

Universidad Nacional Autónoma de México.
Facultad de Derecho y Ciencias Sociales.

2

Ensayo Sobre la Naturaleza Jurídica
del Contrato de Trabajo

**TESIS QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

presenta el alumno

Francisco Zapata Mayorga

MEXICO. 1945.



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

**A mi padre
con veneración.**

**A mis hermanos
con afecto.**

**A mis maestros que
me impartieron sus
enseñanzas en esta
Universidad.**

**A mis amigos y
condiscípulos que
compartieron mis
alegrías.**

H. JURADO:

A mi paso por las aulas de la Escuela Nacional de Jurisprudencia, ninguna disciplina jurídica me interesó tanto como el Derecho del Trabajo, despertando en mí el deseo de escribir el presente estudio monográfico del CONTRATO DE TRABAJO, por el objeto eminentemente humano de las situaciones que rige.

Considerando que muchos tratadistas le niegan el carácter de contrato a la figura jurídica que trato de estudiar, me he atrevido a analizarla a la luz de la legislación vigente, presentando ante ustedes este modesto producto de mi esfuerzo personal, rogándoles lo vean con la crítica sana que ilumina y quita del error al equivocado.

EL CONTRATO DE TRABAJO

- 1.—Aparición histórica.
- 2.—Concepto.
- 3.—Formación.
- 4.—Partes contratantes.
 - a).—Trabajador.
 - b).—Patrón.
- 5.—Obligaciones de las partes.
 - a).—Obligaciones del trabajador.
 - b).—Obligaciones del patrón.
- 6.—Terminación.
 - a).—Rescisión.
 - b).—Terminación (Sentido estricto)
- 7.—Suspensión.
- 8.—Acciones.
- 9.—Separación injustificada o despido.
- 10.—Estudio comparativo entre este contrato y algunas formas de contratos civiles.
 - a).—Contrato de trabajo y contrato de arrendamiento.
 - b).—Contrato de trabajo y contrato de compra-venta.
 - c).—Contrato de trabajo y contrato de sociedad.
- 11.—Contrato individual, colectivo y ley.
- 12.—Conclusiones.
- 13.—Bibliografía.

1.—APARICION HISTORICA

El Derecho del Trabajo, rama jurídica joven para cuya plena formación y madurez necesita de las corrientes sociales, económicas y jurídicas del pensamiento moderno, ha tenido un desarrollo accidentado para llegar a desprenderse de la legislación civil en el último siglo. Su columna fundamental es el contrato de trabajo, norma directriz en las relaciones obrero-patronales que constituyen el objeto de esta disciplina.

El contrato de trabajo existió desde el preciso momento en que el primer hombre libre prestó a otro un servicio personal y recibió en cambio el pago correspondiente. Históricamente el contrato de trabajo surge como una institución de Derecho Civil, y así tenemos diversas clasificaciones de contratos civiles que consideraban al contrato de trabajo, bien tipificándolo de una manera específica, bien identificándolo con alguna de las formas contractuales clásicas, o finalmente presentándolo como innominado; esto obedecía a que la incipiente evolución industrial no imponía aún la necesidad de regular el contrato de trabajo y todas las instituciones del ahora Derecho del Trabajo en una rama jurídica distinta del derecho común; así el contrato de trabajo fue asimilado indistintamente a los contratos de arrendamiento, compraventa o sociedad. De estas supuestas similitudes habré de ocuparme posteriormente.

El Derecho del Trabajo es la disciplina jurídica en la que interviene con mayor agudeza el elemento humano; viene a regir situaciones todas en las que se afecta al hombre en sí, a su persona. El material humano, cambiante e inquieto como su devenir his-

tórico, pletórico de necesidades secularmente insatisfechas es elemento imprescindible en el Derecho del Trabajo. Posteriormente la fórmula Laissez Faire, Laissez Passer del liberalismo emanada de la Revolución Francesa, resultó insuficiente, más que insuficiente inadecuada para solucionar satisfactoriamente los problemas del siglo pasado y fué necesario el auge y desarrollo del movimiento obrero universal y del Derecho del Trabajo para incorporar a la vida social al elemento trabajador, interviniendo para asegurarle el don más preciado del hombre, su libertad. Sin embargo, no se ha llegado a poner al obrero, al que vive exclusivamente de su fuerza de trabajo, en el lugar que le corresponde en la sociedad. Esta es la meta en que convergen las proyecciones contemporáneas del Derecho del Trabajo. Las relaciones humanas se rigen por los distintos ordenamientos jurídicos en nuestro medio actual, porque vivimos en un estado de derecho y el Derecho del Trabajo regula una especie muy importante de estas relaciones como es aquella en que el obrero es sujeto de un contrato de trabajo y todas sus consecuencias afines.

El hombre siempre ha actuado egoístamente justificando la sentencia latina "homo lupus homini". El Derecho del Trabajo viene en defensa del que por generaciones ha venido siendo explotado y vejado.

2.—CONCEPTO.

A grandes rasgos puede considerarse el contrato de trabajo como un contrato en virtud del cual una persona física llamada trabajador presta a otra llamada patrón, un servicio personal subordinado a cambio de una remuneración. Es desde luego una relación jurídica, la que se establece entre las dos partes contratantes, relación que en nuestra legislación positiva está sujeta a los lineamientos trazados por el artículo 123 constitucional y las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y demás ordenamientos secundarios. La legislación mexicana define el contrato de trabajo incluyendo dos elementos esenciales: dirección del patrón y dependencia del trabajador, considerando que sin la concurrencia de ellos no existe ni puede existir el contrato de trabajo, este contrato de índole específica; en ausencia de ellos se daría otra forma de contrato, pero nunca el de trabajo.

Los estudios doctrinales que se han hecho de estos dos elementos esenciales, dirección y dependencia les han atribuído diversos contenidos, pero la interpretación más aceptada es en el sentido de considerar que la dirección es de naturaleza técnica y la dependencia es de índole económica. La prestación del servicio personal por el trabajador debe ser bajo esas dos condicionantes por las siguientes circunstancias: la materia misma del contrato y el por qué de la actividad del trabajador es de dos órdenes.

En el trabajo material que efectúa es para incorporar valor y cooperar con los demás trabajadores para incorporar valor al objeto que elaboran. Si es trabajo del oficinista su labor es de organización para la buena marcha de la empresa, y todo esto debe

ser bajo la dirección de una cabeza hábil pues más del cincuenta por ciento del éxito o fracaso de una negociación estriba en esa buena dirección.

La dependencia la explico en virtud de que el patrón debe pagar un salario al trabajador que ordinariamente constituye la única fuente de sus ingresos porque el trabajador vive de la fuerza de su trabajo, esa es su vitalidad.

El contrato de trabajo tiene un contenido variable por las necesidades mismas de la negociación a la que está enrolado el trabajador.

3.—FORMACION.

El Derecho del Trabajo deriva en línea directa del Derecho Civil y debemos estudiar sus instituciones a la luz de esta disciplina de la cual se desprendió hasta tomar su lugar independiente entre todas las ciencias jurídicas. El problema primario, el primer punto que se debe tratar acerca del contrato de trabajo es el hecho que le da origen, la formación de este contrato realidad, el acto que le da nacimiento, aquel que da derechos y confiere obligaciones, aquel del cual derivan todas sus consecuencias jurídicas actualizando la aplicación del Derecho Laboral.

Siendo las instituciones del Derecho del Trabajo de naturaleza específica, en su desarrollo se han venido apartando poco a poco del alma mater, del Derecho Civil, para tomar sus propias características.

La manifestación de la voluntad de las partes para celebrar este contrato, la forma de manifestarse esa voluntad puede hacerse de muy diversas formas y además no solamente se requiere que haya un acuerdo de voluntades sino también que exista una situación de hecho consistente en la prestación misma del servicio personal por el trabajador.

El contrato del trabajo puede originarse de varias maneras; empezaré por el caso más común: La policitud, consistente en la solicitud dirigida al público en forma indeterminada, de una persona, un futuro trabajador al servicio del solicitante, con determinadas características para desempeñar tal o cual trabajo; la persona interesada se entenderá directamente con el patrón, llegarán a un acuerdo de voluntades y pasará el trabajador a desempeñar su empleo en las condiciones acordadas, bajo la direc-

ción y dependencia del patrón y para obtener determinada remuneración que es la contraprestación principal a cargo del patrón. En el fenómeno social económico de la oferta y de la demanda de trabajo, de brazos, el trabajador pone a disposición de quien quiera ocuparla, su fuerza de trabajo, realizando un acto volitivo aunque no con la libertad clásica, no con la libertad que concede la libre concurrencia, no bajo las condiciones que caprichosamente quiera, sino ajustándose a aquellas limitaciones que son marcadas por la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, restricciones que operan en su beneficio.

La manifestación de esa voluntad, de ese acuerdo de voluntades es de tal naturaleza que llega a diferir notablemente de la manifestación de la voluntad en el Derecho Civil. En la especie de contrato individual de trabajo que dejo anotada está muy clara la manifestación de la voluntad de las partes; pero examinemos ahora una especie distinta. La manifestación de la voluntad en un contrato colectivo de trabajo. La ley nos define el contrato colectivo como un convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos patronales, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo. Esto por una parte y por otra se da a los trabajadores una acción para lograr la celebración de un contrato colectivo de trabajo. Bien, nuestro punto a estudio es la manifestación de la voluntad en esta especie de contrato de trabajo y veremos como opera. Antes debemos dejar sentado lo que es un sindicato y nos remitiremos a la Ley que lo define de la siguiente manera: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones de una misma profesión, oficio o espe-

cialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexos constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes". La ley otorga a los trabajadores y a los patronos el derecho de asociarse constituyéndose en sindicatos, éstos tienen actuación pública por medio de su directiva. Las personas que forman esta directiva tienen para con los agremiados las responsabilidades y obligaciones de un mandatario. Entonces por disposición de la ley son mandatarios, ejercen su función en virtud de un mandato, para celebrar el contrato colectivo, llevando la representación de todos los agremiados, indudablemente que las condiciones de la contratación deben ser, cuando menos, el mínimo que permite la Ley Federal del Trabajo.

Si el patrón está dispuesto a firmar el contrato colectivo de trabajo, no tenemos problema pues está muy clara la manifestación de su voluntad, pero si se niega, la Ley Federal del Trabajo otorga a los trabajadores una acción para lograr la firma de ese contrato colectivo al decir en el artículo 260 que una huelga deberá tener por objeto: II.—"Obtener del patrón la celebración o cumplimiento del contrato colectivo de trabajo". Si por este medio se coacciona al patrón para llegar a la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo, para que manifieste su voluntad, tenemos un ejemplo claro al que es aplicable la máxima coacta voluntas, voluntas est del Derecho Romano, voluntad coaccionada es voluntad y la manifestación de ella queda expresada de esta manera. En un contrato de esta naturaleza está permitida la cláusula sindical de admisión por la que se obliga el patrón a no emplear en su negociación sino solamente trabajadores del sindicato con el que tiene celebra-

do el contrato. Es decir que restringe su capacidad contractual con esta cláusula y adquiere, entre otras, la obligación de abstenerse de ocupar otros trabajadores que sean libres o que no pertenezcan a ese Sindicato. Desde el momento en que entre en vigor el contrato colectivo quedará restringida la capacidad de contratación de la empresa, pero esa restricción es producto de las obligaciones contraídas en el mismo contrato, no es extraña a él.

4.—PARTES CONTRATANTES.

a).—TRABAJADOR. —Esta relación jurídica se establece entre dos partes contratantes que, a través de la historia, siempre han sido una débil y una fuerte; la parte débil está representada por el trabajador, el obrero, el que vive de la fuerza de su trabajo única y exclusivamente; en nuestro medio viene en su ~~auxilio la legislación laboral concediéndole varios~~ derechos esenciales: el derecho de huelga, la organización en sindicatos para que la fuerza del conjunto le sirva de base para oponerse a la entidad poderosa que es el patrón, imponiendo el equilibrio en los fenómenos social-económicos, equilibrio transitorio porque si no se llega a una armonía social perfecta de utópica realización. El trabajador ha conquistado con su sangre, a través de muchos años de lucha, la posición que actualmente guarda. La historia de la época de transición entre la sociedad feudal y la era capitalista se escribió con la sangre de las grandes masas laborantes. Esa ansia de mejoramiento del obrero es la que ha impulsado el progreso del mundo.

b).—PATRON.—Del patrón podemos decir que es el otro extremo de la relación jurídica, es la poderosa clase burguesa que ha tomado auge en nuestro sistema capitalista por ser la detentadora de los medios de producción la clase poseedora, la que tiene la fuerza que da el capital, la que siempre ha estado lucrado en su beneficio y en detrimento del obrero.

Estas dos partes contratantes a través de toda la historia han estado en contraposición una de la otra. El patrón es poseedor de los medios de producción, el

trabajador en cambio es desposeído, no tiene más que su fuerza de trabajo, este es su único patrimonio, tiene que poner esta fuerza de trabajo al servicio de alguien para poder subsistir. El patrón tiene la fuerza que le da su riqueza y en cambio el trabajador tiene la fuerza que le da la masa, el conglomerado.

La lucha social que el mundo ha sostenido a través de toda su historia tiene como elementos activos a los detentadores de la riqueza por una parte y ~~per la otra a los obreros, a los que viven de su fuerza de trabajo;~~ ha sido una lucha para lograr una mejor condición de vida, un nivel más alto en los estratos de la sociedad.

México no se ha conservado al margen de esa lucha social, pues muy intensa y sangrienta ha sido; poco a poco los obreros han llegado a tener una conciencia de clase muy bien arraigada en cada uno de ellos. Siendo México un pueblo rebelde por naturaleza, las injusticias sufridas por la clase obrera a través de la historia han venido forjando esa ansia de libertad que se manifiesta a cada paso y a cada momento entre todos aquellos que no gozan de una posición estable. Grande ha sido el movimiento obrero y muy significativo su lugar en el concierto de las naciones, precisamente por ese amor a la libertad, por esa rebeldía innata que no se doblega ante el látigo o las cadenas.

El trabajador desea siempre superarse, obtener un mejor lugar, un nivel más elevado en la sociedad y nuestra legislación viene en su auxilio concediéndole los medios necesarios para la lucha y lograr así la obtención de las metas que se propone.

4.—OBLIGACIONES DE LAS PARTES

a). OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

El artículo 113 de la Ley Federal del Trabajo, nos señala detalladamente cuáles son las obligaciones que los trabajadores contraen en virtud del contrato de trabajo. Entre ellas tenemos una obligación principalísima y obligaciones secundarias; ~~obligaciones materiales y obligaciones morales, también encontramos obligaciones para con el patrón, obligaciones para con la sociedad.~~

FRACCIONES I Y II

"I.—Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrón o su representante, a cuya autoridad estarán sometidos en todo lo concerniente al trabajo;"

"II.—Ejecutar éste con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos."

La obligación principalísima que tiene el trabajador es la de prestar el servicio contratado bajo la dirección del patrón o su representante, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos. Fracciones I y II del Artículo 113 de la Ley Federal del Trabajo. Es indudable que siendo éste el principal objeto del contrato, sea a la vez la obligación de mayor relevancia a cargo del trabajador. Es de advertirse que los conceptos, forma, tiempo y lugar convenidos están regidos por las otras estipulaciones de la ley y el trabajador adquiere únicamente las obligaciones que la Ley permite. El maestro De la Cueva señala como una obli-

gación que tiene el trabajador de prestar el servicio en persona y considera que es de la esencia misma del contrato el hecho de que la prestación del servicio sea personal. Los diversos trabajos se encargan a los trabajadores según sus aptitudes y capacidad; la doctrina es uniforme al considerar como obligación del trabajador, desempeñar el servicio en persona. El maestro De la Cueva nos señala los problemas que crea la sustitución del trabajador y posteriormente trataré de ella.

Los conceptos, intensidad, cuidado y esmero son tan indeterminados que merecen un poco de atención para explicarlos. La doctrina no llega a determinar claramente el alcance de estos conceptos. La legislación belga estatuye que el trabajador debe desempeñar su trabajo como un buen padre de familia, explicación ésta que no aclara dichos conceptos.

La doctrina italiana establece dos aspectos: uno objetivo y otro subjetivo para solucionar el problema de la eficiencia. El objetivo considera a un trabajador de mediana capacidad que sirve de metrónomo. El subjetivo considera las aptitudes de cada trabajador.

La legislación suiza establece que los términos del contrato relacionados con la capacidad necesaria para la ejecución del trabajo contratado sirven de solución al problema.

La legislación española expresa que la medida de la diligencia del trabajador estará determinada por la especialidad habitual del trabajo y por las facultades y peculiaridades del trabajador, que debe conocer el patrón.

Nuestra legislación indica en relación con este problema, al tratar del contrato escrito de trabajo, que en éste deben determinarse con precisión los ser-

vicios objeto del mismo. —Artículo 24 fracción II—. Esta solución es correcta para ciertos y determinados casos, el trabajador está obligado única y exclusivamente a cumplir con el trabajo motivo del contrato. Los casos para los que es válida esta solución son cuando la estipulación existe, pero cuando falta, entonces entra en juego otro precepto legal, el 33 de la misma Ley Federal del Trabajo, que establece que el trabajador está obligado a ejecutar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, estado o condición y que sea del mismo género de los que forman el objeto de la negociación o industria a que se dedique el patrono. A mayor abundamiento, es motivo de terminación del contrato de trabajo la manifiesta ineptitud del trabajador para desempeñar sus labores. Fracción IX del artículo 124 del ordenamiento citado.

La dirección del trabajo la lleva el patrono por sí o por medio de representantes y es obligación del trabajador el desempeñar el trabajo bajo la dirección de aquel, por una razón natural: el éxito de la negociación depende en un gran porcentaje de la dirección de los trabajos; el trabajador es responsable para con el patrón del trabajo a su cargo, y en cambio, el patrón es responsable de todo el negocio, de su éxito o de su fracaso.

FRACCION III

“Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les hayan dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso natural de estos objetos ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor o por mala calidad o defectuosa construcción”.

En nuestro régimen según lo tenemos establecido, el patrón es el propietario de todos los bienes de producción y en función de ese derecho de propiedad tiene el derecho de exigir del trabajador la restitución de los materiales no usados, y la conservación en buen estado de los instrumentos y útiles de trabajo. En este contrato, como en todos los sinalagmáticos, las obligaciones de una parte son los derechos de la otra y la ley al crear una obligación, crea al mismo tiempo el derecho correlativo.

FRACCION IV.

"Observar buenas costumbres durante el servicio".

Esta es una obligación de índole moral que regula la actividad del trabajador dentro del taller para lograr la disciplina necesaria en toda negociación organizada.

FRACCION V.

"Prestar auxilios en cualquier momento que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo".

La solidaridad humana impone al hombre algunos deberes que en muchas ocasiones importan el peligro, posponiendo el egoísmo humano y el instinto de conservación innato en el hombre. La ley impone esta obligación al trabajador para evitar daños, pérdidas de vida o de un patrimonio del cual viven algunos trabajadores o el cierre de un centro de trabajo.

FRACCION VI.

"Observar las disposiciones del Reglamento Interior de Trabajo registrado en la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente".

En una negociación es indispensable la existencia de disciplina, lo que se logra estableciendo esta obligación, a cargo del trabajador, además de que el acatamiento de esta norma también le beneficia, porque le permite exigir del patrón el total sometimiento a las disposiciones emanadas del reglamento en cuestión, instrumento que impone sus determinaciones a ambas partes.

FRACCION VII.

Los trabajadores intervienen de una manera muy directa en la integración de los Tribunales del Trabajo, en la formación de las comisiones encargadas de fijar el salario mínimo en las diversas entidades de la República.

FRACCION VIII.

Los Tribunales del Trabajo se han creado precisamente para conocer de todos aquellos conflictos que se susciten entre patronos y obreros, por lo tanto es obligación del trabajador llevar su caso al conocimiento de tales organismos.

FRACCION IX

La Ley establece responsabilidad para los patronos en caso de accidente o enfermedad profesio-

nal que sufran los obreros, en tal virtud es obligatorio para éstos someterse a un reconocimiento médico para comprobar que no padecen incapacidad o enfermedad profesional alguna.

FRACCION X

Un centro de trabajo está realizando una función social con este motivo el obrero debe comunicar al patrón el resultado de sus observaciones para evitar accidente.

FRACCION XI.—EL SECRETO PROFESIONAL.

El trabajador llega a conocer algunas condiciones especiales en la elaboración de los productos de que se ocupa la empresa y con este motivo la ley le obliga a guardar el secreto profesional, pues la situación contraria sería grandemente perjudicial para los intereses de la empresa y como consecuencia, redundaría en perjuicio del trabajador.

FRACCION XII.

Es obligación del obrero cumplir con todas las medidas de seguridad principalmente en las industrias que tienen maquinaria, a efecto de evitar cualquier accidente que lo vaya a perjudicar.

FRACCION XIII.

Algunos trabajadores gozan como parte integrante de su salario, de la ventaja económica de una vivienda y cuando cesa la obligación del patrón de

pagar el salario por término de los efectos del contrato, como consecuencia cesa también la obligación de seguir proporcionando la habitación, por este motivo el obrero debe desocuparla en el plazo máximo de un mes.

Estas son las principales obligaciones a cargo del trabajador y de una manera genérica, la fracción XIV impone como obligatorias las disposiciones del contrato y de la ley que no están incluidas en lo anterior.

El artículo 114 de la Ley Federal del Trabajo consigna obligaciones de no hacer a cargo del trabajador. Prohibiciones que, en todo caso, vienen a ser causas de rescisión del contrato y se repiten en el artículo 121 de la misma Ley.

b).—OBLIGACIONES DEL PATRON.

El artículo 111 de la Ley Federal del Trabajo consigna todas aquellas obligaciones a cargo del patrón.

Las principales son:

Pagar puntualmente al trabajador el importe de su salario en el tiempo y lugar convenidos.

Preferir a los trabajadores mexicanos y sindicalizados.

Proporcionar habitaciones a sus trabajadores.

Instalar higiénicamente sus fábricas o talleres.

Observar las medidas necesarias para evitar accidentes.

Pagar las indemnizaciones que fija la ley por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

Proporcionar al trabajador los materiales y útiles o instrumentos que necesite para el desempeño de su trabajo.

Guardar al trabajador la debida consideración y respeto.

Establecer escuelas para los hijos de los trabajadores.

Y algunas otras más de menor importancia.

6.—TERMINACION DEL CONTRATO.

α).—RESCISION.

Los efectos del contrato de trabajo cesan por dos categorías de hechos jurídicos: Por actos imputables a una de las partes que autorizan a la otra a rescindirlo y por hechos ajenos a los contratantes. En el primer caso se llama rescisión y en el segundo terminación en sentido estricto de la palabra, aunque debe incluir en esta última categoría el caso en que exista el concurso de las voluntades de los contratantes para dar por terminado el contrato.

La Ley Federal del Trabajo en los artículos 121 y 123 señala los casos en los cuales una de las partes está autorizada para rescindir el contrato por actos imputables a la otra. Pasaré a estudiar cada uno de estos artículos.

La facultad otorgada por la ley al patrón para que a su juicio, unilateralmente, de por finalizados los efectos del contrato constan en las 16 fracciones del artículo 121 de la citada Ley Federal del Trabajo que paso a estudiar.

FRACCION I.

Si el patrón contrata a un trabajador tomando como base recomendaciones de un Sindicato, o certificado o referencias que resulten ser falsos, puede hacer uso de esa facultad dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que el trabajador entró a prestar sus servicios en la negociación. La Ley fija este término porque considera que el de 30 días es tiempo suficiente para que un patrón pueda darse cabal

cuenta de las aptitudes del obrero y considerar si el trabajo que debe desempeñar puede ejecutarlo con la capacidad necesaria.

FRACCION II.

Si el trabajador, durante el desempeño de sus labores comete cualquiera de los actos que paso a enumerar, el patrón puede dar por terminado el contrato; los actos son los siguientes:

a).—Faltas de probidad u honradez, que pueden ser delitos o nó según la tesis que sostiene la H. Suprema Corte de Justicia en varias ejecutorias, dando una connotación muy amplia a este concepto de falta de probidad. Estas faltas deben de redundar en perjuicio de los intereses del patrón.

b).—Actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra, no sólo del patrón, sino pueden ser en contra de sus familiares, jefes de oficina, taller o negociación. Por la naturaleza misma de la relación que se establece entre el patrón y el trabajador, relación que estriba en una armonía en la actividad de ambos dentro de la negociación, se autoriza al patrón para rescindir el contrato por ruptura de ese equilibrio.

FRACCION III.

Dentro de una factoría debe existir disciplina para la mejor realización de su función, si esta disciplina se altera por actos ejecutados por un trabajador de la misma naturaleza de los incluidos en la fracción anterior, el patrón tiene la facultad de rescindir el contrato.

FRACCION IV.

Si los actos ejecutados por el trabajador, de los estudiados en las dos fracciones anteriores, los comete éste fuera de la negociación, pero por su naturaleza son tan graves que no permita, la dignidad y la decencia, el cumplimiento del contrato, el patrón está autorizado para rescindirlo.

FRACCION V.

El concepto de propiedad ha cambiado mucho, actualmente ya no se considera como derecho absoluto de usar, disfrutar y abusar de una cosa, sino se debe considerar en función de los demás; el uso y disfrute debe ser en beneficio de todos. Haciendo estas consideraciones la Ley faculta al patrón para rescindir el contrato cuando el trabajador intencionalmente causa daños en los edificios, maquinarias, materia prima, etc., necesarios para la negociación. Los daños que se causan no sólo perjudican al patrón, sino también a los trabajadores y a la sociedad en general.

FRACCION VI.

El trabajador debe ser una persona apta y útil y si no lo es y por negligencia causa daños de consideración en los bienes que a todos sirven, el patrón está facultado para rescindir el contrato. Esta sanción me parece drástica y considero que debe restringirse un tanto su aplicación, porque muy bien puede un trabajador causar daños por negligencia en el desempeño de algunas labores y resultar inocuo en el

desarrollo de otras. Lo que debe hacer el patrón es cambiarlo de trabajo y colocarlo en donde no exista la posibilidad de que los cause, salvo el caso que sean de tanta importancia que haga imposible la armonía que debe existir entre patrón y obrero.

FRACCION VII.

Las faltas inmorales que el trabajador cometa dentro de la negociación rompen la armonía de que hablo anteriormente y altera la disciplina interior de la negociación, por lo que la Ley por esta causa autoriza al patrón la rescisión del contrato.

FRACCION VIII.

El trabajador por la misma índole de sus trabajos conoce los secretos de manufactura, de elaboración de los productos y si llega a revelarlos perjudica grandemente los intereses del patrón de manera directa y los de todos los trabajadores en forma indirecta, pues el competidor que se entere de ellos los usará en su beneficio.

FRACCION IX.

No obstante que la posición de las partes contratantes siempre ha sido de oposición, dentro de la negociación debe existir cierto equilibrio y cuando éste se rompe por causas imputables al trabajador, el patrón está autorizado para rescindir el contrato, siempre que las causas sean de tal naturaleza, que por sí solas rompan ese equilibrio. Si el trabajador por su imprudencia o negligencia compromete la se-

guridad de la negociación, rompe el equilibrio y se le sanciona, por autorización de la Ley, con la rescisión de su contrato.

FRACCION X.

Las faltas de asistencia del trabajador alteran la disciplina interior, sobre todo cuando son sin justificación o sin permiso del patrón. Cuando estas son más de tres en un término de treinta días, la Ley autoriza la rescisión del contrato.

FRACCION XI.

Siendo el desempeño de las labores a cargo del trabajador, bajo la dirección del patrón, es indudable que éste debe darle instrucciones para el desempeño del trabajo contratado y si no las cumple, se declara en rebeldía, faltando a la obligación que ha contraído, ocasionando el incumplimiento de las obligaciones a su cargo en virtud del contrato y por lo tanto se autoriza al patrón la rescisión.

FRACCION XII.

La Ley adopta la teoría del riesgo objetivo responsabilizando al patrón de las enfermedades y accidentes de trabajo que sufran sus trabajadores y si éstos no siguen las indicaciones del patrón para evitarlas, la Ley, muy justificadamente, permite la rescisión del contrato.

FRACCION XIII.

Un trabajador en estado de embriaguez o bajo

la influencia de una droga está en grave peligro de accidentarse por una parte, y por otra, altera la disciplina del taller perjudicando el interés colectivo, por lo que la Ley admite en este caso la rescisión del contrato.

FRACCION XIV.

Si un trabajador es condenado por un Tribunal de orden penal a sufrir determinado tiempo de prisión, es porque ha cometido un delito que amerita ese castigo y la Ley Federal del Trabajo lo adiciona con la sanción de rescisión de su contrato, aunque ésto queda a juicio del patrón.

FRACCION XV.

Por último la Ley considera que si existieren causas tan graves y análogas a las anteriores, que ocasionen los mismos efectos que éstos, el patrón puede dar por rescindido el contrato sin responsabilidad.

En el artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo, que paso a estudiar, se consigna la facultad otorgada al trabajador para rescindir el contrato de trabajo por causas imputables al patrón generando en consecuencia el derecho para exigir a éste el pago de la indemnización de tres meses y demás prestaciones derivadas de la ley o su contrato de trabajo.

FRACCION I.

La principal obligación del patrón es el pago del salario en el tiempo y lugar convenidos, si falta a

ella, indudablemente que debe consignar la Ley una sanción, pues la sociedad está interesada en el debido cumplimiento de la Ley, necesario al mantenimiento del orden jurídico existente.

FRACCION II.

El trabajador, antes de convenir en la prestación del servicio debe conocer las condiciones en que debe prestarlo y si el patrón o la agrupación patronal lo engaña respecto a estas condiciones, perjudica los intereses del obrero, por lo que es responsable de la rescisión del contrato de trabajo. Se concede el término de 30 días para hacer uso de esta facultad.

FRACCIONES III y IV.

Las relaciones de trabajo que se establecen entre el patrón y trabajador implica un respeto mutuo, un equilibrio dentro de la negociación y si éste se rompe por faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratos u otros actos semejantes que cometa el patrón, sus familiares o dependientes con autorización del patrón, en contra del trabajador, cónyuge o sus familiares, ya sea dentro del servicio o fuera de él, pero que hagan imposible el cumplimiento del contrato, el trabajador está autorizado para rescindirlo y exigir el pago de la indemnización de tres meses.

FRACCION V.

Hay labores en las cuales el trabajador debe poner las herramientas y útiles de trabajo, y si el pa-

trón lo perjudica dañándoselos, la ley concede la rescisión del contrato.

FRACCION VI.

La sociedad está interesada en que la población sea sana y entre otras medidas tomadas por el Estado, está la de vigilar que todos los lugares destinados al establecimiento de un negocio, llenen los requisitos de sanidad prescritos por el ordenamiento relativo; esto por lo que se refiere a higiene y por lo que respecta a prevención de accidentes de trabajo y medidas de seguridad también el Estado por medio de órganos especiales, vigila el cumplimiento del reglamento relativo, pero cuando a pesar de esa vigilancia un trabajador se vea obligado a prestar sus servicios en situación tal que entrañe un peligro para su salud o la de su familia, la Ley autoriza la rescisión del contrato por causa imputable al patrón.

FRACCION VII.

Si el patrón, por imprudencia o descuido inexcusables, compromete la seguridad de la negociación o de las personas que en ella se encuentren, está obligado a pagar al trabajador indemnización de tres meses de salarios si éste se separa de su trabajo por esta causa.

FRACCION VIII.

El patrón carece de todo derecho para reducir su salario al trabajador sin su consentimiento y si lo hiciere, éste puede separarse de su empleo y exigirle el pago de una indemnización de tres meses.

FRACCION IX.

Por último, por causas tan graves como las anteriores y que produzcan las mismas consecuencias respecto al trabajo, puede el obrero separarse del empleo y exigir de su patrón el pago de la indemnización de tres meses.

b).—TERMINACION DEL CONTRATO.

(En sentido estricto).

El artículo 126 de la Ley Laboral señala las causas que originan la terminación del contrato.

FRACCION I.

Como todos los contratos puede éste también terminar por mutuo consentimiento de las partes.

FRACCION II.

Por las causas estipuladas expresamente dice esta fracción, pero esto tiene una limitación, porque cuando subsisten las mismas condiciones de trabajo el término será indefinido.

FRACCION III.

La muerte del trabajador ocasiona la terminación del contrato pues es un contrato intuitu personae. En cambio, si es el patrón el que muere no termina el

contrato, sino únicamente que su muerte ocasione la terminación del negocio. Artículo 127.

FRACCION IV.

Si el contrato se celebra para la ejecución de una obra determinada, concluída ésta, terminan los efectos del contrato. A esta fracción se le hace la misma limitación expresada al tratar de la fracción II porque si las condiciones que motivan el contrato continúan no se ve el objeto de que éste termine.

FRACCION V.

Las industrias extractivas están sujetas a la reserva que contenga el subsuelo de la materia objeto de ellas, por lo tanto, si dicha materia se agota, también el contrato queda sin materia y termina por disposición de la ley y con la obligación del patrón de pagar como indemnización un mes de salarios a los trabajadores.

FRACCION VI.

Este contrato termina por rescisión como ha quedado especificado anteriormente.

FRACCION VII.

Si la negociación se suspende por quiebra o liquidación judicial, terminan los contratos de trabajo porque el objeto de estos dos procedimientos es el de

pagar los acreedores con el importe de los bienes. El patrón debe indemnizar a sus trabajadores con un mes de salarios.

La limitación que acertadamente consigna la ley es una obligación a cargo del rehabilitado que estriba en que debe contratar con los mismos trabajadores o sindicatos.

FRACCION VIII.

La reducción definitiva de los trabajos de una negociación hecha con autorización de la autoridad del trabajo correspondiente o el cierre de la empresa, ocasiona la terminación del contrato de trabajo.

FRACCION IX.

La incapacidad física o mental de cualquiera de las partes que haga imposible la continuación de la empresa o el cumplimiento el contrato. Si el trabajador sufre la incapacidad física como producto de un accidente o enfermedad profesional, el patrón está obligado a pagarle la indemnización determinada por la ley en el capítulo respectivo y a reponerlo en su ocupación tan pronto esté capacitado para desempeñarla, si no está en posibilidad de ejecutar los mismos trabajos pero sí otro, el patrón debe proporcionárselo. Por lo tanto este no es un caso de terminación de contrato, pues esto solo sucede cuando se trata de incapacidad total.

Si el trabajador es manifiestamente inhábil se da por terminado el contrato de trabajo. Este caso tiene mucha similitud con lo expuesto por la fracción I del artículo 121 que trata de la rescisión del contrato. En estos casos el patrón debe indemnizar al trabajador con el importe de un mes de salarios.

FRACCION X.

La pérdida de la confianza del patrón origina la terminación del contrato cuando el trabajador desempeña un puesto de fiscalización o de vigilancia. Sin embargo, esta determinación de la ley tiene como limitación el hecho de que si el trabajador ocupa ese puesto por promoción de un empleo de escalafón, regresará a éste.

FRACCION XI.

Los Tribunales del Trabajo al resolver sobre los casos que se someten a su estudio dictan sus resoluciones con los efectos legales de una sentencia y en tal virtud pueden declarar terminado el contrato de trabajo del caso que resuelven.

FRACCION XII.

Por caso fortuito o fuerza mayor terminan los contratos de trabajo con las siguientes obligaciones a cargo del patrón: Si el negocio está asegurado debe

reponerlo en proporción al seguro cobrado; si no lo re-
pone debe pagar a los trabajadores una indemniza-
ción de tres meses de salarios.

Artículo 128.—Si por la implantación de nueva
maquinaria o nuevos procedimientos el patrón se ve
precisado a reducir su personal, puede hacerlo pa-
gando a cada uno de los separados una indemniza-
ción equivalente a tres meses de salarios.

7.—SUSPENSION DE CONTRATO.

Hay circunstancias ajenas a los contratantes que obligan al patrón a parar su negociación o parte de ella por un lapso más o menos largo. Tenemos dos categorías de causas que pueden operar la suspensión del contrato:

I.—Causas por cuyo motivo el patrón puede suspender de motu proprio los trabajos de su negociación y posteriormente someter esta suspensión a la consideración de la Junta de Conciliación correspondiente para que la apruebe o desapruébe.

Estos casos son los comprendidos en las fracciones V, VII y VIII del artículo 116 de la Ley del Trabajo. La fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón y que traiga como consecuencia directa la suspensión del trabajo. El hecho de que el actor contraiga una enfermedad contagiosa incurable y la muerte del patrón o su incapacidad cuando tenga como consecuencia necesaria inmediata y directa la suspensión de labores.

II.—Causas por los cuales el patrón puede ocurrir a la Junta de Conciliación para que esta autorice el paro o suspensión de labores, autorización que debe ser previa a la suspensión de labores. Estas causas son las consignadas en las fracciones I, II, III, IV, VI y IX del artículo 116 de la Ley. Falta de materia prima no imputable al patrón; falta de fondos e imposibilidad de obtenerlos; exceso de producción; incosteabilidad del negocio; falta de ministración por parte del Estado de cantidades de dinero que se haya obligado a entregar, siempre que sea esto necesario para la prosecución de los trabajos; prisión preventi-

va del trabajador seguida de sentencia absolutoria a juicio de la Junta.

Cuando el patrón esté en aptitud de reanudar los trabajos de su negociación debe avisar a los trabajadores por medios idóneos, para que se presenten en un plazo que siempre será mayor de treinta días y estará obligado a reponerlos en sus puestos.

La suspensión del contrato de trabajo únicamente ~~interrumpe su vigencia y no significa su terminación.~~

8.—ACCIONES QUE SE DERIVAN DEL CONTRATO

La fracción XX del artículo 123 constitucional crea las Juntas de Conciliación y Arbitraje que son los Tribunales encargados de la administración de justicia en esta rama del derecho, Tribunales en los cuales se da intervención directa a los particulares por la forma de su integración y ante quienes debe ocurrirse ejercitando las acciones que la ley concede.

La fracción XXII del citado artículo 123 constitucional consigna algunas acciones a favor de los trabajadores.

a).—El trabajador tiene acción para exigir del patrón el cumplimiento del contrato cuando se le ha separado sin justificación del empleo, o

b).—Exigir el pago de una indemnización de tres meses de salarios a su elección.

c).—Si no existe la separación injustificada sino que el trabajador se retira del servicio por causas imputables al patrón o a sus familiares o dependientes con autorización o tolerancia de aquel, el trabajador tiene acción para exigir el pago de una indemnización de tres meses de salarios.

d).—El trabajador tiene acción para exigir del patrón el pago de la indemnización que le corresponda de conformidad con el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo relativo a los accidentes y enfermedades profesionales.

e).—Acción para exigir el pago de salarios vencidos desde la fecha de la demanda hasta que termine el plazo fijado por la Ley Federal del Trabajo a las Juntas para dictar su resolución y días adicionales, cuando no compruebe el patrón que ha despedido al trabajador con justificación y por alguna de las cau-

sas consignadas en el artículo 121 del ordenamiento mencionado.

f).—Acción para exigir el pago de una indemnización equivalente a tres meses de salarios cuando el trabajador se separe de su empleo rescindiendo su contrato con motivo en alguna de las causas consignadas en el artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo.

g).—Acción para suspender temporalmente el trabajo ejercitando el derecho de huelga de conformidad con el Título Quinto de la Ley Federal del Trabajo.

h).—Acción para exigir del patrón el cumplimiento de las obligaciones a su cargo de conformidad con el artículo 111 de la Ley Federal del Trabajo.

i).—Acción para exigir una participación en las utilidades de la empresa.

jj).—Algunas otras más.

El patrón puede exigir del trabajador la responsabilidad civil a que haya dado lugar por separarse del empleo con base en una causa diferente a las que autoriza la ley en el artículo 123.

9.—LA SEPARACION INJUSTIFICADA O DESPIDO Y SU SANCION.

"El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario, igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrón, o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes, o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él", dice la fracción XXII del artículo 123 constitucional. ¿Cuál es esa figura jurídica del despido en el Derecho del Trabajo?

Las normas jurídicas tienen entre sus características las de establecer una sanción en contra del infractor de ellas. Hay normas que se expresan en la Ley de tal manera, como las penales, que la conducta del agente es una adecuación al hecho antisocial descrito por la norma, haciéndose acreedor a la sanción que la misma establece. De la misma manera que están expresadas las normas en la Ley Penal está redactada esta fracción del artículo 123 Constitucional.

Pero veamos como opera la sanción en sus diversas formas:

a).—La infracción de una norma en el Derecho Civil como generalmente es en perjuicio de un tercero, éste puede ejercitar una acción exigiendo pago de

daños y perjuicios. En este primer caso la sanción se aplica en beneficio del afectado.

b).—La sanción que se aplica a los delincuentes es en beneficio de la Sociedad y de ellos mismos para reintegrarlos a la comunidad como personas útiles, y

c).—La sanción que se aplica a un patrono por despedir a un obrero sin justa causa es en beneficio de la Sociedad y del trabajador; aquella está interesada en que no se quede sin trabajo uno de sus miembros o en caso de quedarse, perciba un salario entretanto encuentra nueva ocupación.

El despido estriba en la realización de un acto unilateral por parte del capitalista para declarar terminados los efectos del contrato de trabajo sin que exista un motivo que la Ley conceptúe como suficiente para fundamentar tal determinación. Cuando el patrón efectúa este acto se hace acreedor a la sanción que fija el precepto que estudiamos.

10.—ESTUDIO COMPARATIVO ENTRE EL CONTRATO DE TRABAJO Y ALGUNAS FORMAS DE CONTRATOS CIVILES.

a).—CONTRATO DE ARRENDAMIENTO Y CONTRATO DE TRABAJO

Para los romanos, el contrato de trabajo, era una forma del contrato de arrendamiento al que le asignaban tres modalidades según recaiga sobre cosas, servicios u obras.

a).—Arrendamiento de cosas.

Locatio conductio rei que consiste en la cesión del uso de una cosa mediante una remuneración.

b).—Arrendamiento de servicios, **Locatio conductio operarum**, consiste en la prestación remunerada de una cantidad de trabajo. El patrono dispone de la *actio conducti* y el obrero de la *actio locati*. Esta modalidad del contrato de arremendamiento se refiere únicamente a aquella especie de trabajos de orden inferior y no a los servicios prestados por un profesional, abogado, médico, profesor, éstos en la época de la República no solían ser objeto de retribución sino eran empleados por personas nobles, principalmente la abogacía que era el inicio de la carrera política. Sin embargo, sí eran retribuidos estos servicios, la remuneración tomaba el nombre de honorarios que no eran fijados por el profesionalista, sino por el cliente. En la época del Imperio, llegó a ser exigible procesalmente el pago de honorarios por los términos de la *cognitio extra ordinem* (procedimiento administrativo).

c).—Por último el arrendamiento de obra o **loca-**

Actio conductio operis versa sobre la ejecución de una obra, un trabajo, un objeto, debidamente retribuída.

No sólo es la fuerza de trabajo puesta al servicio de otro, aunque sin la dirección del conductor, sino que debe ser para el logro de un objeto, el cual es propiamente la materia del contrato. La acción del que ejecuta la obra se llama **actio conducti** y la del que lo retribuye **actio locati**.

El obrero **conductor operis** y el que la retribuye y recibe, **locutor operis**.

De los autores civilistas es Planiol principalmente quien considera que el contrato de trabajo es una forma del contrato de arrendamiento. "La cosa arrendada es la fuerza de trabajo que reside en cada persona y que puede ser utilizada por otra como la de una máquina o la de un caballo", dice el autor que cito. Pasemos a examinar los fundamentos que aduce Planiol para hacer su afirmación. La cosa arrendada: fuerza de trabajo. La forma de pago, cuando el salario es proporcional al tiempo de trabajo es exactamente igual a la forma de pago en el contrato de arrendamiento de cosas.

Pero, ¿qué es arrendamiento? Es un contrato por el cual se proporciona el uso o goce de una cosa que no se destruye con ellos y debe devolverse al término del arrendamiento. La cosa está dentro del patrimonio del arrendador y además aparte de su persona para que pueda darla en arrendamiento. Objeciones: 1o. La fuerza de trabajo es inseparable de la persona. 2o. La fuerza de trabajo se agota en el momento que se utiliza y por lo tanto no puede devolverse al trabajador. 3o. La fuerza de trabajo no está dentro del patrimonio del trabajador.

Por estas consideraciones se concluye que el contrato de trabajo es diferente del arrendamiento.

b).—CONTRATO DE COMPRAVENTA Y CONTRATO DE TRABAJO.

El eminente jurista italiano Carnelutti es quien con mayor entusiasmo ha tratado de explicar el contrato de trabajo como un contrato de compraventa.

Lo primero que hace es asimilarlo al contrato de ministración de energía eléctrica.

Hablando del contrato de suministro de energía eléctrica dice: El objeto del contrato no es la fuente, sino la energía misma, ésta no puede ser objeto de arrendamiento por no ser susceptible de devolución; por lo tanto sólo es factible de compraventa. El contrato de trabajo en igual forma tiene como objeto la energía de trabajo y no su fuente que es la persona misma. Energía que, una vez que ha sido producida por el trabajador no regresa a él. Considera que tanto la energía eléctrica como la energía de trabajo corresponden a un mismo género aún cuando sus fuentes están en diverso campo jurídico, en un caso la fuente es una cosa y en el otro la fuente es la persona misma, y a pesar de hacer estas consideraciones, concluye que la energía de trabajo es una cosa como cosas son los cabellos que se quitan de la cabeza y se venden a un peluquero, aunque agrega que sólo puede ser objeto de contrato cuando al exteriorizarse se objetiviza. Sin embargo, él mismo nos ayuda a objetar su teoría, pues comprende que la energía humana está en un plano muy distinto de las otras clases de energías y debe ser estudiada por una disciplina jurídica distinta.

Además, el objeto del contrato de trabajo es la prestación del servicio por el trabajador antes de que se realice, pues una vez efectuada ésta, queda cumplida la obligación; por otra parte, no son los objetos elaborados los que constituyen la materia del contrato, sino la energía en sí, energía de trabajo que puede utilizarse o no, o aún puede perderse por no llegar a elaborar el producto debidamente o resultar defectuoso o inservible.

c).—CONTRATO DE SOCIEDAD Y CONTRATO DE TRABAJO.

El artículo 2688 del Código Civil dice: Por el contrato de sociedad los socios se obligan mutuamente a combinar sus recursos o sus esfuerzos para la realización de un fin común, de carácter preponderantemente económico, pero que no constituye una especulación comercial. Con esta agrupación se constituye una persona distinta de cada uno de los socios.

Cada uno de los socios aporta bienes o industria. Se transmite el dominio de ellos a la Sociedad. Las ganancias o pérdidas se dividen entre los socios.

Examinemos si el contrato de trabajo tiene estas características.

Desde el punto de vista de una empresa más o menos importante, de las que quedan clasificadas entre la gran industria podemos encontrar algunos caracteres similares a los que diferencian la sociedad como son los siguientes:

1.—Es una agrupación de personas con un fin determinado.

2.—Cada una de estas personas aportan su trabajo o bienes. Estos, son los caracteres mejor defini-

dos en el caso en cuestión y aún así son susceptibles de objeciones.

Todos los actos humanos conscientes tienen un motivo determinante, no vivimos aislados unos de otros, sino de tal manera agrupados que necesitamos la cooperación de nuestros semejantes para todos nuestros actos, bien directa bien indirectamente; *Antropos Zoon Politikon* el hombre es un animal político ~~decía Aristóteles considerando que la Sociedad es orgánica en el hombre. Pero no es el mismo fin el que pretende cada persona en el ejemplo que estudiamos.~~

El patrón pretende obtener la mayor utilidad posible y el trabajador únicamente obtener una remuneración. En las normas del contrato de sociedad se estatuye que el socio industrial no soporta pérdidas en caso que las haya pero si no hay utilidades no obtiene ninguna. En el contrato de trabajo nunca puede darse el caso que un trabajador no gane su salario por soportar pérdidas la empresa.

La empresa no tiene personalidad jurídica distinta de las de cada uno de los socios, no es una persona moral.

Se dice que el trabajador vende al patrón sus utilidades en el importe de su salario, corriendo éste con los riesgos de beneficio o pérdida que se obtenga en la empresa. Esto en principio es admisible, pero, ¿qué sucedería si el trabajador se negare a vender sus utilidades o el patrón a adquirirlos? ¿O si hubiere otra clase de dificultades podría algún obrero demandar la liquidación de la Sociedad? Llegamos en suma, a la conclusión de que aunque ambos contratos participan de algunos caracteres similares no constituyen el mismo tipo de contrato ni se rigen por los mismos preceptos legales.

Por último, el contrato de trabajo tiene una reglamentación propia, por un ordenamiento específico que es un mínimo de garantías en beneficio del trabajador, no encaja en ninguno de los tipos de contrato de naturaleza civil estudiados en este capítulo.

11.—CONTRATO INDIVIDUAL, COLECTIVO Y LEY

Se da esta figura jurídica cuando un trabajador particularmente contrata con un patrón, sea éste persona física o moral, la prestación de un servicio subordinado mediante el pago de un salario.

En un principio las condiciones bajo las cuales el trabajador iba a prestar estos servicios, eran fijadas unilateralmente por el patrón de acuerdo con su propia conveniencia, el Estado se abstenía de intervenir por tratarse de relaciones privadas dada la organización social influenciada por el liberalismo. Poco a poco el obrero fué sintiendo esta opresión que ejercía sobre él el empresario, el capitalista ocasionándole una situación insoportable dando nacimiento este malestar a varios movimientos que terminaron, unos con saldo sangriento y otros, en un arreglo más o menos benéfico para la clase obrera, surgiendo de esta manera el contrato colectivo como una realidad social tangible nacida de la necesidad.

De la misma manera que en la vieja Roma se legislaba para una realidad, siguiendo el espíritu del Derecho Romano, la Ley Federal del Trabajo consigna esta institución del contrato colectivo de trabajo asignándole como objeto el establecimiento de las condiciones generales de prestación de servicios.

En el contrato individual de trabajo los sujetos son un trabajador y un patrón; en el contrato colectivo son uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos patronales, en la segunda forma de contrato los sujetos son múltiples, pero no es esta la idea que significa colec-

tivo, sino que tiene implícito el concepto de fin y el de solidaridad entre los miembros de estos sujetos colectivos. Si fuera la idea de número la que se expresa, también se daría este nombre a otras formas de contratos que podrían diluirse en tantos contratos como sujetos individuales existan.

Finalmente nos resta considerar una tercera especie de contrato de trabajo, el contrato colectivo obligatorio denominado también contrato ley. La Ley Federal del Trabajo lo consigna en los artículos 58 y siguientes reglamentándolo debidamente.

Sus requisitos principales son: haber sido celebrado por las dos terceras partes de trabajadores y patrones de una rama de la industria en determinada región y ser declarado por el Ejecutivo Federal como obligatorio en esa región y para la industria de que se trate, mediante un decreto que al efecto expida.

Para que el Ejecutivo expida el decreto respectivo se necesita que la mayoría de los miembros de la rama de la industria de que se trate, dirijan una solicitud a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social haciendo tal petición, y esta dependencia después de haberse cerciorado de que los que elevan la solicitud constituyen esa mayoría (dos terceras partes) procederá a publicar la solicitud en el Diario Oficial de la Federación, teniendo derecho todos aquellos que se consideren afectados, a oponerse con motivos fundados a la declaración de obligatoriedad del contrato, dentro de un término de quince días. Si al finalizar ese término no hay oposición de persona alguna, el Ejecutivo Federal hará la declaración de obligatoriedad mediante el decreto respectivo. Si dentro del término señalado se oponen algunos patrones o

trabajadores, la Secretaría del Trabajo recibirá en audiencia a los opositores y a los solicitantes y resolverá sobre la oposición y propondrá al Ejecutivo la expedición del decreto si lo considera pertinente.

Un contrato ley se declarará vigente por un término máximo de dos años, pudiendo prorrogarse su vigencia por voluntad de la mayoría de los contratantes, por un término igual. Si no hay acuerdo para la ~~prórroga termina la vigencia del contrato sin necesidad de declaración alguna.~~

12.—CONCLUSIONES.

Trataré de clasificar el contrato de trabajo dentro del cuadro general de los hechos humanos. Entre éstos hay algunos que producen efectos de derecho y otros que no producen ninguno.

Los primeros, llamados hechos jurídicos, son los que nos interesan para este estudio, porque dentro de ellos queda incluido el contrato de trabajo. Pero debemos circunscribirlo más todavía porque existen unos que se efectúan con el propósito, con la intención de producir efectos de derecho y otros, que aunque producen efectos jurídicos, es sin el deliberado propósito de hacerlo. Los primeros toman el nombre de Actos Jurídicos y los segundos son hechos jurídicos en sentido estricto.

El contrato de trabajo es un acto jurídico, es decir, un hecho jurídico (*latu sensu*) voluntario, un hecho jurídico efectuado con el propósito de producir efectos de derecho. Dentro de este orden, de los actos jurídicos hay unos en los que interviene solamente una persona, son los llamados unilaterales porque concurre solamente una voluntad; cuando intervienen dos o más voluntades toman el nombre de plurilaterales o convenios en sentido amplio. Estos son actos jurídicos plurilaterales que tienen por objeto crear, transmitir, modificar o extinguir obligaciones o derechos. A los que únicamente crean o transmiten obligaciones o derechos se les denomina contratos y a los que modifican o extinguen obligaciones y derechos se les llama convenios (*strictu sensu*).

El contrato de trabajo, por último, es un acto jurídico plurilateral en el que la intervención de la voluntad de las personas que a él concurren es con el

objeto de crear obligaciones y derechos, por lo tanto es un contrato.

Es un contrato de naturaleza específica que para su existencia se requiere la prestación del servicio, por lo que se le ha llamado contrato realidad, reglamentado ampliamente en la Ley Federal del Trabajo y tiene su base constitucional en el artículo 123.

El obrero al contratar pone a disposición del patrón su fuerza de trabajo con el objeto de obtener una remuneración, en la misma forma que la contraprestación que obtiene el arrendador es el pago de la renta por el arrendatario y la que obtiene el vendedor es el pago del precio por el comprador.

Es cierto que de esa relación jurídica obrero patronal se desprende una serie de obligaciones para ambas partes que en principio los contratantes no pretendieron adquirir, pero la ley las consigna y justifica su existencia por el carácter eminentemente humano de esta situación. Son disposiciones de orden público que no pueden renunciarse.

Los elementos indispensables para la existencia de todo contrato son: a) consentimiento y b) objeto; pues bien en el contrato de trabajo también se dan ambos elementos.

a).—El artículo 5o. constitucional prohíbe que una persona preste servicios sin su pleno consentimiento, en consecuencia el trabajador debe querer prestar el servicio personal y el patrón igualmente estar dispuesto a pagar la contraprestación o sea el pago del salario que se convenga, el cual debe ser siempre superior al límite fijado por las comisiones encargadas de esta función. Existe un acuerdo de voluntades, tanto en el monto del salario como en el trabajo o desarrollar.

b).—El objeto debe ser lícito, permitido por la ley, porque si no es así, ninguna de las partes contratantes puede invocar la protección de la legislación vigente en posteriores situaciones que se crean. Un empleado de una casa de juego que funciona al margen de la ley, que sea separado por el propietario de la misma, o sea el patrón, no puede ocurrir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje exigiendo la indemnización de tres meses de salarios, porque el objeto de su contrato de trabajo es ilícito.

~~Por todas estas consideraciones que someto a la docta apreciación del H. Jurado, estimo que el contrato de trabajo, es un verdadero contrato que tiene sus características especiales, su reglamentación propia en un ordenamiento y disciplina diferente del Derecho Civil.~~

México, D. F., octubre de 1945.

Francisco ZAPATA MAYORGA.

13.—BIBLIOGRAFIA

- "El Contrato de Trabajo". Alfonso R. Grijalva.
"Derecho Privado Romano". Rodolfo Sohm.
"Historia Económica General". Weber.
"El Contrato de Trabajo". Juan de Hinojosa Ferrer.
"El Derecho Mexicano del Trabajo". Lic. Mario de la Cueva.
"Derecho Procesal del Trabajo". Lic. Alberto Trueba Urbina.
"Ensayo sobre el Contrato Colectivo de Trabajo". Lic. Maximiliano Camiro.
"El Nuevo Derecho". Alfredo L. Palacios
"Manual de Derecho Obrero". J. Jesús Castorena.
"El derecho del Despido en el Contrato de Trabajo". Francisco Honstech.
"Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos". De 1917.
"Ley Federal del Trabajo".