

UNIVERSIDAD DEL TEPEYAC

ESCUELA DE DERECHO
CON ESTUDIOS RECONOCIDOS OFICIALMENTE POR
ACUERDO No. 3213-09 CON FECHA 16 - X - 1979
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO



ANÁLISIS JURÍDICO DE LA RELACIÓN MANEJADOR - BOXEADOR

TESIS
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
PRESENTA

ADAN LÓPEZ GONZÁLEZ

ASESOR DE LA TESIS:
LIC. HÉCTOR SANTIAGO ROMEO FRÍAS
CED. PROFESIONAL No. 1307989



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.

AGRADECIMIENTOS

Gracias a Dios nuestro señor, por haberme dado la vida ya que sin ella no podría disfrutar de este momento.

Gracias a mi padre, por sus consejos y haberme enseñado a valerme por mi mismo en esta vida y hacer un hombre integro.

Gracias a mi madre, por acompañarme, nunca haberme dejado solo en esta vida y hacerme un hombre de bien.

Gracias a mis hermanos, Alejandro, Adriana, Israel y Júpiter por su amistad y haber aprendido juntos a disfrutar de esta vida y porque se que siempre contare con Ustedes.

Gracias a mi hija Dafhne, por ser el regalo mas hermoso que esta vida me dio, y que este trabajo que culminé se ha un ejemplo para que alcances todas tus metas y hagas todos tus sueños realidad, si no la misma realidad se los llevara, es un orgullo ser tu padre. Te amo mi amor.

Gracias Alejandra por todo tu amor, comprensión y sobre todo por entregar todo lo mejor de ti a la familia que hemos formado, eres un ejemplo de que en esta vida existen personas que hacen cosas por amor y de manera desinteresada. Te amo, Dios te bendiga.

Gracias a la H.COMISION DE BOX DEL DISTRITO FEDERAL, por apoyarme a realizar este trabajo.

Gracias a la UNIVERSIDAD DEL TEPEYAC ya que es un orgullo haber cursado mis estudios en esa institución.

Gracias a todos y cada uno de mis maestros por haberme brindado sus conocimientos.

A VICTOR LOPEZ ESQUIVEL:

Quiero platicarte algo, no se si puedas verme donde estas o escucharme, pero te dedico estas palabras:

Amistad, regalo de la vida que para conocerla y vivirla tenemos que aceptar todo lo bueno y lo malo de una persona que sin ser tu padre o hermano estas dispuesto a estar con el en los momentos fáciles y difíciles, eso es lo que aprendimos tu y yo, a ser amigos. Situación que a mucha gente nunca le agrado por que les cuesta trabajo creer en la amistad y nunca van a disfrutar de ella. Son cuatro años ya desde que te fuiste, sucedió lo que no querías y tuve que seguir mi camino yo solo y escribir mi propia historia, pero mi padre me enseñó que para tener vivo tu recuerdo tenía que poner en practica todo lo que me habías enseñado durante el tiempo que la vida nos permitió ser amigos. Tenias razón, fuiste una persona sabia, tu tenias la clave para amar esta profesión y ser el mejor en ella y me la enseñaste, consejos como: "Ponte en los zapatos de tus clientes, di siempre la verdad, debes de ser de una sola pieza, no se puede estar medio embarazado en esta vida, yo te voy a enseñar a llevar un juicio de la A a la Z, pero siempre termina tu trabajo, cuando tomes un asunto no pienses en el dinero, piensa en salvar a tu cliente el dinero llega después y si no te cumplen, tu cumple con tu trabajo que quede en ellos y no en ti y cuando tengas un problema no huyas de el, enfréntalo, en el momento que lo hagas a la mejor no es tan grande, pero desde ese momento ya se hizo mas pequeño, ten confianza, conmigo nada te va a pasar".

El día 06 de febrero del 2003, fue la ultima vez que platique contigo, ese día me pediste un favor y no pude hacerlo, me sentí mal por eso, pero después estuve con esa persona ¡y sabes que amigo! no valía la pena, nunca valoro quien fuiste, hice lo correcto. Ahora amigo soy fuerte, he ganado juicios y amparos como tu me enseñaste, pero sobre todo llevo en mi corazón los valores que me inculcaste, me cuide de las personas que sabías que no valían y que te envidiaban, me atacaron pero me defendí como tu lo hacías "de frente", y no tengo que bajar la cara ante nadie, sabes nunca me enfrentaron, pero como decías es parte de la vida y hay que saber vivirla. Víctor te dedico este trabajo, ya que siempre deseaste que lo concluyera, llevo conmigo tus enseñanzas y consejos y te recuerdo a cada momento y sobre todo siempre le platico a la gente que yo disfrute de ese regalo de la vida la AMISTAD, y les cuento que tuve a mi amigo que se llamaba **Víctor López Esquivel**.

Donde estés y a esa distancia que nos separa la vida, te envié un abrazo y se que volveremos a vernos.

GRACIAS

ÍNDICE

	Págs.
INTRODUCCIÓN	II
CAPÍTULO I. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL BOXEO	
1.1 Antecedentes remotos del Boxeo	2
1.2 El Boxeo en la Nueva España	7
1.3 Los entrenadores	9
1.4 Atentado Indignante	16
1.5 Un episodio negro del Boxeo	19
CAPÍTULO II. MARCO JURÍDICO	
2.1 Contrato Civil	28
2.2 Clasificación de los contratos	30
2.3 Contratos onerosos y gratuitos	31
2.4 Contratos conmutativos y aleatorios	33
2.5 Contratos Formales y Consensuales	36
2.6 Contratos Principales y Contratos de Garantía o Accesorios	38
2.7 Contratos Instantáneos y de tracto sucesivo	39
2.8 Clasificación de contratos en función jurídica y económica	40
2.9 Grupo de contratos preliminares y comprobación jurídica	42
2.10 Elementos esenciales de los contratos	44
CAPÍTULO III. CONTRATO DE TRABAJO Y/O LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
3.1 Contrato de Trabajo	62
3.2 Presupuestos de validez de una relación de trabajo	67

3.3	Relación de Trabajo	71
3.4	Marco Jurídico	73
3.5	Del Patrón	80
3.6	La intermediación	82
3.7	La Empresa	83

CAPÍTULO IV. EL CONTRATO DE APRENDIZAJE

4.1	Contrato de Aprendizaje	87
4.2	El contrato de aprendizaje en Francia	89
4.3	El contrato de aprendizaje en Alemania	90
4.4	El contrato de aprendizaje en México	92
4.5	Contrato de prestación de servicios profesionales	98

CONCLUSIONES	105
---------------------	------------

BIBLIOGRAFÍA	109
---------------------	------------

INTRODUCCIÓN

Recientemente se ha hablado dentro del mundo deportivo, de la importancia del deporte como una rama innovadora y creciente del derecho de las relaciones que se pueden establecer con disciplinas particulares de nuestra profesión, como lo es con el Derecho Internacional, el Derecho de la Seguridad Social, el Derecho Laboral y el Derecho Penal entre otros, en donde el deportista definitivamente puede ser contemplado al amparo de las normas jurídicas que regulen a dichas disciplinas.

Por lo que a México se refiere, ya en la Ley Federal del Trabajo de 1970 existían algunas reglamentaciones en particular como las del juego de frontón y el boxeo a través de la comisión de Box pero siempre encaminadas a la rama profesional, sin embargo, no ocurrió lo mismo para el sector de aficionados o sea para aquellos que practican el deporte por la satisfacción de así hacerlo.

Para los deportistas amateurs no existe una reglamentación jurídica que los proteja si bien no desde un punto de vista laboral en cuanto que no pueden ser considerados como trabajadores, si desde el punto de vista de la seguridad social que les permita para el caso de sufrir accidentes durante la práctica del deporte tener derecho a los beneficios de la seguridad social.

Existe una falta de interés por parte de los representantes, directivos y empresarios hacia el sector de los aficionados aún cuando son ellos la única fuente de recursos humanos que tienen para sus espectáculos profesionales, pero lo que considero más importante es la falta de recursos económicos y

facilidades en general para poder practicar el deporte, pues algunos manejadores ven en los nuevos valores no seres humanos sino nuevos clientes para cometer con ellos todo género de abusos, tales como pedir que al momento en que el boxeador considera conveniente prescindir de los servicios de ese manejador, le exigen una fuerte suma a título de indemnización "por los secretos del boxeo confiados a su representado".

Haciendo un poco de historia, el boxeo se remonta a los tiempos en que en nombre del honor los señores de la alta sociedad recurrían con regular frecuencia a los duelos para saldar sus diferencias, lo cual lamentablemente terminaba con la vida de una persona razón que movió al gobierno expedir nuevas leyes con el fin de evitarlos, pero las personas honorables quebrantaban tales disposiciones tan pronto como estas, ya que lo más común eran los duelos con pistola o con florete.

Se pensó en una manera más "civilizada" para dirimir sus controversias y esa fue, mediante unas peleas de box que se escenificaban en un cuadrilátero y los contendientes portaban una especie de almohadillas para cubrir las manos, lo que con posteriormente serían los guantes de boxeo en sus diferentes medidas y características para las distintas categorías que existen de acuerdo con el peso de los contendientes.

La historia dice que el boxeo nació en África hace siete mil años y por lo que a México respecta el boxeo entró por las puertas del Golfo aproximadamente en 1920 cuando los marineros que ahí hacían escala, derrochaban su dinero y concertaban peleas con o sin guantes cobrando por ello a los parroquianos del lugar.

El boxeo en México, se hizo popular pero con ello surgieron los llamados *Manager* o sea los manejadores del boxeador que acumulaban enormes fortunas a costa del *pupilo*, nombre que le dan al boxeador que después de un largo periodo de entrenamiento y de dietas agotadoras sube al ring a partirse la cara y recibir los golpes que en ocasiones le puede costar la vida.

En la actualidad los boxeadores son víctimas de una serie de injusticias, por lo que se considera prioritaria y que es el motivo de esta tesis es que los manejadores quieren que cualquiera que sea la causa de terminación de las relaciones de trabajo Manager-Boxeador, pretenden recibir una cantidad adicional a título de indemnización alegando que todo lo que el boxeador sabe se lo debe a la dedicación, constancia y secretos profesionales que éste le transmitió al boxeador, lo que se considera indebido e injusto, pues sería tanto como pedir que el profesor le cobre al alumno una cantidad adicional por los conocimientos aportados durante su preparación académica así como por sus consejos que en forma particular le pueda otorgar.

El presente trabajo para objeto de estudio se ha dividido en cuatro capítulos, y así en el primero se hace referencia histórica del boxeo desde una óptica mundial para posteriormente tratar el boxeo nacional y algunos acontecimientos que en relación con ello han ocurrido.

En el segundo capítulo se hace un estudio pormenorizado de la principal fuente de las obligaciones como es el contrato ya que los managers quieren que se firme un contrato, pero un contrato elaborado por ellos mismos, que sobre todo es un contrato leonino y que conceda el máximo de

beneficios para el manejador y el mínimo para el boxeador reduciéndolo casi a la condición de esclavo dependiendo de las peleas que el propio manejador le pacte, y en las condiciones en que lo haga dejando a un lado todo tipo de consideraciones y abusando de sus condiciones para seguir recibiendo el famoso 33% a que están acostumbrados a costa de lo que sea, aun de la propia vida.

En el tercer capítulo se hace un estudio del contrato de trabajo y por correspondencia le llamamos Contrato de Presentación de Servicios y las disposiciones que a ese respecto establece la Ley Federal del Trabajo, considerando que en todo caso el contrato de trabajo tan sólo tiene el efecto de fungir como un elemento de prueba en las relaciones de trabajo.

En el capítulo cuarto se analiza el contrato de aprendizaje ya que es el camino obligado no solamente para aprender un oficio sino también para ingresar a una corporación, según lo reglamentaba la Ley Federal del Trabajo de 1970. Se analiza el contrato de aprendizaje en Francia, en Alemania y fundamentalmente en México, para posteriormente estudiar el Contrato de Prestación de Servicios Profesionales, que es el contrato que de alguna forma reglamenta el tema objeto de estudio.

El trabajo concluye con la propuesta, la cual consiste en señalar que al terminar la relación de trabajo termina todo nexo jurídico existente entre el boxeador y el manager quedando en libertad de contratar un nuevo manejador sin necesidad de hacer erogaciones extraordinarias en su ya paupérrima economía, pues son pocos pero muy pocos los que logran retirarse del boxeo en condiciones dignas sin daños o alteraciones notables en su estado general de salud.

1.1 Antecedentes Remotos del Boxeo

Deporte que goza de muchos adeptos y popularidad en el mundo. Actualmente, esta palabra designa los combates entre pugilistas o boxeadores profesionales o amateurs y cuanto se relaciona con ellos. De un modo más general, quiere decir arte de golpear con los puños a un adversario y de esquivar sus ataques.

Las normas a que se ajusta varían un poco según los reglamentos de cada país, sobre todo en lo que se refiere a la puntuación; pero, en conjunto, derivan de las que ideó el marqués de Queensberry, en 1865, y que dan al boxeo el carácter de juego limpio, sujeto a normas equitativas y sin la rudeza que tuvo en otros tiempos.

Algunos golpes que pueden ser graves de consecuencia, tales como los aplicados en la nuca o en el bajo vientre, están prohibidos. Así mismo, los boxeadores no pueden *agarrarse* mutuamente, la duración de las peleas se establecen por medio de *rounds* o asaltos de tres minutos cada uno.

Entre los profesionales, los combates suelen ser a diez asaltos, excepto cuando se trata de luchar por un campeonato mundial, en cuyo caso el número de rounds se eleva generalmente a doce. Las peleas entre amateurs y las profesionales de menor importancia suelen concertarse a cuatro, seis y ocho asaltos.

Después de cada round hay un minuto de descanso, durante el cual los ayudantes o segundos del boxeador lo refrescan y confortan. Si uno de los rivales cae durante la pelea, alcanzado por un golpe o por cualquier otro motivo, su adversario se retira a un rincón neutral del ring o cuadrilátero reglamentario, limitado por unas cuerdas.

El tamaño determinado y fijo, en el que se realizan los asaltos es de 7 x 7 mts. Los guantes de los contendientes son almohadillados y pesan de seis, ocho y diez onzas según las categorías, de este modo, no solo se protegen las manos, si no que se amortiguan los golpes. Los amateurs utilizan guantes aun de mayor peso. El ganador del combate, puede serlo por uno de estos cuatro motivos:

- a) Por puntos, es decir, cuando haya aplicado a su contrario mayor número de golpes que los que él ha recibido;
- b) Knock Out, esto es, cuando, alcanzado por un golpe, su adversario permanece en el suelo diez segundos sin levantarse;
- c) Knock out técnico, ó sea, si el árbitro suspende la pelea, al advertir que el otro contendiente se haya en estado de manifiesta inferioridad física, por abandono voluntario del rival.

El arbitro, que es el técnico que dirige la lucha, vigilando para que no se violen las normas reglamentarias, constituye la autoridad máxima, además de él, tres jueces situados fuera de cuadrilátero, llevan la cuenta de los rounds, anotando los golpes en unas tarjetas en caso de decisión por puntos, los

Los golpes más usuales son: el directo, merced al cual el brazo en flexión se extiende directamente hacia delante; *uppercut*, que consiste en dirigir el puño de abajo hacia arriba, para alcanzar al adversario en la barbilla, el gancho en que se hace girar el brazo de derecha a izquierda o de izquierda a derecha, teniéndolo doblado por el codo, el *swing*, que se diferencia del gancho en que el brazo va extendido se llama golpe al puñetazo dirigido al cuerpo o a la cara del adversario cuando éste abre la guardia para golpear. Se denomina cuerpo a cuerpo al intercambio de golpes que se efectúa hallándose los dos boxeadores a escasa distancia. Es lo contrario de boxeo a distancia o de golpe largo, consiste en que uno de los boxeadores (a veces los dos) no permiten que el otro se le acerque y “lo mantiene a raya” mediante *swing*, directos y otros golpes largos, además de desplazarse rápidamente hacia atrás o hacia los costados.

Existen federaciones nacionales de boxeo que rigen las actividades de este deporte en cada país, varias entidades internacionales que organizan los campeonatos mundiales. Éste antecedente se remonta a tiempos lejanísimos. Ya los sumerios lo practicaban hace cinco mil años, los atenienses seleccionaban a los jóvenes más vigorosos para que boxearan. Tomaban asiento uno frente a otro tocándose nariz con nariz, y a una señal dada, comenzaban a golpearse con los puños desnudos. El procedimiento era brutal, pero aún se hizo más bárbaro cuando surgió la costumbre de ponerle guantes de púas. El resultado era que, los dos púgiles sangraban por casi todo el cuerpo, quedaban a veces ciegos se hundían el cráneo. La mayor parte de las veces morían ambos. Posteriormente se sustituyeron los guantes de púas por nódulos de metal. Pero también en este caso quedaban seriamente quebrantados.¹ Los romanos cultivaban el boxeo con guantes

¹ Adela Palacios, Nacido para pelear, p. 106

duros de cuero, llamados cesto, antecesores de los guantes de hoy. La lucha cesaba cuando uno de los dos boxeadores caía desmayado o muerto.²

El boxeo, al comienzo del siglo XVIII, se practicaba a puño limpio, pero en 1872, se introdujeron de nuevo los guantes. El último campeón del mundo sin guantes fue John Sullivan, que mantuvo su título de 1882 a 1892, en que lo perdió frente al primer boxeador científico, James Corvett.

Sucesivamente, los capeones mundiales de peso pesado fueron:

- | | |
|-------------------------------|---------------------------------|
| ➤ Fitzsimmons (1887-1899) | ➤ James Braddock (1935-1937) |
| ➤ James J. Ffries (1899-1905) | ➤ Joe Louis (1937-1949) |
| ➤ Tommy Burns (1906-1908) | ➤ Charies Ezzard (1949-1951) |
| ➤ Jack Johnsson (1908-1915) | ➤ Joe Walcott (1951-1952) |
| ➤ Jess Willard (1915-1919) | ➤ Rocky Marciano (1952-1956) |
| ➤ Jack Dempsey (1919-1926) | ➤ Floyd Patterson (1956-1959) |
| ➤ Hene Tunney de (1926-1928) | ➤ Ingemar johannson (1959-1960) |
| ➤ Max Schmeling (1930-1932) | ➤ Floy Patterson (1960-1962) |
| ➤ Jack Sharkey (1932-1933) | ➤ Sonny Lizton (1962-1964) |
| ➤ Primo Carnera (1933-1934) | ➤ Cassius Clay (1964) |
| ➤ Max Baer (1934-1935) | ➤ Erick Terrell (1965) |
| | ➤ Etcetera |

El boxeo no cuenta con antecedentes precolombinos ni hispánicos; representa claramente un impulso de imitación por parte de los caballeros mexicanos de la década final del siglo XIX. Las culturas indígenas tenían una variedad de luchas rituales con diversas armas, pero nunca el pugilato. La

² Ibid, p. 17

tradicción medieval española incluía duelos con espadas o mazos y combates de un luchador contra un toro durante los torneos, pero luchar a puñetazo no era parte de la justas.³

1.2 El boxeo en la Nueva España

En la Nueva España y en el México del siglo XIX, las improvisadas luchas para saldar las diferencias implicaban el uso de armas, como cuchillos y más tarde pistolas, pero jamás los puños. De hecho, cuando el gobernador hidalguense Rafael Cravioto estuvo de acuerdo en permitir una contienda de boxeo en Pachuca, en 1875, lo hizo con la esperanza de que los mexicanos, viendo esta exhibición, aprendieran a solucionar sus diferencias sin armas.

En nombre del "*honor*", los señores de la alta sociedad recurrían a los duelos para saldar sus desavenencias.

El Gobierno del Distrito Federal intentó evitarlos en las décadas de los sesenta y setenta del siglo pasado con repetidas leyes en contra de estos desafíos, pero la gente quebrantaba tales disposiciones tan pronto como aparecían.

Como alternativa de los duelos con pistola, el francés Nicolás Poupard abrió una escuela de esgrima en 1867. El Coronel Thomas Hoyer Monstery, recién llegado de Estados Unidos, abrió una segunda escuela de artes de combate en febrero 1968. Monstery reclamó el título de maestro de armas en México, basándose en las enseñanzas recibidas en el Real Instituto Militar de

³ Rafael Barradas Osorio, El boxeo fuera del Ring, p. 89

Estados Unidos. En su escuela brindaba clases de florete, sable, bayoneta, cuchillo y boxeo.

Para demostrar su pericia, desafió a Poupard a un ejercicio de esgrima y una demostración de pugilismo, con público invitado. La mañana del 15 de febrero de 1868 una enorme multitud, incluyendo muchos militares mexicanos, llenó la academia, ubicada en los altos del Café Concordia, para ver el combate. El dominio de Monstery con el Florete fue tal que el francés le concedió los demás eventos.

La jornada finalizó con un combate de entrenamiento entre Monstery y uno de sus pupilos, el señor Valdez. Los esfuerzos de Valdez fueron objeto de aclamación en los periódicos. "No siendo el boxeo un divertimento típicamente mexicano escribía uno de los periodistas invitados, el desafío provocó sorpresa y su desempeño admiración".⁴ Los guantes que el mexicano usó despertaron gran curiosidad. Al terminar la exhibición, además de los hurras y empujones por querer platicar con el osado mexicano, algunos jóvenes y oficiales de ejército se apuntaron para ingresar en la academia del estadounidense.

Una vez acogido con entusiasmo, el nuevo deporte viviría una corta época de olvido. La sociedad mexicana estaba metida en duras tormentas políticas y religiosas que impidieron su arraigo definitivo. Éste llegó cuando Don Porfirio Díaz se volvía eterno en el poder.

La historia dice que el boxeo nació en África hace 7,000 años, que fue fundador de los juegos Olímpicos 50 años antes de Cristo, y que nada ni

⁴ Asociación Nacional de Abogados, El Derecho del Deporte, p. 42

de primer nivel con peleadores como Pipino Cuevas, Rodolfo Martínez la "*Chiquita González*" y otros máximo de cartel. Pero de pronto se multiplicó el número de entrenadores, algunos con conocimiento y muy trabajadores; pero ninguno comparable, dicho con respeto, a los de aquella primera generación. Asimismo, no se puede dejar de mencionar a entrenadores importantes como Pepe Hernández quién fue entrenador del Ratón Macías y del Toluco López, otro es "*Chilero*" Carrillo que fue el maestro en el gimnasio del pintoresco Rubén Olivares, del grupo de los modestos, pero no menos eficientes fue José Luis López, "*La Coneja*" que manejó al Chucho Castillo y al "*Chango*" Carmona ambos ganadores de cetros mundiales. De los últimos tiempos Ignacio Beristáin ha sido el mejor entrenador por indudables méritos en cuanto a saber desarrollar peladores de buena técnica como Daniel Zaragoza, Gilberto Román, Chiquita González, José Luis Bueno y Melchor Cob; que fueron campeones mundiales.

Se sabe que los pueblos requieren de símbolos o de ídolos para rendirles culto y a la vez nutrirse de sus virtudes como un medio o recurso para alimentar su propio deseo de trascendencia. Se trata de un fenómeno extraño que mucho ha intrigado a los sociólogos al comprobar que las multitudes con la misma pasión con que levantan un ídolo, proceden a derribarlo del pedestal en cuanto advierten en él, la menor claudicación. Han sido numerosos los ídolos que ha tenido el boxeo nacional.

Muchos han sido los boxeadores que han llevado en alto el nombre de México a nivel internacional desde lejanos tiempos de un Jorge Monzón peleador regiomontano de peso ligero hasta el Toluco López, pasando por Alfredo Gaona, Rodolfo Casanova, el Ratón Macías, Rubén Olivares, Julio Cesar Chávez, entre muchos otros. Pero fue el Ratón Macías quién rompió

todos los precedentes en cuanto a idolatría popular cuando surgió como un boxeador excepcional, en la década de los cincuenta, por su boxeo de trazos finos y recursos convincentes.

El abril de 1953, las empresas acostumbraban pagar a los managers (entrenadores) en un solo cheque sus emolumentos y los de sus boxeadores. Era fama que los señores del 33 por ciento les abusaban y les hacían las cuentas grandes a sus pupilos, y se quedaban con la mayor parte de las bolsas.⁵

Docenas de boxeadores fueron inadecuadamente explotados por sus manejadores y a pesar de ganar pelea tras pelea, nunca lograron reunir suficiente dinero para llevar una vida mejor. Abundaron los casos de los boxeadores que fueron exprimidos hasta agotar su capacidad física y luego desechados sin un centavo en la bolsa. Muchos buenos boxeadores murieron casi en la miseria y otros viven su pobreza por las calles.

La situación no podía seguir así. El Comisionado Arnulfo Barrios tomó la iniciativa y propuso a la Comisión que se ordenara a la empresa que pagara a boxeadores y manager sus percepciones en cheques por separado. La medida entró en vigor a partir de la función del 25 de abril de 1953. además se hizo obligación de que el comisionado en turno revisara las liquidaciones que la empresa hacia a los boxeadores y sus managers, las firmaría si estuvieran correctas para que cada quién recibiera lo justo.⁶

⁵ Rafael Barras Osorio, El Boxeo fuera del Ring, p. 81

⁶ Idem, p. 48

tienen.... mi peleador me endosó su cheque para que lo cobrara.”⁸

Así es la condición humana. La comisión de Box ha tratado de proteger a los boxeadores que por lo general son individuos de extracción humilde, sin educación, sin malicia, que fácilmente se dejan tomar el pelo por gente en las que depositan ciegamente su confianza y que se aprovechan de su ignorancia y de su sencillez para explotarlos inicualemente.

Con razón es tan popular la frase de “Todo se lo debo a mi manager” atribuida por unos a Tomas Castillo y otros a Raúl “ratón” Macias. La trágica muerte del boxeador Chucho Morales puso al descubierto la ignorancia, la irresponsabilidad, el afán de lucro y la explotación de algunos managers y en esa ocasión de Lupe Sánchez sobre sus peleadores.

Los hechos ocurrieron en septiembre de 1953, Chucho Morales salió conmocionado de su pelea contra Ray Hernández y a pesar de todos los esfuerzos del Doctor Gilberto Bolaños Cacho y su equipo de médicos, el boxeador falleció.

Siguiendo la tradición de que las muerte en el ring son accidentes no se buscó culpable. Se hizo una función a beneficio de los deudos del malogrado boxeador que recibieron únicamente como producto de ella \$ 11, 413.00. sin embargo, el asunto no estaba olvidado, pocos días después de la trágica muerte de Morales, la Comisión recibió una carta, con copia a los Diarios deportivos de la época, en la que se denunciaban “*el descuido y voracidad*” del manager Lupe Sánchez, quien con la complacencia de la empresa de la

⁸ Ibid, p. 73

Arena Coliseo, "ha dañado y daña al boxeo nacional por su ignorancia, ineptitud y falta de conocimiento técnico en materia de deporte".⁹

La carta responsabilizaba a Lupe Sánchez del trágico fin de Chucho Morales y daba la voz de alerta porque el manager controlaba a los mejores peleadores de entonces y ya habían convertido en guiñapos a muchos que pudieron llegar a ser grandes figuras. Se pedía una investigación para poner en claro que Lupe había mandado a Chucho Morales al matadero enfrentándolo con peleadores como Luis Castillo y Pepe Montes sus propios compañeros de establo en Zacatepec, Morelos y Taxco, Guerrero quienes en esas plazas donde no existían autoridades boxístas, le habían golpeado salvajemente apenas unos días antes de su pelea con Roy Hernández.

La Comisión en esa época no hizo ninguna investigación al respecto, se dijo que la carta era anónima y no se molestó de manera ninguna al manager.

Otra situación importante dentro del boxeo entre la relación del boxeador y su manager fue la del José "Toluco" López, quién se comprometió a pelar para la empresa Mexicana de Box representada en aquellos momentos por el señor Eladio Flores Lutteroth contra Ricardo "Pajarito" Moreno. El contrato fue firmado por el manager del "Toluco", José Hernández. Al boxeador le aconsejaron que no aceptara la pelea por considerar que el "Pájaro" lo destrozaría y le ofrecieron otra pelea más fácil en el "Toreo" del Estado de México. Ante la comisión se presentó un abogado en representación del "Toluco" pidiendo la rescisión del contrato que tenía con Pepe Hernández por que reglamentariamente éste ya estaba terminando.

⁹ Ibid, p. 23

Días antes de la fecha señalada los Comisionados informaron del caso al Lic. Adolfo Fernández Bustamante, solicitándole su apoyo oficial para que se cumpliera la suspensión al “Toluco” y no se le dejara pelear en el vecino Estado.

El apoyo que dio el Departamento del Distrito Federal a su Comisión fue demasiado. Ordenaron que no se diera servicio alguno por parte del departamento del Distrito Federal al vecino Estado de México durante la tarde del 29 de abril . Agentes de Tránsito impidieron el paso de vehículos a “Cuatro Caminos” y se armó un escándalo mayúsculo. Los diarios de la fecha atacaron furiosamente a las autoridades capitalinas acusándolas de arbitrarias.

El promotor Pablo B. Ochoa hizo publicar una “*Carta Abierta*” en un Diario capitalino en la cual señalaba como instigador del bloqueo “*en el Toreo*” a Rafael Barradas Osorio decía entre otras palabras que era un enemigo emboscado del Licenciado Ernesto Uruchurtu y que pretendía quemarlo con fines “futuristas”. Por fortuna el señor regente de hierro no hizo caso alguno a ésas declaraciones de Ochoa.¹¹

1.4 Atentado Indignante

Bajo la cabeza “*Atentado indignante*” un diario escribió contra el Licenciado Uruchurtu: Sorprendente y único, tan extraño como podría serlo en la actualidad el cierre de carreteras con privilegio señorial para cobrar el derecho de peaje, que fue tan general en la edad Media, fue el espectáculo indignante que dieron las autoridades del Distrito Federal, Dirección de

¹¹ Ibid p. 34

Tránsito, Jefatura de Policía y Oficina de espectáculos al bloquear las vías de acceso al "Toreo de Cuatro Caminos, Estado de México, sin Atreverse siquiera a calificar oficialmente su contubernio dejando la prenda distintiva a los descamisados que operaron para impedir la colaboración de un encuentro de Box en dicha plaza...".¹²

Toda la prensa se ocupó ampliamente del asunto, no solo la deportiva y muchos políticos enfocaron sus ataques contra el Licenciado Uruchurtu, atacándole duramente con la idea quizás de descalificarlo para la presidencia de la república.

La Comisión de Box cancelo las licencias de los oficiales Carlos García Prado excelente Refere, Ernesto Arcos, también refereee y a los Directores de encuentros y tomador de tiempos Jesús Cortéz Pérez y Manuel Martínez por haber actuado en la función de " El Toreo" sin autorización de la Comisión.

Los grandes boxeadores, figuras de fama internacional que conquistaron Campeonatos o estuvieron a punto de hacerlo, fueron víctimas de la ignorancia, los malos manejos de su managers, del alcoholismo y de la explotación y para poder sobrevivir tuvieron que trabajar de aseadores de calzado. Con entrada exclusiva a las oficinas del Departamento del Distrito Federal a la Dirección General de Transito y a los estudios cinematográficos churubusco.

La Comisión ofreció proporcionarles el clásico cajón de aseadores de calzado con su completo surtido de cremas, grasas, trapos, brochas, y cepillos, a todos los exboxeadores que quisieran ganarse unos centavos

¹² José María Cagigal, Op. cit. p. 41

1.5 Un episodio negro del Boxeo

La N.B.A. cuando supo la decisión de Becerra, ordenó una pelea directa entre Eloy Sánchez y Eder Jofre para sacar al nuevo campeón. Como era de esperarse, el promotor George Parnassus desde los Ángeles contrató de inmediato la pelea, se “*apersono*” con el representante de Jofre el brasileño Abraham Katzenelson y con Manuel Moreno y aseguró la pelea y entonces empezó un episodio negro en el boxeo, en México surgió un promotor José Luis Buerba quién con el firme apoyo del profesor Ramón G. Velásquez hizo que Manuel Moreno le firmara una opción para que Eloy peleara bajo su promoción. Buerba se comprometió a pagar a Eloy la cantidad de \$85,000.00 como garantía en caso de que no consiguiera la firma de Eder Jofre. El convenio decía lo siguiente:

“Convenio que celebran el señor José Luis Buerba, promotor y Manuel Moreno manager, sobre una pelea de campeonato mundial de peso gallo entre Eloy Sánchez y Eder Jofre, en el que se fijan las bases de contratación entre Eloy Sánchez y José Luis Buerba.¹⁴

1).- El promotor pagará \$ 250,000.00 a Eloy Sánchez por está pelea titular.

2).- El promotor pagará \$ 40,000.00 por derechos de televisión, radio y cine a Eloy Sánchez.

3).- El promotor pagará en las próximas 24 horas la cantidad de \$85,000.00 como anticipo a Eloy Sánchez, el resto será garantizado con cheque certificado a satisfacción del señor Moreno....

¹⁴ Ibid, p. 58

4).- La pelea debe celebrarse en el Distrito Federal o el Estado de México.

5).- Estas cantidades son netas libres de todo gravamen para el boxeador. México D.F., a tres de septiembre de 1960, conforme Manuel Moreno. Conforme el promotor José Luis Buerba, cualquier litigio se ventilará de acuerdo con las leyes mexicanas, lo relativo entre el convenio entre José Buerba y Manuel Moreno para contratar a Eloy Sánchez por el derecho de disputar contra Eder Jofre el título mundial gallo queda así:

Los \$ 85,000.00 de anticipo serán cubiertos al señor Moreno durante el curso del día 8 de septiembre de 1960. México D.F., a 7 de septiembre de 1960, firmados Manuel Moreno, José Luis Buerba.

El 12 de septiembre se presentó Manuel Moreno ante la Comisión exhibiendo copia del convenio que firmó con José Luis Buerba, informó que no se le había cumplido la cláusula de que le darían el anticipo de \$ 85,000.00 por la pelea de Eloy contra Eder Jofre. La Comisión le pidió que hiciera su petición por escrito.

José Luis Buerba, a su vez, el día 19 del mismo mes pidió la intervención de la comisión a efecto de que Manuel Moreno le cumpliera el convenio que firmó para la pelea de Eloy contra Jofre, dijo que el manager no le había firmado los contratos y por ello no le había dado el anticipo convenido, que se enteró que el manager Moreno había salido a los Ángeles a firmar la pelea con otro promotor. Se acordó esperar el regreso de Moreno.

A la semana siguiente, estuvo a saludar a los señores comisionados el señor Abraham Katzenelson, quién expresó que lamentaban no haber podido

La pelea entre Eloy y Eder Jofre se celebró bajo la promoción de George Parnassus en los Ángeles y el de Brasil ganó al mexicano por nocaut en seis rounds en noviembre de 1960.

Esta pelea tuvo su lado oscuro, se dijo que Moreno había firmado la famosa opción de los \$ 85,000.00 en un sitio despoblado a donde lo llevaron de paseo por recomendación de personajes. A Moreno le dio el tiro de gracia en la cesión de la comisión el 21 de noviembre cuando los señores comisionados acordaron cancelar la licencia por haber llevado a pelear a Eloy Sánchez a los Ángeles, California, "Estando vetada aquella plaza por la Comisión". A Eloy y a otros boxeadores que también pelaron en esa función se les aplicó una suspensión de noventa días. En esta cesión de la comisión, solo una voz se levantó para que hicieran las cosas bien, la de don Benjamin Marín Franco que propuso que antes de dictar cualquier sanción, se citara a Moreno para que explicara las razones de su proceder. A Manuel Moreno le aplicó la comisión el artículo 211 del reglamento que a la letra dice: "La comisión de Box estará facultada para cancelar las licencias de los boxeadores, de los representantes y de los auxiliares, solamente en el caso de que el jefe del servicio médico de la propia comisión certifique que alguno de ellos ya no se encuentra físicamente capacitado para seguir actuando o cuando cometa faltas de tal gravedad e importancia que causen fraude al público, daño considerable y notorio desprestigio al boxeo nacional".¹⁵ Cabría preguntar en relación con este caso, que fraude o desprestigio cometió el manager Manuel Moreno defender los intereses de su boxeador opinamos no fue una falta sino un mérito.

¹⁵ Rafael Barras Osorio, El Boxeo fuera del Ring, p. 63

Manuel Moreno se amparó contra la cancelación de su licencia ante el juez Segundo de distrito en materia Administrativa, pero le fue negada la protección solicitada. Fue hasta el 16 de marzo de 1961 cuando a recomendación del licenciado Eleazar Boyseaneau, director general de Gobernación del Departamento del Distrito Federal, la Comisión de Box le concedió nuevamente licencia y sólo le aplicó una multa de \$ 2,500.00.

La comisión de Box tomó el acuerdo de recomendar a los managers que el porcentaje que deberían llevar en cada pelea de sus representados, fuera del 30% en territorio nacional y del 33% en el extranjero, ya que el reglamento en su artículo 48 señala que el porcentaje no podrá ser mayor de un 33 por ciento. Los managers a regañadientes aceptaron que en sus nuevos contratos se pactarán esos porcentajes.

La comisión para 1961 fue reforzada con la presencia en ella del magnífico Comisionado don Demetrio Vallado Porta Bella a quien el jefe del Departamento del Distrito Federal, nombró Tesorero, por supuesto a petición del señor Luis Spota.

Capitaneados por Arturo "Cuyo" Hernández, los managers solicitaron que se autorizara a cobrar a sus boxeadores nuevamente el 33% en todas partes, amenazaron inclusive que pararían el boxeo si sus demandas no eran cumplidas.

Luis Spota dirigió extensa comunicación al Licenciado Eleazar G. Boyseaneau Director de Gobernación, denunciando las turbias maniobras de los managers inspirados obviamente por el promotor George Parnassus molesto por el veto decretado contra él en los Ángeles. El señor Luis Spota

El señor Licenciado Boyseauneau llamó a su despacho a Rafael Barradas Osorio y le enseñó la comunicación del señor Spota y le pidió su opinión al respecto. Él le contestó que se había dado cuenta que los señores de la comisión trataban de controlar el boxeo no únicamente en el aspecto administrativo sino completamente. Se escuchó decir al profesor Velásquez que si se cancelaban las licencias a los managers "*entreguistas con Parnassus*" él tenía en el deportivo Hacienda a veinte entrenadores para suplirlos, que había cerca de setecientos boxeadores amateurs que como profesionales vendrían a transformar el boxeo, pues estaban mejor preparados técnicamente que los que manejaban los managers profesionales, muchos de los cuales ni pararse en el ring sabían.¹⁷

El director de Gobernación recomendó citar a su despacho a todos los managers y que después comunicara a los señores comisionados que deseaba hablar con ellos. Hubo varias reuniones y finalmente los managers ofrecieron disciplinarse a la comisión y el señor Luis Spota les ofreció atenderlos en lo que se les ofreciera trabajando todos en beneficio del boxeo capitalino y así terminó la rebelión de los hombres del 30 por ciento.

En la actualidad uno de los problemas más, es precisamente la relación que existe entre manager y boxeador, ya que no se define de manera concreta cuál es el contrato o relación jurídica que realmente rige a estos personajes, ya que por un lado el boxeador que es entrenado por su manager le cubre por cada entrenamiento determinada cantidad de dinero por sus servicios, cuando un boxeador ya no quiere seguir con su manager por que no le parece su forma de cómo lo entrena por citar un ejemplo, el manager le exige al boxeador una indemnización no como trabajador del boxeador, sino

¹⁷ Ibid. P. 86

como indemnización de supuestos derecho morales que tiene sobre el boxeador porque el le enseñó a boxear.

Siendo este el principal problema que se suscita día con día entre estas dos partes manager y boxeador, es por lo que este trabajo está encaminado en realizar un análisis de la relación que existe en el deporte del box profesional de nuestro país y con ello, llevar a cabo una propuesta para mejorar y especificar la relación jurídica de los dos más importantes personajes del deporte que más glorias a conquistado al deporte mexicano y puesto en el alto el nombre de México que es el BOX.

CAPÍTULO II
MARCO JURÍDICO

2.1 Contrato Civil

El maestro Rafael Rojina Villegas, define al contrato como un acuerdo de voluntades para crear o transmitir derechos y obligaciones; es una especie dentro del género de los convenios. El convenio es un acuerdo de voluntades para crear, transmitir, modificar o extinguir obligaciones y derechos reales o personales; por lo tanto, el convenio tiene dos funciones; una positiva modificarlos, y la otra negativa, extinguirlos. Se prefiere decir derechos reales y personales, y no derechos patrimoniales, en virtud de que pueden existir derechos personales de contenido extrapatrimonial.

Dentro de la terminología jurídica se ha hecho una distinción entre contratos y convenios en sentido estricto. Al contrato se le ha dejado la función positiva, es decir, el acuerdo de voluntades para crear o transmitir derechos y obligaciones, y al convenio en sentido estricto, le corresponde la función negativa de modificar o extinguir esos derechos y obligaciones.

El Código Civil para el Distrito Federal define al contrato en su artículo 1793 como: "Los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos toman el nombre de contratos".

Hay derechos no patrimoniales, como son los políticos, los públicos, subjetivos, los de potestad y los del estado civil. El contrato no puede referirse ni a la creación ni a la transmisión de estos derechos no patrimoniales, y por esto se dice que el matrimonio no es contrato, o bien, es

un contrato sui géneris, o un acto de estado civil en su aspecto fundamental, y un contrato sólo en sus efectos patrimoniales. Los derechos y obligaciones, las obligaciones de fidelidad entre los cónyuges, de vida común, etc; no son patrimoniales y, sin embargo, son creadas por ese acto jurídico.

En los derechos y obligaciones que engendra o transmite el contrato, no solo hay derechos personales, sino también reales. Existen contratos que originan exclusivamente derechos personales, otros que crean derechos reales y personales, y puede haber contratos que exclusivamente tengan por objeto dar nacimiento a derechos reales.

Hay contratos, como el mandato, el deposito, el comodato y el arrendamiento, que crean exclusivamente derechos personales.

En los contratos de prestación de servicios se advierte, desde luego, que se trata de derechos personales consistentes en la ejecución de un trabajo, de un servicio y en la remuneración de ese trabajo, trátase del mandato o de la prestación de servicios profesionales o no profesionales.

En otros contratos, como el arrendamiento y el comodato, en que se transmite temporalmente el uso de una cosa, también se originan exclusivamente derechos personales. La transmisión del uso en el arrendamiento o en el comodato, no engendra el derecho real de uso.

También existen los contratos que tiene por objeto exclusivamente dar nacimiento a derechos reales. El usufructo, el uso, la habitación y las servidumbres, pueden nacer de contrato; por consiguiente, el contrato que se

celebre para constituir estos derechos reales, o para transmitirlos, tendrá sólo esta función específica.

2.2 Clasificación de los contratos

1.- Contratos unilaterales y bilaterales.- El contrato unilateral es un acuerdo de voluntades que engendra sólo obligaciones para una parte y derechos para la otra. El contrato bilateral es el acuerdo de voluntades que da nacimiento o derechos y obligaciones en ambas partes.

“El contrato es unilateral cuando una sola de las partes se obliga hacia la otra sin que quede obligada”.¹⁸

“El contrato es bilateral cuando las partes se obligan recíprocamente.”.¹⁹

La primera cuestión que se presenta y que es exclusiva de los contratos bilaterales, se conoce en derecho con el nombre de problema de los riesgos. Esta cuestión la hemos planeado de la siguiente manera: cuando en un contrato existen obligaciones recíprocas que impliquen la transmisión de una cosa, si ésta se destruye por caso fortuito o de fuerza mayor ¿quién debe sufrir la pérdida? ¿el enajenante o el adquirente? ¿debe el adquirente pagar el precio de la misma o por el contrario, queda liberado de pagar su precio en virtud de que la cosa no le fue entregada?.

La solución en este problema es la siguiente: la cosa siempre perece para el acreedor; en los contratos translativos de uso, el acreedor a la

¹⁸ Leopoldo Aguilar Carvajal, Contratos Civiles, p. 38

¹⁹ *Ibid*, p. 40

restitución es el dueño y la cosa perece siempre para él.

Si el contrato fuere unilateral, no habría posibilidad de plantear el problema, porque esta cuestión supone que siendo las obligaciones recíprocas, una parte no cumple entregando la cosa, por un caso de fuerza mayor y en atención a esto la otra parte debe cumplir, ya que no es imputable el incumplimiento al deudor.

Una segunda cuestión propia de los contratos bilaterales es la excepción de contrato no cumplido. En todas las obligaciones recíprocas, cuando una parte no cumple o se allana a cumplir, carece de derechos para exigir a la otra el cumplimiento de su obligación, y si a pesar de ello pretendiera exigir judicialmente el cumplimiento por una demanda, el demandado le opondrá la excepción de contrato no cumplido.

La excepción del contrato no cumplido, no puede presentarse en los contratos unilaterales, por la sencilla razón de que en ellos sólo una de las partes está obligada, y si no cumple, la otra judicialmente exigirá ese cumplimiento, sin que pueda sufrir la excepción de contrato no cumplido, ya que el actor, no tiene por su parte ninguna obligación que realizar. Por ejemplo, en la donación se celebra el contrato, pero el donante no entrega la cosa al donatario en la fecha estipulada; el donatario exigirá la entrega de la cosa y el donante no podrá oponer la excepción de contrato no cumplido, por que el donatario nada tiene que cumplir.

2.3 Contratos onerosos y gratuitos

Es oneroso el contrato que impone provechos y gravámenes recíprocos. Es

gratuito aquél en que los provechos corresponden a una de las partes y los gravámenes a la otra.

No es exacto, como afirman algunos autores, que todo contrato bilateral sea oneroso y todo contrato unilateral sea gratuito. Generalmente se piensa que como el contrato bilateral engendra derechos y obligaciones recíprocos, también da origen a provechos y gravámenes recíprocos, y no es exacto, como lo demuestra el comodato, en el que a pesar de que se engendran obligaciones para ambas partes, no se originan gravámenes recíprocos.

También hay contratos que pueden ser unilaterales y onerosos, así como se presenta el caso de un contrato bilateral gratuito.

Generalmente se afirma que los contratos a título gratuito se celebran en consideración a la persona (*intuitu personae*), en tanto que los contratos a título oneroso se llevan a cabo, por razones exclusivamente patrimoniales o económicas y, por lo tanto, para nada toman en cuenta las condiciones personales. Desde luego se advierte que la disyuntiva así presentada está desmentida en múltiples contratos onerosos, toda vez que en los de prestación de servicios remunerados, evidentemente que es factor decisivo la probidad, competencia, eficiencia, etc; del que realiza el trabajo o cumple la obligación de hacer. Es decir, este tipo de contratos se celebran en consideración a la persona, como ocurre generalmente con los actos a título gratuito, pues en ellos el *animus donandi* o la intención de ejecutar una libertad, se funda principalmente en razones de afecto, parentesco, espíritu de ayuda, etc; hacia la persona del beneficiado.

Al referirse Josserand ²⁰ a los distintos criterios que se han elaborado para distinguir los contratos onerosos de los gratuitos, estudia el punto de vista de Planiol, quien partiendo del dato económico considera que en todo contrato oneroso debe haber reciprocidad de beneficios, de tal suerte que el patrimonio de cada contratante permanece fundamentalmente idéntico, ya que al mismo tiempo que sufre una disminución por la carga o gravámenes que reporte en beneficio de la otra parte, recibe simultáneamente un provecho como prestación correlativa y, por lo tanto, se mantiene un cierto equilibrio patrimonial. En cambio, en los contratos gratuitos, sólo una de las partes se beneficia a costa de la otra, quien necesariamente sufre la disminución patrimonial consiguiente.

2.4 Contratos conmutativos y aleatorios

Los contratos onerosos se subdividen en conmutativos y aleatorios.

Conmutativos, cuando los provechos y gravámenes son ciertos y conocidos desde la celebración del contrato; es decir, cuando la cuantía de las prestaciones puede determinarse desde la celebración del contrato.

Aleatorios, cuando los provechos y gravámenes dependen de una condición de término, de tal manera que no pueda determinarse la cuantía de las prestaciones en forma exacta, si no hasta que se realice la condición o el término.

Generalmente, al definirse los contratos conmutativos y aleatorios no se

²⁰ Josserad. Los Moviles en los Actos Jurídicos de Derecho Privado, Traducción de José M. Cájica, p.p. 58-59

hace esta distinción, si no que se confunden sus características, diciendo que en el conmutativo hay posibilidad de conocer las ganancias o pérdidas desde la celebración del contrato, y que en el aleatorio no existe esa posibilidad, sino que esto se sabrá cuando se realice la condición o el término.

Autores como Planiol incurren en este error de confundir el carácter conmutativo o aleatorio en función de las ganancias o pérdidas; y el error es tan trascendente que hasta el Código Civil de 1928, en su definición, no obstante la crítica que necesariamente debieron conocer sus autores, vuelve a definir en función de las ganancias o pérdidas el contrato conmutativo o aleatorio. El artículo 1838 del código civil dice: "El contrato oneroso es conmutativo cuando las prestaciones que se deben las partes son ciertas desde que se celebra el contrato, de tal suerte que ellas pueden apreciar inmediatamente el beneficio o la pérdida que les cause éste. Es aleatorio cuando la prestación debida depende de un acontecimiento incierto que hace que no sea posible la evaluación de la ganancia o pérdida, sino hasta que ese acontecimiento se realice".

En su primera parte la definición es correcta, pero se agrega a guisa de consecuencia una explicación que la hace falsa innecesariamente: "...de tal suerte que ellas puedan apreciar inmediatamente el beneficio o la pérdida que les cause..."²¹ No es exacto que en el contrato conmutativo se sepa de antemano si habrá ganancia o pérdida; lo que se sabe es la cuantía de la prestación que cada parte debe entregar; pero la ganancia o la pérdida es un problema económico imposible de determinar al celebrarse el contrato. Por ejemplo, el tipo de contrato conmutativo es la compraventa, porque en el momento de celebrarse, cada parte sabe exactamente que debe entregar;

²¹ Leopoldo Aguilar Carbajal, Contratos Civiles, p. 49

pero el problema económico de saber si hubo ganancia o pérdida en una compraventa, es muy complejo y depende de infinidad de circunstancias posteriores.²²

En el contrato aleatorio, la prestación no está determinada, y solo por ello es aleatorio, y no porque se ignore si habrá ganancia o pérdida.

Contratos reales y consensuales.- Los contratos reales son aquellos que se constituyen por la entrega de la cosa. Entretanto no exista dicha entrega, sólo hay un ante contrato, llamado también contrato preliminar o promesa de contrato.

Si las partes de un contrato real pactan que en el futuro se entregará la cosa, no han celebrado el contrato real, han celebrado una promesa de contrato, porque cuando se entregue la cosa, se constituirá propiamente el contrato real.

En el mutuo, en el comodato y en el depósito, según el derecho romano y nuestra legislación anterior, era requisito indispensable hacer la entrega de la cosa para que se constituyera el contrato. Actualmente el Código Civil cambia la naturaleza de esos contratos y los considera consensuales, es decir, que existe el mutuo, el depósito o el comodato antes de la entrega de la cosa, en el depositante, mutuo o comodante. Por eso, dichos contratos, además de cambiarse de reales a consensuales, se cambia de unilaterales a bilaterales, porque ya habrá obligación en una parte de entregar y en otra de restituir.²³

²² Manuel Bejarano Sánchez, Obligaciones Civiles, p. 61

²³ *Ibid*, p. 64

En oposición a los contratos reales, se citan los consensuales; pero es necesario precisar el alcance de este término, por que también se usa en oposición a los contratos formales. Cuando se dice que un contrato es consensual, en oposición a real, simplemente se indica que no se necesita la entrega de la cosa para la constitución del mismo. En cambio, cuando se dice que un contrato es consensual, en oposición a formal, se considera que existe por la simple manifestación verbal o tácita del consentimiento, sin requerir una forma escrita, pública o privada, para la validez del acto.

Desde este punto de vista, son contratos consensuales en oposición a reales, todos los que reglamenta nuestro derecho, respecto a prestaciones de cosas, exceptuando la prenda, porque en ningún caso exige el Código Civil la entrega de las cosa, para que se perfeccionen o constituyan.

En los contratos traslativos de dominio como la venta, permuta, donación y muto, existen antes de la entrega de la cosa, porque está es una obligación del enajenante derivada del negocio ya formado. En los traslativos de uso, que son el arrendamiento y el comodato, la entrega de la cosa tampoco es actualmente un elemento constitutivo del acto. El arrendamiento existe antes de la entrega de cosa, que puede ser simultanea o posterior al acuerdo, lo mismo que en el comodato y en los contratos de custodia, como el depósito, que el Código actual ha convertido en consensual.²⁴

2.5 Contratos Formales y Consensuales

Para definir este tipo de contratos, hay que recordar que son contratos formales aquellos en los que el consentimiento debe manifestarse por escrito,

²⁴ Arturo Fuentes, Principios de Derecho, p. 104

como un requisito de validez, de tal manera que si no se otorga en escritura pública o privada, según el acto, el contrato estará afectado de nulidad relativa. Por consiguiente, el contrato formal es susceptible de ratificación expresa o tácita; en la expresa se observa la forma omitida; en la tácita se cumple voluntariamente y queda purgado el vicio.

El contrato consensual en oposición al formal, es aquel que para su validez no requiere que el consentimiento se manifieste por escrito y, por lo tanto, puede ser verbal, o puede tratarse de un consentimiento tácito, mediante hechos que necesariamente lo supongan o derivarse del lenguaje mímico, que es otra forma de expresar el consentimiento sin recurrir a la palabra o a la escritura.

En éste tipo de contratos consensuales no es menester que haya una manifestación verbal para su validez; puede expresarse por el lenguaje mímico, es decir, por señas, sin pronunciar palabras y puede el consentimiento desprenderse de hechos que necesariamente lo presupongan. La compraventa de bienes es un contrato consensual; es válido si se manifiesta verbalmente el consentimiento; o bien, si por medio de señas; dos mudos celebran el contrato o si a través de hechos que lo presupongan, una parte toma la cosa y entrega el precio a la otra, que a su vez lo recibe.

Se distinguen además desde este punto de vista, los contratos solemnes, que son aquellos en que la forma se ha elevado, como dice Bonnecase, por la técnica jurídica, a un elemento esencial del contrato, de tal manera que si no se observa la forma, el contrato no existe.

En el contrato formal la expresión escrita es un elemento de validez, y si no se observa, el acto existe, pero está afectado de nulidad relativa, que puede desaparecer por confirmación expresa o tacita o por prescripción. En los contratos solemnes, la forma es un elemento esencial del contrato, de manera que si no se observa, no llega a existir y, por tanto, no puede convalidarse ni por ratificación ni por prescripción, el observar la forma omitida no convalida retroactivamente el acto, sino que implica un nuevo otorgamiento, para que surta efectos hasta el momento en que se observe la solemnidad.

2.6 Contratos Principales y Contratos de Garantía o Accesorios

Los contratos principales son aquellos que existen por sí mismos, en tanto que los accesorios son los que dependen de un contrato principal. Los contratos accesorios siguen la suerte de los principales porque la nulidad o la inexistencia de los primeros origina a su vez, la nulidad o la inexistencia del contrato accesorio.

Estos contratos accesorios son llamados también “de garantía”, porque generalmente se constituyen para garantizar el cumplimiento de una obligación que se reputa principal, y esta forma de garantía puede ser personal, como la fianza, en que una persona se obliga a pagar por el deudor, si éste no lo hace; real, como la hipoteca, la prenda o la anticresis, en que se constituye un derecho real sobre un bien enajenable, para garantizar el cumplimiento de una obligación y su preferencia en el pago, de tal manera que si el deudor no cumple, el acreedor puede rematar el bien dado en garantía y pagarse preferentemente con su producto.

En estos contratos accesorios, la regla de que lo accesorio sigue la suerte de la principal, sufre en ciertos casos excepciones, porque no podría existir el contrato accesorio, sin que previamente no se constituyese el principal. Sin embargo, el derecho presenta casos en que puede haber fianza, prenda o hipoteca, sin que haya todavía una obligación principal, como ocurre cuando se garantizan obligaciones futuras o condicionales; el tutor da una fianza, prenda o hipoteca para garantizar su manejo, y aún no ha incurrido el entrar a desempeñar la tutela, en ninguna responsabilidad, ni tiene, por tanto, ninguna obligación. Aquí se tiene una excepción a este principio: existe legalmente el contrato accesorio, antes de que haya la obligación principal.

Fuera de este caso de excepción, cuando la obligación principal es inexistente o nula, la accesoria también lo es; pero cuando la obligación accesoria es inexistente o nula, tal cosa no afecta a la obligación principal. La fianza o la prenda pueden ser nulas o inexistentes y tener vida jurídica en forma independiente la obligación principal, pues sólo para su garantía se estipula una obligación accesoria.

2.7 Contratos Instantáneos y de tracto sucesivo

Los contratos instantáneos son los contratos que se cumplen en el mismo momento en que se celebran, de tal manera que el pago de las prestaciones se lleva a cabo en un solo acto; y los de tracto sucesivo son aquellos en que el cumplimiento de las prestaciones se realiza en un periodo determinado. Por ejemplo, es un contrato instantáneo la compraventa al contado, la permuta. En cambio, el arrendamiento es de tracto sucesivo, porque durante

un tiempo determinado la cosa estará en poder del arrendatario y a su vez éste pagará periódicamente una renta.

Tiene importancia esta clasificación en cuanto a la nulidad, porque en los contratos instantáneos sí es posible la restitución de las prestaciones. En cambio, en los de tracto sucesivos, no siempre lo es, y habrá algunas que ya definitivamente quedaron consumadas y existirá una imposibilidad de hecho para restituir las. En el arrendamiento hay un obstáculo insuperable para restituir el uso que ya disfrutó el arrendatario, y su nulidad no trae consigo la devolución de la renta el arrendatario no puede a su vez devolver el uso. En cambio, en la compraventa, la nulidad trae como consecuencia la restitución de la cosa y del precio aun cuando sea de tracto sucesivo porque se haya pagado este último en abonos.

2.8 Clasificación de contratos en función jurídica y económica

Existe la posibilidad de clasificar los contratos, considerando su función jurídica y económica. Se deben de agrupar los contratos con un criterio que permita una verdadera separación entre ellos, puede ser dada su naturaleza jurídica y no atendiendo a su simple finalidad. Viéndolo desde este punto de vista, se dividen en tres categorías fundamentales.

- a) Contratos que tienen por objeto una finalidad económica.
- b) Contratos que tienen por objeto una finalidad jurídica.
- c) Contratos que tienen una finalidad jurídico-económica.

El primero de ellos se entiende por la apropiación de una riqueza, su aprovechamiento, o la utilización de un servicio. Siguiendo la teoría del

Maestro Bonnacasse, se puede considerar que los dos fenómenos económicos del derecho patrimonial son la apropiación de la riqueza y la utilización de los servicios. Esto lleva a que los contratos que tienen como objeto lo económico consisten en la apropiación de una riqueza y se tiene como ejemplo la compra-venta, la permuta, la donación y el mutuo, esto quiere decir todos aquellos contratos que son traslativos de dominio ya que tiene como fin principal la adquisición de bienes.

El segundo grupo de contratos corresponde a los que tienen como fin el aprovechamiento de una riqueza ajena. Desde este punto de vista tenemos los contratos traslativos de uso como son el arrendamiento y el comodato y en los cuales existe y tiene como único fin el aprovechamiento y no la apropiación de una riqueza determinada.

El último grupo de contratos dentro de su finalidad económica se encuentra compuesto por todos aquellos contratos que tienen como fin el aprovechamiento de un servicio, esto quiere decir la reglamentación jurídica de la prestación de servicios y de su aprovechamiento. Este grupo de contratos abarca los contratos de trabajo, de prestación de servicios en general (profesionales o no profesionales), el depósito, los contratos de portadores y alquiladores. Por último, el cuarto grupo es mixto y son todos aquellos que implican una apropiación y aprovechamiento de la riqueza y una utilización de servicios para un fin común estos son las sociedades, asociaciones y aparcería.

Al lado de estos cuyo fin es lo económico, están todos aquellos que desempeñan una función únicamente jurídica, los cuales consisten en la

preparación de un contrato o en la comprobación de un derecho y en la representación para actos jurídicos.

2.9 Grupo de contratos preliminares y comprobación jurídica

Este grupo de contratos se clasifican:

a) Los contratos preliminares, que tienen como fin preparar la celebración de un contrato definitivo; su objeto es única y exclusivamente jurídico por lo que únicamente se refiere a una obligación de hacer que consiste en llevar a cabo un contrato en un plazo determinado.

b) Los contratos de comprobación jurídica, que tienen como finalidad precisar derechos disputados o que puedan serlo, determinando el alcance y obligaciones y los derechos que tienen las partes. Se tiene como ejemplo el contrato de transacción así como el de compromiso arbitral en cuanto que constituyen el medio para que el arbitro defina los derechos de cada una de la partes, asimismo el compromiso arbitral es una manera previa de la comprobación jurídica de los derechos a disputarse.

Asimismo, al lado de estos grupos fundamentales de contratos que tienen como finalidad unos la economía y otros la jurídica existen también los de naturaleza mixta que son aquellos que tienen una finalidad jurídico económica y que principalmente son de una función jurídica y que accidentalmente su función puede ser económica y tenemos como ejemplo los contratos de fianza la prenda y la hipoteca por una parte, y por la otra, la sesión de derechos, de deudas y la subrogación convencional.

Los contratos llamados de garantías que son los tres primeros la fianza, la prenda y la hipoteca desempeñan o tienen por objeto primordial una función jurídica y que consiste en garantizar el cumplimiento de una obligación principal. Esta finalidad puede no contener el fin económico si el deudor cumple con su obligación principal en este caso el cumplimiento, la función jurídica solo se tuvo en reserva, como una disposición para llegar a tener una ejecución económica en caso de incumplimiento, cuando el deudor principal no cumple con su obligación. La fianza, prenda e hipoteca cumplen con una función mixta: jurídica, en cuanto a la garantía que constituye; económica, porque el derecho se ejercita directamente en contra del fiador o de los bienes dados en hipoteca o prenda, para la apropiación de una riqueza.

Otro grupo de contratos que desempeñan una función jurídica económica está conformado por los transmisivos de derechos u obligaciones. En el cual el contrato puede tener como fin no únicamente la creación de un derecho sino también su transmisión como ocurre en la cesión de créditos y la subrogación convencional en este tipo de contratos existe una transferencia de derechos y una cesión de deudas en la que existe una transmisión de obligaciones.

Por último, queda el grupo de los contratos aleatorios que tiene por objeto una finalidad económica, la cual consiste en la apropiación de una riqueza. El juego y la apuesta son maneras o formas, en los casos permitidos por la ley, de apropiarse de un valor determinado, implican, por consiguiente una transmisión de dominio sujeta a un acto eventual. La renta económica: la apropiación de una riqueza; en la primera se transmite un bien o valor a cambio de una renta que se percibe durante la vida. En la segunda, la

compra de esperanza, se transmite un valor posible a cambio de un valor cierto.

También en esta clasificación resta determinar el papel que tiene el contrato de mandato que se clasifica como un contrato que tiene por objeto la prestación de servicios o ejecución de obligaciones de hacer.

Aún cuando el mandato es considerado desde un punto de vista general, puede agruparse en esta clase de obligaciones de hacer que comprenden en general todas las prestaciones y servicios, y por tanto, se puede incluir entre aquellos contratos que tienen una finalidad económica consistente en el aprovechamiento de un servicio, el mandato representativo cumple con una función jurídica consistente en la representación para ejecutar actos jurídicos. Se trata de una especial actividad que tiene un contenido jurídico derivado de la autorización de una persona para ejecutar únicamente actos jurídicos a nombre de otra, el acto de representación no puede apreciarse simplemente como un servicio pues independientemente del trabajo que se realiza por el mandatario, éste cumple una función jurídica es decir, representa a una persona para que los actos que ejecuta se consideren como realizados por el mandante. Asimismo, cumple la misma función por cuanto que los actos que ejecuta no son de carácter material sino que deben ser actos jurídicos.

2.10 Elementos esenciales de los contratos

El Maestro Ricardo Treviño García, define al consentimiento como un acuerdo de voluntades que implica la existencia de un interés jurídico; en el caso particular del contrato, ese interés consiste en la creación o transmisión

de derechos reales o personales. En la formación de consentimiento existe siempre una oferta o policitud, nombre que se le da a la proposición de celebrar un contrato, y con un asentimiento o conformidad a dicha oferta que se denomina aceptación. A la persona que formula la oferta se llama oferente, proponente o peticionante, y la que otorga la aceptación se le llama aceptante.²⁵

Para que haya el consentimiento es necesario que, a la oferta, recaiga una aceptación lisa y llana, es decir, la aceptación no implique ninguna modificación a la oferta. De conformidad con lo que estipula al artículo 1803 del Código Civil, el consentimiento puede ser expreso o tácito, es expreso cuando se manifiesta por escrito en forma verbal o por signos inequívocos. Es tácito cuando resulta de hechos o actos que lo presumen o autorizan a hacerlo, excepto en los casos en que, por la ley o por convenio la voluntad de las partes se deba manifestar expresamente ejemplos la cesión de deudas, el contrato de arrendamiento y el mandato.

Existe la ausencia del consentimiento cuando las partes sufren una confusión sobre el contrato que están celebrando, esto quiere decir que una de las partes cree estar celebrando determinado contrato y la otra una diferente. En virtud de que el consentimiento es un acuerdo de voluntades sobre un punto de interés jurídico, se considera que no hay consentimiento en aquellos casos en los cuales existe un error sobre la naturaleza del contrato precisamente porque no se presenta dicho acuerdo y al no haber acuerdo no existe consentimiento y si hay ausencia del mismo el acto jurídico es totalmente inexistente. Las consecuencias de falta de consentimiento

²⁵ Ricardo Treviño García, Citado por Francisco Peniche Balio, Introducción al Estudio del Derecho, p. 210

produce la inexistencia del acto y con todas esas características de esta ineficacia, no producen ningún efecto de derecho aunque podría producirlo de hecho, no es susceptible de valer por confirmación ni por prescripción y finalmente, su inexistencia puede invocarse por todo interesado.

Objeto

Objeto directo es la creación o transmisión de derechos y obligaciones reales o personales.

El objeto Indirecto está representado por la cosa, el hecho o la abstención esto quiere decir la prestación positiva o negativa de ahí que se declare que son objeto de los contratos:

I.- La cosa que el obligado debe dar.

II.- El hecho que el obligado debe hacer o no hacer. Este último hecho viene a ser el objeto directo de la obligación pero como el contrato origina la obligación y el objeto de ésta es la cosa, el hecho o la abstención, el legislador la establece como el objeto del contrato.

Los requisitos del objeto en las obligaciones de dar uno es la posibilidad física y la cosa objeto del contrato debe existir en la naturaleza, sin embargo, el Código Civil permite, que las cosas futuras puedan ser objeto de un contrato, ya que hay la posibilidad de que lleguen a existir; no así los bienes que forman una herencia, aunque el posible testador preste su consentimiento.

Los requisitos del hecho positivo o negativo debe ser posible y lícito. La posibilidad física el legislador no declara cuando un hecho es posible físicamente sino que establece, como imposible, el hecho que no puede ser por ser incompatible con una ley de la naturaleza a la cual debe sujetarse, necesariamente y que constituye un obstáculo insuperable para su realización, todo esto se resume simplemente que el hecho no vaya en contra de una ley posible jurídicamente esto es, no debe ir en contra de una norma que necesariamente lo rige y que por lo tanto, constituye un obstáculo insuperable para su realización. De lo anterior se infiere que si el hecho es imposible física o jurídicamente, no hay objeto y si no existe el objeto el acto es inexistente.

La licitud en el objeto

Es ilícito el hecho que es contrario a la leyes de orden público o a las buenas costumbres, el artículo 1830 del Código Civil señala que el fin o motivo determinante de la voluntad de los que contratan tampoco debe ser contrario a las leyes de orden público ni a las buenas costumbres. Asimismo el artículo 8 manifiesta los actos ejecutados contra el tenor de las leyes prohibidas o de interés público serán nulos, excepto en los casos en que la ley ordene lo contrario. Por lo tanto la inobservancia a estas disposiciones origina la nulidad absoluta o relativa según lo indica el artículo 2225 que dice: La licitud en el objeto, en el fin o en la condición del acto produce su nulidad, ya absoluta, ya relativa, según lo disponga la ley.

Asimismo, también existe en los contratos la imposibilidad jurídica y la ilicitud que son dos figuras distintas. El Maestro Rojina Villegas, nos menciona de manera la diferencia entre la imposibilidad jurídica y el ilícito y

nos dice: Que hay una imposibilidad jurídica cuando el hecho no puede realizarse porque una norma de derecho constituye a su vez un obstáculo insuperable para su ejecución. Misma definición que se aplica al concepto de imposibilidad física; en la imposibilidad jurídica no se trata de violar una norma de derecho sino que ni siquiera llega a realizarse la prestación ya que la ley impide de plano su posibilidad de ejecución. Por ejemplo, es jurídicamente imposible el contrato en el cual una persona se obliga a no hacer testamento, a no revocar su testamento o no modificarlo. Si se celebra el contrato es inexistente desde el punto de vista jurídico, porque sería contrario a una norma de derecho que constituya un obstáculo insuperable para que llegue a realizarse la prestación prometida. La imposibilidad jurídica se distingue de la ilicitud, porque en ésta el acto jurídico se realiza, llega a tener nacimiento y puede tener consecuencias el grado de nulidad; pero la norma no ha impedido que el acto o la prestación tengan nacimiento.²⁶

Lo ilícito es lo posible prohibido; en cambio, lo imposible jurídicamente hablando, es aquello que no llega a realizarse porque la norma de derecho supone ciertos requisitos necesarios, que de no observarse en el acto, aún cuando tenga aspecto material, no tendrá existencia jurídica. Un ejemplo es un contrato en el cual se pacte una obligación de hacer, consistente en matar, lesionar o robar por el pago de una suma de dinero, no es un contrato cuyo objeto será jurídicamente imposible; sino que es nulo de pleno derecho, porque se viola una norma de carácter penal que es de interés público. En la imposibilidad jurídica hay inexistencia; en la ilicitud, nulidad.

²⁶ Rafael Rojina Villegas, Derecho Civil Mexicano, p. 310

Elementos de validez de los contratos

Ausencia de vicios de consentimiento.- Los vicios del consentimiento son error, dolo, mala fe y violencia y existen algunos autores que agregan la lesión.

El error se puede definir según el Código Civil como un falso concepto de la realidad; así como también el conocimiento equivocado de una cosa, de un hecho o de una norma jurídica y por último como la inadecuación de algo o de alguien con la realidad. Las consecuencias o efectos del error si el acto se celebra existiendo el mismo error de la especie y diferencias específicas mencionadas, estará afectado de nulidad relativa; al tratar de nulidad relativa, no se impide que el acto surta, provisionalmente sus defectos los cuales se destruirán, retroactivamente cuando pronuncie el juez la sentencia de nulidad. Es prescriptible, es confirmable y solo puede invocarse por el que ha sufrido ese vicio del consentimiento. La persona que ha sufrido un error de hecho o de derecho puede pedir la nulidad en los casos en que se presente este vicio y su confirmación y consecuencias es la extinción de la acción de nulidad, nada más que dicha confirmación se retrotrae al día en que se verificó el acto nulo; claro está sin que ese efecto retroactivo pueda perjudicar los derechos de tercero; lo anterior quiere decir que cuando se confirma un acto afectado de nulidad relativa ese acto se vuelve válido, pero no a partir del momento de la confirmación, sino desde el momento en que se celebró.²⁷

El dolo según el artículo 1815 del Código Civil se define como dolo en los contratos cualquiera (sic) sugestión o artificio que se emplea para inducir a error o mantener en el a alguno de los contratantes...

²⁷ Ricardo Treviño García, Epítome de los Contratos, p. 115

El dolo puede provenir de una de las partes o de un tercer. El dolo tanto el que proviene de una de las partes como el que proviene de un tercero con conocimiento de aquel, produce la nulidad relativa del acto. Cuando existe dolo produce una nulidad ésta se puede invocar ya originada por el mismo y por la persona que sufrió ese vicio del consentimiento.

Si las partes que intervienen en un contrato ambas proceden con dolo, ninguna de ellas puede alegar la nulidad del acto o reclamarse, mutuamente, la indemnización correspondiente. Lo que asienta no es otra cosa que el reconocimiento a que nadie debe ejercitar una acción para invocar su dolo, deshonestidad o torpeza, todo lo anterior según el artículo 1817 del Código Civil. Este artículo fue tomado por el legislador, negando toda acción a las partes para pedir la nulidad o reclamar alguna indemnización. Existe también el dolo bueno y se presenta cuando las partes contratantes hacen algunas consideraciones sobre los provechos o perjuicios que pueden resultar con la celebración o no celebración del contrato, y que no constituye, realmente un engaño artículo 1821 del Código Civil. Este tipo de dolo lo emplean generalmente los comerciantes, y sus publicistas, en las ventas que celebran pues al vender un producto es lógico y muchas veces necesario, que se ponderen sus cualidades, para poderlos realizar en esos casos no hay intención de engañar y no procede la acción de nulidad.

Mala fe

Es la disimulación del error de los contratantes, una vez conocida. La mala fe supone que uno de los contratantes ya está en el error y que el otro contratante, conociéndolo, no se lo advierte, sino al contrario, lo disimula, esto es se aprovecha del error de su contraparte. La mala fe puede provenir

de una de las partes contratantes; no es como el dolo, en el que además, puede provenir del artículo 1816 del Código Civil. La diferencia entre el dolo y la mala fe son que el primero de estos es activo, pues supone la realización de ciertos actos para inducir a error a uno de los contratantes o para mantenerlo en él; en cambio la mala fe es pasiva, pues mientras que una de las partes contratantes se encuentra ya en el error, la otra simplemente se abstiene de advertírselo. La mala fe produce la nulidad relativa del acto, con todas la consecuencias que se señala para esta clase de ineficacia: produce sus efectos provisionalmente los que serán destruidos cuando se pronuncie la sentencia por el juez dictando la nulidad correspondiente; es confirmable, es prescriptible y sólo puede invocarse por el perjudicado.

Violencia

El artículo 1819 del Código Civil dice: "Hay violencia cuando se emplea fuerza física o amenazas que importen peligro de perder la vida la honra, la libertad, la salud o una parte considerable de los bienes del contratante, de su cónyuge, de sus ascendientes, de sus descendientes o de sus parientes colaterales dentro del segundo grado. Existen dos clases de violencia física o moral, ambas producen las mismas consecuencias. La violencia se puede ejercer tanto con un contratante como contra una tercera persona puede ser cónyuge ascendiente, descendiente o parientes colaterales de segundo grado de uno de los contratantes y esa numeración no es limitativa, sino enunciativa. La violencia puede ejercerla, tanto uno de los contratantes como un tercero, interesado o no en el acto de conformidad con lo establecido por el artículo 1818 del Código Civil. Las consecuencias y efectos de un acto celebrado con violencia por alguno de los contratantes o por un tercero interesado es que el acto estaría afectado de nulidad relativa, no impide que

el acto produzca, provisionalmente, sus efectos, los que serán destruidos cuando se pronuncie la sentencia decretando la nulidad; es confirmable, prescriptible, y la acción de nulidad sólo puede invocarse por la parte que sufrió el vicio. La acción para pedir la nulidad de un contrato celebrado por violencia prescribe a los seis meses, contados desde que cese ese vicio del consentimiento”, lo anterior según el artículo 2237 del Código Civil.

Lesión

El Código Civil menciona que cuando alguno, explotando la suma ignorancia notoria inexperiencia o extrema miseria de otro, obtiene un lucro excesivo que es evidentemente desproporcionado a lo que él por su parte se obliga, el perjudicado tiene derecho de pedir la rescisión del contrato, y de ser éste imposible, la reducción equitativa de su obligación, más el pago de los correspondientes daños y perjuicios.

El derecho concedido en este artículo dura un año. La lesión se presenta, solamente cuando uno de los contratantes abusa de la ignorancia, inexperiencia o miseria del otro, sin que sea necesaria la existencia de una desproporción entre las prestaciones. En conclusión, el vicio es subjetivo porque se considera precisamente que radica en una de las partes, no en las prestaciones, esto quiere decir en el objeto de la obligación.

También a la lesión se le considera solo como un vicio objetivo y que ésta se da cuando existe una desproporción evidente, inaudita o un lucro excesivo, como lo menciona nuestra Legislación, sin que dicha desproporción se produzca con motivo de la ignorancia, inexperiencia o miseria de uno de los contratantes. Por otra parte, se considera que la lesión no es un vicio

independientemente del consentimiento; que basta el reconocimiento de dichos vicios para que el perjudicado quede protegido, sin necesidad de crear una acción por causa de la lesión. El Maestro Rafael Rojina Villegas en su obra nos menciona que no es exacto que en la lesión se tome en cuenta cierto vicio de la voluntad, puede existir éste, pero si no existe el perjuicio, es decir, la desproporción notoria en las prestaciones, el contrato no se nulifica. En cambio, en los vicios del consentimiento el contrato se nulifica por la existencia del simple vicio, aunque no haya desproporción notoria en las prestaciones. Lo mismo se podría decir para el error, si el contratante tuvo un error determinante de su voluntad que lo indujo a contratar, aunque en realidad no se haya perjudicado por el contrato, no necesita demostrar el perjuicio, y bastaría con que probara el error para que prosperase su acción de nulidad; en cambio, en la lesión la situación es completamente distinta, ya que si se le considera como un simple vicio bastará con demostrar el estado de miseria, de ignorancia o de inexperiencia que provocó el contrato, para que aún cuando las prestaciones no sean desproporcionadas, aunque haya equivalencia, se conceda la nulidad de la misma situación que en ninguna Legislación lo ha establecido.²⁸

Los efectos o consecuencias del acto celebrado, cuando existe lesión, se considera que desde la celebración del acto ya existe el vicio, y se tiene como conclusión lógica, que la sanción es la nulidad relativa y no la rescisión, no obstante que los efectos, tanto de una como de otra, son iguales; esto quiere decir que vuelven las cosas al estado que tenían antes de la celebración y si no es posible que vuelvan las cosas al estado que tenían antes, debe de hacerse una reducción equitativa.

²⁸ Rafael Rojina Villegas, Teoría General de las Obligaciones o Derechos de Crédito, pp. 586-588

Le compete pedir la nulidad por esta situación según el artículo 2230 del Código Civil a la persona o a la parte que ha salido perjudicada por la lesión. El plazo para intentar la acción es de un año y aunque la misma ley no lo señala, se considera que dicho plazo debe comenzarse a contar desde el momento de la celebración del acto. Los efectos para la nulidad en caso de lesión se aplica al mismo caso que se produce en el error.

No se puede renunciar al derecho de hacer valer la nulidad en el caso de la lesión en apoyo en lo dispuesto en el artículo 6 del Código Civil que estipula: La voluntad de los particulares no puede eximir de la observancia de la Ley, ni alterarla o modificarla. Solo pueden renunciarse a los derechos privados que no afecte directamente al interés público, cuando la renuncia no perjudique derechos de tercero.

Viendo la lesión desde el punto de vista de la Legislación Penal se tipifica el delito de fraude cuando, valiéndose de la ignorancia o de las malas condiciones económicas de una persona, se obtienen de esta ventaja usurarias por medio de contratos o convenios en los cuales se estipulen lucros superiores a los usuales en el mercado.

Capacidad

La capacidad es la aptitud para ser sujeto de derechos y obligaciones. Existen dos clases de capacidad de goce y de ejercicio. La primera o sea la posibilidad de ser sujeto de derechos y obligaciones, la tiene todo individuo por el hecho de ser persona. "La Capacidad Jurídica de las personas físicas se adquiere por el nacimiento y se pierde por la muerte; pero desde el

momento que un individuo es concebido, entra bajo la protección de la ley y se le tiene por nacido para los efectos declarados en el presente Código”.²⁹

La capacidad de goce no siempre se ha reconocido a los individuos, pues ha habido instituciones que la restringen notablemente. La capacidad de goce se adquiere según el artículo 22 ya antes transcrito por el nacimiento, pero ¿cuándo se puede reputar nacida una persona?. Existen tres sistemas para conceder la capacidad de goce, una de ellas indica que se adquiere desde el momento de que el individuo es concebido. Otra la concede desde el momento de que el feto se desprende del seno materno, y por último, una tercera que dice que no basta que el feto se desprenda del seno materno sino que son necesarias otras circunstancias. De estos sistemas, nuestra Legislación Civil admite este último, ya que estipula en su artículo 337 que dice: “Se reputa nacido el feto que, desprendido enteramente del seno materno, vive 24 horas o es presentado vivo al Registro Civil...”, son éstas las otras circunstancias que deben darse de acuerdo con el tercer sistema de los mencionados.

La capacidad de ejercicio, o sea la posibilidad de la persona para actuar, ejercitar sus derechos, contraer obligaciones, celebrar contratos y cumplirlos; solo la tienen todos aquellos que han cumplido o llegado a la mayoría de edad y se encuentran en pleno uso de sus facultades mentales. En la actualidad, la mayoría de edad se alcanza a los 18 años cumplidos, el mayor de edad puede disponer libremente de su persona y de sus bienes tal como lo menciona el Código Civil.

²⁹ Código Civil para el Distrito Federal, p. 83

La Legislación Civil declara que son hábiles para contratar las personas no exceptuadas por la Ley. Se consideran exceptuadas a las personas que se encuentran en alguna de las hipótesis previstas en el artículo 450. La misma Legislación Civil en su artículo 1799 menciona “La incapacidad de una de las partes no puede ser invocada por la otra en provecho propio, salvo que sea indivisible el objeto del derecho o de la obligación común”, esto es lógico, ya que la nulidad en estos caso, está regulada para proteger a los incapaces y no a los capaces.

Los casos de incapacidad de goce en la Legislación, son los siguientes:

a) La de los extranjeros, ya que se les prohíbe adquirir el dominio directo sobre tierras y aguas en una faja de 100 kilómetros a lo largo de las fronteras y de 50 en las playas.

b) La de las asociaciones religiosas denominadas iglesias, pues se le prohíbe adquirir, poseer administrar bienes raíces o tener capitales impuestos sobre ellos.

c) La relativa a las Instituciones de Beneficiencia Pública o Privada que tengan por objeto el auxilio de los necesitados, la investigación científica, la difusión de la enseñanza, la ayuda recíproca de los asociados o cualquier otro objeto lícito, pues no pueden adquirir más bienes raíces que los indispensables para su objeto, inmediata o directamente destinados a él; pero si tienen capacidad para adquirir, tener y administrar capitales impuestos sobre bienes raíces, siempre que los plazos de imposición no excedan de 10 años.

d) La que se refiere a las sociedades comerciales por acciones, ya que se les prohíbe adquirir, poseer o administrar fincas rústicas. Estas sociedades se constituyen para explotar cualquier industria fabril minera, petrolera o para algún otro fin que no sea el agrícola.

e) La que se establece para los bancos que hayan sido debidamente autorizados conforme a las leyes de instituciones de crédito, pues no deben tener en propiedad o administrar más que los bienes raíces necesarios para su objeto directo.

f) Incapacidad de goce derivado de una sentencia judicial civil o penal.

La incapacidad de ejercicio son aquellos incapaces, es decir, que no tienen capacidad de ejercicio y que son:

a) Los menores de edad

b) Los mayores de edad privados de inteligencia por locura, idiotismo o imbecilidad.

c) Los sordomudos que no saben leer ni escribir.

d) Los ebrios consuetudinarios y los que habitualmente, hacen uso inmoderado de droga enervantes.

El artículo 450 del Código Civil, estipula quiénes tienen incapacidad natural y legal, luego enumera los casos que hemos mencionado, pero no distingue uno del otro. Tienen incapacidad natural los menores y los privados

de inteligencia por locura idiotismo o imbecilidad; que los sordomudos, ebrios consuetudinario, drogadictos, estos tienen incapacidad legal.

Existe una excepción al artículo 450 que son los artículos 1306 y 1307 con relación al artículo 1308 del Código Civil. Ya que dichos artículos conceden capacidad para testar a los que han cumplido 16 años y a los dementes que tienen intervalo de lucidez observándose en este último las prescripciones que señala la misma ley. Existe además otra excepción del artículo 450 que es la emancipación que es una institución del derecho civil, en virtud de la cual, el menor de edad sale de la patria potestad o tutela a la que se encuentra sujeto, y adquiere una semicapacidad y que se puede decir que la emancipación concede capacidad, pero con las restricciones que marca el artículo 643 que estipula: "El emancipado tiene la libre administración de sus bienes , pero siempre necesita durante su menor edad: I.- De la autorización judicial para la enajenación, gravamen o hipoteca de bienes raíces; II., De un tutor de negocios judiciales.

Forma: Existen distintas maneras de manifestar el consentimiento, éste puede ser expreso o tácito. Es expreso cuando se manifiesta verbalmente por escrito o por signos inequívocos; es tácito cuando resulta de hechos o actos que le presuponen o que implican su existencia.

El silencio de ésta Legislación no tiene aplicación, ya que se considera que si una persona no manifestó su consentimiento, no puede deducirse que lo hace en el sentido afirmativo.

Solo existe una excepción: El contrato de mandato que el artículo 2547 del segundo párrafo del Código Civil dice: "El mandato que implica el ejercicio

de una profesión se presume aceptado cuando es conferido persona que ofrece al público el ejercicio de su profesión por el solo hecho de que no lo rehúsen dentro de los tres días siguientes”.³⁰

La forma, como elemento de validez se puede decir que es el medio, al que tiene que recurrir, para la exteriorización, del consentimiento, a fin de que el acto sea válido. Ese medio puede ser la manifestación por escrito, o bien la utilización de palabras determinantes. Cuando la forma es elevada a la categoría de elementos en presencia de lo que, en la Doctrina y en la Legislación, se denomina solemnidad. En caso de que el actor no se celebre con dicha solemnidad, éste será inexistente. La falta de forma prescrita por la ley produce la nulidad relativa del acto (artículo 2228 del Código Civil) y dicha acción y la excepción de nulidad por falta de forma competente a todos los interesados, ya que es lógico de pensar que la falta de forma interesa a cualquiera de las partes que intervienen en un acto, de ahí que cualquiera de ellas puede alegarlo ya sea como acción o como excepción, como atinadamente lo indica el Legislador.

Cuando no se celebra el acto en la forma en que la ley exige, éste es nulo salvo disposición en contrario; pero si la voluntad de las partes para celebrarlo consta de manera fehaciente, cualquiera de ellas puede exigir que se dé al contrato la forma legal. Los requisitos que establece la ley para que el acto deba de otorgarse por escrito lo señala en su artículo 1834 del Código Civil que dice.- “Cuando se exija la forma escrita para el contrato, los documentos relativos deben ser firmados por todas las personas a las cuales se impongan esa obligación. Si alguna de las partes no puede o no sabe firmar, lo hará otro a su ruego, y en el documento se imprimirá la huella digital

³⁰ Código Civil para el Distrito Federal, Artículo 2547

del interesado que no firmó”. “El fin o motivo terminante de la voluntad de los que contratan tampoco debe ser contrario a las leyes de orden público ni a las buenas costumbres”. La ilicitud, en el objeto, en el fin o en la condición del acto, produce su nulidad absoluta o relativa según lo disponga la ley. Por último, el artículo 8 del Código Civil indica: “Los actos ejecutados contra el tenor de las leyes prohibitivas o de interés público serán nulos excepto en los casos en que la ley ordene lo contrario”. Para saber si un acto ilícito está afectado de nulidad absoluta o relativa, se debe de analizar si éste reúne las características que señala la ley para una y otra ineficacia, si la nulidad afecta al acto debe ser invocada por todo interesado, es imprescriptible y es inconfirmable, entonces está en presencia de un acto totalmente afectado de nulidad absoluta; y si por el contrario la nulidad solo puede invocarla el perjudicado es confirmable y prescriptible y no reúne las características que la ley fija para su nulidad absoluta, por lógica se está ante un acto afectado de nulidad relativa.

CAPÍTULO III
EL CONTRATO DE TRABAJO Y/O
LEY FEDERAL DEL TRABAJO

3.1 Contrato de Trabajo

El maestro Mario de la Cueva en su libro el Derecho Mexicano del Trabajo, expresa que en el contrato de trabajo existen las ideas civilistas y menciona la teoría de las formalidades y se ha llegado a la conclusión, de que la Ley puede exigir una forma determinada, ya sea para la existencia o validez del acto, o mplemente, para los efectos de la prueba y de ahí la distinción entre formalidades *solemnitatem* y formalidades *ad probationem*.(sic)

En el primer caso, el acto jurídico al que falte la forma es inexistente o nulo, mientras en el segundo siendo válido el acto, no es posible, en caso de juicio, probar su inexistencia; la acción que entonces se concede es la de otorgamiento de la forma correspondiente.

Tenemos como antecedente histórico el siguiente.:

1. Las leyes de los Estados consignaron, en forma más o menos semejante a como lo hace la Ley vigente, la forma escrita para el contrato de trabajo.

2. La ley del trabajo del estado de Sonora, de 12 de abril de 1919, fue la primera que contuvo un artículo sobre este particular y decía de la siguiente manera: artículo 15: la falta de contrato escrito no priva al trabajador del derecho de cobrar los sueldos vencidos, correspondientes al tiempo en que el servicio se hubiere prestado, de conformidad con las disposiciones de

esta Ley, relativas al salario, ni tampoco de exigir la responsabilidad al patrón de los accidentes que hubiere sufrido en el desempeño del trabajo o con motivo de él.

El mismo precepto se encontraba en la Ley del Trabajo del estado de Sinaloa. El artículo 11 de la Ley del Trabajo del Estado de Chihuahua, que fue seguido por las leyes de Campeche, Colima, Chiapas, Durango, Jalisco, Oaxaca y Tamaulipas, completó el artículo de la Ley de Sonora:

“La falta de contrato escrito, cuando en esa forma la prevenga la Ley, no priva al trabajador del derecho de cobrar los salarios vencidos, ni tampoco el de exigir al patrón la responsabilidad por los accidentes que hubiere sufrido en el desempeño del trabajo o como consecuencia del mismo; en todo caso se presumirá que dicha falta de contrato proviene de culpa del patrón y priva, por lo mismo, a éste, de toda acción contra el trabajador.”

Conforme a estos artículos, el trabajador no obstante la falta de contrato escrito, podía intentar las acciones que tuviera contra su patrón, éste en cambio, por estimar la Ley que a él era imputable la falta de contrato escrito, no podía ejercitar ninguna acción.

El maestro Mario de la Cueva nos señala que, el contrato de trabajo es consensual y la forma escrita sólo es exigida por la Ley para los fines de la prueba. Esta situación se desprendía de los artículos 23 y 27 de la antigua Ley Federal del Trabajo; el primero de los artículos disponía, que salvo las excepciones consignadas en el artículo 26 de la antigua Ley, todo contrato de trabajo debería constar precisamente por escrito, y el segundo, que el contrato escrito se probará con el documento respectivo y sólo en caso de

extravío por los medios de prueba y que el verbal podrá probarse con el dicho de dos testigos.

El artículo 24 de la antigua Ley, fijaba las cláusulas que debía de contener el contrato y en los términos del artículo 18 a falta de estipulaciones expresas, se entiende regida la prestación de servicios por las condiciones fijadas en la misma ley y en las normas que le son supletorias.

La inobservancia de la norma escrita según el artículo 31 de la antigua Ley del Trabajo, se encuentra en una disposición intermedia entre el artículo de la Ley del Trabajo el Estado de Sonora y los relativos de la de Chihuahua y es proyecto de Portes Gil, aceptando de estos últimos que la falta de contrato escrito es imputable al patrón, pero suprimiendo el párrafo en que se decía que el patrono no tendría acción alguna contra el trabajador. El mismo artículo 31 de la antigua Ley agregó un párrafo a sus antecesores en el sentido de que celebrado un contrato de trabajo, si alguna de las partes se niega a firmarlo, podría intentar la otra, acción correspondiente para obligarla a que se firme. Tomando en consideración estos antecedentes se podía resumir que la falta de forma no produce la nulidad del contrato, puesto que sólo es exigida *ad probationem* y porque no existe precepto alguno que decrete la nulidad. El trabajador, no obstante la falta de forma escrita, puede ejercitar, desde luego la acciones que tuviera en contra de su patrón, demostrando la existencia del contrato por los medios ordinarios de prueba; en realidad, lo que el trabajador tiene que demostrar es la existencia de una prestación de servicios, pues logrado esto, tiene a su favor la presunción de la relación de trabajo. El patrón, por el contrario, no tiene más acción que la de otorgamiento de la forma escrita correspondiente y sólo con posterioridad puede ejercitar las acciones que tenga en contra del trabajador.

Hablando de una manera más actualizada sobre el contrato de trabajo el maestro José Dávalos, define el contrato de trabajo: "aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra una trabajo personal y subordinado, mediante el pago de un salario".³¹

Si se da obligación de prestar un trabajo personal subordinado a otra persona y la de pagar un salario, no importando qué denominación se le da aquélla, existe un contrato de trabajo y estará sujeto a las normas laborales.

La esencia del contractualismo en el derecho del trabajo se ratifica en la afirmación de que el vínculo que se establece entre el trabajador y el patrón estará necesariamente originado por un acuerdo de voluntades, aunque ese vínculo en algunos casos sea expreso y en otros tácito o aun supuesto. El contrato surte todos sus efectos legales independientemente de que por culpa del patrón no se lleve a cabo la prestación del servicio.

Los elementos esenciales del contrato de trabajo son los siguientes:

a) Consentimiento, los sujetos laborales son el trabajador, persona física y el patrón persona física o moral. Si el patrón es una persona moral, bastará que un representante de la empresa (artículo 11 de la ley) otorgue su consentimiento para que nazca el contrato de trabajo con todas sus consecuencias. El consentimiento es la manifestación exterior con que se demuestra la aceptación del contrato. El consentimiento puede ser expreso o tácito. El primero se da cuando se otorga el contrato por escrito, en donde constan las condiciones de trabajo (artículo 25 de la Ley) o verbalmente, en el segundo caso cuando no se ha empleado una forma para celebrar el

³¹ José Dávalos, Derecho del Trabajo, p. 214

contrato, pero se ejecutan hechos que demuestran que se ha consentido la prestación de servicios.

b) Objeto posible, puede ser un objeto directo:

I.- Por parte del trabajador, consiste en la obligación de prestar el servicio en forma personal y subordinada.

II.- Por parte del patrón, el objeto directo consiste en la obligación de pagar un salario.

Así como también un objeto directo, que es la prestación efectiva del servicio específico y el pago de salario.

En el contrato de trabajo puede omitirse el objeto; sin embargo, el contrato existe, y la prestación del servicio por parte del trabajador, será aquél que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condiciones y que sea del mismo género que los que formen el objeto de la empresa o establecimiento. Así mismo puede omitirse en señalar el pago del importe del salario, pero el patrón tiene la obligación de pagar el salario mínimo vigente o profesional correspondiente. Por otra parte, el trabajador puede solicitar ante la junta de Conciliación y Arbitraje la equiparación de sus salarios bajo el principio constitucional de que a trabajo igual debe corresponder salario igual, según lo que establecen los artículos 56 y 57 de la Ley Federal del Trabajo. Estas medidas son aplicadas con la finalidad de que el patrón no tenga motivos para evitar las obligaciones contraídas con sus trabajadores y las que marca la Ley.

3.2 Presupuestos de validez de una relación de trabajo son

a) Capacidad. La constitución y la Ley prohíben el trabajo de los menores de 14 años y el de los mayores de esa edad, pero menores de 16, que no hayan terminado la educación obligatoria, y que no tengan autorización de sus padres o de su tutor y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la junta de conciliación y arbitraje, del inspector de trabajo o de la autoridad política (Artículos 123 III constitucional y 5, I: 22 y 23 de la Ley Federal del trabajo).- “La prohibición impuesta para la no utilización del trabajo de los menores de catorce años no plantea una cuestión de incapacidad, si no es una medida de protección a la niñez..., tampoco lo es y por las mismas razones, la prohibición que se impone a los menores de dieciséis años que no han terminado la educación obligatoria.”

El artículo 123 en su párrafo final nos manifiesta que: “Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan”. Si bien los menores de dieciséis años necesitan autorización para prestar su trabajo, pueden, en cambio, al igual que los mayores de esa edad, recibir sus salarios y ejercitar las acciones de trabajo, sin intervención del padre o tutor.

Con relación a las reformas de 1980, que tratan de proteger a los trabajadores y con mayor razón a los menores de edad, el artículo 691^o dispone que: “Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicio, la junta solicitará la intervención de la procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante”.

El artículo 100 expone que: "El salario se pagará directamente al trabajador" y el pago hecho en contravención a ese mandato no libera de responsabilidad al patrón. Esta norma es de orden público, de aplicación imperativa y cabe citarla en caso de los menores. Los menores de 18 años no podrán prestar sus servicios fuera de la república, con excepción de los técnicos, profesionales, artistas, deportistas y, en general, los trabajadores especializados como lo dispone el artículo 29 de la Ley Federal del Trabajo. A la edad de 16 años los menores pueden contratar libremente su trabajo y no se requiere autorización para ello. Por lo que podemos decir que para la Constitución y la Ley son menores: a) En el país, los mayores de 14 y menores de 16 años y b) para el trabajo en el extranjero, los mayores de 14 y menores de 18.

b).- La ausencia de vicios del consentimiento. En el que el único supuesto que contempla la Ley en que existe vicio de consentimiento, es el dolo; el patrón puede rescindir la relación laboral sin incurrir en responsabilidad cuando ha sido engañado con respecto a la capacidad, aptitudes o facultades del trabajador, ya sea por éste, o por el sindicato que lo propone. La Ley sanciona tal supuesto con la rescisión y no con la nulidad del contrato de trabajo en términos del artículo 47, fracción I de la Ley de la materia.

c).- La licitud en el objeto. En el artículo quinto se establecen las causas fundamentales de ilicitud en el objeto de la relación laboral, pero existen algunas otras disposiciones que señalan la ilicitud en el objeto, como son los artículos 133 y 135, que se refieren a las prohibiciones impuestas a patrones y trabajadores, respectivamente. Existen hipótesis en que se conjugan dos causas de nulidad del contrato individual de trabajo: como lo es el caso del

artículo 5 de la fracción I de la Ley en donde se declara nula la contratación porque los trabajadores son menores de catorce años o de dieciséis si no han terminado la educación obligatoria, y además hay ilicitud en el objeto.

d).- La forma de este supuesto de validez se encuentra en los artículos 24, 25 y 28 de la Ley. No solo se refiere este requisito al acto que dio a la relación laboral, sino a diversos actos que se suceden durante la relación misma, por ejemplo, en los supuestos de los artículos 81 y 158, sobre la antigüedad y los beneficios que de ella se derivan. La falta de este requisito de forma no invalida la relación laboral. Los trabajadores conservan todos los derechos que les otorga la Ley y los que se deriven de los servicios prestados. Los patrones tendrán obligación de respetar esos derechos y de cumplir con ellos, responsabilidad en la que se contemplan estos aspectos: el patrón será sancionado económicamente por las autoridades administrativas por la omisión del contrato escrito y en el orden procesal tendrá la carga de la prueba, de probar las condiciones de trabajo y de no hacerlo se tendrá por cierta la señalada por el trabajador en su demanda como lo establece el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo.

En el contrato individual de trabajo se pueden establecer modalidades como plazos y condiciones, pero tales disposiciones tienen ciertas limitaciones, o sea que no existe plena libertad del trabajador y del patrón para señalarlas, solo pueden fijarse si lo permite la naturaleza del trabajo, situación que puede observarse en los artículos 35, 36, 37 y 40 de la Ley Federal del Trabajo.

a).- La prestación de servicios fuera de la República o de la residencia habitual del trabajador, se debe sujetar a ciertas reglas, como las

establecidas por el artículo 28 de la Ley. Esas reglas no en su totalidad se aplican en caso de que se presten servicios a más de cien kilómetros de la residencia habitual del trabajador dentro de la república, como lo establece el artículo 30 de la Ley Federal del Trabajo. Disposiciones con las que se trata de someter ese tipo de contratos al orden jurídico nacional.

b).- Para la interpretación de los contratos, el artículo 31 de la Ley de la materia manifiesta: “Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado...”, ese precepto debe entenderse en el sentido de que si el derecho del trabajo no protege la voluntad de las partes, si en la realidad las normas mínimas de los trabajadores en la fuente de trabajo están por encima de lo acordado por el trabajador y el patrón, deben seguir aplicándose esas normas mínimas que pueden estar consignadas o pueden formar parte de un contrato colectivo, de un contrato-ley o de los usos y costumbres. Por otro lado, el artículo 18 de la Ley establece que en la aplicación de las normas de trabajo, en caso de duda prevalecería la interpretación más favorable par el trabajador. Las Suprema Corte de Justicia ha resaltado el hecho de que los tribunales del trabajo, no son tribunales de conciencia y sí de derecho, y que por tanto, sí pueden valorar las pruebas “en conciencia”, sin sujetarse a formulismo, pero las juntas deben dar los fundamentos en que se apoyen al resolver como lo establece el artículo 841de la Ley y el artículo 842 que dice: “Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente.”

c) La modificación de las relaciones individuales de trabajo: la sustitución de alguno de los elementos o términos de una relación laboral, es lo que constituye su modificación. Esta puede ser subjetiva, entre los sujetos

de la relación laboral y como ejemplo está la sustitución patronal. Pueden modificarse las relaciones de trabajo contenidas en el contrato de trabajo; entonces será una modificación objetiva. Cuando la modificación sea expresa, se debe cumplir con lo dispuesto por el artículo 33, párrafo segundo, es decir, debe ser por escrito y contener una descripción de los hechos que la motiven y de los derechos comprendidos en el convenio o contrato.

3.3 Relación de Trabajo

No se puede afrontar el examen de la legislación laboral contemporánea sin analizar el género o categoría jurídica que a nuestro juicio nos da la realidad conceptual y legal, lo que se define como la teoría de la relación de trabajo.³²

En un esquema contractualista, de corte liberal y con el privilegio de la autonomía de la voluntad, como hacedora de los actos jurídicos, en su primer cuerpo orgánico, el Código de 1870 trató de definir, el fenómeno del trabajo con características de contrato, y con tratamiento aparentemente humanitario al trabajador y su esfuerzo, puesto que expresa la calidad humana del trabajador pero hablaba del mismo como una *res in commercium*.

La corriente Italiana del primer cuarto de siglo pasado, específicamente Carnelutti, señalaba que la relación de trabajo era una simple compraventa en la cual el salario-precio era la contraprestación del trabajo-objeto. Los tratadistas Erich Millitor y George Scelle, plantearon la teoría el tránsito entre el subjetivismo contractualista y el objetivismo jurídico, esto era el cambio entre el trabajo-mercancía y la prestación del trabajo al que se le aplicará un estatuto jurídico objetivo.

³² Mario de la Cuevas, El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, p. 310

La declaración de los derechos sociales mexicanos de 1917, consideraba al trabajador como un atributo de la dignidad de la persona, y a ésta como el sujeto de una clase social y de donde entró la corriente del objetivismo jurídico. No obstante que la Legislación laboral calificó la situación como contrato de trabajo, la concepción mexicana rebasó los límites del derecho público y del privado para definir garantías de orden social apareciendo el panorama legal de una nueva rama de derecho calificada como "Derecho Social". La Ley Federal del Trabajo de 1970, estableció la relación de trabajo no como una situación formal, sino como una situación jurídica objetiva, y siguiendo la exposición del Maestro Mario de la Cueva, se define que la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le de origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios e instituciones y normas de la Constitución y de las fuentes formales del derecho del trabajo.

En la relación de trabajo se da una situación jurídica objetiva en la cual independientemente de la voluntad de los sujetos se producen consecuencias protectoras de uno de ellos, el desprotegido social respecto al obligado, sea éste un patrón, la sociedad en su conjunto o el estado mismo. Otro de los elementos de la relación jurídica de trabajo es el referente a la causa en la relación de trabajo, y la cual encuentra su expresión en la persona y no en su capacidad de obligarse. De lo anterior se desprende que las características del sujeto desprotegido representan la causa de la relación, que finalmente es su desprotección social, y que para ser precisos la causa es a lo que llamamos "el riesgo social". El último elemento lo constituye la normatividad imperativa, y no supletoria, al contar la relación

con un estatus jurídico objetivo aplicable al sujeto, independientemente de su libertad. Éste es uno de los elementos más importantes en la materia laboral, en donde no resulta nulo lo que contradiga el mínimo normativo, sino que este se vuelve de aplicación automática aún en contra de la voluntad del protegido. De todo lo anterior si un acto jurídico regularmente se compone por sujetos, objetos, causa y efectos en la relación jurídica del trabajo tiene como resultado, una situación social y automáticamente subjetiva, un riesgo social y un estatuto objetivo aplicable.

3.4 Marco Jurídico

Los principales efectos de la relación de trabajo, saltan a la vista, teniendo en primer lugar la prestación de un servicio a cambio de un salario cuando aquél que es subordinado jurídicamente genera una relación de trabajo y sus consecuencias, de aquí que haya sido posible determinar con el carácter de exclusivo, relaciones de trabajo que originalmente se consideraban de derecho privado, como son por ejemplo, la Comisión, entre otros. Asimismo, se establece que ciertas relaciones de trabajo consideradas únicas del derecho privado lo era de la materia laboral tales como las que establecen los capítulos del primero al décimo séptimo del Título Séptimo de la Ley Federal del Trabajo, pensando especialmente en el trabajo universitario. Otro efecto de la relación de trabajo es haber eliminado el concepto de subordinación jurídica, que es una capacidad de disponer o fiscalizar la prestación del trabajo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa y una obligación jurídica del trabajador de prestar el servicio a que se ha comprometido.

Hablando sobre una definición de lo que es la relación de trabajo, el Diccionario Jurídico Mexicano del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Autónoma de México, dice: "Que relación de trabajo 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".

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo le reconoce realmente los mismos efectos al contrato que a la relación de trabajo. Es más, casi los identifica, como consecuencia de la naturaleza tutelar del derecho social. Se trata de interpretaciones cerradas en desmedro de los derechos de los trabajadores, pues será volver a la añeja y ociosa discusión de la prioridad huevo-gallina. Ni la una ni el otro son figuras autónomas; ambas se complementan: El contrato encuentra cause y expresión en la relación de trabajo, en la ejecución continuada, en el trato sucesivo, en el cumplimiento diario de una obligación de desempeñar servicios conforme a las modalidades y duración pactadas. Las fracciones XXI y XXIII del apartado A) del artículo 123 de la Constitución emplean la expresión "Contrato de Trabajo"; la fracción VIII del apartado B) del referido artículo utiliza en principio de la relación laboral, el vocablo designación, puesto que en el ámbito del trabajo burocrático lo que existe es el nombramiento, no el contrato de trabajo; hasta que alguien presta un trabajo personal y que alguien lo reciba, porque en términos del artículo 26 de la Ley Federal del Trabajo la falta de expresión escrita de la prestación de los servicios artículos 24 y 25 de la Ley Federal del Trabajo, "no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo..., pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad".

El Maestro Dávalos, señala como sujetos del derecho del trabajo en las relaciones laborales, individuales o colectivas a los trabajadores y los patrones.³³

Los trabajadores se definen como a la persona que presta un servicio a otra y se le ha denominado de diversas maneras: obrero, operario, asalariado, jornalero, etc., pero el concepto más conocido en la doctrina y en la Legislación es la terminología trabajador.

El maestro Dávalos, los define como que es un concepto genérico, porque se atribuye a todas aquellas personas que, con apego a las prescripciones de la ley entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra, y en atención a lo que delinea la Constitución no se admite distinciones en la cual no sede la situación que se expresa en el artículo 3 Constitucional en su segundo párrafo que recoge el principio de igualdad al estatuir: "No podrán establecerse distinciones por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social", La Ley Federal del Trabajo en su artículo 8 dice.- "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independiente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión y oficio".³⁴

De la Ley se desprenden los elementos que son indispensables para la prestación de servicios que son:

- El trabajador siempre será una persona física.

³³ José Dávalos, Derecho del Trabajo I, p. 91

³⁴ *Ibid*, p. 98

- Esa persona física ha de prestar un servicio a otra persona física o moral.
- El servicio ha de ser en forma personal.
- El servicio ha de ser de manera subordinada.

Reunidos lo anteriores elementos se puede presumir válidamente la existencia de una relación de trabajo.

Dando una definición de los anteriores elementos se puede mencionar que el trabajador será siempre una persona física ya que nunca podrán intervenir en una relación de trabajo, en calidad de trabajadores las personas jurídicas o morales, sino exclusivamente las personas físicas, esto quiere decir seres humanos individuales de carne y hueso.

El servicio ha de ser en forma personal, esto consiste en que para poder atribuir la calidad del trabajador a un individuo es una condición indispensable que el servicio sea desempeñado por el mismo, en forma personal y no por conducto de otra persona, ya que si se hace por conducto de otra se estaría ante la figura del intermediario la cual se estudiará más adelante. También existe el carácter personal del servicio en casos como lo que se atenderán si a la idea central de que la relación de trabajo se crea, cualquiera que sea el acto que le de origen, como lo señala el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo.

Cuando se contrata los servicios de una persona para realizar un trabajo por una cantidad determinada, y aquella persona a su vez, con base en esa misma cantidad, contrata a un determinado número de auxiliares para que colaboren en la relación del trabajo pactado.

Cuando se contratan los servicios de un profesional, quien tiene a su mando un conjunto de colaboradores o asesores, como ejemplo un despacho de médicos o de abogados. En estos supuestos casos es aplicable la disposición contenida en el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo que determina.

“Si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de estos”.

El servicio ha de ser de manera subordinada, lo cual debe entenderse como subordinación que el trabajo habrá de llevarse a cabo bajo las órdenes del patrón “a cuya autoridad estarán subordinados” los trabajadores “en todo lo concerniente al trabajo”, situación que establece el artículo 134 en su fracción III de la Ley Federal del Trabajo que dice “son obligaciones de los trabajadores: III.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.

La inobservancia de este mandato acarrea una sanción jurídica expresamente consignada en la ley, a lo que se llama la rescisión de la relación de trabajo y que se encuentra contemplada en el artículo 47 fracción XI y que establece.

“Artículo 47.- son causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad del patrón:;

XI.- Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado”.

De lo anterior manifestado al texto de la ley, la subordinación implica por parte del patrón y, de su representante, la facultad jurídica de mando y por parte del trabajador en contrapartida el deber jurídico de la obediencia”.

Sin embargo, esa facultad de la empresa tiene sus limitaciones. Éste deberá de referirse al trabajo pactado o al quehacer propio, concerniente a la relación de trabajo, y deberá de ejercitarse durante la jornada de trabajo.

También, la subordinación se puede observar en la limitación de la capacidad de iniciativa en el servicio que se preste ya que el trabajador, cualquiera que sea su categoría, siempre se encuentra sujeto a limitaciones y restricciones en su libertad para tomar decisiones por sí mismo, con relación al trabajo que desempeña y que son impuestas a favor del patrón. Cuando una persona presta un servicio delegando su iniciativa hacia el que lo recibe, será trabajador, sujeto al estatuto laboral.

La dirección técnica no es un elemento esencial. Basta citar diversos ejemplos en los que no hacen falta; el abogado que tiene a su cargo la defensa de los intereses de una empresa; necesita presentar un amparo con ese objeto; el patrón no le va a decir cómo elaborar ese amparo. Otro ejemplo es el del médico especialista en cardiología y que ha de intervenir a un paciente; su jefe no le va dar las instrucciones para esa intervención; con sus conocimientos él sabe lo que ha de hacer.

El Maestro Néstor de Buen menciona que existe un elemento esencial en la relación de trabajo y que es la retribución o remuneración que por su trabajo percibe quien lo presta, cabe decir que si el trabajo no es remunerado, no habrá relación regida por el derecho laboral y se tienen como

ejemplo aquellos servicios que son realizados por razones puramente altruistas, que no se percibe pago alguno y que no se encuentra dentro de nuestra legislación.

La opinión del citado autor tiene su fundamento en el artículo 20 en sus dos primeros párrafos de la Ley de la Materia que dispone:

“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 aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”.

El Maestro Mario de la Cueva al respecto menciona que sabemos que la relación jurídica nace por el hecho de la prestación de trabajo personal subordinado; por lo tanto, para su existencia es suficiente la presencia de un trabajador y un patrón, y el inicio de una prestación de un trabajo, aunque no se haya determinado el monto y la forma del pago del salario. De lo cual se desprende que el salario, si bien en el campo de la teoría es un elemento constitutivo de la relación en la vida de ella aparece como consecuencia de la prestación del trabajo.

Por lo que en resumen, la remuneración no constituye un elemento de existencia de relación laboral trabajador patrón, ya que su ausencia, esto es la falta de pago, no conlleva en forma alguna la inexistencia del vínculo laboral, sino que por el contrario, éste subsiste y en todo caso, el no pago del

salario da lugar a sanciones, incluso de carácter penal en contra del patrón incumplido.

El salario es simplemente una consecuencia de la relación de trabajo que se constituye con el servicio personal subordinado de una persona física a otra física o moral.

Los patronos son aquéllas persona que reciben los servicios del trabajador que también se les conoce con diversas denominaciones como son las de acreedor del trabajo, empleador, patrono, patrón principal, dador de trabajo, dador de empleo, empresario, locatario, etc., lo cual sucede en la doctrina y en la Legislación Nacional.

De los anteriores términos se han elegido los se patrón y empresario no solo porque se han venido usado sino también porque son los conceptos que prestan menos objeciones técnicas.

3.5 Del Patrón

La Ley Federal del Trabajo define al patrón en su artículo 10 primer párrafo como la persona física o moral que utilizan los servicios de uno o varios trabajadores.

La anterior definición difiere sustancialmente de la que se había incluido en la Ley de 1931, ya que en ésta se conceptuaba al patrón en función de la previa existencia de un contrato de trabajo; se decía: "Patrón es toda persona física o jurídica (este término es más aceptados que el actual "moral") que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo", lo cual ha sido

acierto, ya que se ha establecido de la ausencia del contrato de trabajo que en nada afecta la existencia y validez del vínculo laboral, según se desprende de los artículos 21 y 26, que indican;

“Artículo 21. Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.”

“Artículo 26. La falta de escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad”.

En todo caso, el contrato de trabajo tan solo tiene el efecto de fungir como un elemento de prueba de las condiciones de trabajo, más no de la relación laboral.

La anterior definición se objetó por ser demasiado reducida, pues en ella no se contempla los elementos de subordinación y retribución. Sin embargo, por lo que hace a la subordinación es necesario incluirla, ya que es un dato que va referido al trabajador y no al patrón y por lo que hace al segundo elemento, o sea la remuneración, ya se indicó que no representa un elemento de existencia de la relación laboral sino que es una consecuencia de la misma.

El patrón puede ser una persona física o moral y es quien recibe los servicios del trabajador, por lo que hace al primer elemento resulta que la Legislación Laboral es indistinto que tratándose de una persona moral, ésta sea un sociedad civil o mercantil, ya que lo que interesa aquí el dato objetivo es de recibir un servicio en la relación de subordinación.

La principal objeción que se hace al anterior concepto es en relación al hecho de distinguir entre trabajo material y el intelectual, lo cual se considera erróneo, pues toda actividad lleva siempre de manera simplista el mayor o menor grado, algo de ambos tipos, por otro lado, el Maestro Néstor de Buenda una opinión del concepto patrón al indicar que patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio mediante retribución.

3.6 La intermediación

El Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón (artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo).

La intermediación es anterior a la constitución de la relación laboral, consiste en que una persona conviene con otra u otras para que se presenten a trabajar en determinada empresa o establecimiento; es decir, el intermediado no recibe el trabajo de la persona contratada. Realiza las actividades de un mandatario o gestor o agente de negocios. Entre otras denominaciones que se les asignan están las de enganchador o "celestina".

De igual manera el artículo 14 fracción II de la Ley menciona: "Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores".

Cuando una empresa establecida contrata trabajadores para ejecutar con elementos propios y suficientes, se está frente a un patrón y no ante un intermediario. En caso de que esa empresa en un momento dado carezca de

bienes propios o suficientes para cubrir sus obligaciones a los trabajadores, será solidariamente responsable con el beneficio directo de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores (artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo).

Con la disposición anterior la ley atiende a la relación laboral y no a la voluntad de las partes que podrán manifestarse contra los derechos de los trabajadores.

En el caso de que las empresas ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra y que no dispongan de elementos propios y suficientes, se está frente a un intermediario artículo (15 párrafo introductorio de la Ley), y la empresa beneficiaria es solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores artículo 15 fracción I de la Ley.

Patrón Sustituto: es la transmisión de la propiedad de una empresa o de uno de sus establecimientos, en virtud de la cual, el adquiriente asume la categoría de nuevo patrón con todos los derechos y obligaciones, pasados presentes y futuros, derivados y que se deriven de las relaciones de trabajo.

3.7 La Empresa

Empresa: es la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios. También ahí se encuentra la definición de establecimiento, que es la unidad técnica como sucursal, agencia u otra semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

Empresa y establecimiento son cosas distintas; el establecimiento forma parte y contribuye a la realización de los fines de la empresa, considerara ésta como una unidad superior, aún cuando los establecimientos disfruten de autonomía técnica con respecto a otros establecimientos.

Esta distinción fue originada por la necesidad que tienen las empresas de expandirse, en su afán de poder ser competitivas; es por eso que se desmembran, creando unidades semejantes o complementarias.

Con la definición de empresa, se terminó con el uso que hace el artículo 123 Constitucional de los términos empresa y negociación.

Los elementos de la empresa son esenciales y accidentales, los elementos esenciales son los trabajadores, personas físicas, y los patrones, personas físicas o morales, ambos constituyen el elemento subjetivo.

Trabajadores y patrones están vinculados por una relación económica, regulada por el derecho, por lo que es una relación económica jurídica que implica la subordinación del trabajador al patrón.

La empresa tiene el capital como elemento económico, del cual su titular puede ser una o varias personas o constituir un patrimonio sin sujeto, en cuyo caso el titular será el fin a que se destine. Este elemento tiene dos fines: uno inmediato que es la producción o distribuciones de bienes o servicios, de la incumbencia del derecho del trabajo, y un fin mediato o sea obtener beneficios y la realización de determinados objetivos.

Los elementos accidentales son aquellos que presumen, salvo prueba en contrario, la existencia de la empresa; entre los más importantes están: el domicilio común, el nombre comercial común la explotación de una misma marca y la comunidad de propietarios.

CAPÍTULO IV
EL CONTRATO DE APRENDIZAJE

4.1 Contrato de Aprendizaje

Este tipo de contrato en su época (1960-1970) tuvo el mayor apogeo en el régimen corporativo. En ese sistema, era el camino obligado no solamente para aprender un oficio, sino también para ingresar a una corporación. Por esta doble razón la actividad de los aprendices quedó sujeta a una severa reglamentación. La supresión de las corporaciones y el principio de libertad de trabajo, le quitaron su carácter obligatorio y parte de su utilidad. La creación de escuelas de artes y oficios le hizo perder una buena parte de su utilidad. Sin embargo, la pequeña y la gran industria recurren a él con frecuencia por lo que responden a una doble necesidad: primero, permite a los jóvenes la adquisición en poco tiempo de los conocimientos prácticos y necesarios para ejercer un oficio; la escuela no proporciona esos conocimientos prácticos que no brinda la experiencia del trabajo. En segundo lugar el aprendizaje va acompañado de alguna retribución, que aún reducida ayuda al sostenimiento personal o de la familia.

Mario de la Cueva manifiesta que el contrato de aprendizaje tiene los mismos orígenes que el contrato de trabajo. Los dueños de esclavos acostumbraban en la antigua Roma, a entregar a los esclavos a una persona por determinado tiempo a fin de que estos fueran adiestrados en algún arte u oficio, a cambio de que prestaran sus servicios al encargado de proporcionar la instrucción. En la época de Justiniano se había extendido la costumbre de encomendar a un profesor la enseñanza de los jóvenes. El contrato de aprendizaje no se encontraba expresamente reglamentado y según el mismo

de la Cueva, entraba en el concepto de *tirosinium*, punto de vista que parece confirmado por la persistencia del nombre, tirocinio, en el derecho italiano. Su máximo desarrollo, correspondió al régimen corporativo. Después de la Revolución Francesa dejó de ser objeto de reglamentación y únicamente se encuentran disposiciones aisladas, como la de los Códigos Civiles Mexicanos. El contrato de aprendizaje era una figura contractual, sujeta a las reglas generales del derecho civil.³⁵

El régimen corporativo reglamentó el contrato de aprendizaje: el aprendiz tenía la seguridad de que adquiriría los conocimientos necesarios y de que, por su aplicación y el transcurso del tiempo, llegaría a compañero y a maestro y por regla general el aprendiz substituía al maestro en el taller, lo que era una seguridad para el futuro. Con la caída de las corporaciones se complicó la situación de los aprendices y de los compañeros, los años de aprendizaje y compañerismo crecieron y la corporación negaba el permiso para la apertura de nuevos talleres. La ausencia de una reglamentación legal, condujo a pésimos resultados, pues a pretexto de proporcionar instrucción, los niños y los jóvenes fueron explotados por los empresarios. En diversas negociaciones en lugar de emplear a niños trabajadores se utilizaban aprendices que apenas si se les daba de comer. Esta situación propicio que el derecho no permaneciera indiferente, es cierto que la finalidad de este contrato radicaba en la preparación del joven para el ejercicio de un arte u oficio, pero también subordinan su fuerza de trabajo para los fines de la empresa y cualquiera que la utilidad que se obtenga por el aprendizaje merece la protección de la ley.

³⁵ Mario de la Cueva Op. cit, p. 66

El aprendizaje es una relación jurídica de trabajo próxima a la idea de contrato, la relación que existe es entre el aprendiz y el maestro y sus modalidades que tienen deben sujetarse a una relación jurídica, que abre un campo importante a la acción de la voluntad. El derecho del trabajo protege la prestación de servicios del aprendiz con independencia de su origen.- La doctrina extranjera está de acuerdo en que el contrato de aprendizaje debe estar reglamentado por el derecho del trabajo, pero existen divergencias de importancia, pues en tanto los autores alemanes sostienen que es una relación de trabajo con características especiales, los escritores franceses afirman que se trata de un contrato sui generis, que por ciertas analogías que presenta con la relación de trabajo puede y debe ser regulado por el mismo estatuto.

4.2 El contrato de aprendizaje en Francia

El artículo primero de la ley francesa de 20 de marzo de 1928, proporciona la siguiente definición:

El contrato de aprendizaje es aquél por el cual un jefe de un establecimiento comercial o industrial, un artesano o un trabajador, se obliga a dar o hacer dar una formación metódica a otra persona, la que a su vez se obliga a trabajar para aquél, bajo las condiciones y durante el tiempo convenido.

La doctrina francesa deriva de la anterior definición que la finalidad principal del contrato es la enseñanza; el trabajo que desarrolle el aprendiz es accesorio, lo que quiere decir que no se está en presencia de una relación de trabajo tipo: Paúl Durante y Andre Vitu dicen que el contrato de aprendizaje

se aproxima a un contrato de educación. Según esta doctrina, el maestro no tiene como propósito esencial aprovechar la energía de trabajo del aprendiz; su objetivo es prepararle técnicamente para trabajos futuros y, si se beneficia con su trabajo, es como consecuencia de que, para enseñarle el oficio, tiene necesidad de hacerle trabajar; la enseñanza que el jefe de empresa proporciona es de carácter preponderante práctico y el único camino para alcanzarla es el trabajo.

4.3 El contrato de aprendizaje en Alemania

La escuela alemana afirma por el contrario que el contrato de aprendizaje es una relación de trabajo. y se expresa de la siguiente manera "El contrato de aprendizaje es un contrato sinalagmático, por virtud del cual una de las partes, para los fines de la formación profesional de la otra parte, utiliza los servicios del aprendiz, como medio para que éste aprenda el oficio. El contrato de aprendizaje es pues, un contrato sinalagmático, con obligaciones recíprocas para la partes; para una, desarrollo de energía de trabajo, por cuyo motivo y desde este punto de vista, es idéntico al contrato de trabajo, y para la otra, la enseñanza del oficio. Como quiera que la remuneración en el contrato de trabajo no tiene que consistir, necesariamente, en el pago de una cantidad de dinero efectivo, ya que también es posible la entrega de mercancías o servicios, debe verse en el contrato de aprendizaje un contrato de trabajo al que son aplicables las disposiciones todas de la Legislación respectiva".³⁶

Para los autores alemanes, la obligación fundamental para hacerla de aprendiz y a cambio de la energía de trabajo que desarrolla, reciben

³⁶ Ibid, p. 83

instrucción profesional en el arte y oficio que pretende adquirir. Dicha instrucción equivale a la remuneración por su trabajo, o en todo caso forma parte de ella, pues el aprendiz puede recibir, además de la enseñanza, un salario. No es el aprendiz quien paga la enseñanza que recibe, sino el patrón quien paga el servicio que se le presta.

Anteriormente el contrato de aprendizaje se encontraba regulado y definido por diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, entre ellos el artículo 218 que estipulaba: "El contrato de aprendizaje es aquél en el cual una persona se compromete a prestar sus servicios personales a otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida" de la anterior definición se desprendía que el trabajo del aprendiz formaba parte de la actividad general de la empresa. Asimismo el artículo 223 de la antigua Ley Federal del Trabajo mencionaba que las obligaciones del aprendiz seguirán siendo de subordinación al patrón creando un elemento característico de la relación de trabajo. De todo lo anterior no se puede perder de vista las ideas de los profesores franceses que mencionan que el aprendiz no percibe como principal finalidad una retribución compensatoria del servicio que presta; ya que su propósito esencial es adquirir los conocimientos técnicos y prácticos que le permitan alcanzar la categoría de un obrero calificado; y como el único camino que se le ofrece para adquirir esos conocimientos es poner su energía de trabajo a disposición del patrón. Por otra parte, el contrato de aprendizaje se comprende únicamente con relación a aquellas actividades que suponen de determinados conocimientos o experiencia, lo que demuestra que la enseñanza es una finalidad esencial del contrato. La distinción entre el contrato de aprendizaje y de trabajo del muchacho de oficina encargado de llevar y recibir recados, que no es un aprendiz y cuya relación jurídica se rige por las normas generales de la ley.

Se ha mencionado que la relación entre patrón y trabajador es en primer término de una naturaleza patrimonial y económica que a su lado se encontraba una relación personal de la que derivan obligaciones fundamentales de los deberes de consideración a las personas. A diferencia de lo que ocurre en la relación de trabajo, el carácter personal que desempeña en la relación de un papel principal en el contrato de aprendizaje y se comprende que así sea; en tanto la simpatía que el patrón pueda sentir por el trabajador, por el constante contacto entre uno y otro, no impide el desarrollo normal de la relación de trabajo, la falta de armonía entre el maestro y el aprendiz, dificultará, si no imposibilita, la enseñanza. Esta diferencia es un argumento más para no descuidar el mérito de la Doctrina Francesa.

Las doctrinas alemana y francesa, en realidad, coinciden; cada una resalta uno de los caracteres del contrato de aprendizaje. El aprendiz quede enrolado en la empresa, igual que los demás trabajadores y su actividad está destinada a los fines generales de la negociación, pero el elemento que proporciona la fisonomía de la relación jurídica es la finalidad de aprender.

4.4 El contrato de aprendizaje en México

El contrato de aprendizaje se forma mediante acuerdo entre el patrón y el aprendiz. Este contrato se encontraba sujeto a las formalidades exigidas por la ley para las relaciones de trabajo en que intervenían menores; tal y como lo estipulaba el artículo 219 de la anterior Ley Federal del Trabajo.

Según el artículo 221 de la antigua Ley Federal del Trabajo, estaban obligados los patronos a admitir como aprendices a un número de personas

no menor del 5% de los trabajadores de cada profesión u oficio; en las empresas que utilizaban menos de 20 trabajadores, decía el precepto podrá haber, no obstante un aprendiz. Se pensaba que en este caso no quedaba a juicio del patrono la admisión del aprendiz sino que se debería de considerar las condiciones de la empresa, sus necesidades y la posibilidad de que se adquirieran en ellas ciertos conocimientos y su situación económica, para decidir sobre la conveniencia y utilizar los servicios de un aprendiz. Se ordenaba en dicho precepto que los aprendices eran escogidos, preferentemente entre los hijos de los trabajadores sindicalizados de la negociación. La obligatoriedad del aprendizaje era digno de aplauso, pues a falta de escuelas técnicas facilitaba la preparación para el trabajo, se comprenderá que el propósito del legislador fue asegurar, en lo posible su futuro.

La edad mínima de los aprendices no estaba considerada dentro de la ley, el artículo 231 de aquella ley se refería exclusivamente al trabajo marítimo y al ferrocarrilero, ordenado que no se admitan aprendices menores de 16 años, lo que se entendía dado lo pesado de esos trabajos. Para los demás oficios se creía que regía la prevención de la fracción III del artículo 123 de la Constitución, esto es que no se podría utilizar a los niños menores de 12, años la razón radicaba en que el trabajo de esos niños no puede ser objeto de contrato.

Las cláusulas que debería contener el contrato de aprendizaje de acuerdo con el artículo 220 de la antigua ley, debería contener el contrato la escala y tiempo de enseñanza del arte, oficio o profesión objeto del contrato y retribución que corresponda al aprendiz por sus servicios en cada uno de los periodos del aprendizaje. El objeto era obligar al patrón a que en tiempo

razonable, proporcionará la instrucción requerida para el futuro trabajo, evitando los largos periodos que en el fondo, ocultaban un principio de explotación.

La jornada de trabajo en este contrato se sujetaba a las disposiciones generales y a las de menores en su caso según el artículo 222 de la antigua Ley Federal del Trabajo.

La retribución del aprendiz que proporcionaba la ley indicaba que el patrón, además de la enseñanza, debería pagar una retribución al mismo aprendiz. Según la facción II del artículo 224 de la antigua Ley Federal del Trabajo, la remuneración del aprendiz consistía bien en dinero en efectivo, bien en vestidos o alimentos. De este precepto se desprendía que no existía obligación del patrón de pagar un salario numerario, lo que fácilmente se comprende, tanto porque la finalidad del aprendiz no era obtener un salario, ya que no todas las empresas tenían necesidad de aprendices; lo que no era equitativo obligar al patrón a que aceptara aprendices y que a la vez se les pagara dinero alguno por un servicio que no podría necesitar. El artículo anterior se comentó que se resolvía el problema que se discutía, de si el aprendiz tienen derecho a no a percibir el salario mínimo; ya que quien está aprendiendo un oficio no puede exigir que ese oficio que ignora, le proporcione los medios de sostener a una familia; situación que resolvió la Cuarta Sala en Ejecutoria de fecha 23 de junio de 1942, amparo directo 7428/41/a; Carlos Morín y coagraviados.

Las obligaciones del aprendiz se encontraban consignadas en el artículo 223 de la antigua Ley Federal del Trabajo y que eran en principio las mismas que se señalaban para los trabajadores. Se recalca la obligación

del aprendiz de guardar respeto al maestro o patrono y a sus familiares y en especial se señalaba una derivada del contacto íntimo que se establecía por virtud de la enseñanza y sobre todo de la vida común, a saber guardar absoluta reserva respecto a la vida privada del patrono y sus familiares.

La obligación del patrón eran fundamentalmente la de proporcionar la enseñanza. Encontrando una diferencia esencial con el contrato tipo de trabajo; en éste, las obligaciones consisten respectivamente en prestar el servicio y pagar la retribución, pero sin que exista obligación de proporcionar el trabajo, puesto que el patrono es libre de utilizar o no la energía de trabajo, que paga. En el contrato de aprendizaje por el contrario la obligación principal del patrón era la de poner al aprendiz en condiciones de adquirir la enseñanza; en el contrato de trabajo se obliga al obrero a poner su energía de trabajo a disposición del patrón; en el contrato de aprendizaje se comprometía el patrón a utilizar realmente esa energía. De aquí que en el contrato existirá una obligación de hacer a cargo del patrón.

La duración del contrato de aprendizaje se encontraba limitado por el tiempo necesario para la enseñanza del aprendiz; se celebraba generalmente por tiempo indeterminado y concluía cuando el aprendiz había adquirido los conocimientos que deseaba.

La rescisión del contrato de aprendizaje según los artículos 225 y 226 de la ley Federal del Trabajo antigua, señalaban las causas justificadas de rescisión; el 226, rescisión por culpa del patrón, agota la materia pues señalaba con motivos justificados la falta de cumplimiento a las obligaciones impuestas al patrón. En cambio el artículo 225 se refería tan sólo a dos causas justas de separación, las faltas graves de consideración y respecto a

la persona del patrón o de sus familiares y la incapacidad manifiesta del aprendiz para el arte u oficio de que se trata, motivos que tenían su concordancia en las causales generales de rescisión de la relación de trabajo. Además de éstas, la falta de cumplimiento a las obligaciones derivadas de la prestación del servicio, y en general a las que imponían a los trabajadores eran también motivos justificados de despido pues no se entiende que se permitiera al aprendiz a conducirse a su antojo en la negociación; estas faltas serían a la vez ausencia de consideración a la persona del patrón.

Las acciones derivadas de la separación señalaba el párrafo segundo del artículo 226 de la antigua Ley Federal del Trabajo, que el aprendiz que era despedido o el que se separaba de la negociación por causa imputable al patrono, tiene derecho a un mes y medio de indemnización. Se suscitaron algunos problemas de si los aprendices podían intentar la acción de reinstalación cuando son despedidos. La Corte, en la ejecutoria de 12 de noviembre de 1935, toca 13131/31/2, empresa de Teléfonos Ericcson, S.A. se decidió por la afirmativa.

“Como el contrato de aprendizaje es un contrato de trabajo, es claro que aún el artículo 226 de la Ley Federal Del Trabajo determina que en caso de separación injustificada, tiene derecho el aprendiz a un mes y medio de salario como indemnización, esta modalidad solo se refiere al capítulo de indemnización a que tiene derecho el trabajador cuando es despedido sin justa causa, pero de ninguna manera puede concluirse de esta circunstancia, que en caso de despido sin causa justificada, no tenga derecho el aprendiz para demandar su reinstalación en los términos de la fracción XXII del artículo 123 Constitucional”.

Las argumentación que hizo la Corte en este caso fue demasiado simplista. Ya que el contrato de aprendizaje era una relación de trabajo, pero sujeta necesariamente a modalidades especiales. Con este razonamiento la Corte tenía que decir que el aprendiz tiene derecho al salario mínimo, lo que como ya se dijo es absurdo; y si se aceptara esta derogación al artículo 123 Constitucional no tenía razón porque había de ser de evidente aplicación a la fracción XXII, y menos cuando el artículo 226 disminuía el monto de la indemnización de tres meses de salario a mes y medio. Se expuso anteriormente las razones que fundan la acción de la reinstalación, las que no son aplicables en el contrato de aprendizaje, ya que en el contrato de aprendizaje predomina el carácter personal de la relación y por otra que la obligación esencial del patrón consiste no en pagar una retribución, sino en proporcionar enseñanza; se trata entonces de una obligación de hacer, que no tienen correlación con el contrato de trabajo y que para satisfacerse, necesita la voluntad del patrono; si este no cumple voluntariamente su obligación la permanencia del aprendiz en la empresa será inútil. La posición del trabajador era distinta, ya que persigue como finalidad percibir un salario, propósito que alcanza aún cuando no se utilice su energía de trabajo. Además del artículo 5° de la Constitución garantizaba la negativa del patrón a prestar enseñanza al aprendiz que demanda su reinstalación y era, por tanto inútil el ejercicio de una acción que por mandato legal no podría alcanzar el objetivo.

El artículo 227 de la antigua Ley Federal del Trabajo prevenía que los aprendices de oficios calificados serían examinados cada año o cuando lo solicitaran, por un jurado mixto de peritos obreros y patronales, era presidido por un representante que designará el inspector de trabajo. El objeto de estos

exámenes era acreditar la actitud del aprendiz y los conocimientos que hubiera adquirido.

Los riesgos profesionales en este tipo de contratos según el artículo 292 de la Ley Federal del trabajo antigua, estaban obligados los patronos a indemnizar a los aprendices por los riesgos profesionales que sufrieran. Disponía el artículo 293 que para fijar el monto de la indemnización, debería tomarse como base el salario más bajo que percibía un trabajador de la misma categoría profesional.

4.5 Contrato de prestación de servicios profesionales

Contrato de prestación de servicios profesionales como un contrato en virtud del cual una parte, a la que se le designa con el nombre de profesionistas o profesor, se obliga a realizar un trabajo que requiere preparación técnica, artística y en ocasiones título profesional para llevarlo a cabo, a favor de otra persona, llamada cliente, a cambio de una remuneración que recibe el nombre de honorarios.³⁷

El Código Civil no da una definición de este contrato, y se dice que al reglamentarlo es bastante parco, pues solamente le dedica diez artículos.

Las características de este contrato son las siguientes:

1.- Principal, porque existe y subsiste por si mismo, es decir, no depende de ningún otro contrato.

³⁷ Néstor de Buen Lozano, Derecho del Trabajo, p. 388

2.- Es bilateral ya que produce derechos y obligaciones para ambas partes.

3.- Oneroso, ya que otorga provecho y gravámenes recíprocos. En nuestro derecho no hay duda del carácter oneroso de este tipo de contratos; basta ver el articulado para darse cuenta de ello, pues seis de diez artículos hacen referencia a la retribución. Sin embargo, la ley de profesiones, en su artículo 24 indica que "se entiende por servicio profesional para los efectos de esta ley, la realización habitual a título oneroso o gratuito, de todo acto, o a la prestación de cualquier servicio propio de cada profesión". Como se puede observar la transcripción de dicho artículo, el criterio de la ley de profesiones es opuesto al del Código Civil, pues se hace mención de que el servicio puede ser prestado título onerosos o gratuito.

4.- Consensual en oposición a formal, este tipo de contrato no requiere ninguna formalidad para su validez, sino que, por el contrario el consentimiento puede manifestarse de una manera expresa o tácita, expresamente, cuando se hace por escrito, verbalmente o por signos inequívocos, y tácitamente cuando se dan ciertos hechos o actos que supone o autoriza a presumir el consentimiento. Es consensual en oposición a formal, por aplicación de lo que dispone el artículo 1832 del Código Civil, que nos indica que en los contratos civiles cada quien se obliga de la manera y en los términos que aparezca que quiso obligarse, sin que para su validez se requieran formalidades determinadas, fuera de las designadas por la ley.

5.- Instantáneo ya que produce todos sus efectos al celebrarse el contrato.

6.- De tracto sucesivo, ya que los efectos del contrato se producen a través del tiempo.

7.- Intuitu persona, porque se toman en cuenta las cualidades de la persona en este caso el profesionista para la celebración del contrato.

Los elementos esenciales del contrato de prestación de servicios profesionales son los siguientes:

a).-Consentimiento, se presenta cuando el profesor o profesionista está conforme en prestar su trabajo que requiere preparación técnica, artística o título profesional, y otra persona, denominada cliente, está conforme en pagar una retribución u honorario.

b).- Objeto, el objeto está integrado por la actividad del profesor o profesionista que se obliga a realizar, y por la retribución u honorario que el cliente se obliga a pagar. El trabajo que se debe cumplir debe de estar en términos del artículo 1827 del Código Civil el cual debe de ser posible y lícito.

Los elementos de validez del contrato de prestación de servicios profesionales son los mismo de todo contrato. Pero en este estudio solo analizaremos la capacidad y la forma por ser los de especial interés, de los demás elementos siguen las reglas generales.

La capacidad, del profesor o profesionista a más de la capacidad general para contratar, debe de tener una especial, que es la posición de un título que lo habilite para el desempeño de su profesión, bajo la pena que señala el artículo 250 del Código Penal para el Distrito Federal, y los artículos

62 al 64 de la Ley de Profesiones. Sin tal requisito tampoco tendrá derecho a cobrar honorarios.

La capacidad para el cliente, es suficiente la capacidad general, es decir ser mayor de edad y estar en pleno uso de sus facultades. Si el cliente se obliga a transmitir la propiedad de una cosa, debe tener la capacidad especial de disposición.

La forma el contrato de prestación de servicios profesionales no está sujeto a ninguna formalidad para su validez según el artículo 1832 del Código Civil.

Las obligaciones de las partes en el contrato que se estudia son las siguientes:

1.- Las obligaciones del profesor o profesionista, es prestar el servicio en el tiempo, lugar y forma convenidos. Esta obligación se encuentra estipulada en el artículo 2606 del Código Civil y se puede decir que es la principal obligación del profesionista. En el cumplimiento de ella tiene que poner todos su saber y su ciencia al servicio del cliente, pero aunque no tenga éxito en el negocio del trabajo tiene derecho a los honorarios, salvo convenio en contrario como lo indica el artículo 2613 del Código Civil. El profesor o profesionista debe avisar con oportunidad a la persona que lo ocupa, cuando ya no pueda continuar prestando sus servicios y queda obligado a satisfacer los daños y perjuicios que cause, cuando no de el profesionista el aviso con oportunidad será responsable de sido daños y perjuicios. Por lo que hace a los abogados se observará además lo estipulado en el artículo 2589 del Código Civil que nos dice. "El procurador o

abogado que acepte el mandato de una de las partes, no puede admitir el del contrario, en el mismo juicio, aunque renuncie al primero” (artículo 2614, en relación con el artículo 2589 del Código Civil). El profesor o profesional solo es responsable hacia las personas que sirve, por negligencia, impericia o dolo, sin perjuicio de las penas que merezca en caso de delito; obligación establecida en el artículo 2615 del Código Civil.

4.6 Análisis Jurídico

En el mandato, una persona llamada mandatario se obliga a ejecutar por cuenta de otro los actos Jurídicos que éste le encarga.

Prestación de Servicios Profesionales: Una persona llamada profesor se obliga a prestar un servicio técnico a favor de otra llamada cliente a cambio de una retribución llamada honorario.

Se considera que la relación manejador-boxeador es un contrato de prestación de servicios profesionales, como lo hace un médico o un notario etc.

Mandato: Los actos jurídicos que realiza el mandatario siempre serán por cuenta del mandante.

El profesionalista siempre actúa en nombre propio y obra por su cuenta.

En la relación Boxeador-Manager, ésta se establece de prestación de Servicios Profesionales. En múltiples ocasiones, el otorgamiento de un poder tiene como causa o antecedente un contrato de Prestación de Servicios

Profesionales, pero son figuras y actos muy diferentes uno del otro y tomando en consideración los elementos para diferenciar el poder y la prestación de Servicios Profesionales y como principal diferencia se tiene que el poder es un acto monosubjetivo y la Prestación de Servicios Profesionales es un contrato.

Por lo que respecta a la distinción entre los contratos de mandato y el de prestación de Servicios Profesionales puede decirse que; en el mandato el mandatario debe realizar siempre actos jurídicos y que estos deben ser siempre por cuenta y generalmente a nombre del mandante, en cambio en el contrato de Prestación de Servicios Profesionales, los actos son técnicos y necesariamente jurídicos, y estos se realizan por cuenta y a nombre del profesional aún cuando sean en provecho y en beneficio del cliente.

Por lo anterior y con base en lo establecido se confirma que la relación de trabajo entre boxeador y manejador, debe sujetarse a la normatividad existente para el contrato de Prestación de Servicios Profesionales, y que al concluir el negocio encomendado al profesional no hay lugar a ningún tipo de indemnización como pretenden hacerlo vale los manejadores.

CONCLUSIONES

Introducirse al mundo del boxeo significa, tal vez el penetrar a un mundo totalmente desconocido para el común de los mortales, de ahí que cuando se presentó la oportunidad de conocerlo, nació la inquietud por hacer justicia a esos seres que solo tienen hambre, ilusiones y la necesidad de salir adelante, no piensan en prepararse culturalmente, no piensan en crecer socialmente y solo piensan en ganar dinero para salir de la pobreza en la que han vivido con la esperanza de comprar una gran casa, en donde se pueda instalar un gimnasio, una mesa de billar, una barra de cantina, en la cual se pueda convivir con los demás compañeros del gremio, sueñan en una gran casa en donde puedan estacionar un lujoso automóvil, verse rodeados de amigos que los adulen, los hijos que sigan su ejemplo y se sientan orgullosos de su padre y una "guapa y atractiva mujer (cónyuge) sufrida y abnegada que soporte los vicios, los malos tratos y las humillaciones del "campeón y de sus "amiguitos".

El boxeador sabe que en cualquier momento puede ser alcanzado por algún golpe que lo deje con taras mentales irreversibles, que lo deje afectado de la vista o en estado vegetativo, lo cual significa perder todos sus amigos que son unos advenedizos y que solo los buscan cuando hay dinero en los bolsillos y eso en el mejor de los casos, el sabe que una distracción, que un descuido o que una mala pasada del destino le puede ocasionar la pérdida de la vida y dejar en el desamparo a la familia, entendiendo por familia a sus ascendientes, descendientes y en términos generales a todos aquellos que viven a expensas de sus puños y de partirse la cara cada vez que suben al ring y desde los vestidores donde todo es ebullición, adulaciones, entrevistas a la prensa a la televisión, cámaras, luces, micrófonos, apuestas, etc.,

Al margen de las candilejas, de los reflectores, de las cámaras y de los medios de comunicación, se inicia el camino hacia el cuadrilátero a donde se dirige enfundado en una bata de satín o terciopelo en ocasiones con su nombre escrito en lentejuelas que brillan con las luces de los reflectores, haciéndolos sentir importantes y resaltando su egolatria.

Sube el boxeador nervioso, temeroso y decidido a dar el todo por el todo, pues ésta es una lucha en la cuál sobrevivirá el más hábil, no siempre el más fuerte, el que más resista y el que se encuentre en mejores condiciones y pueda acertar los mejores golpes, debe estar plenamente concentrado y mentalizado que al sonar la campana iniciará una lucha sin cuartel.

Junto al boxeador y a forma de consejero se encuentra su manejador quien lo asesora sobre la mejor forma de conducirse sobre el cuadrilátero y deberá señalarle al boxeador la estrategia a seguir en cada asalto (round) y de restañarle las heridas que pueden ir desde un sangrado de nariz, una ceja cortada, un párpado lesionado, una fractura de mandíbula, de hombro, etc.

Estos manejadores son conocidos como los hombres del 33% que son los que dieron pie a la elaboración del presente trabajo, y que quieren que una vez concluida la relación manejador-boxeador sea el boxeador quien les entregue una cantidad a título de indemnización a pesar de que el boxeador cubierto gastos como son alimentación, hospedaje, trasportación (esparrings) segundos (seconds), etc. Son víctimas de explotación de sus manejadores los cuales intimidan con boycotear su carrera profesional si no entregan la cantidad por ellos arbitrariamente fijada a título de indemnización. (carta de retiro).

En el desarrollo del trabajo se presentó como antecedentes la historia del boxeo, se dio paso al capítulo de contratos típicos y se demostró que desgraciadamente no existe una reglamentación jurídica que los proteja.

Indudablemente que es con el contrato de prestación de servicios profesionales con el que tiene mayor semejanza y que es el que debe aplicarse.

Se manifiesta por medio de este trabajo nuestro repudio a esta práctica que se ha convertido en costumbre y que con el transcurso del tiempo puede convertirse en ley.

BIBLIOGRAFÍA

LEGISLACIONES CONSULTADAS

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, 7ª. Edición, Editorial Porrúa, México 1999, 208 Pp.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Editorial Fiscales, Isef 2002, 122 Pp.

LEY GENERAL DE SALUD, Editorial Porrúa, México 2002, 200 Pp.

LEY DE SEGURIDAD PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL, 4ª Edición, Editorial Ediciones Isef, S.A, México, 2004, 96 Pp.

CÓDIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL, 28ª edición, Editorial Ediciones fisales Isef, México 2003, 114 Pp.

ESTATUTO DE GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL, 41ª, Edición, Editorial Porrúa, México 2003, 208 Pp.

REGLAMENTO DE LA POLICIA PREVENTIVA DEL D.F., Diario Fiscal de la Federación, Documento 14 de 2001.

LIBROS DE CONSULTA

AGUILAR CARVAJAL, Leopoldo, Contratos Civiles, Editorial Porrúa, México 1996, 215 Pp.

ASOCIACIÓN NACIONAL DE ABOGADOS DE MÉXICO, América Latina en el Boxeo, Editorial Academia del Deporte S.A de C.V., México 2000, 191 Pp.

BARRADOS OSORIO, Rafael, El Boxeo Fuera del Ring, Editorial Aragón México 1989, 263 Pp.

BEJARANO SÁNCHEZ, Manuel, Obligaciones Civiles, México, 4ª. Edición, Editorial Harla, México 2000, 545 Pp.

BORJA SORIANO, Manuel, Teoría General de las Obligaciones, Editorial Porrúa, México 1984, 558 Pp.

BURGOA ORIHUELA, Ignacio, Las Granitas Individuales, 35ª. Edición, Editorial Porrúa, México 2002, 814 Pp.

CAGIGAL, José María, El Deporte en la Sociedad Actual, Editorial Prensa Española, Madrid 1975, 157 Pp.

DE LA CUEVA, Mario, El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 9ª Edición, Editorial Porrúa, México 1994, 450 Pp.

DOMÍNGUEZ MARTÍNEZ, Jorge Alberto, Derecho Civil, Editorial Porrúa, México 1996, 695 Pp.

GALINDO GARFÍAS, Ignacio, Derecho Civil, Editorial Porrúa, México 1996
367 Pp.

GARCÍA MAYNES, Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, 18ª
Edición, Editorial Porrúa, México 1996, 490 Pp.

GUTIÉRREZ Y GONZÁLEZ, Ernesto, Derecho de las obligaciones, 6ª.
Edición, Editorial Cajica, México Puebla 1989, 287 Pp.

MAZEAUD, Henri y León, Derecho Civil, tomo VI, Editorial Colmes, México
1960 349 Pp.

PALACIOS, Adela, Nacido para Pelear, Editorial Mazatlán, 126 Pp.

PENICHE BOLIO, Francisco, Introducción al Estudio del Derecho, 14ª
Edición, Editorial Porrúa, México 1997, 250 Pp.

PUENTE, Arturo, Principios de Derecho, 31ª Edición, Editorial Banca y
Comercio, México 1992, 387 Pp.

ROJIÑA VILLEGAS, Rafael, Derecho Civil Mexicano, Tomo V, Editorial
Porrúa, México 1985, 360 Pp.

VILLORO TORANZO, Miguel, Introducción al Estudio del Derecho, Editorial
Porrúa 1998, 490 Pp.