

EL CONTRATO Y LA RELACIÓN DE TRABAJO

Porfirio MARQUET GUERRERO*

SUMARIO: I. *Introducción*. II. *Consideraciones generales*. III. *El contrato y el contrato de trabajo*. IV. *La relación de trabajo*. V. *Bibliografía*.

I. INTRODUCCIÓN

La iniciativa del área de derecho social del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, por conducto de la doctora Patricia Kurczyn Villalobos y del doctor Carlos Puig Hernández, de elaborar un libro en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano, es indiscutiblemente una decisión acertada y oportuna. Acertada en razón de que en la actualidad el doctor Néstor de Buen Lozano es uno de los especialistas de derecho del trabajo que goza de mayor prestigio y reconocimiento no sólo en México, sino en América y Europa. Las obras que ha publicado sobre la materia en los últimos treinta años, así como su constante participación en cursos, coloquios, conferencias, seminarios y reuniones internacionales, han representado una importante contribución a la formación y evolución de la doctrina laboral contemporánea.

La trayectoria académica del doctor Néstor de Buen Lozano se inició, sin embargo, en el ámbito del derecho civil, continuando la tradición de su ilustre padre don Demófilo de Buen. En efecto, ya desde 1965 Textos Universitarios publicó la ahora ya célebre obra denominada *La decadencia del contrato*, la cual abordó la historia del contrato desde Roma, pasando por la Edad Media, la Edad Moderna, el liberalismo, la crisis del liberalismo hasta la socialización del contrato; la problemática del contrato en dos partes: lo que denominó la esencia del contrato y la última parte que da razón de

* Profesor de la Facultad de Derecho de la UNAM.

ser al nombre del trabajo, la decadencia del contrato, en la cual analiza magistralmente los diversos aspectos que desde entonces han caracterizado la crisis de la autonomía de la voluntad.

Probablemente desde entonces, precisamente esa idea sobre las limitaciones al principio de la autonomía de la voluntad, hicieron surgir en Néstor de Buen Lozano sus primeras inquietudes por abordar primero, para adoptar después como su disciplina, el derecho del trabajo.

Fue a partir de 1974, pocos años después de expedida la Ley Federal del Trabajo de 1970, que aparecieron las publicaciones de Néstor de Buen Lozano sobre derecho del trabajo, el tomo primero dedicado al análisis de la parte histórica de la materia, tanto la general como la nacional, lo relativo al derecho internacional del trabajo, así como a los temas que forman la teoría general del derecho del trabajo.

En 1976 apareció la primera edición del tomo segundo, el cual dedica al derecho individual y al derecho colectivo que representa la parte medular de la materia.

La trilogía fundamental se completa hasta 1988, año en que se publicó el *Derecho procesal del trabajo*, temática que otros ilustres autores del derecho del trabajo no lograron llevar al nivel de la publicación.

Otras muchas obras sobre la materia han sido publicadas por Néstor de Buen Lozano, que lo han convertido en el autor nacional, por voluntad propia, más productivo. Es oportuno destacar en toda su producción bibliográfica el extraordinariamente difícil equilibrio que logra entre la profundidad, la sencillez, la claridad y la amenidad, lo que hacen de su obra no sólo un material de ineludible y obligada consulta para los especialistas y protagonistas de las relaciones laborales, sino también de texto para los estudiantes de derecho.

Fue en el año de 1977 cuando por primera vez tuve el privilegio de compartir un evento académico con Néstor de Buen Lozano, en ocasión del quincuagésimo aniversario de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual se celebró con un evento denominado “Reunión Internacional de Expertos de Derecho del Trabajo”, organizado por Juan Francisco Rocha Bandala y José Fernando Franco González Salas, presidente y secretario general de control procesal y codificación de la propia junta.

En los 25 años que han transcurrido desde entonces, he tenido múltiples y muy gratas oportunidades de compartir eventos con el doctor Néstor de Buen Lozano, muchos de ellos como uno más de quienes acudimos a escuchar sus siempre interesantes y amenas intervenciones.

Por todo lo anterior hoy me felicito de que el área de derecho social convocante me haya honrado con la invitación para contribuir a este justo y oportuno homenaje al maestro, pero también al amigo.

II. CONSIDERACIONES GENERALES

El tema de la determinación de la naturaleza jurídica del vínculo entre el patrón y el trabajador individualmente considerado, ha sido materia de debate y polémica desde la vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931. Probablemente el aspecto más relevante se refiere a la determinación de las diferencias entre el contrato y la relación de trabajo. A recordar algunos de estos tópicos dedicaremos la próximas líneas.

Para algunos autores, la cuestión del contrato y de la relación de trabajo constituye el punto básico para la consecución de la autonomía misma del derecho del trabajo.¹ Otros autores han sostenido la idea del contrato de trabajo como la base o piedra angular del derecho del trabajo, en tanto que para algunos más, la diferencia entre contrato y relación de trabajo ha perdido actualidad, ya que las teorías que sostienen ambas posiciones se han acercado notablemente.²

El propio Néstor de Buen Lozano, como ya se había comentado, dedica más de 60 páginas de su clásica obra civilista,³ a las importantes limitaciones extraordinarias que la legislación ha establecido al principio de la autonomía de la voluntad, como las moratorias, el plazo de gracia, la teoría del abuso del derecho, la teoría de la imprevisión, el estado de necesidad y la prórroga forzosa de los contratos.

III. EL CONTRATO Y EL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato como figura típica del derecho civil está definido por el Código Civil para el Distrito Federal, en su artículo 1792, como el convenio

¹ Álvarez del Castillo, Enrique, "Principios generales y derecho individual del trabajo", *Derecho latinoamericano del trabajo*, México, UNAM, 1974, t. II, p. 29.

² Sánchez Alvarado, Alfredo, *Instituciones de derecho del trabajo*, México, Oficina de Asesores del Trabajo, 1967, pp. 30 y 55.

³ Buen Lozano, Néstor de, *La decadencia del contrato*, México, Textos Universitarios, 1965, pp. 235-264.

que produce o transfiere obligaciones o derechos, en tanto que el convenio está definido como el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones, por lo que en ambos conceptos aparece como elemento de acuerdo de voluntades.

Siguiendo la obra de Néstor de Buen Lozano, la figura del contrato se inició desde Roma, aunque la determinación de un concepto no es una tarea sencilla, por lo que finalmente considera que el concepto de contrato “debe encontrarse no en el pacto sino en el efecto del pacto”.⁴

Generalmente se considera que la evolución del contrato civil culminó en el Código Napoleón, pero como dice el propio Néstor de Buen Lozano, también significó el vértice que marca el declive de la voluntad como elemento esencial del contrato.⁵

Posterior al Código Napoleón, en diversos países se han creado nuevas figuras jurídicas a las que se siguen llamando contratos, pero que en realidad no lo son, en virtud de que en ellas su contenido no está determinado plenamente por la voluntad autónoma de las partes, sino sujeto a múltiples limitaciones y modalidades impuestas por la ley.

En este orden de ideas, a pesar de que los propios civilistas reconocen la relativización de la idea contractual, algunos autores laboristas han seguido utilizándola para referirse al vínculo jurídico existente entre quien presta un servicio y quien lo recibe.

Son muchos los autores que se han ocupado de proponer una definición o concepto de contrato de trabajo. Uno de los clásicos más reconocidos por la doctrina es el tratadista argentino Guillermo Cabanellas, quien lo plantea en los términos siguientes: “...el que tiene por objeto la prestación continua de servicios privados y con carácter económico, por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra”.⁶

El factor constante que aparece en los diversos conceptos de contrato y de contrato de trabajo es el acuerdo de voluntades, en el último caso del

⁴ Buen, Demófilo de, “Ensayo sobre el concepto de contrato”, *Boletín del Instituto de Legislación Comparada y Derecho Internacional*, Panamá, núm. 1, julio-diciembre 1944, pp 61-63, *cit.* en Buen Lozano, *op. cit.*, nota 3, pp. 6 y 7.

⁵ Buen Lozano, Néstor de, *op. cit.*, nota 3, p. 14.

⁶ Cabanellas, Guillermo, *Diccionario de derecho usual*, 11a. ed., Buenos Aires, Editorial Heliasta, 1972, t. I, p. 498.

trabajador y del patrón, pudiendo este acuerdo manifestarse de manera expresa o tácita. Es en este último argumento en el que descansa la defensa del contractualismo, ya que ante los múltiples argumentos que desvirtúan la manifestación de voluntad específicamente del patrón, se sostiene que ciertamente dicha voluntad puede no ser expresa pero sí tácita.

Igualmente se expresa que aunque esa voluntad patronal no esté plasmada por escrito, puede haberse manifestado de manera verbal. Aun en los casos en que la incorporación de trabajadores a una empresa es el resultado de la aplicación de la cláusula de admisión, pactada en un contrato colectivo de trabajo, se argumenta que la voluntad patronal se manifestó al haber convenido la incorporación de la cláusula en el pacto colectivo y que cuando dicha inclusión pudiera ser el resultado de una voluntad forzada por la presión de la huelga o por una orden jurisdiccional, expresada en una sentencia o laudo de un tribunal laboral, la voluntad patronal existió en el primer caso, aunque no plenamente libre, en tanto que en el segundo, la voluntad patronal se manifestó tácitamente al haberse sometido a la jurisdicción del tribunal laboral.

Analizando cualquiera de las explicaciones, es evidente que en muchos casos el vínculo laboral no puede ser considerado de naturaleza contractual, al menos en el sentido tradicional del derecho civil, pues la voluntad patronal no está clara y libremente manifestada, es decir, o está presente en una forma de tal manera tácita que su expresión misma es discutible, o bien la libertad está de tal manera limitada que no puede considerarse un auténtico contrato.

Sin embargo, en muchos otros casos tanto el establecimiento del vínculo laboral como la determinación de su contenido, sí son el producto de un acuerdo de voluntades que puede ser expreso y libre, de tal suerte que debe considerarse un acierto del legislador laboral mexicano de 1970, haber plasmado en la Ley Federal del Trabajo tanto la figura de la relación como la del contrato de trabajo, dándole a ambos en su artículo 20 los mismos efectos.

Un argumento formal expresado por Mario de la Cueva, principal autor intelectual de la Ley Federal del Trabajo de 1970, así como el laboralista mexicano más importante y reconocido en todos los tiempos, consiste en señalar que el objeto de cualquier contrato tiene que ser necesariamente un bien que esté en el comercio y que el trabajo humano no puede estarlo porque precisamente no es artículo de comercio. Así lo reconoce y establece el artículo 3o. de la Ley Laboral vigente y la Carta de la Organización de

Estados Americanos (OEA), expedida en Bogotá, Colombia en 1948, en su capítulo de normas sociales.⁷

IV. LA RELACIÓN DE TRABAJO

1. *Consideraciones generales*

La idea de la relación de trabajo ha propiciado la elaboración de toda una teoría a su alrededor que doctrinalmente se conoce, precisamente, como la teoría de la relación de trabajo, la cual originalmente se presentó como una explicación teórica alterna a la idea del contrato de trabajo para explicar la naturaleza del vínculo que se establece entre el patrón y el trabajador. Sin embargo, posteriormente la propia doctrina laboral precisó y aclaró la posibilidad de deslindar los conceptos de contrato y relación, hacerlos compatibles e incluso coexistentes, tal como se desprende del texto del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, integrado por tres párrafos, de los cuales los dos primeros establecen los conceptos de relación de trabajo y de contrato individual de trabajo, respectivamente, y el tercero precisa que ambos conceptos producen los mismos efectos. El precepto de referencia textualmente dice:

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

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

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

Néstor de Buen comenta que esta teoría parte del supuesto “de que a la relación de trabajo no le resultan aplicables las tesis civilistas del contrato

⁷ Cueva, Mario de la, *Derecho mexicano del trabajo*, 9a ed. (reimp.), México, Porrúa, 1966, t. I, p. 446; *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 4a. ed., México, Porrúa, 1977, pp. 184-185.

ni aun la teoría de que puede derivar de un contrato *sui generis*".⁸ Reconoce en Mario de la Cueva al principal exponente de esta teoría y refiere los principales argumentos de éste para desestimar la idea contractual, así como los aspectos fundamentales de la propia teoría.

En la obra de Mario de la Cueva en la que se ocupa del análisis de la Ley Federal del Trabajo de 1970, es decir, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, tomo I, el tema de la relación de trabajo, que es fundamental, se expone en el capítulo XVII. Éste comprende una introducción general, los precedentes de la teoría, su aplicación en el nuevo derecho mexicano del trabajo, lo que incluye una idea general, la formación de la relación de trabajo, la noción de la presunción laboral, la determinación de su contenido, la supervivencia de la idea del contrato, así como algunas consideraciones complementarias.

El capítulo XVII incluye también algunas reflexiones sobre la aplicación de la teoría de la relación de trabajo a la legislación federal de los trabajadores al servicio del Estado, así como algunos comentarios de derecho comparado.⁹

2. *Los precedentes*

Respecto de los precedentes de la teoría de la relación de trabajo, el propio Mario de la Cueva, que se reconoce a sí mismo como el iniciador de la batalla en contra del contractualismo en los pueblos de habla española y portuguesa, en ocasión de la aparición de su obra original *Derecho mexicano del trabajo*, comenta: "... batalla que representa uno de los episodios más intensos en la lucha del derecho del trabajo por afirmar su individualidad y con ella su autonomía y por transformarse en el derecho general de las relaciones de trabajo",¹⁰ y refiere a diversos autores, entre los que destacan el jurista francés Georges Scelle y el maestro alemán Erich Molitor.

Del primero menciona el *Derecho obrero*, publicado en 1922, cuyas principales ideas consisten en afirmar el tránsito del subjetivismo contractualista al objetivismo de los hechos reales, la protección del trabajo y no del acuerdo de voluntades, el cual en el ámbito laboral nunca fue real por

⁸ Buen Lozano, Néstor de, *Derecho del trabajo*, México, Porrúa, 1974, t. I, p. 516.

⁹ Cueva, Mario de la, *op. cit.*, nota 7, pp. 181-198.

¹⁰ *Ibidem*, p. 182.

prevaler en el fondo la voluntad del patrón; la consideración de que la relación de trabajo dejará de ser intersubjetiva y se convertirá en objetiva; la afirmación de que en el origen de la relación de trabajo ya no se encuentra un contrato, sino un acto condición, determinado por el ingreso del trabajador a la empresa, lo cual genera la aplicación de un estatuto objetivo, integrado por las normas laborales contenidas en la legislación y en las convenciones colectivas de trabajo, en cuya formación no rige el interés de uno o varios trabajadores sino el de todos los actuales y futuros, es decir, el interés de la clase trabajadora.

Del segundo refiere *El contrato de trabajo*, publicado en 1925, cuyas ideas fundamentales pueden resumirse en los términos siguientes. El derecho del trabajo es un estatuto imperativo que procura preservar la salud y la vida del trabajador y asegurarle condiciones decorosas para la prestación del servicio. La determinación del momento en que principia a aplicarse el derecho del trabajo requiere de la distinción entre el contrato y la relación de trabajo, el primero es un acuerdo de voluntades para la prestación del trabajo futuro, la segunda es la prestación efectiva del servicio: la aplicación del estatuto laboral principia en el momento en que el trabajador ingresa a la empresa. Concluye Molitor que el contrato vive en el derecho civil, en tanto que “...la relación de trabajo es el principio y la finalidad del nuevo derecho”.¹¹

Otros autores mencionan diversos precedentes, así por ejemplo, Jesús Urbano Farías¹² cita al alemán Hanz Potthof, como el primer sistematizador de la teoría de la relación de trabajo en 1922, es decir, luego de la promulgación de la Constitución de Weimar de 1919. Este autor plantea la idea de la institucionalización de la empresa, en la que los trabajadores y el patrón son sus miembros que se conciben como parte de la asociación de trabajo inseparable e interrelacionada, en la cual rige un *estatuto* que se aplica a quienes se incorporan a ella sin que se requiera la previa celebración de un contrato.

3. *La solución de la Ley Federal del Trabajo de 1970*

El hecho de que Mario de la Cueva formara parte de la comisión designada en 1966 por el entonces presidente de la República, para la redacción

¹¹ *Ibidem.*, p. 184.

¹² Farías Hernández, Jesús Urbano, *La teoría de la relación de trabajo y algunos trabajos especiales*, México, tesis profesional, UNAM, 1970, p. 80.

de un proyecto de Ley Federal del Trabajo que entraría en vigor cuatro años más tarde, explica en buena medida que dicho ordenamiento hubiera adoptado la teoría de la relación de trabajo como parte fundamental de sus principios generales.

Esta adopción legal de una posición doctrinal está explícitamente reconocida en la exposición de motivos de la iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo, enviada al Congreso de la Unión por el Lic. Gustavo Díaz Ordaz, presidente constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, el 9 de diciembre de 1968, en la que textualmente se dijo:

La teoría tradicional, cuyas raíces se remontan al derecho romano, sostiene que las relaciones jurídicas entre dos personas sólo pueden derivar de un acuerdo de voluntades: en consecuencia, la relación de un trabajador y un patrón debe configurarse como un contrato. La teoría moderna ha llegado a la conclusión de que la relación de trabajo es una figura distinta del contrato, pues en tanto que en éste la relación tiene por objeto el intercambio de prestaciones, el derecho del trabajo se propone garantizar la vida y la salud del trabajador y asegurarle un nivel decoroso de vida siendo suficiente para su aplicación el hecho de la prestación del servicio, cualquiera que sea el acto que le dé origen. No corresponde a la Ley decidir las controversias doctrinales, por lo que se consideró conveniente tomar como base la idea de la relación de trabajo...¹³

Al respecto, resulta particularmente importante referir el concepto que el propio Mario de la Cueva expone sobre la idea de la relación de trabajo, como

...una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias.¹⁴

La definición antes transcrita contiene un conjunto de elementos, cada uno de los cuales son de la mayor importancia y trascendencia no sólo en el

¹³ *Ley Federal del Trabajo*, México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1970, p. 18.

¹⁴ Cueva, Mario de la, *op. cit.*, nota 7, p. 187.

aspecto teórico, sino también desde el punto de vista práctico. Estos elementos son esencialmente los siguientes: la relación laboral es una situación jurídica objetiva que se crea por el solo hecho de la prestación de un trabajo subordinado, entre un trabajador, el que presta el servicio y un patrón, el que lo recibe. El acto o la causa que le da origen resulta intrascendente, por lo que puede o no tratarse de un acto contractual, o incluso en el contrato las partes pudieran haber convenido, en apariencia, algún otro acto jurídico distinto a un contrato de trabajo, por ejemplo un arrendamiento, una compra-venta o una comisión mercantil, pero si el efecto del acto resulta ser un servicio subordinado, la relación de trabajo se configura. Al constituirse la relación de trabajo, el estatuto laboral deviene aplicable, pudiendo éste consistir en las normas constitucionales del trabajo (el artículo 123), en las normas legales (principalmente la Ley Federal del Trabajo), en los reglamentos expedidos en esta materia por el Poder Ejecutivo federal, en los contratos colectivos de trabajo o contratos-ley, en su caso, así como en las normas supletorias respectivas.

4. *La formación de la relación de trabajo*

Para la formación de la relación laboral se requiere, sin embargo, la manifestación de voluntad del trabajador, ya que constitucionalmente nadie puede ser obligado a prestar sus servicios sin su pleno consentimiento (artículo 5o.). La voluntad del patrón en cambio, no resulta indispensable, pero se suscitan casos en los que ésta no se presenta, o bien puede estar en contra, como en la aplicación de la cláusula de admisión, acordada en una convención colectiva o impuesta por determinación jurisdiccional; o en los casos de la reinstalación obligatoria impuesta por una Junta de Conciliación y Arbitraje, en los que evidentemente el patrón no está de acuerdo, ya que la Ley Laboral sólo le permite negarse a reinstalar, lo que equivale a restituir la relación de trabajo, en los supuestos explícitamente previstos por el artículo 49 que se trate de trabajadores de confianza, eventuales, domésticos, con antigüedad menor de un año, o bien en casos particulares en los que el trato cotidiano entre el patrón y trabajador, hacen humanamente inexigible restituir al relación laboral, en lo cual intervendría el criterio de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Puede agregarse también el supuesto de la sustitución de patrón prevista por el artículo 41 de la ley, pues el patrón sustituto al adquirir una empresa, lo hace incluyen-

do todos los elementos materiales y humanos, los activos y los pasivos que la integran, por lo cual es claro que el patrón no pudo tener la voluntad de incorporar o de mantener, al menos de manera expresa, a los trabajadores que ya laboraban en la empresa transferida.

5. *El contenido de la relación de trabajo*

La determinación del contenido de la relación de trabajo, también ha sido materia de discusión en el pasado, pues suponiendo la aplicación de la tesis contractualista, no sólo la formación sino también el contenido, serían producto de un acuerdo espontáneo y libre de voluntades entre el que presta el servicio y el que lo recibe. En la teoría de la relación de trabajo en cambio, su contenido fundamental y primario está determinado por los ordenamientos normativos aplicables, los cuales son: la propia Constitución, la Ley Federal del Trabajo y la convención colectiva de trabajo aplicable, ya sea un contrato colectivo de trabajo o un contrato-ley. Puede especularse que en aquellos casos en que no exista una convención colectiva, el contenido de la relación laboral puede ser convenido por los sujetos individuales. Aun en este supuesto, el ámbito de la libertad contractual sería limitado, toda vez que no podrían convenirse condiciones menos favorables para los trabajadores que las que ya establecen las disposiciones constitucionales, legales y aun reglamentarias. Esta limitante está consagrada no sólo en las normas nacionales, sino en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, en su artículo 19, párrafo 8, que data de 1919.

Además de lo anterior, la propia Ley Laboral permite que los trabajadores puedan jurisdiccionalmente demandar en su favor la modificación de las condiciones individuales o colectivas contenidas en sus relaciones laborales. Los patrones también pueden hacerlo, toda vez que en ambas posibilidades se tiende a la consecución del equilibrio entre los factores de la producción, según puede advertirse del texto de los artículos 57 y 426 de la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 57. El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que lo justifiquen.

El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurren circunstancias económicas que lo justifiquen.

Artículo 426. Los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley:

I. Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen.

II. Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

La solicitud se ajustará a lo dispuesto en los artículos 398 y 419, fracción I, y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

De lo antes expuesto, se desprende que en el derecho mexicano del trabajo, aún vigente, tanto la naturaleza, la formación, como la determinación del contenido del vínculo entre quien presta un servicio personal subordinado y quien lo recibe, no necesariamente dependen de un acto contractual, acuerdo de voluntades libre y espontáneo, sino de la realidad derivada del hecho objetivo mismo de la prestación del servicio personal subordinado, de un acto de *enganche* o *incorporación* del trabajador a la empresa, lo que convierte legalmente a quien presta el referido servicio en trabajador y a quien lo recibe en patrón, con los derechos y las obligaciones mínimas que la normatividad laboral les impone.

6. *Los elementos de la relación de trabajo*

Los elementos de la relación de trabajo que se desprenden de la definición legal contenida en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo son muy claros. Los elementos subjetivos son: el trabajador que presta materialmente el servicio, el cual debe ser personal, pudiendo ser material intelectual o mixto y el patrón, que es quien lo recibe. Los elementos objetivos se refieren esencialmente a la subordinación y el salario, aunque este último está considerado más como un efecto que como un elemento en sí.

El elemento *subordinación* fue en el pasado objeto de discusión y polémica. Para algunos autores,¹⁵ el derecho del trabajo debería ser integralmente aplicado a toda prestación de servicios personales, aun sin la concurrencia de la subordinación. Esto hubiera propiciado situaciones absurdas al pretenderse imponer dicha aplicación del régimen laboral a relaciones cla-

¹⁵ Trueba Urbina, Alberto, *Derecho del trabajo*, México, Porrúa, 1970.

ramente libres, como la prestación de servicios profesionales, mediante pago de honorarios, sin desconocer que frecuentemente se pretenden ocultar auténticas relaciones laborales en aparentes contratos de servicios profesionales. Dicha pretensión se ha visto fortalecida o inducida desde hace varios años por una legislación fiscal que con propósitos meramente recaudatorios, ha creado la idea de los honorarios asimilables a salarios.

Sin embargo, la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se ha mantenido firme en la calificación de la relación de trabajo, cuando en la prestación del servicio personal se acredita o se presume el elemento de la subordinación.

La subordinación implica un sometimiento del trabajador hacia el patrón en tres aspectos fundamentales: el jurídico, que supone la facultad del patrón de girar instrucciones respecto del trabajo contratado, así como el deber de obediencia del trabajador; el económico, que supone una dependencia del trabajador respecto del patrón, considerando que el salario representa en la mayoría de los casos, el único ingreso del trabajador y que, por otra parte, éste no participa de la suerte y de los riesgos económicos de la empresa; y la técnica significa que el trabajador esté sujeto en el desempeño del trabajo, a instrucciones más o menos precisas del patrón o de su representante.

Sin perjuicio de que aún en la actualidad frecuentemente se invocan estos tres aspectos, en mi punto de vista sólo el primero es indispensable, ya que el segundo no sería compatible con aquellos casos en que el trabajador pudiera tener otros ingresos o incluso otras relaciones de trabajo. Es oportuno precisar que nuestra legislación del trabajo no exige la exclusividad laboral, por lo que pueden darse varias relaciones de trabajo simultáneas sin que por ello se desvirtúe su naturaleza. El tercer aspecto puede llegar a confundirse con el primero, pero hasta ahora para el reconocimiento de la naturaleza laboral de un servicio ha sido suficiente acreditar o presumir facultades de mando y deber de obediencia generales, los cuales muchas veces se desprenden de la disponibilidad de quien presta el servicio respecto de quien lo recibe, sin que sea indispensable acreditar instrucciones técnicas específicas y precisas. La Ley Federal del Trabajo especifica estas características de subordinación jurídica genérica en lo dispuesto por los artículos 27, 47 fracción XI y 134 fracción III, principalmente, que textualmente establecen:

Artículo 27. Si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea

compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento.

Artículo 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

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

Artículo 134. Son obligaciones de los trabajadores:

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

7. La presunción laboral

La idea de la relación de trabajo se complementa en la Ley Federal del Trabajo con la de la presunción laboral, la cual se consignó en el artículo 21 de dicho ordenamiento, el cual textualmente establece: “Artículo 21. Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe”.

La *presunción laboral* es desde el punto de vista doctrinal, una auténtica *presunción juris tantum*, es decir, de las que admiten ser desvirtuadas con prueba en contrario. Por otra parte, desde el punto de vista procesal es una *presunción legal* precisamente porque está prevista por la ley, según la reglamentación adoptada por la Ley Federal del Trabajo en las reformas de 1980, en sus artículos 830, 831, 832 y 833, que textualmente señalan:

Artículo 830. Presunción es la consecuencia que la Ley o la junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido.

Artículo 831. Hay presunción legal cuando la Ley la establece expresamente; hay presunción humana cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquel.

Artículo 832. El que tiene a su favor una presunción legal, sólo está obligado a probar el hecho en que la funda.

Artículo 833. Las presunciones legales y humanas, admiten prueba en contrario.

Como claramente lo expresa Néstor de Buen, la finalidad, el propósito o la intención de esta disposición es evidente:

Se trata de conceder a quien presta un servicio personal una ventaja: salvo que el patrón demuestre lo contrario, toda prestación de servicio será labo-

ral. Ello significa que presuntivamente el prestador del servicio tendrá derecho a que se le aplique el estatuto laboral, siempre mucho más generoso que cualquiera de los otros que en la etapa actual del derecho regulan las prestaciones de servicio.¹⁶

La invocación de la *presunción laboral* se manifiesta esencialmente en casos de conflicto, en particular cuando el prestador del servicio ve afectada su actividad misma o sus beneficios económicos y se inclina entonces por reclamar su preservación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. La *presunción laboral* opera entonces cuando el prestador del servicio, presunto trabajador, argumenta y acredita la prestación del servicio personal, lo cual puede ocurrir por cualquier medio de prueba, incluso la confesión de quien lo recibe, extremo en el cual para desvirtuar la naturaleza laboral, el beneficiario del servicio, presunto patrón, tendría que acreditar que el servicio es independiente o autónomo, es decir, que no concurre el elemento *subordinación*, sin que se pueda argumentar que se pretende probar un hecho negativo.

Desde 1970, la Ley Federal del Trabajo determinó soslayar la polémica entre *contrato* y *relación* de trabajo, al establecer en los dos últimos párrafos del artículo 20:

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

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

Complementariamente, el artículo 21 de la Ley Laboral, establece que la presunción surte efectos no sólo respecto de la relación, sino también del contrato.

La importancia de estas disposiciones implica que se considere legalmente como *contrato de trabajo*, cualquier acuerdo de voluntades cuyo objeto sea la prestación de un servicio personal subordinado, aun cuando las partes expresamente pudieran declarar que la naturaleza del propio contrato es diferente. En la práctica es frecuente que esto ocurra en supuestos contratos de prestación de servicios profesionales mediante pago de hono-

¹⁶ Buen Lozano, Néstor de, *Derecho del trabajo*, México, Porrúa, 1976, t. II, p. 47.

rarios, sin embargo, la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sido constante en la calificación de la relación y del contrato de trabajo, indistintamente, cuando se acredita o aun se presume, la prestación del servicio personal subordinado.

Al respecto, es oportuno citar la Jurisprudencia 608 que al respecto establece:

SUBORDINACIÓN. ELEMENTO ESENCIAL DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. La sola circunstancia de que un profesional preste servicios a un patrón y reciba una remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja ese vínculo es necesaria la existencia de una subordinación, que es el elemento que distingue al contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales, es decir, que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, de acuerdo con el artículo 134 fracción III de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante a cuya autoridad estará subordinado el trabajador en todo lo concerniente al trabajo.

Séptima época: Amparo directo 2621/77, Jorge Lomelí Almeida, 22 de septiembre de 1977, unanimidad de cuatro votos, ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo; Amparo directo 5686/76, Jorge Zárate Mijangos, 11 de enero de 1978, cinco votos, ponente: Juan Moisés Calleja García, secretario: Alberto Alfaro Victoria; Amparo directo 7070/80, Fernando Lavín Malpica, 30 de marzo de 1981, cinco votos, ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo; Amparo directo 1362/84, Aída Díaz Mercado Nagore, 5 de septiembre de 1984, unanimidad de cuatro votos, ponente: David Franco Rodríguez; Amparo directo 9328/83, Rodolfo Bautista López, 5 de noviembre de 1984, unanimidad de cuatro votos, ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.¹⁷

Después de las reformas procesales de 1980, la Ley Federal del Trabajo ha experimentado relativamente pocos cambios, ninguno comparable en cantidad de preceptos y en importancia a las del año referido. Sin embargo, desde 1988 se ha venido insistiendo en la necesidad de llevar a cabo refor-

¹⁷ Poder Judicial de la Federación, Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-2000*, México, Materia del Trabajo, Jurisprudencia, t. V, vol. I, 2000, p. 494.

mas importantes, en algunas ocasiones se llega a hablar de una nueva ley, en otras de reformas específicas en ciertos temas, principalmente procesales, si bien los aspectos relacionados con el derecho colectivo son los que generan comentarios más polémicos.

Se mencionan diferentes proyectos, algunos promovidos por los partidos políticos, otros por organizaciones sindicales y empresariales y también por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Los temas más mencionados se refieren a la temporalidad de la relación laboral, la estabilidad en el empleo, vinculación de los aspectos económicos con la productividad, principio de la sindicación plural y su relación con los alcances de la libertad sindical, en especial a la libertad individual de sindicación y a la constitucionalidad de las cláusulas de exclusividad sindical, a los aspectos procesales del derecho de huelga, a la posibilidad de regular su duración, entre otros.

La subsistencia de la idea de la relación de trabajo en caso de una nueva legislación, o de reformas importantes, permitiría preservar un conjunto de principios, implícitamente favorables a la clase trabajadora. El regreso a una concepción contractualista, regida por el principio de la autonomía de la voluntad de las partes, más aparente que real, dejaría a los trabajadores en desventaja. La preservación de la teoría de la relación de trabajo propiciaría, considerando las actuales condiciones económicas y sociales, la prevalencia de uno de los principios fundamentales más importantes del derecho del trabajo: el equilibrio, la armonía y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

V. BIBLIOGRAFÍA

ÁLVAREZ DEL CASTILLO, Enrique, “Principios generales y derecho individual del trabajo”, *Derecho latinoamericano del trabajo*, México, UNAM, 1974.

BUEN LOZANO, Néstor de, *La decadencia del contrato*, México, Textos Universitarios, 1965.

———, *Derecho del trabajo*, México, Porrúa, t. I, 1974.

———, *Derecho del trabajo*, México, Porrúa, t. II, 1976.

CABANELLAS, Guillermo, *Diccionario de derecho usual*, 11a. ed., Buenos Aires, Argentina, Editorial Heliasta, t. I, 1972.

CUEVA, Mario de la, *Derecho mexicano del trabajo*, 9a. ed. (reimp.), México, Porrúa, t. I, 1966.

———, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 4a. ed., México, Porrúa, t. I, 1977.

FARÍAS HERNÁNDEZ, Jesús Urbano, *La teoría de la relación de trabajo y algunos trabajos especiales*, México, tesis profesional, UNAM, 1970.

SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo, *Instituciones de derecho del trabajo*, México, Oficina de Asesores del Trabajo, 1967.

TRUEBA URBINA, Alberto, *Derecho del trabajo*, México, Porrúa, 1970.