

X HUGO VALENCIA

X

DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO



En el mundo de las relaciones laborales se distinguen dos esferas bien diferenciadas y que son las siguientes:

- 1.— Las relaciones individuales de trabajo que tienen, como núcleo central alrededor del cual giran, el Contrato Individual de trabajo.
- 2.— Las relaciones colectivas que tienen, como eje principal en que se basa todo su programa, el Contrato Colectivo de Trabajo.

Podemos decir, con toda seguridad, que el Derecho del Trabajo ha tenido hasta hace muy poco tiempo con básico fundamento, el Contrato Individual. Con el advenimiento del nuevo régimen y con la supresión de la etapa feudalista y de los cuerpos corporativos, vale decir con la eliminación más o menos violenta de las instituciones feudales que caracterizaron un largo período de la historia de la humanidad, surge otro tipo de relaciones humanas en el campo del trabajo.

El período de la servidumbre, que estuvo asentado en el dominio del señor feudal sobre la tierra y su accesorio el siervo de la gleba, comenzó a desmoronarse en el momento en que surge una nueva clase social que ocupa un sitio intermedio entre el señor feudal y el siervo en el campo o el artesano en la urbe. Son los comienzos de un nuevo sistema económico, social y político que más tarde se perfilará como el sistema capitalista de producción.

Este sistema impulsó el surgimiento de la nueva clase burguesa, que quiere romper definitivamente los elementos medioevales que no le permitían ensanchar el campo de sus actividades.

El descubrimiento de la máquina que poco a poco irá desplazando al trabajo humano; la formación de los grandes talleres y fábricas por cuenta de un patrono o de una sociedad; la concentración de capitales en las sociedades anónimas y la concentración de obreros en dichos talleres y fábricas, darán un contorno preciso a la nueva etapa.

Juntamente con estas premisas económico-sociales, la burguesía va a elaborar un instrumento ideológico y político que le sirva de propaganda y a modo de nueva religión social frente a los pueblos. Esa filosofía política constituyó el liberalismo. La igualdad del ciudadano frente a los demás y frente al Estado; el imperio de las libertades humanas; libertad de trabajo, de industria, de pensamiento, de palabra, de religión, etc., etc.

Si en el período del Antiguo Régimen el hombre como tal no contaba para nada, sino en tanto en cuanto perteneciera a una capa social y si ésta constituía la minoría privilegiada del mundo, había que buscar una fórmula política para atraer a la nueva concepción filosófica a esa gran mayoría de parias que estaba constituida por los siervos y por los artesanos.

La nueva filosofía liberal se impone y el hombre adquiere sus legítimos atributos de dignidad y sus garantías de libertad. Con ellos se construye, al mismo tiempo, un edificio jurídico basado en gran parte en las antiguas fórmulas del Derecho Romano y es así como las ideas básicas de libre contratación y de autonomía de la voluntad recobran todo su vigor. En virtud de ellas el patrono y el obrero son libres para disponer de sus personas y de sus bienes dentro del marco de la Ley; se presume legalmente que sus volundades son autónomas para convenir en un contrato.

Así, pues, los primeros tiempos del capitalismo y de su aliado filosófico el liberalismo son aquellos en que predomina esa construcción jurídica que va a durar muchas décadas. Lógicamente las relaciones laborales se encuadrarán dentro del marco jurídico de los contratos cuyas premisas esenciales serían pues la libertad individual y la autonomía de la voluntad.

El Contrato de Trabajo estaría, como es natural, involucrado dentro de las viejas fórmulas jurídicas del derecho tradicional. Por eso es que en los primeros tiempos del sistema capitalista hemos de encontrar, formando parte del capítulo concerniente al arrendamiento de cosas, bienes, y servicios, a las relaciones del trabajo.

Pero el campo de las relaciones obrero-patronales va bien pronto a ensancharse, de tal modo que la mayoría de la población económicamente activa de los países va a estar involucrada en él. Por otra parte, la técnica económica, vale decir el progreso tecnológico del nuevo sistema de producción, crea vinculaciones desconocidas hasta entonces y que dan lugar a innumerables problemas que el legislador civilista no los pudo prever. La nueva era que vive la humanidad en lo económico y técnico no encuentra ya marcos dentro del viejo derecho tradicional, y, el Estado, con todas sus instituciones jurisdiccionales

les y administrativas, es incapaz de hacer frente a esa nueva etapa. Sin saber dónde ubicar aquel extenso campo de las relaciones laborales, se las coloca bajo el imperio de la Policía, de allí que en los primeros tiempos el Derecho del Trabajo esté entremezclado con el derecho civil y con las gestiones de los departamentos de Gobierno.

Pero la realidad de la nueva situación social va, como si dijéramos, a romper los marcos tradicionalistas, y, las grandes concentraciones obreras, van a presionar de hecho sobre los patronos y sobre los gobiernos. El Estado liberal, simple guardián de la seguridad interior y exterior y de los derechos inalienables de los ciudadanos, se ve en la necesidad de buscar nuevas fórmulas económicas, políticas y jurídicas que resuelvan esta especial situación creada.

Presionado por los trabajadores que comienzan a reunirse en asociaciones que al principio no son toleradas por el poder público, y, presionado también por las nuevas corrientes ideológicas que ponen al desnudo la triste situación de los trabajadores en sus sitios de trabajo, y ante la evidente decadencia física de los niños que son anuñados en las fábricas, los mismos patronos y el Estado comienzan a interesarse por las condiciones de trabajo existentes en sus respectivos países.

INTERVENCIONISMO DEL ESTADO

Son las naciones que primero ingresan a la industrialización las que intervienen por medio de sus gobiernos en este tipo especial de relaciones humanas; y es Inglaterra, quizás el primer país industrializado del mundo, el que dicta las primeras leyes obreras, creando los denominados inspectores de fábricas (algunos tratadistas han querido encontrar en estos funcionarios el comienzo de la Institución moderna de la Inspección del Trabajo), con el objeto de conocer el estado de las condiciones de trabajo de los obreros.

Así nace el intervencionismo del Estado en las relaciones de trabajo. Una vez comenzada dicha intervención ésta no se detendrá hasta los actuales momentos; con posterioridad, todas las naciones del mundo seguirán el ejemplo de Inglaterra, superándola.

El hecho cierto de la amplitud del trabajo en los países, como uno de los fundamentales factores de la producción nacional, llegará a tener tal valor que se colocará en el primer plano de las preocupaciones sociales y políticas de los gobiernos.

Más tarde, a medida que la intervención del Estado crezca, los cuerpos legislativos y los tratadistas del derecho crearán nuevas ie-

yes y teorías jurídicas con respecto al trabajo, alejándolo poco a poco del derecho civil y de las leyes de Policía conformando un nuevo derecho, particular y especial, distinto de los existentes.

De esta manera nacen las primeras leyes y los cuerpos de doctrina que van a ser aceptados y aplicados por las judicaturas inferiores y superiores y que bien pronto van a dar lugar a la jurisprudencia de las cuestiones laborales.

Las primeras leyes obreras, como dejamos dicho, se refieren a la protección de los menores y de las mujeres en los sitios de trabajo; a las regulaciones de los trabajos peligrosos y penosos, a la duración de la jornada de trabajo, a los riesgos del trabajo y a las regulaciones de los salarios, pero no existía una Institución básica que pudiera irradiar toda la doctrina y toda la teoría que había sido creada por los tratadistas y juristas. Surge entonces la necesidad de dar forma a lo que la realidad había creado, o sea, a la relación de trabajo que automáticamente se forma entre el patrono y el trabajador; así nace el denominado Contrato Individual de Trabajo que poco a poco va a constituir el núcleo central de lo que al comienzo de este capítulo hemos denominado Relaciones Individuales de Trabajo.

Pero, como dato importante proporcionado por la Historia, hemos de decir que esta relación de derecho tiene caracteres similares en todas las partes del mundo en donde existe el sistema de producción capitalista. Una corriente unánime del pensamiento jurídico surge por todas las latitudes del globo y bien pronto se adhiere al nuevo derecho, poniéndose de acuerdo, decididamente, en los principios básicos y conclusiones que actualmente posee el Derecho Laboral.

Así llegamos a los actuales momentos y encontramos que en todas las legislaciones del mundo la definición del Contrato Individual de Trabajo es sensiblemente parecida.

Es también verdad que después de más de medio siglo de vigencia de esta particular forma de contratación, y dado el carácter constantemente evolucionista del Derecho del Trabajo, el Contrato Individual está perdiendo terreno cada vez más y siendo superado por el Contrato Colectivo. En todo caso, y puesto que nuestro país se halla formando parte de los países insuficientemente desarrollados, en los cuales la contratación colectiva no ha superado aún a la individual, debemos estudiar algunos aspectos de nuestra legislación, procurando relacionarla con otras legislaciones cuyo estado social-económico es parecido al nuestro.

EL CONTRATO INDIVIDUAL, DEFINICION — ELEMENTOS

Nuestro Código del Trabajo promulgado en 1938, da la siguiente definición, del Contrato Individual. En su Art. 8, dice:

"Es el Convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otros a ejecutar una obra o a prestar un servicio, bajo su dependencia, por una retribución fijada por el convenio, la ley o la costumbre".

Es ésta la definición clásica de Contrato Individual que se encuentra en casi todas las legislaciones laborales del mundo, salvo aquellas que prefieren no dar definiciones por la dificultad que implica englobar en una definición todos los elementos que ella encierra.

La definición que acabamos de transcribir se completa con lo que el mismo Código establece en el segundo acápite del artículo 12 cuando dice:

"Se considera Contrato Tácito toda relación de Trabajo entre Patrono y Trabajador".

Aquella vieja discusión entre el Contrato Individual y la teoría de la simple Relación de Trabajo ha sido tomada en consideración por nuestro legislador, en la misma forma que lo hacen otras legislaciones.

Es conveniente examinar los elementos de la definición dada en el artículo 8. Encontramos en primer lugar una tautología y una verdadera repetición de principio cuando dicha definición dice:

"Contrato Individual de Trabajo es el convenio. etc. . . ." no debiendo lo definido entrar en la definición, sobre todo si consideramos que los términos Convenio y Contrato tienen, en nuestra legislación, el mismo significado.

Más ajustada a la realidad social y a la técnica jurídica es quizá la definición que trae la Ley Federal del Trabajo de México que dice en su artículo 17:

"Contrato Individual de Trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otro, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida".

Esta definición es sensata, técnicamente bien concebida, y sobre todo clara y precisa como debe ser toda definición.

PRIMER ELEMENTO DEL CONTRATO:

Prestación de Servicios.

El primer elemento básico de la definición es la prestación de un servicio, a lo cual agrega nuestro código la ejecución de una obra. La definición mexicana se refiere exclusivamente a la primera, puesto que la segunda da lugar a confusiones con el Contrato Artesanal, es decir, con aquel que celebra el artesano con sus clientes y que legítimamente es Contrato de Obra, sea que el artesano ponga la materia prima, o en su defecto, el cliente.

Es más legítimo hablar simplemente de prestación de servicios puesto que lo que el obrero da o vende es, en definitiva, su fuerza de trabajo proveniente o extraída de las capacidades intelectuales o manuales de su organismo, por eso es que algunos tratadistas del derecho del trabajo llaman a este contrato "Contrato de Actividad", puesto que se refiere a la serie de actividades que desarrolla el trabajador al servicio del patrono, y esto surge de modo natural de la relación entre el patrono, representante del capital, dueño de la maquinaria y de la herramienta y del obrero o empleado, dueño exclusivamente de su actividad profesional calificada o no.

El moderno Código Laboral de Costa Rica en su artículo 18 define en la forma siguiente:

"Contrato Individual de Trabajo, sea cual fuere su denominación, es todo aquel en que una persona se obliga a prestar a otro sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de ésta, y por remuneración de cualquier clase o forma. Se presume la existencia de este Contrato entre el trabajador que presta sus servicios y la persona que los recibe".

Como se observará, esta definición, a mi juicio, es similar a la nuestra en cuanto a la **ejecución de una obra**. En definitiva nos parece inútil colocar en una definición la ejecución de la obra, puesto que ésta implica necesariamente la prestación de un servicio; cuando el obrero realiza una obra determinada, nos preguntamos si es que está o no prestando un servicio bajo la dirección o dependencia del patrono; el hecho de que haga una obra, trabaje por tarea, a destajo, a tiempo fijo o indeterminado, esas son modalidades, formas en que presta sus servicios el trabajador, es decir, algo accesorio al fundamento mismo de la contratación. Lo genérico, lo esencial, es que el trabajador se compromete a dar su actividad profesional, el esfuerzo de su inteligencia y de sus brazos por un cierto tiempo en beneficio de un empleador.

La ley del Trabajo Brasileña en su Código denominado "Consolidação das Leis Do trabalho Brasileiras", da una definición simple del Contrato Individual y más bien, en varios artículos se concreta a explicar los elementos del Contrato. Así, el artículo 242 de dicha ley dice:

"Contrato Individual de Trabajo es un acuerdo tácito o expreso correspondiente a una relación de Empleo".

Esta definición, consagra el principio de la vigencia de la simple relación de trabajo, es decir, que allí donde existe una vinculación de empleo, para emplear el término brasileño, existe un Contrato que obliga a las partes contratantes.

Por otra parte el Código Laboral Guatemalteco dice:

"Contrato Individual de Trabajo, sea cual fuere su denominación es el vínculo económico jurídico, mediante el que una persona (Trabajador) queda obligada a prestar a otro, (Patrono) sus servicios personales o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia continuada o dirección encomendada o delegada de esta última y a cambio de una retribución de cualquier clase o forma".

Esta definición, muy parecida a la que trae el Código de Costa Rica, emplea casi los mismos términos y es más frondosa aún, pudiendo dar lugar a una serie de confusiones. Esto pasa siempre que se quiere dar una definición completa en aspectos tan complejos y cambiantes.

La República de Panamá, en su artículo 19 define así el Contrato Individual de Trabajo:

"Contrato Individual de Trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a ejecutar una obra o a prestar sus servicios personales a otra persona, natural o jurídica, bajo la continua dependencia o subordinación de ésta, y mediante una remuneración.

"Por dependencia continúa se entiende la obligación que tiene el trabajador de acatar órdenes del patrono y de someterse a su dirección, ejercida personalmente o por medio de terceros, en todo lo que se refiera al trabajo".

Y el Código de Trabajo de Honduras da la siguiente definición:

"Contrato Individual de trabajo es la Convención por la cual un patrón y un obrero o empleado se obligan estos últimos, a ejecutar cualquiera labor, servicio u obra bajo la dependencia y dirección inmediata o delegada del primero, mediante una remuneración determinada que éste pagará".

En cambio en la Legislación Laboral Colombiana encontramos las siguientes escuetas definiciones:

"Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo según el artículo 22 del C. S. T.

"Se entiende que el contrato de trabajo existe entre quien presta un servicio personal, bajo la dependencia de otro, y a cambio de una remuneración".

Como se observará, las dos definiciones de Panamá y Honduras tienen una acusada similitud con las que hemos visto anteriormente, excepción hecha de la Mexicana. Todas ellas se refieren concretamente "a la ejecución de una obra o a la prestación de un servicio", siendo, lógicamente, como la nuestra. Sin embargo, la definición Colombiana, toma como esencia del contrato la relación de trabajo personal, lo cual significa que concuerda con la moderna tecnología jurídica en derecho laboral, que presume que toda labor realizada sobre la base de una relación de trabajo, es actividad personal o, para emplear el término correcto, es una prestación de servicios.

El Código Hondureño, en su afán de aclarar bien los conceptos se refiere, en su artículo 20, a los tres elementos esenciales que concurren en un contrato de trabajo y que son:

- a) "La actividad personal del trabajador, es decir realizada por sí mismo;
- b) La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del patrono, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato; y,
- c) Un salario como retribución del servicio".

El mismo artículo tiene una especie de nota que dice:

"Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le de, ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen".

De las definiciones que acabamos de transcribir, de algunas legislaciones laborales latino americanas, se puede deducir fácilmente que todas ellas, consideran como primer elemento esencial del contrato, a la actividad personal del trabajador, es decir, a la prestación de un servicio. Destacándose, en todo caso, la naturaleza personal del servicio.

La legislación mexicana, siguiendo la teoría de Georges Scelle, pone mucho énfasis en la prestación de servicios, como elemento medular del Contrato de Trabajo, hasta el extremo de establecer en la misma legislación positiva, una disposición especial. En efecto el Art. 13 de la Ley Federal de Trabajo dice:

"Se presume la existencia del contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe. A falta de estipulaciones expresas de este contrato, **la prestación de servicios** se entenderá regida por esta Ley y por las normas que le son supletorias".

Estas regulaciones del derecho positivo, han sido refrendadas por la jurisprudencia. Al efecto, en la página 8, de la Ley Federal del Trabajo Reformada, de Alberto Trueba Urbina, se cita un extracto jurisprudencial que dice:

"La existencia del contrato de trabajo, se presume entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, y a falta de estipulaciones expresas, la prestación de servicios se entenderá regida por la Ley Federal del Trabajo y por las normas que le son supletorias. (Apendice de Jurisprudencia. Tesis 276, pág. 529).

En la misma página y a continuación del Art. 18 hay un comentario el cual por ser importante lo vamos a transcribir:

"Si la PRESTACION DE SERVICIOS presume la existencia del CONTRATO DE TRABAJO, entonces resulta clara la distinción entre aquella y éste; de modo que la relación de trabajo constituye una situación real e independiente del contrato, que es tan sólo en nuestro Derecho una formalidad, según se expresa en el Art. 31".

Para el derecho Mexicano, la prestación de servicios viene a ser, hasta cierto punto, sinónimo de la relación de trabajo; nosotros podemos invertir los términos y decir que toda relación de trabajo implica una prestación de servicios, y, en efecto, la relación de trabajo, aunque puede constituir una situación real e independiente del contrato, es, sin embargo, la base sobre la cual se asienta dicho contrato.

SEGUNDO ELEMENTO:

Subordinación o Dependencia

Tal vez, es éste el elemento fundamental del Contrato Individual, y que lo distingue de otros contratos similares o conexos. Esta subordinación o dependencia puede ser de dos clases: económica y jurídica. En virtud de la primera el trabajador se vincula al patrono por la remuneración y en virtud de la segunda por los términos de las condiciones del contrato. Esta segunda clase de subordinación o dependencia es la que compete examinarla y la que da al contrato individual el carácter de sucesivo.

Al respecto, todas las legislaciones laborales están acordes en mantener este elemento como insustituible en toda relación laboral o contrato de trabajo. Pero la dependencia puede ser: directamente ejercida por el empleador, tal el caso, por ejemplo, de los talleres ar-

tesanales o de pequeñas empresas de otros tipos, en que los trabajadores se confunden con el patrono o jefe, e indirecta, ejercida por un delegado, expresa o tácitamente, designado por el patrono, es el caso frecuente en las grandes empresas en las cuales el gerente de una compañía o el presidente del consejo de administración de una sociedad, no puede establecer contactos directos y permanentes con sus trabajadores. Debe entonces, hacerlo a través de los capataces, mayordomos, supervisores o empleados especiales de confianza de la empresa.

Algunas legislaciones, han establecido, en sus mismas legislaciones estas formas de dependencia.

Se cree que la dependencia debe ser continua, es decir ejercida durante todo el tiempo, que con ocasión del trabajo, el trabajador está o órdenes y bajo la autoridad del patrono. Desde luego, esta continuidad no significa que la supervigilancia debe ser física, sino más bien —y esto es lo normal— mediante los reglamentos internos legalmente aprobados por las autoridades del trabajo, o por medio de órdenes de la superioridad.

La dependencia implica, además, la existencia y la aplicación del poder discrecional del empleador sobre el trabajador. En efecto, el hecho de la subordinación, en sí mismo, otorga al patrono ciertas facultades o derechos, para el caso en que el trabajador no corresponda a la disciplina que debe existir en todos los lugares de trabajo. Muchos tratadistas han hablado acerca de cierto poder disciplinario, en virtud del cual, el Reglamento de Fábrica mismo, más que una regulación interna de los lugares de trabajo, sería la expresión más acusada de las facultades que el legislador ha preferido dejar en manos del empleador para que pueda establecer las necesarias regulaciones en orden a controlar el trabajo realizado y sancionar, dentro de los límites de la ley, cualquier falta cometida.

Es verdad que este poder disciplinario está poco a poco pasando de manos del patrono a una comisión mixta que se organiza a base de la negociación colectiva; es decir, que aún aquellas facultades que quedaban en la persona del empleador, como una de las pocas expresiones tradicionales de la libre empresa y de la autónoma voluntad del patrono, están intervenidas, no solamente por el Estado, al través de la ley y de los reglamentos, sino por los mismos trabajadores mediante sus respectivas organizaciones.

Sin embargo, la autoridad que ejerce el patrono sobre la persona del trabajador, está limitada y circunscrita exclusivamente a las condiciones del contrato, el cual a su vez, debe estar enmarcado dentro de las normas mínimas establecidas por la ley.

TERCER ELEMENTO:

La Remuneración.

Del mismo modo, todas las legislaciones están acordes, así como la doctrina, en que el tercer elemento básico del Contrato Individual es la remuneración, nuestra Ley la menciona como la retribución fijada por el convenio, la ley o la costumbre. La Ley Mexicana dice simplemente: "una retribución convenida".

Siendo el objeto de la prestación de servicios la consecución de un salario, queda descontado que no puede existir, bajo ningún concepto, el trabajo gratuito. Por el contrario, todo trabajo debe ser remunerado en forma justa y equitativa.

En cuanto a las formas y modalidades de dicha remuneración ya tendremos oportunidad de extendernos cuando tratemos del salario, en el capítulo correspondiente. Aquí sólo diremos que tal remuneración puede ser establecida de tres modos:

—Por el convenio, dentro del cual interviene la voluntad de las partes contratantes, sometidas, o mejor dicho limitadas, a las prescripciones legales.

—Por la ley, en el caso de los salarios mínimos establecidos directamente por el legislador y, o por comisiones especiales, o, en su defecto, por las convenciones colectivas de trabajo.

—En último caso, por la costumbre o los usos del lugar. Este método es regularmente utilizado en las profesiones agrícolas y en los lugares apartados de los centros poblados, en los cuales el derecho consuetudinario —la regla no escrita— está en vigencia.

Actualmente, la fijación de salarios se la hace al través de la negociación colectiva, o los contratos de tarifas tan en boga en los países europeos. Parece que el derecho profesional se está imponiendo en esta segunda mitad del presente siglo, de tal modo que las diferentes profesiones son las que, en definitiva, regulan las remuneraciones de acuerdo con las empresas. Este es el mejor método.

TENDENCIAS JURIDICAS

Una vez que hemos examinado la definición contenida en el artículo 8 del Código del Trabajo, comparándola con algunas definiciones que traen otras legislaciones latinoamericanas, será de todo

punto interesante, a modo de una breve recapitulación, señalar las tendencias jurídicas que informan dicha definición y que nos servirá más tarde para examinar, basados en la doctrina, los fallos jurisprudenciales que se han dictado en los últimos tiempos, muchos de ellos contrarios a la técnica del Derecho Laboral e impregnados más bien en el procedimiento que informa el derecho tradicional.

Los tres elementos, que también se encuentran en la legislación Mexicana, son claros y precisos.

El primero se refiere a la prestación del servicio, vale decir, a la existencia del hecho de trabajo o al desempeño de una actividad personal por parte del trabajador.

El segundo elemento se refiere a la dependencia del trabajador respecto del patrono, sin que nuestra ley establezca clasificaciones de ninguna clase, ni distinciones de subordinación. Basta con que una persona que presta sus servicios a un empleador, es decir, que desarrolla una actividad trabajo, esté bajo la autoridad, dirección o dependencia de ese empleador para que este segundo elemento básico del contrato de trabajo implique la existencia de una relación o de un contrato individual.

Nuestra Ley no dice, en su artículo 8, que la dependencia o que los servicios prestados deben tener un carácter permanente, ocasional o temporal. Es cierto que algunas legislaciones, como la Panameña por ejemplo, expresan que la dependencia o subordinación deben ser continuas y es lógico que los tribunales y el procedimiento en ese País y en algunos otros que emplean dicho término, deben someterse estrictamente a la letra de la Ley, pero, ese no es el caso de la legislación Mexicana, y tampoco de la nuestra.

El tercer elemento se refiere a la remuneración, y, al efecto nuestra Ley habla de "una retribución fijada por el convenio, la ley o la costumbre". La legislación Mexicana habla simplemente de "una retribución convenida", es decir, acordada entre las partes; la nuestra es, como si dijéramos, un poco más explicativa pues no se contenta exclusivamente con que sea establecida en el contrato, ya que en muchas ocasiones y en varios lugares puede darse el caso de que ese acuerdo de voluntades no exista, de allí que, en el artículo 12 inciso segundo de nuestro Código, se dice expresamente:

"A falta de estipulación expresa, se considera contrato tácito toda relación de trabajo entre patrono y trabajador".

Esta disposición completa admirablemente la disposición contenida en el artículo 8 del mencionado Cuerpo de Leyes, ensamblando, a nuestro modo de ver, en forma técnica y práctica la teoría del Contrato y de la simple Relación de Trabajo.

En efecto, cuando falta la estipulación expresa (y esto puede producirse especialmente en los contratos que deben celebrarse por escrito) es decir, cuando no se ha establecido el acuerdo entre las dos voluntades sobre condiciones de trabajo (modalidades y remuneración) no podrá jamás cumplirse o aplicarse la disposición legal que se remite a la existencia de un convenio; pero nuestro legislador, en forma muy inteligente y basándose en la dolorosa realidad nuestra que significa entre otras cosas: existencia de trabajadores analfabetos, sobre todo en las profesiones agrícolas, que pueden fácilmente ser engañados por el empleador, falta de control y vigilancia de las autoridades del trabajo en los lugares apartados y, total desconocimiento de las leyes del trabajo, que pueden también constituir factores decisivos en otros países de la América Latina, estableció que la retribución, a falta de estipularse o acordarse en un convenio inexistente, puede ser establecida por la Ley.

La Ley, hasta este momento, ha estado fijando salarios mínimos, ya directamente por medio de las autoridades administrativas o jurisdiccionales de los Estados, ya por medio de comisiones o comités especiales encargados específicamente; también en algunos países en que la contratación colectiva no se ha transformado todavía en institución dominante, se están dictando tablas de salarios remuneradores o tarifas de salarios en relación con las diferentes profesiones.

La indicada disposición que comentamos se remite en último caso a la costumbre. En nuestro país y en algunos otros de la América Latina, con base indígena, es muy usual el imperio de las costumbres provenientes del sistema colonial; así, pues, determinadas formas de contratación que tienen su origen en la Colonia superviven aún en el medio feudal de nuestros campos, constituyendo una especie de derecho consuetudinario que se transmite de generación en generación.

El mismo Título relativo al Contrato Agrícola, existente en el Código del Trabajo, tiene en gran parte reminiscencias de antiguas formas coloniales de contratación, que en la práctica producen muchas dificultades a las judicaturas inferiores y superiores cuando se trata de resolver casos especiales que acontecen en nuestros campos.

De todas maneras, el tercer elemento del Contrato es la remuneración. La legislación de Costa Rica habla de "Una remuneración de cualquier clase o forma", términos que no los usa ni la legislación Mexicana ni la nuestra.

Se observa en la legislación Costarricense un afán de entrar en el detalle de las definiciones y de las prescripciones legales, de allí que también en esa legislación se mencione la dependencia con carácter permanente y con dirección inmediata o delegada; en ocasiones

éste puede dar lugar a muchas confusiones. Es lógico que la remuneración puede tener varias clases, calidades o formas y de esto nos ocuparemos en el capítulo correspondiente a los salarios.

LA JURISPRUDENCIA

Uno de los aspectos que ha motivado más discusiones en la práctica de la aplicación de la Ley Laboral es el que se relaciona con la prueba en el procedimiento mismo.

Al efecto, la segunda sala de la Corte Suprema de Justicia de nuestro País, en junio de 1945 (1) dictó la siguiente resolución cuyo extracto sustancial dice lo siguiente:

“Negados por el reo los fundamentos de hecho y de derecho de la demanda, está negada la existencia del Contrato Expreso o Tácito de Trabajo; y no por el hecho de que el demandado al contestar a la confesión pedida hubiese afirmado que tuvo un negocio con el actor, es que se halla exento de la obligación de probar su calidad de trabajador invocada y negada por el reo, ya que en tales circunstancias el peso de la prueba le corresponde al demandante de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 114, inciso 3º del Código de Procedimiento Civil”.

El citado artículo 114 del mencionado Código dice:

“El reo deberá probar su negativa, si contiene afirmación explícita o implícita sobre el hecho, el derecho o la calidad de la cosa litigiada”.

En el fallo que hemos transcrito, la sala de Ministros Jueces tenía suficiente prueba de la existencia de la Relación Laboral, y la prueba era de primer orden, nada menos que la confesión del empleador pedida por el trabajador en la cual se comprueba el hecho de trabajo. Esto es suficiente y fundamental para probar la existencia del Convenio o de la Relación de Trabajo, pero la Sala, con un criterio absolutamente tradicional y aplicando la técnica jurídica del Derecho Civil, trata de forzar la interpretación del artículo 114 del Código de Procedimiento Civil, y exigir al actor que pruebe su calidad de trabajador que ha sido negada por el reo o demandado.

En realidad, llama la atención la posición adoptada por nuestra Corte Suprema, la cual debía atenerse exclusivamente a la prueba de

(1) Jurisprudencia de los Conflictos Individuales del Trabajo.— Tomo 1º pág. 220.— L. Jaramillo P.

la existencia del Contrato o relación de Trabajo. Más aún, (Y éste no es el caso) el alto Tribunal debía atenerse a la expreso, terminante y clara disposición del artículo 7 del Código del Trabajo que dice:

“En caso de duda, en cuanto al alcance de las disposiciones de este Código, los Jueces las aplicarán en el sentido más favorable para los trabajadores”.

Pero la verdad es que en el caso del fallo que nos ocupa no existía la menor duda en cuanto a la existencia de la relación laboral y los jueces tenían la obligación de aplicar las disposiciones concernientes.

En abril de 1949 la Tercera Sala de la Corte Suprema dicta el fallo número 53 (1) cuyo extracto más importante dice:

“Examinada la prueba que con este fin ha producido —el actor— aparece que los testigos por él presentados no dan razón de que existió entre —actor y demandado— un convenio por el cual el uno se comprometió para con la otra a prestarle sus servicios y bajo su dependencia como chofer. Al contrario, las relaciones de parentesco con su hermana, dueña del vehículo que manejaba, la administración exclusiva que tenía el demandante del autobús de propiedad —de la demandada— en Guayaquil, sin siquiera rendir cuentas del producto, como lo confiesa al contestar la cuarta pregunta del interrogatorio de fojas 22; la misma confesión del actor relativa a que tuvo en arrendamiento dos vehículos de la demandada, la vivienda y alimentación que ésta proporcionaba... todos estos hechos confesados por el demandante dan suficiente fundamento para PRESUMIR que las relaciones habidas entre dos hermanos... no fueron de trabajo”.

Este curioso fallo de la Tercera Sala de nuestra Corte Suprema de Justicia tiene sin embargo un voto salvado, que en su parte más importante dice lo siguiente:

“Habiéndose establecido, por todas las pruebas presentadas por ambas partes, que —el actor— manejaba o conducía los carros de propiedad de la demandada, a ésta le correspondía probar que el servicio que hacía el actor era proveniente de otro Contrato distinto del de trabajo; pues el servicio prestado por una persona a otra, se considera por la ley (Arts. 8, 9 y 12 del C. del T.), relación de trabajo, sujeta a las disposiciones de la materia, en consecuencia, debió entrarse a estudiar la litis”.

(1) Obra citada pág. 224.

El Contenido del voto salvado de uno de los señores Ministros de la Tercera Sala es correcto y está en todo de acuerdo con el procedimiento que en estos casos deben seguir las judicaturas y los tribunales de Justicia. En lugar de enredarse y confundir la tramitación procesal, tratando de involucrar a todo trance las normas del procedimiento civil, bastaba, como lo ha hecho el voto salvado, con comprobar el hecho de trabajo, la prestación de servicios personales, el cumplimiento de una actividad laboral, sin que importe que esa relación de trabajo hayo podido ser con un pariente cercano o lejano del trabajador, pues la Ley, no establece distinciones en este aspecto.

Es en lo concerniente a la afiliación al Seguro que la Ley del Seguro Social Obligatorio, en su artículo 3, dice lo siguiente:

"Se exceptúan del Seguro Social Obligatorio el conyuge, los hijos menores de 18 años y los padres del patrono que trabajen exclusivamente por cuenta de su cónyuge, padre o hijo, respectivamente".

Esta disposición, que a nuestro juicio es injusta, se refiere a otro hecho distinto, que es el de la afiliación a la Seguridad Social; la explicación que se podría dar al contenido de esta prescripción es seguramente la de que muy fácilmente podría el cónyuge, el padre o el hijo, ponerse de acuerdo para obtener un registro en el Seguro Social que le signifique las prestaciones que éste último da a sus afiliados. Mencionamos esta disposición para destacarla como una excepción en nuestra legislación social, que debe desaparecer.

En el caso del Fallo que nos ocupa, la mayoría de la Sala hace mucho hincapié en las relaciones de familia, como si éstas pudieran eliminar o atenuar las obligaciones inalienables e incontestables que surgen de una relación de trabajo.

En mérito del sentido eminentemente protector de la Legislación del Trabajo, ésta mira esencialmente al hombre como persona humana, dueña de su fuerza de trabajo que la puede proporcionar a cualquiera otra persona en virtud de una remuneración. No importa que el empleador, por coincidencia o por cualquier otra causa, sea pariente cercano o lejano del trabajador; este hecho de relaciones de familia que da lugar a otros derechos y obligaciones claramente establecidos en el Código Civil no tienen por qué interferir en el Contrato de Trabajo.

Pero, insistiendo en el último fallo anotado y con el objeto de reforzar la doctrina establecida en el Voto Salvado, mencionaremos dos fallos importantes de la jurisprudencia mexicana.

El primero dice:

"TESIS:—Aún cuando pueden coexistir los caracteres de familiar y trabajador en términos de que éstos últimos no pueden verse privados de los beneficios que les otorga la Ley Federal del Trabajo sólo por el hecho de trabajar con un familiar, ello ha sido cuando ha quedado demostrada la existencia de los elementos que exige el artículo 17 de la Ley de la Materia para que exista la relación contractual de trabajo, y no cuando se ha demostrado que los citados familiares laboran pro domo sua".

"D— 1443/41/1a. Sind. de Empleados de Comercio de Tampico y Cd. Madero. 17 de marzo de 1943".

El otro expresa:

"TESIS:—La demostración en una reclamación de trabajo de que las actividades de quien se atribuye el carácter de trabajador, provinieron de relaciones de parentesco con la persona a cuyo lado se formó el interesado, excluye la posibilidad de considerar la sola prestación de los servicios como demostración de la existencia de la relación contractual de trabajo, quedando consiguientemente a cargo del que tal cosa afirma, demostrar que independientemente de dichas relaciones de parentesco existió el contrato de prestación de servicios bajo la dependencia de quien lo recibió y mediante un salario".

"D— 1650/43/2a. Jesús Pina. 13 de mayo de 1943". (1)

Las tesis de la jurisprudencia Mexicana, se ajustan precisamente a la técnica jurídica del derecho laboral. Ellas están basadas en dos principios fundamentales:

- 1º La demostración de autos de que se han cumplida los tres elementos del contrato, de acuerdo con lo prescrito por el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, es decir: prestación del servicio, dependencia y pago de remuneración. En este caso, las relaciones de parentesco no pueden influir ni torcer la interpretación de la Ley.
- 2º La segunda TESIS transcrita, relieves un hecho procesal ya generalmente admitido por los Tribunales, y es el que la prueba de

(1) Selección de Ejecutorias de la H. S. Corte de Justicia de la Nación. T. II Sec. del T. y Previsión Social — Pág. —C— 17—1.

dichas relaciones de familia, deben correr a cargo de quien tal cosa afirma.

De otro modo sería colocar al actor —en este caso al trabajador— en una situación embarazosa y de desigualdad frente al patrono. Añadiendo que en este caso se cumplen las condiciones del Código de Procedimiento Civil, anteriormente citadas.

