuentra dedicado a establecer los sustentos lógico-jurídicos, que demuestren la necesidad de establecer adiciones al artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, en las cuales se prohíba al patrón la practica de actos jurídicos que lo lleven al incumplimiento de la legislación mencionada, estableciendo la sanción correspondiente.

4.1 Constitución de la relación de trabajo, mediante la celebración del contrato de prestación de servicios profesionales.

Como ha quedado asentado en el primer punto del capítulo anterior, la relación de trabajo es una figura jurídica autónoma, por regla general no necesita para su nacimiento a la vida jurídica de la celebración de algún acto formal.

Asimismo, que el vínculo laboral se constituye en el momento en que una persona decide, en su mayoría empujada por la necesidad, a prestar un

servicio que sólo él podrá ejecutar a favor de otra persona, pudiendo ésta última en el momento que lo desee, ejercer su facultad de mando, señalando las características con las que quiera que sea ejecutado el trabajo, todo esto a cambio de una remuneración.

Contrario sensu a lo anterior, tenemos al contrato de prestación de servicios profesionales, que se caracteriza en primer término, porque una de las partes denominada como profesor, es el prestador de servicios, quien deberá contar con dos capacidades, la general y la especial, esta última es la que influirá en la determinación de sus ingresos.

El segundo elemento del contrato que nos ocupa, es el cliente, quien derivado de una necesidad técnica acude ante el profesor para solicitarle sus servicios, estando dispuesto a pagar los honorarios que indique: el profesor contara con la libertad de actuación para desarrollar el trabajo al cual se comprometió de manera escrita o verbal, pues basta con que ambos exterioricen su consentimiento y el profesionista se ponga a trabajar.

El título del presente punto, refiere a la hipótesis que en el diario acontecer se actualiza por empresas y dependencias del gobierno, pues si bien es cierto que muchos trabajadores celebran un contrato de prestación de servicios profesionales ante ellas, lo es también que no cuentan con la libertad técnica y de actuar al momento de ejecutar las tareas asignadas.

Puede ser necesario para un determinado trabajo el que la persona que lo vaya a realizar cuente con conocimientos específicos, pero al existir un patrón y no un cliente, el profesionista que reúne esa característica está sujeto al poder de mando del cual se encuentra investido aquel.

Si a lo anterior, le agregamos que la retribución no es de acuerdo a las características del profesor o a su prestigio, sino todo lo contrario, se encuentra sujeto a tabuladores de salario preestablecidos, a todas luces veremos que nos encontramos ante una relación jurídica laboral.

Como bien lo señala Néstor de Buen en su obra Derecho Mexicano del Trabajo, al decir que "*donde exista subordinación como poder jurídico, esto es, como principio de autoridad, habrá relación de trabajo y faltando ese elemento estaremos en presencia de un contrato de derecho civil*".⁶¹

Independientemente del objeto de la prestación de los servicios o de si su realización implique la utilización por parte del trabajador de su energía física, mental o ambas, si existe el deber jurídico por parte de éste de obedecer lo ordenado por el patrón, entonces no estaremos en presencia de un acto jurídico de naturaleza privada, en el que es el acuerdo de ambas voluntades la que imperan su relación.

61 Ibidem. p. 496

Por lo anterior, no es factible confundir la prestación de un servicio subordinado que da origen a la relación laboral, con el servicio profesional que regulan otras disposiciones legales, toda vez que cuando concurren las condiciones de poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta un servicio, siendo permanente esa relación de subordinación durante la jornada de trabajo, a lo cual se puede añadir el salario, el horario, etc, elementos que si bien no se dan en su conjunto, figuraran siempre al vínculo normado por la legislación del trabajo.

Es de esta forma, que el acontecer diario y el juego de la oferta y demanda de trabajo, ha propiciado y permitido que los patrones establezcan relaciones laborales, bajo la apariencia de actos efectuados al amparo de la legislación común, evitando de esta manera responder a los derechos y obligaciones con la que cuentan, en su carácter de patronos.

4.1.1 Derechos y Obligaciones derivadas de la celebración del contrato individual de trabajo y de prestación de servicios.

Cuando un patrón celebra un contrato de prestación de servicios profesionales con un profesor y lo somete a las mismas obligaciones laborales a las cuales se encuentran sujetos todos sus trabajadores, con la diferencia de que estos últimos si cuentan con todas las prestaciones de Ley y el profesionista no, comete un fraude a la ley.

Toda vez que hemos reiterado y abundado en las características de la relación laboral, resaltando los derechos y obligaciones principales que de ella derivan, asimismo hecho mención de las del contrato de prestación de servicios profesionales, consideramos pertinente no agotar todas y cada unas de las obligaciones establecidas por la Ley, sólo aquellas que nos permitan afianzar lo antes mencionado.

El artículo 123 de la Ley reglamentaria, establece en su fracción II la obligación para el patrón, de *“pagar los salarios e indemnizaciones de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento”*, deber que de tratarse de un contrato civil estaría a cargo del cliente y no se denominaría salario, sino honorario, pudiéndose entregar una vez que el profesor haya cumplido con lo pactado, independientemente del tiempo que haya transcurrido para su ejecución.

Fracción III, *“Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo”*.

Esto es, que el patrón deberá proveer a sus trabajadores los elementos necesarios, para que aquellos puedan realizar su actividad

laboral, debiendo aclarar que no tendrán derechos sobre dichos instrumentos, los cuales serán siempre propiedad del patrón, *contrario sensu* a lo establecido por la norma, el profesor siempre será quien tendrá que ver la forma de allegarse de los elementos necesarios para la ejecución de la obligación a la que se comprometió con su cliente.

Fracción V *"Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposiciones de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo"*.

Este deber implica, a su vez, la obligación del trabajador de hacer su trabajo en el lugar en donde le asigne el patrón, esto es, en las instalaciones de la empresa o establecimiento, hecho que en nada se asemeja con la actividad del profesionista, ya que este puede realizarlo en donde se lo demande el propio trabajo al que se obligó o en donde más le convenga.

Fracción VI *"Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabras o de obra"*, este constituye uno de los derechos humanos ganados con la entrada en vigencia de la primera Ley del Trabajo del año 1931, el cual reconoce al trabajador como la persona titular de derechos y obligaciones, es decir, en un plano de igualdad con el

patrón, supuesto que no es aplicable entre los particulares "profesor y cliente", toda vez que ambos gozan de total independencia.

Fracción VII "*Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido*", esta estipulación la podemos desahogar diciendo que para que se cumpla esta obligación, se hace necesaria la figura del trabajador y que este devengue un salario, en el contrato civil ninguno de los contrayentes cuenta con esa calidad; aplican estos mismos razonamientos a lo dispuesto por la fracción VIII.

Las fracciones IX y X, corresponden a permisos otorgados al trabajador, en razón de cumplir con sus deberes de ciudadano y de miembro asociado a un sindicato, por lo que siendo indiscutible la diferencia, nos remitiremos a la siguiente obligación.

Por ser derechos y obligaciones propias del patrón las contenidas en las fracciones XI, XII y XIII, hablaremos de la fracción XIV, que dice "*Hacer por su cuenta, ... , los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. ...*" y

Fracción XV *“Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores...”*

También, esas obligaciones conciben un derecho en favor de los trabajadores, la capacitación es un derecho que por cuestiones lógicas, en ningún momento tendrá la obligación el cliente de proporcionar al profesor, sino por el contrario, es deber del profesionista contar con los conocimientos actualizados para poder garantizar la realización de su trabajo.

Las fracciones XVI a XIX, tratan de las medidas que deberá tomar en cuentan el patrón para asegurar la salud e higiene del centro de trabajo, asimismo evitar los riesgos de trabajo.

Por su parte los apartados con los numerales del XX al XXVIII, con excepción de la XXVII, son obligaciones relacionadas con su labor de empresario, esto es, actos que le permitan cumplir con las disposiciones establecidas en la Ley y que afectan de forma indirecta al trabajador.

La fracción XXVII, señala *“Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezca los reglamentos”*, como bien lo señalan las normas laborales, no habrá distinción de trabajadores por su sexo, por lo que esta es de alguna forma una de las diferencias que autoriza, pero sólo en el periodo de gestación, situación que no existe en las relaciones jurídicas derivadas del contrato de prestación de servicios profesionales.

Ahora bien, los trabajadores cuentan de igual forma con determinadas obligaciones, establecidas en el precepto 134 de la Ley Federal del Trabajo, a saber, son las siguientes:

Fracción I *“Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables”*, obligación que para nuestro estudio resulta de gran importancia, en virtud de que la actividad del trabajador se encuadra en todas aquellas normas laborales y el profesionista que presta sus servicios se rige por las de derecho común.

Fracción II *“Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;*

Fracción III. *Desempeñar el servicios bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;*

Fracción IV. *Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;*

Fracción V.- *Dar aviso al patrón, salvo de caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;*

Fracción VI. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo,...

VII. Observar buenas costumbres durante el servicio;"

En las fracciones II a la VII, se establece la obligación de obediencia del trabajador, que se deriva de la relación jurídica subordinada, esto es, si recordamos que el elemento "subordinación" se integra por la facultad del patrón de ordenarle al trabajador, y por el deber de obediencia del trabajador de acatar esas ordenes, siendo la característica que diferencia a la relación laboral con cualquier tipo de relación jurídica.

Las fracciones de la VIII a la XIII, establecen obligaciones relacionadas con el lugar de trabajo y los intereses del patrón, no afectan directamente la ejecución del trabajo, por consiguiente se encuentra fuera del alcance del estudio de comparación, respecto del contrato de prestación de servicios profesionales.

Una vez analizadas las obligaciones de las partes que intervienen en la relación de trabajo y hecho mención de las diferencias con las nacidas al amparo del contrato civil, haremos una disertación del supuesto en el cual el prestador de servicios subordinado, solicita vía instancia judicial, las prestaciones contempladas en la Ley.

4.2 El proceso como vía para acreditar la relación de trabajo contemplada por el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, al simularse la contratación de servicios profesionales.

El derecho se encuentra formado por un conjunto de normas que regulan la vida del hombre en sus diversos roles sociales, dichas reglas son expedidas por el legislador, quien dicta sus leyes sin tomar en cuenta la voluntad de los gobernados, pues estos deben observar sus disposiciones obligatorias (Heteronomía), de lo contrario podrán ser forzados a hacerlo, toda vez que todo precepto jurídico cuenta con la posibilidad de que sea cumplido en forma no espontánea e incluso en contra de la voluntad misma del obligado (Coercibilidad).

El derecho parte del supuesto de que los sujetos de la norma habrán de cumplirlas por propia convicción, sin embargo el legislador prevé la hipótesis contraria, por lo que organiza todo un sistema para lograr el debido cumplimiento aún en contra del deseo del gobernado.

La vía mediante la cual se puede solicitar la aplicación del derecho sustantivo laboral inobservado o violado, es el Derecho Procesal del Trabajo el cual es considerado distintamente, para Néstor De Buen Lozano, afirma que el derecho procesal del trabajo “ *es el conjunto de normas relativas a la*

solución jurisdiccional de conflictos de trabajo".⁶²

Por su parte De Buen Lozano, se refiere a las aquellas reglas que establecen la forma para solucionar judicialmente un conflicto suscitado entre las partes de la relación laboral, a consecuencia de la violación de prerrogativas establecidas por la Ley Federal del Trabajo.

Es así, que podemos llegar a la conclusión que cuando el patrón contrata los servicios de un profesionista, que desempeña su trabajo bajo su dirección y a cambio de una determinada retribución siendo la única prestación que recibe, violente los derechos establecidos en la normatividad laboral, por lo que para hacer efectivas sus prerrogativas, le será entonces necesario acudir a las disposiciones del derecho procesal del trabajo.

4.2.1 Reglas Generales del Proceso Laboral

Para robustecer la viabilidad de la propuesta que en el presente trabajo se pretende hacer valer, resulta conveniente hacer mención a la forma mediante la cual, un trabajador consigue hacer efectivos sus prerrogativas laborales al actualizarse nuestra hipótesis.

62 DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal Del Trabajo. Primera Edición, Editorial Porrúa. México 2002. p. 37

4.2.1.1 Etapa Conciliatoria

El proceso ordinario del trabajo se encuentra integrado por diversas fases, la primera de ellas, es el "periodo conciliatorio", el cual da inicio al presentarse la demanda por parte del actor ante las Juntas Federales o Locales de Conciliación, en su defecto ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

Antes de señalar el propósito de la etapa conciliatoria, diremos que la Demanda, implica una relación de hechos y un enlistado de peticiones; así mismo, es el instrumento formal mediante el cual el actor, ejerce una acción para hacer valer sus pretensiones y en consecuencia poner en movimiento la organización jurisdiccional.

La Ley Federal del Trabajo no establece como lo hacen otras disposiciones legales, en forma ordenada los elementos que deben integrar la Demanda Laboral, pero sí en forma dispersa.

Así las cosas, encontramos que el actor al momento de redactar el libelo correspondiente deberá indicar claramente:

- a) Nombre y domicilio del actor (artículo 739)
- b) Determinación de la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje que deba conocer (artículo 700)

- c) Domicilio del demandado (artículos 712 y 739)
- d) Designación de un representante común, cuando se trate de dos o más actores, ejerciendo la misma acción (artículo 697)
- e) Narración de los Hechos y señalamiento de las pretensiones que deriven de las acciones intentadas (artículo 685)

Cabe mencionar que en los diversos artículos invocados, se desprende que el legislador considerando la ignorancia en la cual se encuentran sumergidos los trabajadores, no estipula textualmente diversos requisitos, por ejemplo de saber el nombre o denominación social de la empresa en la cual labora, por lo que no esta obligado a ponerlo.

Por su parte el artículo 872 de la Ley de la Materia, establece que la *“demanda se formulará por escrito, acompañando tantas copias de la misma, como demandados haya. El actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones.”*

De dicho numeral, se desprende que aun y cuando el proceso del trabajo es predominantemente oral, la demanda será siempre por **escrito**, asimismo en oposición a lo citado en párrafos anteriores, sus requisitos serán: un capítulo de Hechos y otro de Peticiones.

Los documentos que deberá acompañar el promovente a su petición, son tantas copias del escrito como demandados haya y las pruebas que juzgue conveniente, a efectos de que sirvan para la notificación y el traslado del asunto a todos los demandados.

Tomando el supuesto en el cual el actor presenta la Demanda ante las Juntas de Conciliación, ésta deberá solicitar la presencia de ambas partes, a fin de exhortarlas a avenirse de los conflictos que le han hecho de su conocimiento, de llegar a un convenio, la Junta de Conciliación de que se trate, lo aprobará para que produzca los efectos inherentes a un lado.

De no llegar a un arreglo, la Junta podrá conocer del asunto, siempre y cuando la prestación que se reclame no sea mayor de tres meses del salario, de rebasar dicho monto o de implicar otras materias, procederá a la integración del expediente, recibiendo las pruebas que las partes deseen presentarles, una vez integradas, lo remitirá a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente para que continúe el proceso.

Cuando el escrito de demanda es presentado ante una Junta de Conciliación y Arbitraje, esta deberá procurar que las partes lleguen a un arreglo conciliatorio, de no lograrlo, procederá con las demás etapas que integran el arbitraje y resolverá conforme a derecho.

4.2.1.2 Presupuestos Procesales

Una vez que a la Junta de Conciliación y Arbitraje, le fue remitido o ella misma integró el expediente correspondiente, procederá a analizar el escrito del promovente en el cual observará cuestiones de Competencia y Personalidad de las partes; tomará en consideración la posible afectación de derechos que correspondan a terceras personas ajenas a juicio; así mismo instruirá los incidentes de impedimentos o excusas cuando los representantes o auxiliares de la Junta se encuentren impedidos para conocer de los juicios en que vayan a intervenir; de ser el caso, resolverán la procedencia de las solicitudes de acumulación.

También la Junta, cuando la parte actora sea el trabajador o sus beneficiarios y advirtiere que la demanda es incompleta, por no comprender todas las prestaciones que deriven de la acción intentada, deberá subsanarla, asimismo, cuando aprecie que dicho escrito adolece de alguna irregularidad o que se ejerzan acciones contradictorias, deberá señalar defectos u omisiones en que haya incurrido, previniéndolo al actuante para que lo subsane dentro de tres días.

Antes de hablar de la personalidad, diremos que la capacidad procesal es la facultad con la que debe contar una persona para comparecer ante una autoridad jurisdiccional, esto es, hablamos de las personas que

cuentan con la calidad de parte en el proceso o de representación de los mismos.

La Personalidad de las partes, no reviste problema alguno, toda vez que la del trabajador como persona física podrá acreditarse con la simple exhibición de una credencial debidamente autorizada, como lo son principalmente, la Credencial de Elector, Cédula Profesional y por último el Pasaporte.

Las personas jurídicas, quienes en la generalidad son los patronos, tendrán que exhibir el Acta Constitutiva de la empresa y cuando se trate de apoderados, deberán acreditarse en los términos del artículo 692 de la legislación del trabajo, es decir de la siguiente manera.

- I. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta;*
- II. Cuando el apoderado actúe como representante de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite;*
- III. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notario o carta poder otorgada ante dos testigos, previa*

comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello; y

- IV. *Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato.*

Lo anterior con la salvedad de lo señalado en el numeral 693 de la misma legislación, al indicar que se tiene por acreditada la personalidad siempre que de los documentos exhibidos lleguen a dicho convencimiento.

La posible afectación a derechos de tercero, implica para la Junta el deber de hacer de su conocimiento el asunto que le ha sido planteado, para que esté en posibilidades de comparecer ante esa autoridad y haga valer el derecho que consideren le corresponde.

La Junta analizará la viabilidad de que el asunto que le ha sido sometido para su conocimiento, deba ser acumulado con otros asuntos que hablen del mismo negocio, presentados con fecha anterior o posterior ante la Junta de esa adscripción u otra, a efectos de evitar que se pronuncien las autoridades laborales de forma contradictoria.

Al actualizarse uno o varios de los impedimentos y excusas señalados por la Ley aludida, la Junta deberá declararse en tal sentido, para que se abstenga de conocerlo, si fuere una de las partes quien conozca de ese hecho, serán éstas quienes deberán proceder para que no ejecute los actos del proceso, pues de hacerlo, se desarrollaría violando el principio de imparcialidad que debe seguir toda contienda judicial.

En cuanto a competencia, es de señalar que aunque no es un requisito *sine quanon* para la admisión de la demanda, es importante que el actor señale la Junta de Conciliación y Arbitraje que estime que deba encargarse de su asunto, la cual de oficio y cuando así lo observe, por tratarse de materia federal, por territorio o al desprenderse del expediente datos que así lo justifiquen, deberá en cualquier estado del proceso hasta antes de la etapa de desahogo de pruebas, declararse incompetente, debiendo remitir de inmediato el expediente a la Junta o Tribunal que estime competente o en su caso, a la autoridad que deba decidir la competencia.

De conformidad con el precepto 705 de la Ley Federal del Trabajo, las competencias se decidirán:

- I. Por el Pleno de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de:*
 - a) Juntas de Conciliación de la misma Entidad Federativa.*

b) Las diversas Juntas Especiales de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma Entidad Federativa.

II. Por el Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de las Juntas Federales de Conciliación y de las especiales de la misma; entre si reciprocamente:

III. Por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuando se suscite entre:

a) Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

b) Juntas Locales y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.

c) Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de diversas Entidades Federativas.

d) Juntas Locales o Federal de Conciliación y Arbitraje y otro órgano jurisdiccional.

A petición de parte, también podrá instruirse el incidente de incompetencia, cuando alguna de las partes considere que la Junta que se encuentra sustanciando el proceso no sea la que deba conocerlo, cuya sustanciación hablaremos en el desahogo del siguiente punto.

4.2.1.3 Fijación de la Litis

El Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes al momento en que reciba el escrito de demanda y haya hecho la revisión de los presupuestos procesales, emitirá un acuerdo en el que señalará día y hora para que tenga verificativo la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, la que deberá celebrarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito inicial.

En el mismo proveído, ordenará la notificación personal a las partes con diez días de anticipación y la entrega al demandado de la copia cotejada de la demanda, con el apercibimiento de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho de ofrecer las pruebas que considere sustentan su excepciones, asimismo prevendrá al actor trabajador para que en un término de tres días, subsane los defectos y omisiones en que haya incurrido.

Cabe señalar que una vez que la Junta en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, haya exhortado a las partes para que llegaran a un avenimiento, se pasará específicamente a la de demanda y excepciones.

Esta etapa, se iniciará con la presencia de las partes, de no comparecer, de igual forma se celebrará dicha diligencia teniéndose por reproducido el escrito original de demanda y por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, bien para demostrar que el actor no fue trabajador del demandado o para acreditar que no son ciertos los hechos afirmados en el escrito de demanda.

En caso de que asistieran ambas partes ante la Junta, por última ocasión ésta insistirá para que lleguen a un acuerdo, por lo que al reiterar en su negativa, procederá a dar el uso de la palabra al actor, para que haga la exposición de su demanda, quien podrá ratificarla o modificarla, precisando los puntos petitorios, así mismo si derivado del proveído en el que se señala fecha de audiencia y el apercibimiento para que el actor atienda las omisiones de su escrito, el actuante no lo hiciere, será entonces en esa diligencia exhortado para que lo haga.

Por su parte el demandado hará uso de la palabra, dando contestación a la demanda de forma oral o por escrito, debiendo exponer sus excepciones y defensas, refiriéndose a todos y a cada uno de los puntos señalados por el actor, afirmándolos, negándolos o manifestando los que ignore por no ser propios, en este momento el demandado podrá hacer valer la excepción de incompetencia, lo que no lo eximirá de emitir su contestación.

Respecto a la excepción de competencia, procederá el Incidente del mismo nombre, para el cual la Junta del conocimiento dentro de las veinticuatro horas siguientes a las cuales le fue presentado el escrito, señalará día y hora para la audiencia incidental, en la que se resolverá de plano.

Retomando el caso concreto, podemos decir que el trabajador que presta sus servicios aplicando sus conocimientos como profesional, interpone un escrito de demanda laboral en contra de la persona a favor de quien trabaja, señalando en su capítulo de Hechos que su patrón le asignó un lugar de trabajo en su empresa, asimismo le indica la forma en la cual debe realizar su trabajo, lo hace firmar una lista de asistencia y le entrega cada catorce días la misma cantidad durante los últimos dos años.

A lo anterior, el patrón señala que no es una relación de trabajo, sino un vínculo jurídico emanado de la voluntad de las partes, esto es un contrato privado, por lo que sugiere que la autoridad jurisdiccional debe ser civil y no laboral, en tal supuesto, ni el demandado ni la Junta pueden invocar incompetencia, para que el asunto se resuelva con la sustanciación de un juzgado cuya materia es diversa a la del trabajo.

Lo anterior, en virtud de que el trabajador se encuentra pidiendo a la autoridad laboral el estudio de los hechos que hace de su conocimiento para que con base en ellos, determine la procedencia de las peticiones insertadas

en su escrito inicial, pudiendo ser el pago de vacaciones, inscripción al seguro social o en su defecto haya sido despedido por la supuesta terminación del contrato, entre otras.

Dependiendo de las prestaciones que haga valer el actor trabajador, la Junta podrá determinar cual es la autoridad que deba conocer del caso, por el contrario, si el actor solicita unicamente el pago de honorarios que importa el contrato celebrado para ejecutar determinada obligación, estaremos en presencia de un acto particular expresamente confeso, debiendo ser otro el órgano jurisdiccional el competente para resolverlo y no una Junta laboral.

Sirve de sustento a los anteriores razonamientos, la siguiente Jurisprudencia.

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su gaceta

Tomo: II, Noviembre de 1995

Tesis: 2ª./J. 72/95

Página: 173

COMPETENCIA, ALCANCE DE LAS RESOLUCIONES DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA EN ESTA MATERIA.

La resolución de un conflicto competencial por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sólo tiene por objeto precisar qué autoridad jurisdiccional debe resolver sobre la existencia o inexistencia de una prestación reclamada atendiendo a la naturaleza de las prestaciones que se exigen por el actor, pero no tiene el alcance de conceder facultades para que, sin previo juicio, dicha autoridad desconozca los derechos y prestaciones que demanda aquél, ni para obligarlo a fundar sus prestaciones o acciones en un ordenamiento legal distinto, al que el actor cree tener derecho. Si el actor ejercita una acción laboral, no se puede, sin previo juicio, obligarlo a que deduzca sus derechos mediante una acción civil o mercantil, y corresponde a las autoridades del trabajo, mediante el debido proceso legal, resolver si el actor tiene derecho a las prestaciones legales que demanda. Queda bajo la responsabilidad del actor ejercitar correctamente sus derechos, de tal manera que en el caso de que ejercite una acción laboral mediante los procedimientos seguidos ante los tribunales del trabajo (en los cuales la contraparte tiene plenitud de derechos para defenderse) y se demuestre que no existía relación laboral, sino una regida por el derecho civil o mercantil, se dictará una sentencia que absuelva al demandado, pero en un juicio en que se cumplan las formalidades esenciales de un procedimiento.

Competencia 37/67. Suscitada entre la junta Federal de Conciliación y Arbitraje y el Juzgado Tercero de los Civil del Distrito Federal. 30 de enero de 1969. Cinco votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Willebaldo Bazarte Cerdán.

Competencia 248/85. Suscitada entre la Junta Especial Número Cuarenta u Ocho de la Federal de Conciliación y Arbitraje de Coahuilco de Zaragoza, Veracruz y el Juez Segundo de Primera Instancia de dicha Ciudad. 26 de septiembre de 1988. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: María del refugio Covarrubias de Martín del Campo.

Competencia 342/94. Suscitada entre la Junta Especial Número seis de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Nuevo León y la Junta especial Número Dos de la Local de Conciliación y Arbitraje del estado de Tamaulipas. 3 de marzo de 1995. Cinco votos. Ponente: Sergio Aguirre Anguiano. Secretaria: Luz Cueto Martínez.

Competencia 403/95. Suscitada entre la Junta Especial Número Veinticinco de la federal de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Coahuila y la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en Piedras Negras, Coahuila. 20 de octubre de 1995. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: Guadalupe Robles Denetro.

Tesis de Jurisprudencia 72/95. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión privada de veinticinco de octubre de mil novecientos noventa u cinco, por cinco votos de los ministros:

presidente Juan Días Romero, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Mariano Azuela Guitrón, Genaro David Góngora Pimentel y Guillermo I. Ortiz Mayagoitia.

Continuando con el desarrollo de la etapa de demanda y excepciones, una vez que el demandado haya hecho valer los incidentes que juzgue procedentes, las partes podrán por una sola vez replicar y contrareplicar, asimismo cabrá la reconvencción, en cuyo caso de solicitarlo, la celebración de la diligencia podrá suspenderse por un periodo de cinco días para que la actora pueda contestar la reconvencción.

Hecho lo anterior, la Junta tendrá pleno conocimiento de las prestaciones que el actor señale que tiene derecho, respecto de las cuales el demandado se manifestará en sentido contrario, estableciéndose así los puntos controvertidos y de esta forma se encontrará fijada la litis del asunto, por lo que la autoridad del trabajo emitirá el acuerdo que declare cerrada la etapa de demanda y excepciones.

4.2.1.4 Pruebas idóneas para acreditar la relación de trabajo

Esta etapa, en el supuesto del patrón que desea evadir las responsabilidades patronales que le confiere la Ley de la materia, al celebrar un contrato de prestación de servicios profesionales, sujetando a dicho

profesionista a subordinarse, es de vital importancia, toda vez que en un juicio laboral, las probanzas serán las que determinen si el vínculo jurídico que existe entre el patrón y el trabajador es de naturaleza civil o constituye una relación de trabajo.

En primer lugar el Actor y después el Demandado procederán a ofrecer las pruebas que se encuentren relacionadas con los hechos controvertidos, acompañándolas de los elementos necesarios para su desahogo, pudiendo cada parte objetar las de su contraparte, concluido el ofrecimiento, sólo podrán brindar durante el procedimiento aquellas otras que puedan relacionarse con la contestación de la demanda y versen sobre hechos desconocidos por el actor o si se tratare de hechos supervenientes, debiendo suspenderse el proceso hasta su admisión y desahogo para reanudarse a los diez días siguientes.

Por mandato de ley, la Junta mediante un acuerdo deberá resolver inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche por ser improcedentes o inútiles para el esclarecimiento del asunto, debiendo dar por cerrada esa etapa y señalando día y hora para que tenga verificativo el desahogo de las pruebas admitidas, dentro de los diez días hábiles siguientes, ordenando girar los oficios para recabar los informes o documentos que deban expedir alguna autoridad, asimismo para citar a aquella persona ofrecida por alguna de las partes.

Si las partes están conformes en que la controversia puede quedar reducida a cuestiones de derecho, podrá declararse cerrará la instrucción del juicio, en caso contrario se procederá al desahogo de cada probanza.

El orden del desahogo de las pruebas, será en primera instancia, las del actor y posteriormente las del demandado, pero podrá ignorarse cuando existan pruebas que se encuentren preparadas o se les hubiera señalado una fecha, de conformidad con la naturaleza de cada prueba.

Esto es, la Ley Reglamentaria admite como pruebas, de conformidad con el numeral 776, la Confesional, Documental, Testimonial, Pericial, de Inspección, Presuncional, Instrumental de Actuaciones, Fotografías y aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

A razón de enfatizar en su momento las pruebas que resultan de mayor importancia para la acreditación de la relación de trabajo, en el supuesto de fraude a la ley laboral, no será observado el orden establecido de las pruebas enunciadas en el párrafo anterior.

La **Pericial**, versará sobre cuestiones que impliquen el conocimiento de una ciencia, técnica o arte, para lo cual es necesario un perito que cuente con dichos conocimientos y que sea ofrecida estableciendo la materia sobre la cual versará, adjuntando el oferente el cuestionario correspondiente a efectos de que el experto pueda emitir su dictamen.

En los casos en que la materia estuviere reglamentada, los peritos acreditaran estar autorizados, asimismo en caso de que el trabajador no los hubiese nombrado pero sí ofrecido, la Junta podrá a su favor hacerlo, siempre que se actualicen los supuestos siguientes: cuando lo solicite el mismo actuante o no pudiere cubrir sus honorarios, por último, si el perito señalado no compareciere.

La Pericial, no resulta viable para acreditar la existencia de la relación de trabajo, toda vez que no hay materia que probar, pues importante no es acreditar que el trabajo ejecutado por el profesionista cuente con determinados conocimientos técnicos, científicos o de arte, sino las condiciones bajo las cuales los desarrolla, esto de conformidad con el siguiente criterio jurisprudencial:

Novena Época

Instancia: Quinto Tribunal Colegiado En Materia De Trabajo Del Primer Circuito.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: IV, Septiembre de 1996

Tesis: I.5o.T. J/9

Página: 537

**PRUEBA PERICIAL. NO ES LA IDONEA PARA ACREDITAR LA
SUBSISTENCIA DE LA MATERIA LABORAL. No es plausible que**

la terminación de la relación laboral se acredite a través de la pericial,
pues este medio convictivo tiene como propósito específico el de
ilustrar a la resolutoria sobre conocimientos técnicos. De tal suerte, es
evidente que si la responsable debe dirimir sobre la subsistencia de la
materia de trabajo, no necesita de dichos entendimientos
profesionales, en cambio, la testimonial sí es la evidencia adecuada.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL
PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 8495/92. José G. Granados Arcos. 10 de septiembre
de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Gemma de la Llata
Valenzuela. Secretario: José Francisco Cilia López.

Amparo directo 11335/92. Petróleos Mexicanos. 3 de diciembre de
1992. Unanimidad de votos. Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela.
Secretario: Erubiel Arenas González.

Amparo directo 2649/93. Petróleos Mexicanos. 18 de mayo de 1993.
Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Barredo Pereira. Secretaria:
Elsa María Cárdenas Brindis.

Amparo directo 5615/96. Luz Angélica Fuentes Velasco. 20 de junio
de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Gemma de la Llata
Valenzuela. Secretaria: María Isabel Haruno Takata Gutiérrez.

Amparo directo 6855/96. Leandro Castañeda Palma. 15 de agosto de
1996. Unanimidad de votos. Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela.
Secretaria: María Isabel Haruno Takata Gutiérrez.

Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo VI, Noviembre de 1997, página 157, tesis por contradicción 2a./J. 58/97 de rubro "CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO U OBRA DETERMINADOS. LA SUBSISTENCIA O EL AGOTAMIENTO DE SU MATERIA PUEDEN ACREDITARSE CON CUALQUIERA DE LOS MEDIOS PROBATORIOS PERMITIDOS POR LA LEY."

Dice la Ley Federal del Trabajo que "**Presunción** es la consecuencia que la Ley o la junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido."

De lo declarado por la actora y de lo manifestado por la demandada, la autoridad laboral podrá llegar a presumir la existencia de un vínculo jurídico laboral, cuando el trabajador hace una narrativa de la forma en la cual presta sus servicios de conformidad con las ordenes que le señala su patrón, despertando la sospecha de la Autoridad del Trabajo.

Cabe señalar que la presuncional legal y humana, admiten prueba en contrario, esto es, si el actor la ofrece, el demandado tiene la posibilidad de presentar otra que la desvirtúe.

La prueba **Instrumental** en su acepción legal, es el conjunto de actuaciones que obran en el expediente integrado con motivo del conflicto, lo

que implica que aun y cuando no fuere ofrecida por las partes, la Junta tendrá la obligación de tomar en cuenta todas y cada una de las ellas.

Esta prueba, no es idónea para comprobar el vínculo jurídico laboral, pero cuando de los autos y constancias que obran en el expediente, pueden desprenderse elementos importantes, los cuales deberá el examinador tomarlos en cuenta al resolver el fondo del asunto, otorgándole el grado de convicción que les corresponda.

Ahora bien, la **Confesional** implica que cada parte podrá citar a su contraparte, a efecto de que comparezca a absolver posiciones que le serán articuladas por el oferente respecto a hechos que le son propios, en el caso del patrón, podrán llamarse para que se apersonen los Directores, Administradores o Gerentes.

Su desahogo en términos generales, implica la formulación oral de preguntas relacionadas con los hechos controvertidos, de lo contrario la Junta podrá desecharlas, las cuales serán contestadas por la parte compareciente afirmando o negando el hecho, pudiendo agregar las explicaciones que juzgue conveniente, de no responder el absolvente, será apercibido en dicho acto de tenerlo por confeso.

Esta prueba busca acreditar los actos realizados directamente en relación con la parte que los ofreció, esto es, si el trabajador formula sus

posiciones tendientes a que el patrón confiese las condiciones laborales bajo las cuales se ha venido desempeñando, de aceptarlo se tendrá por reconocido el vínculo laboral y en consecuencia todas las prerrogativas establecidas por la reglamentación de la materia, así como de las estipulaciones del Contrato Colectivo o Ley de Trabajo, si lo hubiere.

Así tenemos, que cuando el Patrón en respuesta a las imputaciones hechas por el trabajador en su carácter de actor, se pronuncie en una negativa lisa y llana de ellas y de la supuesta existencia de la relación de trabajo, no estará obligado a probar ningún hecho, revirtiéndose ese deber a su contraparte.

Sirve de apoyo la siguiente jurisprudencia.

Novena Época

Instancia: Sexto Tribunal Colegiado En Materia De Trabajo Del Primer Circuito.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: VIII, Octubre de 1998

Tesis: I.6o.T. J/20

Página: 1060

RELACIÓN LABORAL, NEGATIVA DE LA. CORRESPONDE AL ACTOR ACREDITAR LA EXISTENCIA CUANDO EL DEMANDADO

***LA NIEGUE.** Ante la negativa de la relación laboral por parte del demandado, corresponde al actor acreditar la procedencia de su acción, porque si bien se ha establecido por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, que cuando el patrón niega la relación laboral y manifiesta que es una relación distinta, a él corresponde probar ésta, debiendo interpretarse en este sentido sólo cuando se refiera a prestación de servicios profesionales y no de otro género.*

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 11596/91. Ubaldo de Jesús Vargas. 7 de enero de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretaria: Socorro Álvarez Nava.

Amparo directo 12096/92. María Salomé Teresa Pardo Lozano. 10 de diciembre de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretario: Pedro Arroyo Soto.

Amparo directo 4456/95. Esteban Valdez Martínez. 19 de mayo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretaria: Alma Leal Treviño.

Amparo directo 3366/96. Gabriel de la Fuente Rodríguez. 17 de mayo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretaria: Estela Jasso Figueroa.

*Amparo directo 3596/98. Jacobo Trejo Trejo. 30 de abril de 1998.
Unanimidad de votos. Ponente: Hugo Arturo Baizábal Maldonado.
Secretario: Jaime Cantú Álvarez.*

Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo IX, mayo de 1999, página 480, tesis por contradicción 2a./J. 40/99 de rubro "RELACIÓN LABORAL. CARGA DE LA PRUEBA. CORRESPONDE AL PATRÓN CUANDO SE EXCEPCIONA AFIRMANDO QUE LA RELACIÓN ES DE OTRO TIPO."

El supuesto contrario, implica que si el patrón alega que la relación jurídica que lo une con el trabajador actuante, es derivada de un acto meramente civil, mercantil o de cualquier otra naturaleza que no sea la laboral, tendrá obligación de acreditar su dicho, toda vez que su manifestación envuelve la afirmación de que se encuentra unido con su contraparte, mediante un nexo del cual se desconoce su origen.

Lo anterior, de conformidad con los criterios jurisprudenciales sustentados en la siguiente:

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: IX, Mayo de 1999

RELACIÓN LABORAL. CARGA DE LA PRUEBA. CORRESPONDE AL PATRÓN CUANDO SE EXCEPCIONA AFIRMANDO QUE LA RELACIÓN ES DE OTRO TIPO. Cuando el demandado niega la existencia de una relación de trabajo y afirma que es de otro tipo, en principio, está reconociendo la existencia de un hecho, a saber, la relación jurídica que lo vincula al actor, esa negativa también lleva implícita una afirmación, consistente en que dicha relación jurídica es de naturaleza distinta a la que le atribuye su contrario; por consiguiente, debe probar cuál es el género de la relación jurídica que lo une con el actor, verbigracia, un contrato de prestación de servicios profesionales, una comisión mercantil, un contrato de sociedad o cualquier otra, porque en todos esos casos su respuesta forzosamente encierra una afirmación.

Contradicción de tesis 107/98. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Quinto y Sexto en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 9 de abril de 1999. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Mariano Azuela Gúitrón. Secretario: Ernesto Martínez Andreu.

Tesis de jurisprudencia 40/99. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintitrés de abril de mil novecientos noventa y nueve.

Por ley, la carga de probar los hechos controvertidos la tiene el Patrón, como se observa en el texto del artículo 784 de la legislación del trabajo que ordena a la Junta de Conciliación y Arbitraje a eximir de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos y para tal efecto requerirá al empresario para que exhiba los documentos que de acuerdo con la legislación tiene la obligación de conservar.

Existen **documentales** con carácter público y privado, entendiendo como las primeras, aquellas cuya formulación esta encomendada por la Ley a un funcionario investido de fe pública y aquellos que son expedidos en ejercicio de sus funciones.

En consecuencia, serán documentos privados aquellos que no reúnan las condiciones antes señaladas, estos últimos deberán ser presentados por las partes en sus originales, caso contrario, los documentos públicos podrán presentarse en copia simple y de ser solicitado por la contraparte, se exhibirá el original para su cotejo, de no contar con él, podrá solicitarse la realización de la diligencia correspondiente.

Los documentos originales de carácter privado que se presenten y sean objetados en cuanto a su contenido y firma, señala la legislación que se dejarán en autos hasta su perfeccionamiento.

Como ya se dijo, el legislador en el precepto 784 de la Ley Federal del Trabajo, exime al trabajador de la obligación de probar y en el numeral 804, lo obliga ha conservar y exhibir en juicio los documentos siguientes:

- I. *Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato Ley aplicable;*
- II. *Lista de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo o recibos de pagos de salarios;*
- III. *Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;*
- IV. *Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldo, así como las primas a que se refiere esta Ley; y*
- V. *Los demás que señalen las leyes.*

Así las cosas, pues con la exhibición de estos documentos, se acredita la constitución de la relación laboral entre el patrón que manifiesta tener un acuerdo civil con el prestador de servicios profesionales subordinado, lo que representa que esta sea una prueba idónea para los fines que perseguimos.

A la inversa, si el patrón exhibe como documento probatorio de la presunta relación civil, un contrato de prestación de servicios profesionales con la firma de ambas partes y/o recibos de honorarios expedidos por el trabajador, no podrán considerarse como prueba plena, si a la autoridad del trabajo le han sido presentados elementos de convicción que acrediten la subordinación, como los documentos que el empleador maneja en su empresa, cabe agregar, que la Suprema Corte de Justicia de la Nación no ha pronunciado criterio jurisprudencial que le otorgue al contrato y recibos citados la calidad de prueba plena.

La Inspección, es una prueba que deberá ser ofrecida precisando el objeto materia de la misma, esto es, indicar específicamente la cosa a la cual el funcionario encargado de ejecutarla deberá examinar, pudiendo ser objetos o documentos, asimismo, el lugar en donde deba practicarse, señalando los hechos que se pretenden probar con ella.

Es de resaltar, la importancia no sólo del hecho de que la Junta autorice y señale día, hora y lugar en que tendrá verificativo su desahogo, los objetos o documentos a analizar, sino también el apercibimiento que efectuara en contra de quien se rehusare a exhibirlos, teniéndose por ciertos presuntamente los hechos que se tratan de probar.

Lo anterior nos lleva a deducir, que si de lo manifestado por el actor trabajador al decir que su patrón le asignó un lugar de trabajo en su

empresa, asimismo le indica la forma en la cual debe realizar su trabajo y firma una lista de asistencia, recibiendo a cambio una determinada cantidad de dinero cada catorce días, el patrón deberá presentar los documentos señalados en el numeral 804 de la Legislación laboral, de lo contrario procederá la inspección de dichos documentos en las oficinas del demandado, quien de llevarlos en su empresa y no exhibirlos, la Junta hará efectivo el apercibimiento de tenerlo por ciertos presuntamente de los hechos que debieron acreditarse con esa probanza.

Por lo anterior, se estará en presencia de una presunción legal, la cual beneficia al trabajador con carácter de actor, pues quedará sembrada la duda en la autoridad del conocimiento y podrá afianzarla con otros medios de convicción.

Sirve de apoyo lo señalado en el rezo de la siguiente jurisprudencia:

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XIII, Marzo de 2001

Tesis: 2a./J. 12/2001

Página: 148

RELACIÓN LABORAL. LA PRESUNCIÓN DERIVADA DE LA PRUEBA DE INSPECCIÓN SOBRE DOCUMENTOS QUE EL PATRÓN DEBE CONSERVAR Y QUE NO PRESENTÓ, ES SUFICIENTE POR SÍ SOLA PARA ACREDITAR DICHA RELACIÓN SI NO APARECE DESVIRTUADA POR OTRA PRUEBA.

La inspección es uno de los medios de prueba permitidos por la ley para que el juzgador pueda llegar al conocimiento real de la verdad de los hechos expuestos por las partes, y tiene por objeto que el tribunal verifique, por conducto del funcionario facultado para ello, hechos que no requieren de conocimientos técnicos, científicos o artísticos especiales, esto es, la existencia de documentos, cosas o lugares y sus características específicas, perceptibles a través de los sentidos.

Por otra parte, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio, entre otros documentos, los contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato-ley aplicable; las listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo, o los recibos de pago de salarios; los controles de asistencia, también cuando se lleven en el centro de trabajo, así como los comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos y primas a que se refiere dicha ley; a su vez, el artículo 805 del propio ordenamiento legal prevé que el incumplimiento a lo dispuesto en el citado artículo 804, establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el actor

exprese en su demanda, en relación con tales documentos, salvo prueba en contrario. En ese tenor, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia 2a./J. 38/95, que aparece publicada en la página 174 del Tomo II, correspondiente al mes de agosto de 1995, Novena Época del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, sostuvo que la presunción de la existencia de la relación laboral se actualiza, si para el desahogo de una prueba de inspección, el patrón no exhibe los documentos que conforme a la ley está obligado a conservar. Por tanto, atendiendo a lo anterior y a los principios tuteladores que rigen en materia de trabajo a favor de quien presta sus servicios a un patrón, necesariamente ha de concluirse que cuando la referida presunción no se encuentre desvirtuada con medio alguno de prueba aportado por el patrón, por sí sola resultará suficiente para acreditar la existencia de la relación laboral.

Contradicción de tesis 86/2000-SS. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Séptimo Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Vigésimo Circuito. 9 de febrero de 2001. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: José Manuel Quintero Montes.

Tesis de jurisprudencia 12/2001. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del dieciséis de febrero de dos mil uno.

Nota: La tesis de jurisprudencia 2a./J. 38/95 citada aparece publicada con el rubro: "RELACIÓN LABORAL, LA PRESUNCIÓN DE SU EXISTENCIA SE ACTUALIZA SI CONFORME A LA PRUEBA DE INSPECCIÓN, EL PATRÓN NO EXHIBE LOS DOCUMENTOS QUE CONFORME A LA LEY ESTÁ OBLIGADO A CONSERVAR."

En última instancia, procederemos a exponer lo conducente a la prueba **testimonial**, denominada por los jurisperitos como la "reina de las pruebas" ya que resulta de suma importancia, toda vez que si de la confesional y de los documentos ofrecidos por las partes, no se acreditare la relación de trabajo, la testificación de los hechos constituye un medio idóneo para demostrar el vínculo laboral.

Para el ofrecimiento de la prueba testimonial, cada parte podrá señalar a tres testigos como máximo, por cada hecho controvertido que deseen acreditar, quienes podrán presentarlos ante la Junta o cuando exista algún motivo justificado, podrá solicitar a ésta que los cite.

Las manifestaciones de los testigos deberán ser hechas de forma personal ante la autoridad laboral e independiente de los demás, con excepción de altos funcionarios públicos, quienes previa autorización podrán rendirla mediante oficio.

La Junta del conocimiento, señalará día y hora para que el testigo se presente ante ella, a efectos de desahogar oralmente los interrogatorios correspondientes, quien se identificara y será protestado para que se conduzca con verdad, advirtiéndole de las penas en que incurren los testigos falsos, asentando en el acta correspondiente sus datos personales.

Hecho lo anterior, la oferente en presencia de la contraparte pondrá a consideración de la Junta las preguntas que articulará al compareciente, para que sean admitidas o en su defecto desechadas por no tener relación con los hechos en conflicto, procediendo primero a interrogarlo y en segundo término las demás partes que así lo deseen, pudiendo la autoridad laboral examinar al testigo en el momento que lo requiera.

Es de resaltar el hecho de que el testigo además de pronunciarse de forma afirmativa o negativa de las cuestiones que se le formulen, deberá dar la razón de su dicho, esto implica que si el testigo manifiesta que le consta el despido del trabajador de la contienda, deberá además mencionar los motivos por los cuales lo dice, toda vez que el patrón pudo haber hecho el despido en su presencia o lo utilizó como medio de comunicación, para hacer del conocimiento del trabajador actor que se encontraba separado de su empleo.

La regla legal dice que, por cada hecho litigioso podrá ofrecerse un máximo de tres testigos, asimismo explica en su artículo 820 Ley del

Trabajo, que un sólo testigo podrá formar convicción, si en el mismo concurren ciertas circunstancias, como:

- I. Fue el único que se percató de los hechos;*
- II. La declaración no se encuentra en oposición con otras pruebas que obren en autos; y*
- III. Concurran en el testigo circunstancias que sean garantía de veracidad.*

Para la articulación de las preguntas que deberá absolver el testigo, el oferente las realizará cuidando que esas se relacionen con las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que tuvieron verificativo los hechos controvertidos, pues es de gran importancia que en la respuesta sean aclarados, ya que serán dichas características las que otorguen credibilidad a lo manifestado por el compareciente, esto en los siguientes términos jurisprudenciales:

Novena Época

Instancia: Noveno Tribunal Colegiado En Materia De Trabajo Del Primer Circuito.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: II, Diciembre de 1995

Tesis: I.9o.T. J/12

Página: 475

TESTIMONIAL. OMISION DE FORMULAR PREGUNTAS RELACIONADAS CON LAS CIRCUNSTANCIAS DE MODO, TIEMPO Y LUGAR, SUS CONSECUENCIAS EN LA VALORACION DE LA. *El oferente de la prueba testimonial debe interrogar a su testigo de tal manera que las preguntas formuladas se relacionen con las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que hayan ocurrido los hechos correspondientes, pues si el testigo omite hacer referencia a alguna de estas circunstancias por no habersele formulado la pregunta relativa, esta omisión es imputable al oferente, lo que determina la pérdida del valor probatorio de este elemento de convicción.*

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 4979/94. Secretario de Salud. 31 de mayo de 1994.

Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro.

Secretario: José Morales Contreras.

Amparo directo 5499/94. Daniel Nava García. 15 de junio de 1994.

Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso.

Secretario: Ricardo Castillo Muñoz.

Amparo directo 6579/94. María del Consuelo Romero Carsolio. 3 de agosto de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera

Toro y Alonso. Secretaria: Rebeca Gabriela Pizaña Nila.

Amparo directo 7769/95. María Magdalena Ortiz Arceo. 16 de agosto de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: José Morales Contreras.

Amparo directo 10989/95. Colegio Laureana Wright González, S.C. y otra. 31 de octubre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Carlos Alberto Bravo Melgoza.

Lo anterior, en virtud de que las contestaciones deben estar investidas de credibilidad para establecer los motivos de la existencia de la presuntamente relación laboral habida con el demandado, ya que no basta el dicho de los atestantes en el sentido de que conocen a las partes en el litigio o que el demandado dio ordenes de trabajo al actor.

Para dar por cierto el vínculo en cuestión; en otras palabras, deben manifestarse señalando dónde surgió la obligación del trabajador de prestar sus servicios bajo la dirección y dependencia del patrón; el horario en el cual el empresario disponía del empleado, en qué lugar se desarrollaba el trabajo y de saberlo, el monto del salario que le era entregado al trabajador por sus servicios,

A manera de ejemplo y de no haberse acreditado con algún documento el vínculo laboral, con la testimonial podrá acreditarse el horario al cual se encuentra sujeto el supuesto prestador de servicios profesionales, de conformidad con la interpretación hecha por el más alto Tribunal Federal:

Novena Época

Instancia: Segundo Tribunal Colegiado Del Cuarto Circuito.

Fuente: Apéndice 2000

Tomo: Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia TCC

Tesis: 867

Página: 735

HORARIO DE TRABAJO. LA PRUEBA TESTIMONIAL ES APTA PARA ACREDITAR EL.- *Aun cuando pudiera pensarse que sólo las tarjetas de asistencia son el medio idóneo para acreditar el horario o jornada de labores, por imponerse al patrón la obligación de exhibirlas en juicio, según el artículo 804, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo; cabe apuntar que ni la citada disposición, ni ninguna otra, exige que la duración de la jornada de trabajo se acredite mediante la exhibición de las tarjetas de asistencia, por el contrario, si la misma disposición condiciona el cumplimiento de la obligación al evento de que los controles de asistencia se lleven en el centro de trabajo respectivo, esta circunstancia por sí sola, permite establecer que la duración de la jornada, no únicamente es susceptible de demostrarse mediante los controles de asistencia, sino que también pueden ser aptos cualquiera de los medios de convicción previstos por la ley, y en particular, la prueba testimonial.*

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Novena Época:

Amparo directo 527/90.-Saúl Guzmán Maldonado.-7 de febrero de 1991.-Unanimidad de votos.-Ponente: Leandro Fernández Castillo.-Secretario: Daniel Cabello González.

Amparo directo 243/92.-Cecilia López Carrillo.-27 de mayo de 1992.-Unanimidad de votos.-Ponente: Enrique Arizpe Narro.-Secretario: José M. Quintanilla Vega.

Amparo directo 615/92.-María Guadalupe Haro Breceda.-21 de octubre de 1992.-Unanimidad de votos.-Ponente: Arturo Barocio Villalobos.-Secretario: Eduardo Ochoa Torres.

Amparo directo 481/95.-Miriam Llerenas Solórzano.-5 de julio de 1995.-Unanimidad de votos.-Ponente: Leandro Fernández Castillo.-Secretario: Juan Antonio Ramos Padilla.

Amparo directo 610/95.-José Gamaliel Reyna Valle y otro.-6 de septiembre de 1995.-Unanimidad de votos.-Ponente: Leandro Fernández Castillo.-Secretario: Daniel Cabello González.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo II, octubre de 1995, página 352, Tribunales Colegiados de Circuito, tesis IV.2o. J/9; véase la ejecutoria en la página 353 de dicho tomo.

A título de colofón, agregaremos que la valoración de las pruebas ofrecidas y desahogadas en un juicio laboral, no cuenta con criterios precisos en la legislación, por lo que la Autoridad Laboral cuenta con la más amplia libertad para aplicar sus razonamientos lógico jurídicos, sin sujetarse

a reglas o formulismos de ningún tipo, excepto que expresen los fundamentos y motivos en que se apoyen para otorgarles o negarles eficacia probatoria.

Al concluir con el desahogo de pruebas, la Junta concederá término a las partes para producir sus alegatos respectivos, cerrándose con el auto correspondiente la instrucción del juicio laboral, pasando dicho legajo al auxiliar de la junta para que se formule un proyecto de resolución que contendrá: un extracto de la demanda y la contestación, de ser el caso, de la réplica y contrarréplica, así como de la reconvención y su contestación por parte del actor; se asentará en qué consiste la litis y una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, se hará una apreciación de las mismas, señalándose los hechos que deban considerarse probados, proponiendo el auxiliar los puntos resolutivos del juicio.

4.2.1.5 Laudo y su ejecución

Las resoluciones emitidas en los procesos del trabajo, toman el nombre de laudos, pero cuentan con las mismas características de las primeras, esto es, ponen fin a una controversia surgida entre trabajadores y patrones, quienes al no encontrar una fórmula conciliatoria por medio de la cual puedan arreglar sus diferencias, deciden acudir al arbitraje.

Los laudos se pronuncian de conformidad con el numeral 841 de la Ley laboral, a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin sujetarse a reglas ni formulismos para la estimación de las pruebas, expresando los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

Además, los razonamientos jurídicos serán congruentes con la demanda, la contestación y con las pretensiones deducidas oportunamente en el juicio, estando ajustado a derecho, en cuanto no pueden ignorarse las disposiciones que regulan las relaciones de trabajo, sean colectivas o individuales.

La terminación del proyecto de laudo, implica someterlo a consideración de los representantes obreros y patronales, por lo que el presidente de la Junta citará a una audiencia de discusión y votación del mismo, que tendrá lugar dentro de los diez días siguientes de haber concluido todas las diligencias a que se ha hecho alusión, en la cual el Secretario de la Junta dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos e indicará las observaciones que hubieren formulado las partes, concluida la discusión se procederá a votarlo, declarándose el resultado.

Cuando como resultado de una contienda laboral, entablada entre un trabajador subordinado y aquel patrón que dijo tener con el primero, un vínculo emanado de un acuerdo de voluntades, la parte actora probó la obligación de prestar un servicio material y/o intelectual; el derecho a recibir

del empresario una retribución y la dependencia de las directrices para la realización de sus tareas laborales y el deber correlativo de obediencia, en consecuencia se tiene por acreditada la existencia de la relación laboral, por lo que la Autoridad del Trabajo deberá pronunciarse en tal sentido, de conformidad con la siguiente jurisprudencia:

Octava Época

Instancia: Quinto Tribunal Colegiado En Materia De Trabajo Del Primer Circuito.

Fuente: Apéndice 2000

Tomo: Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia TCC

Tesis: 1114

Página: 974

RELACIÓN OBRERO-PATRONAL. ELEMENTOS QUE LA ACREDITAN.- *Se tiene por acreditada la existencia de la relación obrero patronal, si se prueba: a) La obligación del trabajador de prestar un servicio material o intelectual o de ambos géneros; b) El deber del patrón de pagar a aquél una retribución; y c) La relación de dirección y dependencia en que el trabajador se encuentra colocado frente al patrón; no constituyendo la simple prestación de servicios, conforme a una retribución específica, por sí sola una relación de trabajo, en tanto no exista el vínculo de subordinación, denominado en la ley con los conceptos de dirección y dependencia; esto es, que*

harezca de parte del patrón un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia de parte de quien realiza el servicio, de conformidad con el artículo 134, fracción III, del código obrero.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Octava Época:

Amparo directo 7275/89.-Jardín de Niños Ferrière.-16 de noviembre de 1989.-Unanimidad de votos.-Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela.-Secretario: Erubiel Arenas González.

Amparo directo 8105/89.-Javier Coss Bocanegra.-7 de diciembre de 1989.-Unanimidad de votos.-Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela.-Secretario: Erubiel Arenas González.

Amparo directo 11005/90.-Juan Crisantos Orozco.-22 de enero de 1991.-Unanimidad de votos.-Ponente: Rafael Barredo Pereira.-Secretaria: Beatriz Valenzuela Domínguez.

Amparo directo 5115/91.-Florencio Peña Campos y otro.-13 de junio de 1991.-Unanimidad de votos.-Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela.-Secretario: José Francisco Cilia López.

Amparo directo 6745/91.-Modesto Pérez Flores.-27 de agosto de 1991.-Unanimidad de votos.-Ponente: Rafael Barredo Pereira.-Secretario: Vicente Ángel González.

Apéndice 1917-1995, Tomo V, Segunda Parte, página 619, Tribunales Colegiados de Circuito, tesis 895; véase la ejecutoria en el Semanario

Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo IX, abril de 1992, página 320.

El **Periodo de Ejecución**, implica llevar a la práctica un fallo o decisión de la autoridad de la materia, esto es, es hacer efectivo el contenido de una norma individual ordenada por un laudo.

El laudo pronunciado en consecuencia de un litigio en materia del trabajo, contendrá la solución del conflicto, otorgándole el derecho a quien haya probado sus pretensiones, el cual podrá ser ejecutado una vez que haya sido notificado a las partes, debiéndose hacer cumplir dentro de las setenta y dos horas de este comunicado.

De darse el caso de que alguna de ellas no esté conforme con el resultado, por considerar que le ha sido violado algún derecho adjetivo durante el desarrollo del proceso, podrá impugnarlo solicitando el amparo de la justicia federal, dicha ejecución será suspendida previo aseguramiento de los intereses patrimoniales del trabajador y el otorgamiento de fianza por parte del demandado, si es éste quien solicita el amparo; de ser el trabajador quien solicite tal protección el juicio quedará *sub judice* en tanto se dicte resolución definitiva.

Corresponde a los presidentes de las Juntas de Conciliación Permanentes, a los de las Juntas de Conciliación y Arbitraje o a los de

Juntas Especiales, la ejecución de los laudos, para cuyo cumplimiento podrán hacer uso de los medios de apremio establecidos por la legislación de la materia.

En el caso que nos atañe, el trabajador acreditó sus pretensiones, lo que implica que aún y cuando el patrón le hizo firmar un contrato de prestaciones de servicios profesionales, en la realidad el trabajador estuvo sujeto a su dirección y dependencia, así como a las instalaciones de la empresa para desarrollar sus actividades laborales, a cambio de una remuneración, por lo que comprobó que el empresario ignoró lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, cometiendo un fraude a esa Ley.

Como consecuencia, el empleador es responsable judicialmente de inobservar las condiciones de trabajo, asimismo de incumplir con sus obligaciones patronales, por lo que la Ley Laboral, en su Título Décimosexto, contempla las Responsabilidades y Sanciones a las cuales puede hacerse acreedor.

Se habla de Multas que van desde los quince días hasta lo doble de trescientos quince días de salario mínimo general vigente, en el lugar y tiempo en que se cometa la infracción, asimismo contempla las Penas privativas de libertad, que van de seis meses a cuatro años de prisión.

Del contenido del Título Decimosexto, se observa que no existe pena para el patrón, en el supuesto descrito, ocasionando en consecuencia la violación eminente a los derechos del trabajador, al no otorgar las prestaciones mínimas laborales que contempla la Ley, por lo que en tal caso queda impune su actitud fraudulenta.

4.3 Viabilidad de la adición al artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, para combatir la evasión de las responsabilidades patronales.

En la actividad económica de un país, se conjugan una serie de elementos para generar la producción de satisfactores, estos van desde la plantación de alimentos a la fabricación de herramientas sofisticadas, que sirven de apoyo a la vida moderna de nuestros días.

Es así, que los tiempos actuales propician nuevas formas de trabajo, por lo que ha quedado casi en el olvido, aquella relación preponderantemente “obrero-patronal” contemplada en la primera legislación laboral del dieciocho de agosto del año 1931.

Es con la evolución de la sociedad, que después de casi cuarenta años, se hizo imprescindible la expedición de nuevos estatutos laborales que reglamentaron las nuevas relaciones surgidas de la economía de los años setenta, por lo que en el principio de esa década nace la Ley Federal del

Trabajo, vigente a nuestros días, en la cual el legislador toma la propuesta de las condiciones laborales de la primera y hace una mejora significativa de ellas.

En el presente, la sobrevaloración del capital por parte del empresario, ha llevado al trabajador a gozar de menores prestaciones, incluso de las que contempla la Ley vigente, pues el patrón en su afán de lograr una mayor riqueza, busca las formas mediante las cuales evada las obligaciones que le han sido conferidas.

Dicha situación ha propiciado la concentración de la riqueza en favor del patrón y el marginamiento social del trabajador, pues los salarios y prestaciones que recibe, no le permiten contar con la liquidez necesaria para asegurarse una vida de satisfactores económicos y culturales.

Por el contrario, el fin del empleador es la búsqueda de formas con las cuales continúe evitando observar la Ley, para que con su incumplimiento siga incrementando las ganancias de su producción.

Una de las formas que ha ideado el patrón para cometer el fraude a la legislación del trabajo, es a través de la celebración del contrato de prestación de servicios profesionales, con el cual hace que el trabajador que cuenta con estudios universitarios, mediante su firma, exteriorice su aceptación de las presuntas cláusulas que lo regirán frente al empleador,

aunque en la realidad cumpla con las directrices establecidas por su superior jerárquico.

La formalización del instrumento jurídico señalado, lleva al patrón a situarse en una posición de ventaja extrema frente a su trabajador, pues en el momento en que lo desee, podrá prescindir de sus servicios, sin que tenga derecho a reclamar prestación alguna, más que el pago de sus servicios en "honorarios".

Los efectos de esa simulación, son frustrados mediante la resolución que emite la autoridad laboral cuando el trabajador lo ha hecho de su conocimiento, si bien es cierto que la legislación protege la actividad subordinada con una serie de prestaciones, lo es también que da lugar a que el patrón se convierta en un fraudulento, al encontrarlo responsable y no sancionarlo.

Por todo lo anterior, se hace necesario un proyecto de adición, con el cual se eviten practicas patronales que ayuden a incumplir con sus obligaciones laborales, debilitando el estado de derecho en el cual se basa nuestro sistema social y con ello su propósito de certeza, es decir la "seguridad jurídica" respecto a cualquier situación a la que se enfrente el sujeto de derecho.

Es evidente que no son suficientes los textos del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo que establecen los presupuestos para la constitución de la relación laboral, aún y cuando el desarrollo de un arbitraje laboral cumpla con la garantía de jurisdicción contenida en el artículo 17 Constitucional, que advierte que los tribunales deben resolver con prontitud, exhaustividad, imparcialidad y eficacia las controversias de su conocimiento, esto es que las resoluciones se dicten en los plazos que fijan las leyes.

Pues resulta imperioso que se establezca la prohibición al patrón de celebrar instrumentos jurídicos amparados por legislaciones distintas a la del trabajo, cuando la actividad del trabajo sea subordinada, imponiéndole además una sanción.

Lo anterior a fin de que sean salvaguardados los más altos intereses señalados por el legislador en la exposición de motivos del doce de diciembre del año 1968, como el principio de justicia social, que en sus palabras consiste en:

*"garantizar la vida y la salud del trabajador y asegurarle un nivel decoroso de vida.."*⁶³

63 DIARIO DE LOS DEBATES. Del Congreso Constituyente. Año II. Tomo II. No. 28. diciembre del año 1968. p. 3

Es así, que la propuesta de adición al artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, consiste en incluir dos párrafos en los que se hagan patente la prohibición de que hemos hecho mención, asimismo en el Título Decimosexto, penalizar dicha actividad.

Con fundamento en todos los razonamientos jurídicos establecidos en el cuerpo de la presente investigación, proponemos necesariamente hacer adiciones al actual artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, que textualmente dice:

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

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

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

Para quedar como sigue:

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

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

Queda prohibida la contratación de trabajadores bajo el régimen de honorarios, para los casos en que la prestación de servicios cumplan con los requisitos mencionados.

En caso de que el trabajador mediante su firma acepte el contrato a que hace referencia el párrafo anterior y se comprobare en el juicio la relación de trabajo, se tendrá por nulo, sin perjuicio de la sanción a la que se hace acreedor el patrón.

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

En cuanto a la sanción de la que habla el segundo párrafo adicionado, ésta deberá implicar la más alta penalidad que establezca el Título Décimosexto, la cual convendrá que sea en dos sentidos: una por concepto de multa y la otra para resarcir el daño realizado, pues el acto de fraude a la ley cometido por el patrón reviste no sólo violaciones a los estatutos de la Ley Federal del Trabajo, sino una total inobservancia a los derechos laborales y una transgresión a la esfera jurídica del sujeto de derecho, por tal razón nuestra propuesta envuelve agregar un artículo independiente, cuyo texto verse en los siguientes términos:

“Al patrón que incurra en lo dispuesto por el cuarto párrafo del artículo 20 de la presente Ley, deberá pagar un doscientos por ciento adicional del monto del salario que haya dejado de percibir el trabajador y se le impondrá multa por el equivalente de 630 días de salario mínimo general, pudiéndose duplicar la sanción si la irregularidad no es subsanada dentro del término que le haya sido señalado.”

A título de colofón, es de acotar que el propósito de la presente propuesta legislativa es asegurar la eficacia de las normas que establecen las condiciones del trabajo, con la introducción de prohibiciones de

conductas reiteradas en la vida diaria, sancionándolas para aplicar un escarmiento a aquellos empresarios que sacrifiquen a sus trabajadores a cambio de sus riquezas y pueda imperar el principio que reza *"por encima de la ley todo y debajo de ellas, nada"*.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

PRIMERA. El trabajador subordinado está protegido por la Ley Federal del Trabajo, la cual fue promulgada para propiciar su seguridad, libertad, dignidad y un nivel decoroso de vida, para lograrlo cuentan con la calidad de orden público, lo que se traduce en un derecho imperativo, por lo que su observancia es forzosa y no depende en ningún momento de los sujetos tutelados.

SEGUNDA. En nuestros días, los patrones llevan a cabo actos que les ayudan a evadir las consecuencias jurídicas de la relación de trabajo, una de ellas es simular la celebración de contratos de prestación de servicios profesionales, bajo las condiciones laborales de subordinación, por lo cual es imprescindible retormar las disposiciones laborales y adecuarlas a las problemáticas de la actualidad.

TERCERA. La actividad del patrón simulador, provoca el movimiento de la maquinaria jurisdiccional, al orillar al trabajador a demandarle las prestaciones laborales debidas, quien una vez que ha probado la existencia del contrato de prestación de servicios profesionales fingido y en consecuencia la violación a su esfera jurídica, puede ser restituido en sus prerrogativas por la autoridad competente, pero para que ésta vía sea la menos socorrida, es pertinente sancionar al empleador cuando caiga en la inobservancia a las normas del trabajo.

CUARTA. La violación a los derechos laborales del trabajador por parte del patrón, llevan a considerar las deficiencias de la aplicabilidad de las normas, ya que no basta que tengamos derecho positivo, sino que debe ser vigente a las situaciones del día de hoy, por lo que la Ley Federal del Trabajo podría ser objeto de reformas que refuercen la observancia de los principios constitucionales, de tal forma que las sanciones al empleador deberán perseguir resarcir el daño, imponiéndose penas sin miramientos ni compasiones.

QUINTA. Como solución al problema descrito, encontramos conveniente hacer adiciones al artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, estableciendo prohibiciones de conductas reiteradas en la vida laboral diaria, mediante la imposición de sanciones, aplicando un escarmiento a aquellos patrones que sacrifiquen a sus trabajadores a cambio de sus intereses económicos, a fin de asegurar la eficacia de las normas y las condiciones justas de la prestación de los servicios.

SEXTA. La adición al artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, constaría en dos párrafos, insertados después de los dos primeros párrafos, los que versan así:
“Queda prohibida la contratación de trabajadores bajo el régimen de honorarios, para los casos en que la prestación de servicios cumplan con los requisitos mencionados.

En caso de que el trabajador mediante su firma acepte el contrato a que hace referencia el párrafo anterior y se comprobare en el juicio la relación de

trabajo, se tendrá por nulo, sin perjuicio de la sanción a la que se hace acreedor el patrón.”

SÉPTIMA.- La sanción a la cual deberá ser acreedor el patrón en caso de incurrir en lo dispuesto por el segundo párrafo adicionado, sería:

“Al patrón que incurra en lo dispuesto por el cuarto párrafo del artículo 20 de la presente Ley, deberá pagar un doscientos por ciento adicional, del monto del salario que haya dejado de percibir el trabajador y se le impondrá multa por el equivalente de 630 días de salario mínimo general, pudiéndose duplicar la sanción si la irregularidad no es subsanada dentro del término que le haya sido señalado.”

BIBLIOGRAFÍA GENERAL

BIBLIOGRAFÍA GENERAL

ARTEAGA NAVA, Elisur. Derecho Constitucional. Segunda edición.- Colección Textos Jurídicos Universitarios. México 1999.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Conceptos Básicos del Derecho del Trabajo. Fondo de Cultura Económica. México 1995.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Derecho del Trabajo. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. Mc Graw Hill.- México 1997.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Los Contratos Especiales de Trabajo. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. México 1992.

CARRO IGELMO, Alberto José. Curso de Derecho del Trabajo. Segunda edición. Bochi Casa Editorial. Barcelona 1991.

CERVANTES NIETO, Héctor. Consejos Prácticos Sobre el Contrato Individual de Trabajo: "Lineamientos Básicos para la Prevención de Problemas en las Relaciones Laborales". Ediciones Fiscales ISEF. México 1996.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. "Derecho individual. Derecho colectivo". Tomo Segundo. Décimo Sexta edición actualizada.- Porrúa. México 2002.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México 2002

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo derecho Mexicano del trabajo. Tomo I. Décima

edición. Porrúa. 1985.

DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Cuarta edición. Porrúa. México. 1954

GARCÍA GOMEZ, Carlos. Las Nuevas Relaciones Laborales. "Lecciones para Técnicos". Universidad Politécnica de Valencia. Servicios Publicaciones. Valencia 1996.

GARZA GARCÍA, Cesar Carlos. Derecho Constitucional Mexicano. McGraw Hill. México 1997.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Introducción al Derecho Mexicano. UNAM. Segunda edición. México 1983.

LEMUS RAYA, Patricia. Derecho del Trabajo. Mc Graw Hill. México 1997.

MAGALLÓN IBARRA, Jorge Mario. Instituciones de Derecho Civil. Tomo VII. "El régimen de los contratos". Volumen 11. Segunda edición. México 1998.

OLAVE IBARRA, Olaf Sergio. Obligaciones y Contratos Civiles: Nociones. Cuarta edición. Banca y Comercio. México 1992.

PENICHE BOLIO, Francisco J. Introducción al Estudio del Derecho. Décimo Tercera edición. Porrúa. México 1997.

PÉREZ FERNANDEZ DEL CASTILLO, Bernardo. Contratos Civiles. Porrúa. Quinta edición. México 1998.

REYES TAYABAS, Jorge. Derecho Constitucional Aplicado a la Especialización en Amparo. Segunda edición. Themis. México 1993.

REYNOSO CASTILLO, Carlos. Los Regímenes Laborales Especiales. UAM.

Unidad Azcapotzalco. México 1992.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel C. Presunción de Existencia del Contrato de Trabajo. "Estudios de Derecho Laboral". Civitas. España 1995.

SANTOS AZUELA, Héctor. Elementos de Derecho del Trabajo. Porrúa. México 1994.

TENA SUCK, Rafael. Derecho Procesal del Trabajo. Quinta edición. Trillas. México 1997.

URBANO SALERNO, Marcelo. Obligaciones. "Régimen Jurídico". Universal. Buenos Aires 1995.

LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. SISTA. México 2004.

CD-ROM COMPILA VIII. PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. Legislación Federal y del Distrito Federal. México 2003.

CD-ROM SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. La Constitución y su interpretación por el Poder Judicial de la Federación. Segunda Versión. Presentación 2000.

CD-ROM SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. IUS 2003.

Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y sistematizada. TRILLAS. México. 2003.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

ALVAREZ SACRISTAN, Isidoro. Diccionario Jurídico-Laboral. Segunda Edición. Civitas. Madrid 1992.

GARCÍA MARTÍN, Antonio. Diccionario Jurídico Laboral. GPS. Madrid 1995.

CD-ROM. DESARROLLO JURÍDICO. INFORMÁTICA JURÍDICA PROFESIONAL. Diccionario Jurídico 2000

OTRAS FUENTES

Exposición de Motivos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del año 1917. Diario de debates de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión.

Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo del año 1931. Diario de debates de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión.

Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo del año 1968. Diario de debates de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión.

Vo. Bo.



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