2ej. 537

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

LA VIGENCIA ESTABLECIDA EN EL CONTRATO DE TRABAJO POR LAS PARTES O POR LA LEY LABORAL

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE :

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

LAURA TERESA SALGADO DE LA PEÑA

MEXICO. D. F., 1981.

Universidad Nacional Autónoma de México
UNAM
Biblioteca Central
Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

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.

I N D I C E

	Pág.
INTRODUCCION	1
CAPITULO PRIMERO	6
GENERALIDADES.	7
1. El Trabajo. Su concepto.	8
2. El Patrón y el Trabajador en la Ley Laboral	11
3. La Jornada de Trabajo	13
4. El Salario. Definición de la Ley Federal del Trabajo.	17
CAPITULO SEGUNDO	
CONTRATO DE TRABAJO. ASPECTO JURIDICO Y SOCIAL	24
1. El contrato de trabajo. Definición y concepto.	25
2. Naturaleza Jurídica del Contrato de Trabajo.	29
3. Características del Contrato Laboral.	34
4. La Ley Federal del Trabajo	37
CAPITULO TERCERO	
LOS SUJETOS DEL TRABAJO EN EL CONTRATO LABORAL	40
1. Cuándo nacen las relaciones de trabajo	41
2. Relación Laboral	45
3. El Contrato de Empleo. Sus modalidades	51
CAPITULO CUARTO	
LA VIGENCIA Y TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.	55
1. La terminación voluntaria de la relación laboral.	56

Pág.

2. Suspensión de la relación laboral. Sus causas. 61
3. La Pausa Contractual 64
4. Terminación de la relación de Trabajo. 65

CONCLUSIONES 69

BIBLIOGRAFIA 74

INTRODUCCION

Constituye la legislación del trabajo el reflejo de la razón del tipo social y económico que impulsaron este fenómeno histórico y que conocemos con el nombre de Revolución Mexicana, que vino a ser el resultado del movimiento de carácter social, ocurrido en México a principios del presente siglo. Entonces, por dichas causas, es que surge nuestra legislación laboral, apareciendo codificada en la Ley Constitucional de 1917, por vez primera.

Nuestra Carta Fundamental aparece en el año de 1917, como una respuesta a la explotación de los trabajadores por los sistemas burgueses y capitalistas que se vivieron en México en los años anteriores, con el fin de evitar mayores injusticias. Y la protección a la clase trabajadora se encuentra en el carácter clasista del Derecho Laboral, puesto que sus normas protegen al obrero y en general a todo el que presta un servicio a través de un contrato de trabajo.

Mediante el contrato de trabajo, se deben concretar las horas de entrada y de salida, es decir, la jornada de labores; cuál debe ser la restricción impuesta al patrón, tratándose de mujeres y de menores; los descansos que se otorgarán y las formas en que se trate; las vacaciones, el salario, según las categorías o especialidades; la intensidad y calidad de trabajo, etc.

En consecuencia, nuestra Constitución Política y la Ley Federal del Trabajo, constituyen sin duda alguna, el producto de urgencias históricas y sociales, surgidas por el desarro--

llo de nuestra patria y el Derecho Mexicano del Trabajo, viene a ser un derecho vital, ya que su meta es la producción del hombre que vive de su trabajo. La Ley debe proteger al trabajador de la explotación y la norma ha de tornarse imperativa y social a cada instante, alcanzando cada vez más a grupos nuevos de nuestra colectividad, como una consecuencia.

Observamos que los intereses colectivos tienen la misma realidad social que los individuales y merecen el mismo respeto del orden jurídico. Por tanto, si el derecho protege los intereses del empresario, debe amparar igualmente los intereses de la colectividad obrera. La relación de trabajo es esencialmente una relación social de trabajadores y patronos, que forma una primaria comunidad de trabajo. Y como toda relación social es relativa a la conducta de los hombres, por lo tanto, será necesario que canalicemos nuestro estudio, para examinar, de un lado la significación de las relaciones de trabajo, y por otro lado, el sentido social de la relación laboral, en cuanto constituye una unidad separada de las partes, pero nunca ajena a las personas, sino como una conjugación de los intereses individuales y sociales.

Debemos entender, entonces que la empresa no es un feudo del patrono, sino un centro de actividades en que convergen los dos factores de la producción, capital y trabajo, bajo la dirección del empresario y teniendo cada uno de los factores un rango y un derecho en o sobre la empresa. El capital tiene derecho a un rendimiento razonable y a la reinversión necesaria; y el trabajo, a vivir honestamente de los salarios que percibe, como es lógico.

Han desbordado las relaciones laborales sus moldes clásicos y se han vertido sobre todas las actividades humanas, englobando un conjunto de contratos especiales basados en la naturaleza del servicio que se presta. Así, la relación de

trabajo ha dado mayor amplitud al mismo contrato. La relación de trabajo o laboral, como la denomina nuestra Ley, como todo acto contractual, posee una vigencia temporal pre-establecida, bien por las partes o por la Ley. Aparece, se plenifica y desaparece. La creación establece el principio de los efectos por medio del cumplimiento de las respectivas y correlativas obligaciones del trabajador y el patrono. La aplicación de tal relación, implica el desarrollo contínuo y la lógica actuación de la normal o convencional. La cesación supone, al menos para lo futuro, la derogación de todos los efectos consecuentes, como se desprende.

Por otra parte, hemos de convenir que la mayor trascendencia del Artículo 123 Constitucional, estriba en que le dieron al supremo Derecho Social en México, un nuevo carácter, porque reconocieron, como principio normativo, ya no sólo la libre voluntad de las partes, sino al derecho de los trabajadores de presionar de una clase sobre otra como fuente de derecho, representó una verdadera revolución en la estructura jurídica en nuestro país.

Se configuran en dos clases las relaciones laborales, a saber, relaciones de carácter individual y las relaciones colectivas. Las primeras son las que sirven para realizar las prestaciones de servicios; en tanto que las segundas son las que tienen por objeto reglamentar las condiciones de prestación de servicios. Los sujetos individuales del Derecho del Trabajo son las personas que intervienen en la formación y cumplimiento de las relaciones individuales de trabajo. Los sujetos colectivos del derecho laboral, son los que participan en la vida de las relaciones colectivas de trabajo. En consecuencia, son los trabajadores y los patronos, los sujetos individuales del derecho del trabajo.

No debemos dejar al margen, el señalamiento de que el - Derecho Cviil es de corte netamente individualista, en tanto- que el Derecho Laboral es de carácter social, plenamente. En otras palabras, que uno mira hacia el interés estrictamente - particular de las partes y el otro tiende a la protección del interés colectivo, en el que están en juego no sólo el inte-- rés de los particulares, sino el mismo equilibrio de la colec tividad.

CAPITULO PRIMERO

CAPITULO PRIMERO

GENERALIDADES

1. El Trabajo. Su concepto
2. El Patrón y el Trabajador en la Ley Laboral
3. La Jornada de Trabajo
4. El Salario. Definición de la Ley Federal del Trabajo

EL DERECHO DEL TRABAJO. SU CONCEPTO

Como punto de partida, deberemos apuntar que al referirnos al trabajo, en materia laboral, obligado es el señalar que el Derecho del Trabajo, ha llegado a ser en la actualidad el instrumento regulador, capaz de dar un equilibrio positivo a las relaciones obrero patronales, concediendo al trabajador el mínimo de protección para que le permita alcanzar un nivel de vida decoroso y digno para él y su familia, a la vez que resulta el interés del patrón o empresario al darle estabilidad a su esfera económica y social de sus mismas relaciones con sus obreros y con su actividad productiva.

Entonces, siendo el Derecho del Trabajo un ordenamiento vivo, cambiante, en cuanto trata de perfecta distribución de la riqueza, los trabajadores están en posibilidad de luchar para compensar el cada vez más bajo índice promedio de vida, mediante la obtención de mejores salarios, prestaciones y servicios, etc. El Derecho del Trabajo, como norma protectora hace posible que sus fines alcancen la proyección social que lo anima y fundamenta.

Y siendo el Derecho del Trabajo una disciplina tan relevante por su importancia social, los juristas han tratado de definirlo o de fijar su contenido, coincidiendo parcialmente unos y otros. Así, el jurisconsulto Daniel Antokoletz[1], lo define como "el conjunto de principios doctrinarios y dis-

1).- Autokoletz, Daniel. Derecho del Trabajo y Previsión Social. Tomo I. Pág. 17.

posiciones positivas nacionales e internacionales, que regu-- lan las relaciones del capital con el trabajo". Tal defini-- ción no ubica al Derecho del Trabajo en el ámbito social a - que pertenece, sino lo ve desde el punto de vista económico - o mercantilista.

Por su parte, el Maestro Mario de la Cueva, lo define - como: "Una congerie de normas que, a cambio del trabajo huma- no, intentan realizar el derecho del hombre a una existencia- que sea digna de la persona humana".[2] Así, observamos que en términos generales, su definición toca el contenido humano y social del Derecho del Trabajo.

El Autor Héctor Escribar Mendiola,[3] define al Derecho-- del Trabajo como: "El conjunto de normas jurídicas que regu- lan, en la pluralidad de los aspectos, la relación del traba- jo, su preparación, su desarrollo, consecuencias e institucio nes complementarias de los elementos personales que en ellas- intervienen". Si bien el Maestro Escribar, enumera el objeto y sujetos de la relación laboral, se olvida de darle el senti do socializante de la moderna concepción del Derecho del Tra- bajo.

Sin duda alguna, debe ser una definición que descubra - el trabajo, desde la objetividad misma de la clase trabajado- ra. Observamos cómo el Maestro Alberto Trueba Urbina, en su- Nuevo Derecho del Trabajo,[4] nos ilustra al definir al Dere-- cho del Trabajo como: "El conjunto de principios, normas e - instituciones que protegen, significan y tienden a reivindi-- car a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o inte-

2).- Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Pág.263.
3).- Escribar Mendiola, Héctor. Tratado de Derecho del Traba- jo. Tomo I. Pág. 17.
4).- Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo.

lectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana". Así, nos muestra el Maestro Trueba - Urbina, de una manera precisa, el espíritu que tiene la pro-- yección actual del Derecho del Trabajo.

Ha sido igualmente motivo de discusión el Derecho del - Trabajo, en cuanto a su denominación. En la legislación comparada, esta rama jurídica, económica y social, tiene diver-- sas denominaciones: Legislación Industrial y Obrera, Legislación del Trabajo y Previsión Social, Legislación Social, Derecho del Trabajo, Derecho Obrero, Organización Jurídica del -- Trabajo, etc.

Ahora bien, más que una legislación es un derecho. El- nombre de industrial, excluye al comercio y al trabajo de oficina. No es una legislación o un derecho exclusivamente obrero, porque también se ocupa de intelectuales y de la clase media. Tampoco satisface el nombre de social, porque las ciencias sociales contienen más que las relaciones derivadas del- trabajo.

A la denominación de Derecho Social del Trabajo[5] nada - puede objetársele. Igualmente se ha propuesto el título de - Derecho del Trabajo y Previsión Social.

De las definiciones observadas, encontramos que resulta evidente, desde luego, que esas normas y principios que rigen las relaciones de los trabajadores con los empresarios han de traer como consecuencia que el Estado vigile su aplicación - mediante las autoridades establecidas para tal objeto, como - en general, sucede en todo Derecho.

5).- Gaette, Berrios, Tratado de Derecho Chileno. Pág. 14.

EL PATRON Y EL TRABAJADOR EN LA LEY LABORAL

Es llamado patrono o empleador, toda persona física o moral que utiliza los servicios de otra u otras, en virtud de un contrato de trabajo. El Artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo vigente, nos señala textualmente: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

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

Es necesario el dejar debidamente anotado que el Artículo 4o. de la Ley del Trabajo de 1931, contenía los conceptos de patrón y de representante del patrón. Este precepto, preceptuaba: "Patrón es toda persona física o moral que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo".

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

Derivaremos de éste artículo los siguientes elementos: a) que el patrón puede ser una persona física o moral; b) que para tener ese carácter es menester que emplee los servicios de otra; y c) que dichos servicios sean regulados mediante un contrato de trabajo. Además extiende la Ley en este concepto al patrón que contrae a través de sus representantes.

La Ley Federal del Trabajo actual, en su artículo 10, amplió la definición consagrada en el artículo 4o. de la Ley de 1931, previendo que el patrón contrate varios trabajadores

y puntualizó serlo también con relación a los trabajadores - que contraten con otra persona a sus órdenes. Y desde luego, que ésto último es evidente.

Ahora, por lo que se refiere al trabajador, se entiende que es toda persona física que presta a otra, física o moral, servicios de orden manual, intelectual o los dos a la vez, - en virtud de un contrato de trabajo, tratándose de las personas físicas, no de las personas morales o jurídicas.

Y se entiende que las leyes de trabajo protegen a los - que trabajan, en virtud de un contrato de trabajo, que responda a las tres características, que a continuación señalamos:- a) obligación del trabajador de prestar un servicio empleando su fuerza material o intelectual; b) obligación del patrón - de pagarle una retribución; y c) la relación de dependencia - del trabajador para con el patrón.

Debemos agregar que existen trabajadores dependientes - y trabajadores autónomos, actuando éstos últimos por cuenta - propia, como patrones de sí mismos. Además, existen el trabajador permanente y el trabajador de carácter transitorio; -- ofreciendo esta distinción un interés jurídico sólo cuando la Ley concede algún beneficio únicamente a trabajadores que realizan tareas permanentes, no considerando como tales las realizadas en tiempo menor que el señalado. Tal es el caso, por ejemplo el despido que no concede indemnización si el interesado ha trabajado menos de un mes, tiempo que se considera de prueba.

La indemnización por falta de preaviso y despido toma - en cuenta la duración del contrato de trabajo, según sea, por el tiempo indeterminado o a plazo fijo. El trabajador permanente es aquél que concurre diariamente a su ocupación, y cuyas tareas perduran por tiempo indeterminado, que crean en el

trabajador diversos derechos y prerrogativas a través del tiempo y a cargo del empleador.

LA JORNADA DE TRABAJO

La jornada laboral es el tiempo durante el cual, el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo-(Artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo en vigor). La duración máxima de la jornada será de ocho horas la diurna, siete-horas la nocturna y siete horas y media la mixta (Artículo 61-de la citada Ley). Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas. Jornada nocturna es la comprendida - entre las veinte y las seis horas. Jornada mixta es la que -- comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y me-- dia, pues si comprende más, se reputará jornada nocturna (Artículo 60 de la ley que venimos comentando).

Empero, antes de entrar al análisis de la Ley Federal - del Trabajo, en lo relativo a la jornada laboral, deberemos - antes precisar qué se entiende por trabajo, definir qué es jornada, para acto seguido, hacer las respectivas conclusiones.

En relación a la definición de trabajo, observamos que - en el Manual de Economía Política de la Academia de Ciencias - de la U.R.S.S. Instituto de Economía, se define al trabajo como: "La actividad del hombre encaminada a un fin, mediante la cual transforma y adapta los objetos de la naturaleza para dar satisfacción a sus necesidades", y en esta definición vemos - que se siguen los principios marxistas en tanto que para esta-corriente, el trabajo es precisamente incorporar utilidad a - las cosas.

La utilidad, desde luego, en el caso, se refiere a aque-

llo en el cual a través de la actividad humana se logra la - transformación de los objetos con un fin: satisfacer sus necesidades, es decir, satisface sus necesidades transformando los objetos en útiles, y esa utilidad se logra a través del trabajo.

De la misma manera que la Ley en vigor, 1970, la Ley del Trabajo de 1931, no hace una definición de trabajador y de relación laboral. Por otro lado, el Artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo de 1970, expresa literalmente que: "El trabajo es un derecho y un deber social. No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida,- la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivos de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social".

Nos dice, al respecto el Maestro Alberto Trueba Urbina - lo siguiente: "..... también no sólo tiende a dignificar al-- trabajador, sino que origina reivindicaciones sociales. Desde 1970 en nuestro país se planteó la teoría de la dignidad de la persona humana, cuando los legisladores del Código Civil de dicho año rechazaron el arrendamiento de servicios, porque consideraron que atentaba contra dicha dignidad. La Constitución - de 1917 hizo efectiva esa dignidad al estatuir textos protec-- cionistas y algo más, creó normas reivindicatorias para la clase trabajadora".[6]

Por nuestra parte, y en torno al mismo artículo de la -

6).- Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. La Nueva - Ley Federal del Trabajo Reformada. Pág. 17.

Ley, creo que discrepa con la definición de trabajador, puesto que la Ley sigue hablando de trabajo subordinado, y en este - sentido creo que la dignidad del trabajador se mengua, puesto- que si bien es cierto que la Ley trata en este artículo de - dignificarlo, cuando en otra parte alude al trabajador como - persona subordinada, está chocando, discrepa, puesto que en mi moderta opinión, ya la dignidad se está perdiendo, ya no se hace alusión a una situación igualitaria en cuanto a la dignidad, pues el trabajador sigue dependiendo del patrón y en este caso invalida la atención de la teoría de la dignidad de la persona humana a que tendían los legisladores de 1970, cuando trataron de eliminar la idea de que el trabajo es una mercancía.

Una vez expresado lo anterior, entraremos a analizar la- definición de jornada laboral, primero en la Ley Federal del - Trabajo de 1970, posteriormente lo haremos en el Código Ruso - del Trabajo y sus distinciones.

El Artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, literalmente expresa: "Jornada de Trabajo es el tiempo durante - el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo". En el Código Ruso del Trabajo, se dice: - "Por tiempo de trabajo o número de horas de trabajo es preciso que se entienda el espacio durante el cual, conforme al contrato, el obrero debe estar presente en la mina o en el taller a disposición del Director de la Empresa para la ejecución del - trabajo".[7]

Como hemos observado, aunque con pequeñas modalidades, - la definición que nos dan, tanto el Código Obrero Mexicano como el ruso, tienden a demostrar que la jornada de trabajo es - el tiempo legal, en el cual el obrero es explotado a través de un salario misérrimo que tan sólo le sirve para subsistir, no- vivir decorosamente y consecuentemente, no perezca.

7).- Código Ruso del Trabajo. Francisco Hostench. Ed. 1925.

Entonces, hemos expresado que es el tiempo legal en el cual el obrero queda a disposición del patrón (la palabra disposición da la impresión que se refiere a que el obrero es un objeto y como tal, el patrón puede disponer de él, pero esta disposición, al menos tomando como punto de partida nuestro derecho positivo es absoluta, amplia, y en consecuencia se hace negatoria la dignidad individual, por ejemplo, el hecho de que el obrero tiene que laborar tiempo extraordinario "cuando las necesidades de la factoría (producción) lo requieran", por un salario doble, y con ello se pretende justificar la explotación extraordinaria de que es objeto. Entonces, es el tiempo legal, puesto que el código señala el tiempo, independientemente de que ya se ha hecho la observación del tiempo extraordinario, en consecuencia, es el que la clase dominante considera necesario (en el sistema capitalista, la clase dominante, a través de sus distintos métodos y órganos así lo hace, y se dice lo anterior, puesto que las normas jurídicas no son elaboradas por la clase explotada, sino por el contrario, por las explotadoras).

Ahora bien, de acuerdo con el sistema legal en México, en cuanto a la jornada de trabajo que señala el Artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo: "La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta"; quiere decir ésto que las cuatro o tres horas restantes de excedente de trabajo (que es lo que Carlos Marx llama plusvalía), son escamoteadas al trabajador para beneficio del patrón, lo que nos lleva a concluir que el salario pagado al trabajador es insuficiente.

Constitucionalmente están fijadas las bases de la jornada laboral en el inciso A) Fracción I del Artículo 123, II, III, IV y V, refiriéndose a la primera fracción, a la duración de la jornada máxima, que será de ocho horas. La fracción II se refiere al trabajo nocturno, que será de siete horas, pro--

hibiendo expresamente el trabajo nocturno para las mujeres y - menores de dieciseis años en establecimientos comerciales; también se prohibe para ellos, en cuanto lo desarrollen después - de las diez de la noche. La fracción III prohibe terminantemente la utilización del trabajo de los menores de catorce - años, pero menores de dieciseis años, tendrán como jornada máxima la de seis horas. La fracción IV, determina que por cada seis días de trabajo, el trabajador disfrutará cuando menos de un día de descanso. La fracción V del mismo Artículo 123 Constitucional, en especial da un trato preferente a la mujer que se encuentra en cinta, en cuanto a que disfrutará forzosamente de un mes de descanso, sin menoscabo de los derechos que hayan adquirido a través del contrato y además conservará su empleo; durante el período de lactancia disfrutará de dos descansos extraordinarios cada día, de media hora cada uno para el efecto de amamantar a sus hijos.

La fracción XXVII se refiere a las condiciones que serán nulas de pleno derecho, aunque los contratantes lo expresen en los contratos, y entre éstas, el inciso A), se refieren en relación con el tema, a que será nula la condición expresada en el contrato y que estipula una jornada infrahumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

EL SALARIO. DEFINICION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Por lo que concierne al salario, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 82, lo define en los siguientes términos: "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo". En el Artículo 83 de la Ley citada, se - establece que el salario puede fijarse por unidad de tiempo, - por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Cuando el salario se fija por unidad de obra, además de-

de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la-cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporciona para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna - por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta-como consecuencia del trabajo.

Y en el artículo 84 de la Ley que venimos comentando,- se encuentra contenida la forma del pago de los salarios. - El artículo de referencia, nos dice: "El salario se integra por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".

No debemos dejar al margen que el salario base es la - retribución del obrero que debe ser tomada en cuenta para - fijar determinadas indemnizaciones o prestaciones. Igualmente, anotaremos que el salario efectivo es el que se considera como tal, que el trabajador recibe en dinero.

Se afirma que el salario constituye un elemento del - contrato de trabajo. De tal manera que no hay definición - que no lo incluya. El Artículo 20 de la Ley Federal del - Trabajo, vigente adopta ese punto de vista. El Artículo 82, define el salario como la retribución que el patrón debe pagar al trabajador por su trabajo, expresión que confirma - ese punto de vista. Entonces, hemos de observar que ese - criterio se ve bien apurado en la hipótesis de que las partes no determinen el monto del salario. La falta de un elemento de un contrato ocasiona su inexistencia. Hay instituciones en la ley que lo suplen. El salario es una percepción obligada del trabajo subordinado. Se pacte en contravención a los mandatos legales, o no se pacte, la persona -

que recibe la prestación de servicios, está en el deber de - remunerarlos. En consecuencia, el salario no es un elemento del contrato de trabajo.

El salario es una de las percepciones, que con el interés y la renta, estudia y analiza la ciencia de la Economía. Esta se propone descubrir los hechos y factores que determinan el monto de esas percepciones. El monto del salario, - para algunos economistas, es un fenómeno impuesto por una o más leyes económicas. El patrón y el trabajador que fijan - una remuneración, sólo obedecen a aquellas leyes. Las leyes que explican el monto del salario, son las siguientes:

a). El monto del salario está determinado por lo que - el trabajador necesita para su subsistencia.

b). El monto del salario se establece por el juego de- la oferta y la demanda, a escaces de mano de obra, mayor salario, a abundancia de mano de obra, menor salario.

c). El monto del salario se regula por la utilidad del trabajo y la posibilidad de pagarlo; una persona - no toma a su servicio a otra, si el rendimiento -- de ésta no le produce lo bastante para pagar el - monto del salario y obtener un beneficio.

d). El monto del salario depende del régimen de la tierra; a medida que crece la renta de la tierra disminuyen el monto del salario y del interés.

e). El monto del salario se determina por la cuantía - del fondo de salarios, o sea, la suma que se destina en un momento dado para remunerar el trabajo.

En nuestro país se ha hecho sentir en forma cierta, como una medida reguladora del alza de los salarios, la política del Estado contra la devaluación de la moneda. Esa polí-

tica, sin embargo, no tiene el efecto de determinar el monto de los salarios, simplemente el de frenar su aumento, aunque sí ha revelado en forma inequívoca el valor económico del trabajo que puede tener el efecto de comprometer la política monetaria del Estado.

La crítica que se hace a esas explicaciones, como lo podemos observar, significan bien poco frente a la forma como se plantean y resuelven los conflictos de trabajo. En todo se piensa, menos en el contenido de las leyes económicas. Cada grupo de empresarios de una rama industrial; muchas veces cada industrial en particular toma en cuenta tan sólo la situación económica de las explotaciones y actividades; en ocasiones se consiente en un aumento de salarios, a sabiendas que para pagarlo habrá que elevar los precios de los productos o de los servicios. En nuestra opinión, no hay más ley económica que influya en el monto del salario, en un momento dado, que la suma de hechos; monto de salario, que prevalece, calidad de trabajo, posibilidades de sostener el negocio, de aumentar el precio de los productos, demandas obreras, condiciones de la concurrencia, salarios que paguen los competidores, etc., que repercuten indiscutiblemente en el ánimo de las partes y consecuentemente en el monto de los salarios que se pactan. No hay en realidad una ley que explique su monto.

Por otra parte, los principios de que el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes, de que las condiciones del contrato no pueden alterarse sino por el consentimiento de las partes, hacen de las prestaciones pactadas en los contratos, deberes invariables, inalterables. El salario, condición o estipulación de un contrato debiera ser o estar sometido a ese régimen. La acción que da la ley para modificar el salario (Art. 57), para elevarlo cuando no es remunerador

(Art. 123, fracción XXVII, inciso b, de la Constitución Mexicana), cuando no satisface el principio de la igualdad, - (Art. 86), cuando media desequilibrio entre empresarios y - trabajadores, (Art. 420) y cuando se plantea la celebración y revisión del contrato colectivo de trabajo, (Art. 450) - lleva a la conclusión de que no son aquellos principios contractuales los que rigen esta materia, sino que el monto de los salarios está sujeto a variaciones económicas, bien en forma general, bien en forma particular, de una rama o empresa. Estas circunstancias hacen del salario una de las - prestaciones más variables. En gran parte, esa variabilidad se explica por la función que se atribuye al salario de ser un instrumento del consumo y por lo tanto, de la distribución de la riqueza.

Los patrones, ante estas realidades, han tratado de encontrar un sistema de salarios que reduzca al mínimo las demandas de aumento de los trabajadores. En general, todos - estos sistemas superan los tradicionales del jornal y el - destajo. Se trata, al mismo tiempo, de quedar con una fórmula racional del salario, de hacer nacer en el ánimo de - los trabajadores la idea de que la remuneración es justa, - y de dar estabilidad a las condiciones de trabajo que más - afectan la economía de las empresas.

Las combinaciones simples del jornal y del destajo, - las primas de toda especie: a la cantidad, a la calidad, a- la antiguedad, a la asidualidad, las progresivas, etc., los sistemas propios de la organización científica del trabajo, son ensayos puestos en práctica para alcanzar aquellos resultados. Desde luego, cabe aclarar que los sistemas tienen una eficiencia muy relativa en atención a la inestabilidad de los fenómenos económicos y principalmente a los de - la moneda.

Finalmente, al analizar todo lo anterior, hemos de concluir que a la burguesía le ha sido fácil maniobrar políticamente en tal forma que el Derecho del Trabajo no resuelva en forma definitiva los problemas de los trabajadores, sino que sólo garantice la supervivencia de éstos; por eso, a pesar de las conquistas sindicales, los obreros son y han sido siempre, el combustible barato de la industria. Esto es claro, evidente.

CAPITULO SEGUNDO

CAPITULO SEGUNDO

CONTRATO DE TRABAJO. ASPECTO JURIDICO Y SOCIAL.

1. El Contrato de trabajo. Definición y concepto
2. Naturaleza Jurídica del Contrato de Trabajo
3. Características del Contrato Laboral
4. La Ley Federal del Trabajo.

EL CONTRATO DE TRABAJO. DEFINICION Y CONCEPTO

Con la finalidad de emitir una definición del contrato de trabajo, es necesario empezar con una noción general, o sea que abarque todas las actividades humanas, incluyendo aquellas reglamentaciones especiales en que no puede regir completamente, tal como sucede con el trabajo doméstico, el empleo de confianza, etc.; esta definición no abarcará los contratos colectivos, por ser una modalidad de este contrato.

Comentando al Artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, el Maestro J. Jesús Castorena, nos dice: "El contrato de trabajo es el convenio por el que una persona se obliga a prestar permanentemente sus servicios personales bajo la dirección y dependencia de otra, a cambio de una remuneración en dinero".[1] De la definición transcrita, desprendemos los elementos siguientes:

a). Un Convenio. Por convenio se entiende en derecho común, y en sentido lato, el acuerdo de dos o más voluntades para crear, modificar, transferir o extinguir derechos y obligaciones, según el artículo 1792 del Código Civil para el Distrito Federal. Y contrato se entiende el convenio que crea y transfiere obligaciones y derechos (Art. 1793). Ahora bien, ¿Será posible que el contrato de trabajo cree y transfiere derechos y obligaciones? Desde luego, si va a crear derechos y obligacio--

1).- Castorena J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Pág. 65.

nes para los trabajadores y patronos, pero la transferencia de las obligaciones y derechos creados no resiste un análisis jurídico en derecho común, porque el patrón, si transfiere a sus herederos o compradores las obligaciones y derechos, de ahí que la ley le haya hecho responsable durante un tiempo determinado, de las consecuencias derivadas de los contratos de los trabajadores.

Y refiriéndonos a los trabajadores, éstos no pueden transmitir sus derechos y obligaciones a sus herederos o legatarios, porque de esos derechos y obligaciones, solamente él es el titular. De ahí que las teorías civilistas hayan fracasado en la teoría del Derecho del Trabajo, porque mientras el Derecho Civil es eminentemente patrimonial, el Derecho del Trabajo es de contenido eminentemente social o de clases.

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

c). Bajo la dirección y dependencia de otra. Es evidente, que los requisitos y condiciones sine quanon para que exista el contrato individual de trabajo son la dirección y dependencia, pues de no -

existir estos elementos, se estará en presencia -- de una actividad humana libre.

d). Remuneración en dinero. Este problema implica la contraprestación del patrón hacia el trabajador;- así lo establece la fracción X del Artículo 123 - Constitucional, que prohibe que el trabajador sea pagado con vales, fichas, mercancías o cualquier- otro signo representativo que substituye a la moneda. Sin embargo, al lado de la retribución en- dinero, encontramos otra serie de prestaciones derivadas del contrato, verbigracia, la incorpora-- ción del trabajador al Instituto Mexicano del Seguro Social, o en su defecto, el patrón esta obligado a proporcionar asistencia médico-quirúrgica- y farmacéutica, extendiéndose esta obligación a - lo preceptuado en la fracción XIV del Artículo- 123 Constitucional, que prescribe una responsabilidad para el patrón en los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que sufra el trabajador.

Define la Ley Federal del Trabajo de 1970, en vigor el contrato individual del trabajo, en la forma siguiente: - Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a otra a prestar, bajo su dirección y dependencia, - un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario. Al respecto, el Doctor Baltazar Cavazos Flores nos dice: "Este precepto no distingue, en realidad, la relación- de trabajo del contrato de trabajo, pues en ambos casos se establecen como elementos de definición el servicio perso-- nal subordinado y el pago de un salario".[2]

2).- Baltazar Cavazos Flores. Nueva Ley Federal del Trabajo. Tematizada. Pág. 212.

En este precepto fué aportado el elemento subordinación, quedando implícitos los conceptos de dirección y dependencia. En su artículo 21, se dió una interpretación mayor al alcance del contrato, estableciéndose una presunción juris et dejure, cuando exista una prestación de servicios en favor de otra persona. Fué incorporada asimismo la idea propuesta por algunos autores en el sentido de que el contrato individual de trabajo estaba perdiendo sus características y en consecuencia, debería hablarse de relación de trabajo; por ello, el citado artículo 20 define dicha relación laboral y la presume en el Artículo 21 del ordenamiento mencionado. La idea de incorporar el concepto de relación laboral, vino a complementar el contrato de trabajo, dándole mayor amplitud y claridad.

El autor, Guillermo Cabanellas, por su parte, afirma: "El contrato de trabajo es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de pas partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo la dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra".[3] Eugenio Pérez Botija, nos dice lo siguiente: "Se entiende por contrato de trabajo, cualquiera que sea su denominación, aquél por virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra, o a prestar un servicio, a uno o varios patrones, o a una persona jurídica de tal carácter, bajo la dependencia de éstos, por remuneración, sea la que fuere la clase o forma de ella".[4]

Resulta bastante técnica la definición anotada, pero demasiado amplia, porque pretende englobar los contratos co-

3).- Guillermo Cabanellas. Contrato de Trabajo. Parte General. Vol. I. Pág. 56 y sigs.
4).- Eugenio Pérez Botija. Revista de Derecho Privado. Pág. 56 y sigs.

lectivos e individuales de trabajo. Nosotros creemos que - la definición más precisa es la que consagraba el Artículo- 17 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que preceptuaba:- "Contrato Individual de Trabajo, es aquel por virtud del - cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección o dependencia, un servicio personal mediante una remuneración convenida". En esta definición se incluyen los - elementos necesarios para la integración del contrato de - trabajo, esto es, prestación de servicios, dirección y de-- pendencia y retribución o remuneración. La Ley Federal del Trabajo en vigor, o sea, la de 1970, complementó el multicitado contrato con la definición de relación de trabajo.

NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO DE TRABAJO

El problema de la naturaleza jurídica del contrato de-trabajo, ha sido motivo de controversias jurídicas. Dentro de ellas, señalaremos las tres más importantes, por no ser-este estudio, precisamente sobre el contrato laboral en sí, sino visto desde el aspecto de su naturaleza jurídica.

Pretenden algunos autores encuadrar el contrato de trabajo en los moldes clásicos contractuales: las que explican este contrato, como contrato sui géneris y las que le nie-- gan el carácter de contrato a tal denominación.

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

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

Más afortunada ha sido la teoría que sostiene que el contrato de trabajo es un contrato sui géneris.

Nos dice, al respecto Guillermo Cabanellas, lo siguiente: "El contrato de trabajo como contrato autónomo".[5] Dada la imposibilidad de encuadrar técnicamente, el contrato de trabajo en algunos contratos calificados por el Derecho Civil, se considera que aquél posee existencia por ser sui géneris, incluído en la categoría contractual facio ut des, si se le mira respecto al obrero, y do ut facius, en que el patrono da y el trabajador hace, se defiende por Beaucort y por Hinojosa.

Sostiene Tissembaum que el contrato de trabajo integra una figura propia autónoma que no es similar a las clásicas figuras contractuales del Derecho Civil. Esa opinión, a nuestro juicio, resulta acertada, pues el contrato de trabajo, presenta una figura jurídica autónoma, porque sus requi-

5).- Guillermo Cabanellas. Contrato de Trabajo. Parte General. Vol. I. Pág. 104.

sitos esenciales de exclusividad, proporcionalidad, subordinación y estabilidad son propios de este contrato y difieren además de los restantes contratos".[6] Las clásicas figuras del Derecho Civil no contienen requisitos esenciales tan peculiares como el contrato de trabajo.

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

6).- Tissembaum. Citado por Cabanellas, en la misma obra. Pág. 104.

La trayectoria seguida por el contrato de trabajo lo va emancipando paulatinamente del Contrato de Derecho, inspirándose en la nueva concepción social del trabajo hasta adquirir su independencia por la aplicación de sus normas imperativas. Si desde ciertos aspectos puede serlo, no por ello deja de constituir en su esencia, un contrato regido, en buena parte, por normas de Derecho Civil, aún cuando sea el primitivo contrato regulado por este Derecho. Como bien ha observado Martín Blanco, el contrato de trabajo "conserva su naturaleza jurídica de contrato de Derecho Civil y sus diferentes fisonomías y su actual estado (que parece a simple vista modificada) no son más que estructuraciones y proyecciones políticas del contrato de trabajo". Es decir, éste, en nuestra opinión, conserva su propia naturaleza de figura propia de Derecho Civil, y con poco que uno se detenga en el examen de aquél podrá apreciar que lo que ha experimentado son modificaciones de tipo político social en sus desarrollos legislativos y prácticos; las mismas que han experimentado el Derecho Civil y, más ampliamente, el Derecho Privado en general.

Sobre la teoría anterior, se ha construído todo lo concerniente al contrato de trabajo; ha sido universalmente adoptada en todos los códigos del mundo. Las nuevas teorías se pronuncian en pro de la relación de trabajo; suponen la existencia de un contrato de trabajo en virtud de que el trabajador y el patrón han manifestado su voluntad aunque sea en forma verbal. Al mismo tiempo, tiene una importancia extraordinaria el hecho de que la falta de contrato escrito sea imputable al patrón.

Garantiza la teoría de la relación de trabajo los derechos del trabajador, ya que éste desde el momento en que principia a prestar sus servicios queda amparado por la Ley

Federal del Trabajo, con todos los preceptos que le sean - aplicables conforme a su situación personal y concreta den-- tro de la empresa. Además, el trabajador ya se coloca en - una situación ventajosa para poder recurrir ante las autoridades del trabajo solicitando la protección de nuestro ordenamiento jurídico, cuyas normas protectoras no son renunciables.

Son dos los argumentos fundamentales en que se finda la teoría de la relación. El primero, consiste en que no es necesaria la existencia de un acuerdo previo para que exista - la relación laboral, de donde resulta la circunstancia de no existir concierto de voluntades para que el trabajador preste sus servicios, dejando esta relación de facto, sin llegar a constituir un acto jurídico, como sería el contrato.

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

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

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

CARACTERISTICAS DEL CONTRATO LABORAL

Las notas características del contrato de trabajo, pueden ser resumidas de la siguiente manera:

a). El contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades. En la práctica se puede dar el caso de que existe un contrato sin relación (cuando se celebra un contrato y se pacta que el servicio se preste posteriormente), pero la existencia de la relación de trabajo hace que se presuma la inexistencia del contrato, ya que entre quien presta el servicio y el que lo recibe, se presume la vinculación laboral y la falta de contrato es imputable al patrón.[7]

b). Carácter individual o colectivo de los sujetos. Esto es, que si los sujetos contratantes únicamente lo hacen individualmente, estaremos en presencia del contrato individual de trabajo y, si por el contratio, es celebrado por asociaciones profesionales con uno o varios patronos, estaremos en presencia del contrato colectivo, el cual puede ser declarado Contrato Ley.

7).- Baltazar Cavazos Flores. Nueva Ley Federal del Trabajo. Tematizada. Pág. 212.

c). Prestación de obra o servicio como modalidad del objeto. A este respecto se ha escrito en abundancia, pero el contrato o relación laboral es propio del trabajador asalariado. Sin embargo, existen contratos de obra que son regidos por el ámbito del Derecho Laboral, tal como ocurre cuando el patrón proporciona a los trabajadores, local y materia prima y les exige determinadas jornadas para llevar a cabo la obra objeto del contrato.

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

e). La remuneración en dinero, que da al contrato de trabajo la calidad de oneroso, encuentra su apoyo en el párrafo 1o. del Artículo 5o. Constitucional, así como en el Aotículo 82 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

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

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

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

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

Creemos que con todo lo analizado anteriormente, hemos agotado todo lo que al contrato de trabajo se refiere, en virtud de que los elementos cronológicos de jornada de trabajo, descansos, vacaciones, etc., pueden alcanzar en beneficio del trabajador mejores prestaciones pero no inferiores al marco mínimo legal, de aquí que, como ya asentamos con anterioridad, el Derecho del Trabajo es imperativo y en él funciona limitadamente la autonomía de la voluntad de las partes.

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

El Derecho del Trabajo en nuestro país, pierde su carácter de derecho privado y se desprende de los códigos civiles de 1884 y 1931, códigos que consagraron algunos tipos de prestación de servicios; el primero de ellos tuvo vigencia en el Distrito Federal y Territorios de la Baja California, y el segundo, se encuentra vigente en el Distrito Federal, surgiendo la Ley Federal del Trabajo de 1931, que fué reglamentaria del Artículo 123 Constitucional. Esta Ley fué derogada por la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Las definiciones que de contrato de trabajo se han hecho en México, ya han sido expuestas con anterioridad. A mayor abundamiento, insistiremos en tales definiciones de contrato de trabajo. La Ley Federal del Trabajo de 1931, define el contrato individual, en los términos siguientes: "Contrato individual de trabajo es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida. Asimismo, define el contrato colectivo de trabajo, en su Artículo 42, que a la letra establecía: "Contrato colectivo de trabajo es todo convenio celebrado entre uno o varios sindicatos patronales, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo". Y la misma Ley estableció en los artículos 59 a 67, el procedimiento y condiciones para hacer el contrato colectivo obligatorio o contrato ley en una industria o región determinada.

Este código expuso el contrato de trabajo como contrato sui géneris; sin embargo, mantenía una tendencia hacia el cuadro de contratos clásicos. En su artículo 31, -

plasmó la imputación de contrato de trabajo al patrón, cuando faltase éste por escrito, con lo que le dió amplitud al contrato y seguridad al trabajador, ya que la carga de la prueba correspondía al patrón, dando por cierto lo que esgrimía el trabajador.

Y la Ley Federal del Trabajo de 1970, le dió una amplitud al contrato de trabajo, partiendo de teorías modernas que sostienen la relación de trabajo y la no existencia del contrato. Esto hizo que el contrato de trabajo fuera completado por la relación laboral. Todo esto deberá quedar bien claro.

CAPITULO TERCERO

CAPITULO TERCERO

LOS SUJETOS DEL TRABAJO EN EL CONTRATO LABORAL

1. Cuando nacen las relaciones de trabajo
2. Relación laboral
3. El Contrato de Empleo. Sus modalidades

CUANDO NACEN LAS RELACIONES DE TRABAJO

En las relaciones humanas, bien entre ciudadanos, - bien entre gobernantes y gobernados, el trabajo se constituye como un asunto, como un problema de carácter trascendental. Entendemos que el trabajo viene a coexistir con - la aparición del hombre. El Maestro Mario de la Cueva, - nos habla ya de las asociaciones laborales, partiendo de - las Colegiones de Artesanos en Roma, como un antecedente - de las corporaciones medievales. El origen de estas organizaciones se encuentra en los ajustes de la ciudad, emprendida por Servio Tulio; aún cuando -añade Paul Pic, en su libro Legislación Industrial- acude al testimonio de - Tito Livio, para advertir que en un principio los Collegia tuvieron un carácter más bien religioso que profesional.[1]

Más adelante, en la Edad Media, las invasiones bárbaras en el Imperio Romano, fueron exterminándolas, hasta - convertir una transformación en aislamiento, en agrupamiento, en torno a un señor feudal, repercutiendo en un consumo local, tanto político, económico, como cultural. Poco después del Siglo Once, cuando el sistema feudal adquirió estabilidad, se comienza a producir una lenta transformación, caracterizada por la lucha entre el poder real y los señores feudales; con la repercusión del contrato comer---

1).- Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. - Pág. 327.

cial entre Oriente y Europa, creando las Cruzadas, enriqueciendo el desarrollo industrial del Mediterráneo como en Venecia, Génova, Florencia o Flandes y Alemania. Esta expansión de la riqueza en países europeos permitió el desarrollo de una clase que se ocupó en la creación y circulación de los bienes, o sea, los industriales y comerciantes que fueron ocupando un lugar preponderante en las ciudades. A la vez los señores feudales resultaron empobrecidos con las Cruzadas, a las que acudieron en gran número para solventar su mala situación económica.

En cuanto a nuestro medio, con el objeto mismo de ubicarnos, es necesario apuntar que durante el virreinato la actividad industrial fue de escaso caudal, lo que no quiere decir que hubieran faltado industrias. No hablo aquí de la extracción minera que fué económicamente muy productiva y que dió a España enormes cantidades de dinero, porque esta actividad se regía por ordenanzas y en circunstancias peculiares, distintas a las que normaban el desarrollo de la transformación. Y aún así, las empresas que se dedicaban a sacar y beneficiar los metales, funcionaban con muchos defectos "que notó el Barón de Humboldt, aún en las de Guanajuato".[2]

Por el número de operarios y por los caudales invertidos en ellas, fueron importantes las industrias del tabaco, de la curtiduría, de la refinación de azúcar, de la extracción y elaboración de materias colorantes, como el palo de tinte, el añil, la cochinilla y la industria textil. Naturalmente no se habla aquí de grandes complejos

2).- José Ma. Luis Mora. México y sus Revoluciones. Tomo I. Pág. 41.

y combinados industriales. Ni España, ni sus colonias - eran comarcas apropiadas a esta clase de actividades, mu-- cha de la labor era de tipo artesanal, doméstico, a base - de giro de escaso caudal; el ejemplo del Cura Hidalgo, fo- mentando pequeñas industrias en el pueblo de Dolores era - ilustrativo de una tendencia y de una actitud económica - que se generalizó en el virreinato, sobre todo en su etapa final. Sólo industrias estancadas o monopolizadas por el- gobierno, como por ejemplo, las de salitre o la del tabaco, tenían una organización más complicada, mayor el número - de trabajadores y más capital invertido, porque el Estado- era parte interesada en su fomento y en su rendimiento.

Sin embargo, en este particular aspecto de la vida - económica del país, la situación general ofrecía un pano-- rama lánguido que no varió con la consumación de la Inde-- pendencia. Después de 1821, fué la fabricación de géneros lo que llamó la atención a los inversionistas mexicanos - y a la que se le dió mayor impulso. Mención especial den- tro de este período, merecen las actividades manufacture-- ras de Don Lucas Alamán, persona que dedujo con gran acier to que el futuro de México estaba en la industrialización- y a ello dedicó gran parte de su esfuerzo, creándose, por- su iniciativa, dos grandes instituciones para su fomento;- El Banco de Avío y la Dirección de Industria, las cuales - por la anarquía reinante en esos años aciagos, no pudieron cumplir con la intención para la que fueron creadas y sólo en la fabricación de telas se noto su influencia. En la - Colonia, las leyes contenían disposiciones benéficas para- el trabajador, pero en general resultaron letra muerta, - ante las violaciones de que fueron objeto.

Los Constituyentes de 1857, soslayaron o no comprendieron la necesidad de atender los problemas de los trabajadores. Esta actitud podría explicarse por la circunstancia de que el país tenía entonces una industria incipiente y además porque otros asuntos, fundamentalmente políticos, eran los que absorbían la atención de aquellos ilustres parlamentarios. Claro que, por otra parte, dominaba por esos años, la idea de que debían proteger exclusivamente, a la industria incipiente, poniendo obstáculos a la iniciativa privada industrial y en aras de libertad no precisada".[3]

Para nosotros, la conquista peninsular origina el brote a la vida, a la nacionalidad, que pugnaba en germinar, a virtud de las grandes desuniones entre los diversos grupos antagónicos y por sobre todo a la supuesta superioridad cultural, frente a los grupos", que iba desde el salvaje nómada hasta el agricultor rudimentario, arraigado en su tierra que reconocía monarcar y observaba ritos religiosos, que iba produciendo la supremacía absoluta del conquistador sobre el indígena vencido".[4]

La inquietud en los trabajadores, con todo ello, va en creciente constante, en los factores de la producción: capital-empresa-trabajo. Y no hablamos de la etapa de la esclavitud, de sus consecuencias buenas o malas, porque propiamente no es la finalidad de este trabajo, pero bien sabemos que no en todas las épocas del desarrollo social, las aglutinaciones de los hombres de iniciativa encontramos camino expédito o fácil para sus aspiraciones.

3).- Ezequiel Montes Rodríguez. La Huelga de Río Blanco.- Pág. 69.
4).- Pastor Rouaix, Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917. Pág. 78

Hemos señalado la "existencia aparente" en las fuerzas de producción, porque la vivencia de sindicatos ha provocado explotación del trabajador por el líder. Así también existe, entre los patrones, el hecho de ser explotador por conducto de sus representantes generales mal interpretándose el texto del Artículo 123, fracción XVI de la Constitución Política: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc....

RELACION LABORAL

Nos encontramos ahora con la parte medular de todo el Derecho del Trabajo. De la naturaleza y finalidades que se apunten a la relación laboral depende fundamentalmente la orientación jurídica que se siga. La relación de trabajo es esencialmente una relación social de trabajadores y patronos, que forma una primaria comunidad de trabajo, y como toda relación social es relativa a la conducta de los hombres, por lo tanto, será necesario canalizar nuestro análisis para examinar de un lado, la significación de la relación de trabajo para los trabajadores y patrones, particularmente considerados, y por otro lado, el sentido social de la relación laboral, en cuanto constituye una unidad separada de las partes, pero nunca ajena a las personas, sino como una conjugación de los intereses sociales, como consecuencia de los intereses personales.

El sistema capitalista convirtió al trabajo en un aspecto mecánico de la producción y en un mercado más en el-

régimen de la concurrencia, sujeto, por lo tanto, a la fatalidad de las llamadas leyes económicas, y saliéndose del orden racional que debe regir toda la vida humana común, - dejando suprimida o gravemente rebajada la dignidad personal del trabajador, que fué durante largo tiempo una mercadería en un agitado comercio de servidumbres. Este es - el motivo que hace inexplicable reivindicar el significado auténtico del trabajo, para confortar los genuinos caracteres de la relación laboral.

Al participar en la producción de bienes o en la provisión de servicios, el hombre lo hace aportando voluntariamente su esfuerzo personal, ingresa a la tarea con todos los rasgos incanjeables y eminentes de suyo, que no - admiten renuncia a soborno; el trabajo deriva así en la - fuente propia de la libertad. Y esa libertad, se refrenda en la relación de trabajo, en el terreno jurídico laboral "a la luz del Artículo 123", como expresaría el - eminente Maestro Alberto Trueba Urbina.

Por relación de trabajo, debemos entender, el nexo - de factor que existe entre quien presta un servicio permanente y quien obtiene el beneficio del servicio, a cambio de una remuneración económica periódica. Al respecto, - la Ley Federal del Trabajo vigente, estipula: Artículo - 20: Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen... Nos lleva al supuesto de que el trabajador es, incluso, el médico o el plomero que acude a casa, para solventar una situación de emergencia.- Nos encontraríamos con el supuesto de que una ama de casa tuviera que cubrir los riesgos del cerrajero que fuera - llamado para abrir la puerta de una casa.

os debates sobre la naturaleza de la relación de trabajo han sido extensos y así nos lo hace saber el Maestro Alberto Trueba Urbina, al comentar el Artículo 20 que hemos citado. Estas ideas las transcribo de su Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. "En torno a la relación entre trabajador y patrón se han suscitado controversias a fin de determinar su naturaleza jurídica: unos sostienen la teoría contractualista y otros la racionalista. La teoría contractualista y otros la relacionista. La teoría contractualista se originó en la tradición civilista, pues los códigos civiles reglamentaban el contrato de trabajo, en el cual imperaban los principios de igualdad de las partes y de autonomía de la voluntad; pero a partir de la Constitución Mexicana de 1917, el concepto de contrato de trabajo cambió radicalmente convirtiéndose en un contrato evolucionado, como dijo el Constituyente Macías. No se cambió el nombre, pero en el fondo ya no hay propiamente un contrato en el que imperen aquellos principios, sino que por encima de la voluntad de las partes están las normas que favorecen al trabajador, de manera que es la Ley la que suple la voluntad de las partes para colocarlas en un plano de igualdad. Por ello sostenemos que el contrato de trabajo es un genus novum regido por normas laborales de carácter social distintas del derecho de las obligaciones de la legislación civil. La teoría relacionista fué expuesta por Wolfang Siebert, allá por el año de 1935, en el apogeo del nacional socialismo en Alemania. Para diferenciarla del contrato se estimó que la relación es contractual, gobernada por el derecho objetivo proteccionista del trabajador, consistiendo la misma en la incorporación del trabajador a la empresa, de donde deriva la prestación de servicios y el pago del salario. Esta teoría no contó con el apoyo de la mayoría de los juristas, porque si la relación de trabajo es contractual, tan sólo-

podrá aplicarse el derecho objetivo en favor del trabaja-- dor.

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

El precepto anterior, revela claramente cuanto hemos- expuesto, pues en el mismo se identifican el contrato individual de trabajo y la relación de trabajo, de manera que- para efectos jurídicos es lo mismo la relación que el contrato de trabajo, independientemente de los actos que la- originen. El pacto puede ser el convenio que se formaliza con la celebración del contrato o la prestación del servi-

cio que a su vez da vida al contrato de trabajo, y en uno- y en otros casos siempre regirán las leyes protectoras de los trabajadores".[5] Esto significa que la relación de - trabajo y el contrato son una misma cosa, erróneo, porque- la relación de trabajo actualiza en favor del trabajador - todos los beneficios que otorga la ley, con o sin contrato de trabajo, según lo fundamentamos con el citado artículo- 20 y el señalamiento del numeral 21: "Se presume la existencia del contrato de la relación de trabajo entre el que presta un servicio y el que lo recibe".

De esta manera, encontramos dos concepciones diversas, una del contrato de trabajo y otra de la relación de trabajo. Si fuese un sólo concepto, no existirían dos disposiciones para el tema. Y así debe ser, ya que ahora el - asunto social lo comprendemos como una cuestión social de pugna y controversia que de un siglo a la fecha realizan - los tres factores de la producción: capital, empresa y - trabajo; dentro del marco regulado por el capitalista y - el obrero proletario. Asunto social que va adquiriendo - enormes características, no como un asunto social sino - como el prototipo de lo social.

La relación de trabajo es principalmente un nexo so-- cial, en tanto existe una convivencia de trabajadores, - quienes constituyen la célula de la relación de trabajo; y como todo nexo social es relativo a la conducta de los hombres, será preciso que profundicemos en el análisis para - considerar, por una parte, la relación de trabajo para patronos y obreros específicamente; y por otra parte, la -

5).- Alberto Trueba Urbina. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. Págs. 27 y 28.

idea social de la relación de trabajo, en tanto forman untodo, una conjunción de los intereses individuales y sociales.

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

En este razonamiento el que no justificaría no revalidar el legítimo concepto del trabajo, para configurar las verdaderas características de la relación de trabajo. Es imposible de la ley universal e inexorable del trabajo, - ley necesaria, natural, para el mantenimiento físico de la vida, pena que deroga mayores penas de las necesidades no satisfechas, ley que también faculta el uso de confianza y perfección anímica.

Este sentido de exhaltación del trabajo, ha sido negado por los capitalistas, pero también olvidado por las - doctrinas socialistas; doctrinas que abren la brecha descendente, en una pendiente de incontenible degradación. - "Para nosotros la labor del obrero manual o intelectual es una cuesta arriba con dificultad, pero con felicidad de ir abandonando la inercia, la vagancia; camino por el que se eleva el hombre, con autodisciplina, voluntad y razón, - realizando su propia vocación, como medio para denominar- la naturaleza haciendo efectiva la soberanía que tiene sobre ella".[6]

6).- Rocufull Gallegos. El Orden Social según la Doctrina de Santo Tomás de Aquino. Pág. 147.

EL CONTRATO DE EMPLEO Y SUS MODALIDADES

Por la brevedad de nuestro trabajo, y mereciendo un-tratado extenso este tema, hemos de tratarlo en un pequeño capítulo. Empezaremos por señalar que nuestra Ley Federal del Trabajo, propone tres formas de contrato. El Artículo 35, nos dice: "Las relaciones de trabajo pueden ser-para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por - tiempo indeterminado". El Proyecto Portes Gil de 1929, - decía en su artículo 33: "El contrato de trabajo podrá - celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo o por - obra determinada. Si vencido el término de contrato subsiste la materia de trabajo, el contrato se prorrogará por tiempo indefinido. En todo caso, el trabajador sólo podrá ser despedido por alguna de las causas señaladas en este - código". Pero más adelante, en su artículo 153, dice: - "Los contratos de aprendizaje se celebrarán entre los mayores de edad, por su propio derecho, y respecto de los menores se aplicará lo dispuesto para la celebración de contratos en general".

La Ley del Trabajo de 1931, señalaba en su Artículo - 39: "El contrato de trabajo, podrá celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo o para obra determinada-o para la inversión de capital determinado. Si viendo el término del contrato subsisten las causas que le dieron - origen y la materia de trabajo, se prorrogará el contrato-de trabajo por todo el tiempo que perduren dichas circunstancias". Y el artículo 218 de esta Ley, decía: "Contrato de aprendizaje es aquel en virtud del cual, una de las-partes se compromete a prestar sus servicios personales a la otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u ofi--

cio y la retribución convenida". Aunque cabe aclarar que-este contrato no lo consideró la ley de 1931, como de trabajo, ya que en un título por separado reguló estas relaciones.

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

Al respecto, nos señala el Doctor Baltazar Cavazos Flores: "En muchas ocasiones el contrato de trabajo se celebra sujeto al regreso del titular del puesto, o sea, el trabajador de planta, como en los casos de ausencia por cualquier circunstancia, llámese a esta enfermedad natural, riesgo profesional, desempeño de comisiones sindicales, etc., y el trabajador que hace la substitución tiene el carácter de eventual. El Artículo 49, empero, en la fracción V, dice: "Cuando se trate de trabajadores eventuales".

Lo trascendente, en el tema que venimos comentando, es la supresión de la relación laboral "a prueba", porque con ello se prestaba a múltiples abusos de parte de los patrones. Señala el Maestro Alberto Trueba Urbina: Ciertamente que el contrato a prueba, carece de validez, ya que éste sólo es permitido en el renglón del servicio doméstico.

En torno a esta cuestión, observo cierta deficiencia. Si el contrato a prueba es permitido en el servicio doméstico, durante treinta días, al término de éstos subsiste la causa del contrato, sin embargo, no se acepta su prórroga por esta causa. En fin, es tan complicada la cuestión, que he de lamentar el no disponer de más espacio para poder abordarla con mayor amplitud.

CAPITULO CUARTO

CAPITULO CUARTO

LA VIGENCIA Y TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

1. La terminación voluntaria de la relación laboral
2. Suspensión de la relación laboral. Sus causas
3. La Pausa Contractual
4. Terminación de la relación de trabajo.

LA TERMINACION VOLUNTARIA DE LA RELACION LABORAL

De acuerdo con la denominación que le da nuestra Ley de Trabajo, la relación laboral, como todo acto contractual, posee una vigencia temporal pre-establecida, bien por las partes o por la ley. Aparece, se planifica y desaparece. La creación establece el principio de los efectos por medio del cumplimiento de las respectivas y correlativas obligaciones del trabajador y el patrono. La aplicación de tal relación, implica el desarrollo contínuo y la lógica actuación de la norma legal o convencional. La cesación supone, al menos para lo futuro, la derogación de todos los efectosconsecuentes.

Sin detrimento de las modalidades que en la relación de trabajo puedan existir, como las suspensiones temporales en la prestación del trabajo, como unificación unilateral de las condiciones convenidas, la detención preventiva del trabajador, etc., sus efectos en el contexto mismo de la relación, pueden acabar en un instante dado. Esta terminación adopta ese carácter cuando lesiona el centro mismo de la prestación o de la contraprestación correlativa; esto es, cuando ya no se recibe el salario ni se disfrutan los servicios. Pero la terminación, o en todo caso, la suspensión así estimada, puede considerarse de manera temporal o definitiva. El contenido de estos conceptos es lo que nos ha impulsado a tratar de estudiar este tema, que corresponde a las ideas más controvertidas.

Tiene abierta la oportunidad el trabajador de dar por terminada la relación contractual en cualquier momento, - por su voluntad, independientemente que exista causa que - la justifique o no, no ya porque existen razones válidas,- sino porque el trabajador lo decida unilateralmente. El - principio jurídico de la libertad de contratar y, por consiguiente, el de extinguir el contrato, rige también en el Derecho Laboral, salvo algunas limitaciones cuya finalidad es la de proteger al trabajador en ciertas circunstancias- en que se recurra a disfrazar por medio de un supuesto - consentimiento de partes o de una renuncia, un despido fruto de la voluntad unilateral del empleador.

De cualquier manera, salvando el interés del trabajador, la conformidad auténtica de las partes o de la decisión unilateral del empleador nacida de la libre voluntad, no pueden ser discutidas como causales de extinción del - contrato de trabajo.[1] El Maestro Mario de la Cueva nos - dice en su obra, hablando del Código de Napoléon, que éste reglamentó un llamado contrato de arrendamiento de obra de industria y añade en el artículo 1782, en la fracción C, - decía: "Para la duración y terminación del contrato, se - dan las siguientes reglas: no puede obligarse a un trabajador, sino por cierto tiempo o para la ejecución de una - obra determinada, con lo que quedó proscrita aquella forma de contratación en la que el trabajador se obligaba a prestar sus servicios durante toda su vida. Se estimó, continúa el Doctor de la Cueva, que esa cláusula implicaba una- especie de servidumbre y, consecuentemente, la enajenación de la libertad. Y termina con esta transcripción de la -

1).- Juan de Pozzo. Manual Teórico Práctico del Derecho - del Trabajo. Pág. 396 y stes.

Exposición de M tivos del citado Código: "Sería verdaderamente extraño que un doméstico, un obrero o un artesano, pudieran obligar sus servicios, sus obras o su industria por toda su vida, pues la condición del hombre libre rechaza toda especie de esclavitud".[2] Y siguiendo la idea, considero que, ciertamente, la facultad que tiene el trabajador para retirarse voluntariamente de su empleo, es un derecho, señaló, derivado de las innumerables luchas por la libertad.

No obstante lo anterior, creo que existe un inconveniente. En efecto, el retiro voluntario del obrero puede provocar que éste incurra en una responsabilidad y en ese caso le sería aplicable lo dispuesto por el Artículo 32 de la Ley Federal del Trabajo, que me permito transcribir: "El cumplimiento de las normas de trabajo, por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona". En efecto, nuestra Ley Federal del Trabajo, acepta la separación voluntaria, o en su caso, la terminación voluntaria de la relación de trabajo, principalmente en los artículos que me permito transcribir a continuación.

Art. 40.- Los trabajadores en ningún caso están obligados a prestar sus servicios por más de un año.

Art. 46.- El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

2).- Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Pág. 53 y stes.

Art. 53.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. El mutuo consentimiento de las partes.

Debe notarse que el contenido de esos textos transcritos fueron ya estudiados en los numerales del anteproyecto que fuera presentado a la autoridad legislativa.

No obstante, y aún a pesar de la libertad que el obrero tiene para retirarse del empleo, en general "los trabajadores tienden a posesionarse de sus empleos, en forma tal que con el transcurso del tiempo en el mismo puesto se desarrolla en ellos un "interés creado" psicológico. A ello, si aún a la convicción de que el trabajador viejo tiene derecho a privilegios que no corresponden al novel".[3]

Justamente, en nuestra Ley del Trabajo, se consignan diversos artículos que otorgan ciertos derechos de privilegio a los trabajadores de mayor antiguedad; por ejemplo, el artículo 154, dice: "Si no existe contrato colectivo de trabajo, o el celebrado no tiene cláusula de admisión, los patrones estarán obligados a preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos respecto de en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo y a los sindicalizados respecto de quienes no lo están". Y en el numeral 159, se añade: "Las vacantes definitivas o por una duración mayor de treinta días, o cuando se cree un puesto nuevo, serán cubiertos por el trabajador más antiguo de la ca

3).- William Stephen Hopkins. Labor in the American Economy (El Trabajo de la Economía Norteamericana) Pág. 253. Citado por C. Wilson Remdis. El Contrato de Trabajo.

tegoría inferior de la respectiva profesión u oficio....". Y por fín, el artículo 161, de la ley que venimos comentando, dice: "Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna causa que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de la antiguedad".

Se argumenta que con frecuencia existe la presunción de antiguedad en los servicios prolongados, y que el hombre que ha desempeñado el mismo trabajo durante muchos años, por ese sólo hecho es mejor trabajador que un principiante. Aunque en algunas ocasiones, tal es el caso, en realidad se carece de motivos suficientes para suponer que esa es la regla universal. No todo el mundo aprende con la edad y en cambio todo el mundo olvida con ella, por lo cual es muy posible que el trabajador viejo y de experiencia en realidad sea menos eficiente que el principiante, quien puede contrarrestar la destreza que da la práctica durante mucho tiempo con el vigor y el entusiasmo de la juventud.

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

SUSPENSION DE LA RELACION LABORAL. SUS CAUSAS

No obstante la determinación objetiva del vínculo que une al trabajador y el patrón, ha sido debatida profunda y profusamente durante muchas décadas, en la actualidad se - han llegado a formular conceptos conciliadores con los cuales se ha enriquecido notablemente el acervo doctrinal de esta figura jurídica del Derecho del Trabajo. Esto no - obsta para hacer un estudio que nos permita aclarar algu-- nos conceptos, así como aportar algunas ideas que pensamos pueden ser de utilidad para mejor comprensión del problema.

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

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

I. La enfermedad contagiosa del trabajador. Considero que esta no debe entenderse como causa de suspensión, ya que al obrero no es imputable de un - hecho tan natural, así tampoco, y de hecho no es- causa de suspensión.

II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituye un riesgo de trabajo, pues en todo caso el Instituto Mexicano del Seguro Social se subroga esta obligación y de esta forma pertenece latente la relación de trabajo.

III. La prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél.

IV. El arresto del trabajador.

V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o. de la Constitución ("... En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los de jurados, así como el desempeño de los cargos consejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito...") y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución ("... alistarse y servir en la Guardia Nacional, conforme a la Ley Orgánica respectiva, para servir, para asegurar y defender la independencia, el territorio, el honor, los derechos e intereses de la patria, así como la tranquilidad y el orden interior....").

VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisiones Nacionales y Regionales de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes.

VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador".

En su obra la Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, el Maestro Alberto Trueba Urbina comenta: "La suspensión de las relaciones de trabajo sólo producen el efecto de que el patrón quede liberado de pagar el salario y el trabajador al de prestar el servicio; sin embargo, el patrón no se encuentra liberado de cumplir con otras obligaciones o prestaciones derivadas de dicha relación de trabajo". La suspensión entraña la idea de liberalidad y de temporalidad, por consiguiente, cesada la causa determinante de la suspensión, la relación vuelve a adquirir los efectos y lograr la situación en las consecuencias que van ligadas a su existencia misma como tal.

Entonces hay que tomar en cuenta, al estudiar este problema, dos causas: La existencia de su puesto, en los que cesa únicamente la prestación del servicio, permaneciendo invariables los restantes efectos. Las causas de suspensión, son fundamentalmente, de naturaleza jurídica y de índole económica. Unos y otros van, sin embargo, implicados en el acto de la suspensión, de manera que todo efecto jurídico lleva consigo consecuencias económicas y todo efecto económico tiene ascendencia o razón de ser jurídica.

LA PAUSA CONTRACTUAL

Si bien implica la libertad de contratos beneficios - para la llamada clase obrera, igualmente entraña hasta un- cierto punto determinado, obligaciones. A la fecha es co- nocido que la Ley Federal del Trabajo vigente ha eliminado el nefasto contrato a prueba. "En muchas ocasiones el - contrato de trabajo se celebra sujeto al regreso del titu- lar del puesto, o sea, el trabajador de planta, como en - los casos de ausencia por cualquier circunstancia, llámese esta enfermedad natural, riesgo profesional, desempeño de comisiones sindicales o de elección popular, y el trabaja- dor que hace la substitución tiene el carácter de eventual, en algunas ocasiones contrato por tiempo determinado, y en otras como contrato sujeto al regreso del titular del pues to".

Y no obstante que el actual artículo 39 de la Ley Fe- deral del Trabajo no habla de personal eventual, el artícu lo 49, en su fracción V, se refiere a este tipo de trabaja dores, conteniendo dicha fracción, la siguiente redacción:

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.[4]

Considero, igualmente, que existe expectativa contrac tual, cuando se trata de trabajadores que en virtud de un- despido injustificado demandan ante los tribunales de tra- bajo, la reinstalación a la que tienen derecho de confor-- midad a opción a la que se refieren el artículo 48 de nues tra Ley Federal del Trabajo, numeral que por otra parte - implica la estabilidad en el empleo.

4).- Observaciones del Anteproyecto de la Ley Federal del- Trabajo.

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

Por otra parte, se afirma que la reinstalación es antijurídica porque desnaturaliza la esencia del contrato, que implica necesariamente, acuerdo de voluntades, y al obligarse al patrono a reinstalar, se desconoce y se pasa por alto su voluntad".[6] Puede, ciertamente, resultar antijurídico, pero hasta cierto punto, ya que el patrón puede a cambio de una prestación económica, evitar la reinstalación, siempre y cuando se trate de empleados de confianza.

TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO

La evaluación del derecho desde el aspecto histórico no puede negarse; su finalidad puede y debe hacerse, por medio de la teoría de los valores. Empero, y ésto no puede ocultarse, en la vida diaria nos encontramos totalmente lejos de la realización filosófica del derecho. Por ello hemos querido insertar en esta participación los con

5).- Salomón González Blanco. Comentarios a las Reformas Constitucionales del Inciso "A", del Artículo 123. Pág. 29.

6).- Baltazar Cavazos Flores. Mater et Magistra y la Evaluación del Derecho del Trabajo.

ceptos que en nuestro criterio son inseparables, filosóficamente hablando, de lo trascendente en el campo del Derecho del Trabajo, la resultante humana de una separación del trabajo, más aún, cuando ésta es justificada. Sigo siendo de la opinión de que bien cabe una recapitulación total y social de la actual Ley Laboral para reemprender nuestro curso ordinario del tema a desarrollar.

En la Ley Federal del Trabajo (en su Exposición de Motivos), se puede destacar una idea exacta de la tendencia a una serie de afirmaciones que dan por cierto que la Ley Laboral tiene la tendencia a conceder a los trabajadores en general algunos beneficios que no se encontraron consignados en la Ley de 1931, mejorar aún cuando conservadoramente, las antiguas condiciones a los trabajadores. Conviene hacer notar, en primer término, que la legislación de trabajo no puede ser un derecho estático, sino un derecho, que para llenar su función, tiene que ser un derecho dinámico que procure, sin incurrir en exageraciones que podrían perjudicar el progreso en general del país, mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

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

Consiste el verdadero progreso de un país en que los resultados de la producción aprovechen a todos y permitan a los hombres mejorar sus niveles de vida. El desarrollo por sí mismo, es decir, considerado como un fin, carece de

valor e importancia. El desarrollo económico debe ser tomado como un medio para mejorar las condiciones de vida de un pueblo.

Creemos que la trascendencia mayor del Artículo 124 de la Constitución, estriba en que contiene las garantías sociales o colectivas. Estas garantías le dieron al derecho supremo social de México, un nuevo carácter, porque reconocieron, como principio normativo, ya no sólo la libre voluntad de las partes, sino al derecho de los trabajadores presionar al patrón para obligarlo a aceptar sus demandas. Convertir la presión de una clase social sobre otra como fuente de derecho representó una verdadera revolución en la estructura jurídica del país. El simple enunciado de las garantías que el Artículo 123 encierra, demuestra el carácter protector de la legislación del trabajo.

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

Diremos, por último, en relación a la antiguedad del trabajador, que la definición que nos proporciona el diccionario de la Lengua Española, que considera a la antiguedad como tiempo que se cuenta desde el día en que se obtiene un empleo, De aquí deducimos que cuando el trabajador inicia su labor al servicio del patrón, comienza a adquirir derechos privados de su antiguedad, tales como vacaciones proporcionales, preferencia en ascensos y una garantía substancial, como lo es que el trabajador no puede ser despedido de su empleo, sino por una causa particularmente grave, a-

partir de veinte años laborados, conforme a lo dispuesto - en el artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo.

No creemos que sea por demás el dejar plenamente anotado que el contrato de trabajo, presupone la existencia - de un acuerdo de voluntades que la nueva Ley ha descartado en parte. Nosotros simplemente afirmamos que no puede haber acuerdo de voluntades libremente expresado si el trabajador está obligado a prestar sus servicios a un patrón, presionado por el hambre y la necesidad.

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

PRIMERA

La Constitución Política Mexicana de 1917, al adoptar los derechos sociales, es decir, los derechos del elemento humano vinculado colectivamente, protege los derechos sociales de los débiles frente a los poderosos; la liberación del individuo de las garras de la explotación y de la miseria. La supresión de la explotación del hombre por el hombre se inició con el ejercicio de los derechos sociales, que ha de ser el triunfo de la futura justicia social.

SEGUNDA

Hemos de concluir que el Derecho del Trabajo en nuestro país está establecido desde 1917, en la propia Constitución Política, la cual tuvo su origen en el Congreso del Constituyente de Querétaro, como resultado de la Revolución Mexicana. Y son los artículos 4o. y 5o., y básicamente el Artículo 123, con sus leyes reglamentarias, la esencia del Derecho Mexicano del Trabajo.

TERCERA

En lo que a la jornada laboral concierne, de acuerdo con la Ley, se establece que es el tiempo legal en el cual el trabajador está a disposición del patrón. Ese tiempo legal se ha estipulado gracias a las luchas de la clase laborante, o sea, la clase obrera, consiguiendo, entre

otros logros, que se instituyera la jornada de trabajo en cuarenta horas semanales, lo que viene a representar un - triunfo del trabajador.

CUARTA

Las relaciones de trabajo son esencialmente relacio-- nes sociales entre trabajadores y patronos, que integran - una comunidad primaria de trabajo. De tal suerte, que como toda relación social relativa a la conducta de los hombres, será por lo tanto necesario que por una parte examinemos la significación de la relación de trabajo para los- trabajadores y patronos, particularmente considerados, y - por otra parte, el sentido social de la relación laboral, en cuanto que constituye una unidad separada de las partes, pero nunca ajena a las personas, sino como una conjugación de los intereses individuales y sociales, consecuentemente.

QUINTA

El trabajador u obrero es toda persona que presta a- otra, servicios de orden manual, intelectual o los dos a - la vez, en virtud de un contrato de trabajo, tratándose de las personas físicas, no de las personas morales o jurídicas.

SEXTA

Las leyes de trabajo protegen a los que trabajan, por medio de un contrato de trabajo, que ha de responder a las tres características siguientes: obligación del trabaja-- dor de prestar un servicio empleando su fuerza material o-

intelectual; obligación del empleador de pagarle una retribución y, la relación de dependencia del trabajador para con el empleador.

SEPTIMA

Se concluye que el trabajador permanente es aquél que concurre diariamente a su ocupación, y cuyas tareas perduran por tiempo indeterminado, que crean en el trabajador diversos derechos y prerrogativas a través del tiempo y a cargo del empleador.

OCTAVA

Debemos dejar claro que la jornada laboral tiende, por una parte, proteger al trabajador y por otro lado, su objetivo básico, fundamental, lo es la reivindicación del mismo. Y podemos afirmar que la función social de la jornada de trabajo queda en tendida, desde el momento en que proporciona al obrero los medios, de los que había sido despojado, es decir, queda reivindicado.

NOVENA

Se afirma que el salario constituye un elemento del contrato de trabajo. De tal suerte que no hay definición que no lo incluya. El Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo vigente, adopta ese punto de vista; el artículo 82 define el salario como la retribución que el patrón debe pagar al trabajador por su trabajo, expresión que confirma este punto de vista.

DECIMA

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

B I B L I O G R A F I A

ANTOKOLETZ, DANIEL. DERECHO DEL TRABAJO Y PREVISION SO--- CIAL. Tomo I. Editorial Kraft. Buenos Aires, Argentina, 1953.

ASHTON, T.S. LA REVOLUCION INDUSTRIAL. Fondo de - Cultura Económica. 4a. Edición. México, 1964.

BROWN, J.A.C. LA PSICOLOGIA SOCIAL DE LA INDUSTRIA. Editorial Fondo de Cultura Económica. 2a. Edición. México, 1970.

CABANELLAS, GUILLERMO. CONTRATO DE TRABAJO. Parte Gene-- ral. Vol. I. Biblioteca Omeba. Buenos Aires, Argentina, 1963.

CASTORENA, J. JESUS MANUAL DE DERECHO OBRERO. Editorial Fuentes Impresores, S.A. México, 1973.

CAVAZOS FLORES, BALTAZAR. MANUAL DE APLICACION E INTERPRE TACION DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL - TRABAJO. Editorial JUS, México, 1964.

DE LA CUEVA, MARIO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1969.

ESCRIBAR MENDIOLA, HECTOR. TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO
Tomo I.
Santiago de Chile, 1944.

GALLEGOS, ROCAFULL EL ORDEN SOCIAL SEGUN LA DOCTRINA DE-
SANTO TOMAS DE AQUINO.
Editorial JUS.
México, 1947.

GONNARD, RENE HISTORIA DE LAS DOCTRINAS ECONOMICAS.
Traducción de J. Campo Moreno.
Editorial Aguilar.
Madrid, España, 1964.

GONZALEZ BLANCO, SALOMON. COMENTARIO A LAS REFORMAS CONS-
TITUCIONALES DEL INCISO "A" DEL ART.-
123.
México, 1967.

MONTES RODRIGUEZ, EZEQUIEL. LA HUELGA DE RIO BLANCO.
U.N.A.M. 1965.

MORA? JOSE LUIS MARIA. MEXICO Y SUS REVOLUCIONES.
Editorial BOTAS.
México, 1951.

PEREZ BOTIJA, EUGENIO. EL DERECHO DEL TRABAJO.
Editorial Revista de Derecho Privado
Madrid, España, 1947.

POZZO, JUAN DE MANUAL TEORICO PRACTICO DEL DERECHO - DEL TRABAJO.
Sociedad Editora Comercial, Industrial y Financiera,
Buenos Aires, Argentina, 1967.

ROUAIX, PASTOR GENESIS DE LOS ARTICULOS 27 Y 123 DE LA CONSTITUCION POLITICA DE 1917.
México, 1959.

TRUEBA URBINA, ALBERTO. EL NUEVO DERECHO DEL TRABAJO.
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1979.

TRUEBA URBINA, ALBERTO Y TRUEBA BARRERA JORGE. LA NUEVA - LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA.
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1980.