

Comentarios acerca del contrato de trabajo y la relación de trabajo

*Octavio Loyzaga de la Cueva**

El objetivo de este estudio es analizar la esencia que subyace en las relaciones de trabajo y en el contrato de trabajo. A este efecto se estudian en forma interdisciplinaria estas figuras jurídicas. De esta manera se examinan las diversas teorías que existen con relación a la naturaleza jurídica de las mismas, al tiempo que se profundiza sobre la normatividad correlativa en nuestro país. El propósito final es ir confeccionando un libro de derecho del trabajo que coadyuve a introducir al alumnado en el mundo jurídico laboral.

The aim of this paper is analyzed the underlying essence in the labour relations and labour contracts. In order to achieve it, this juridical shapes are studied through different scopes. That is how are examined the different theories in relation with juridical nature itself, at the same time that goes deeper in the correlative normativity in our country. The final aim is to do a book of Labour Law, that helps in the first approach to the students into the juridical labour world.

Sumario: 1. Contrato de trabajo y relación de trabajo. / 2. Teoría del contrato de sociedad. / 3. Teoría del arrendamiento. / 4. Teoría de la compra-venta

1. Contrato de trabajo y relación de trabajo

El régimen económico vigente, se sustenta en las relaciones de producción que se generan en su base.

Es en estos cimientos en donde se encuentran sus dos polos: el propietario de los medios de producción y el poseedor de la fuerza de trabajo. En la ley moderna, ambos sujetos son presentados de manera abstracta; parecería que cualquier ciudadano podría ocupar cualquiera de los dos supuestos, lo que obviamente no corresponde salvo excepciones, a la realidad.

En el caso de México, el precepto jurídico encargado hoy en día de entablar esas relaciones, presenta dos opciones: el *contrato de trabajo y la relación de trabajo*, si bien ambas posibilidades se reducen en última instancia a un mismo objeto: el intercam-

bio mercantil de la fuerza de trabajo durante el tiempo en que ésta se encuentra a disposición del patrón.

Señala Alfredo Montoya Melgar: el contrato, figura esencial dentro del derecho no es finalmente sino “el revestimiento jurídico que toman ciertas *relaciones sociales de cambio* que, por su especial relieve, son noticiadas y ordenadas por el legislador”.

Si se atiende a la *sustancia íntima* del contrato, no tarda en advertirse que ésta alberga una ostensible contradicción o, cuando menos, paradoja. En efecto, las partes del contrato se hallan en situación mixta de concordancia y contraposición, de intereses divergentes y de ánimo de conciliación de esos intereses.¹

Se tiende hoy en día a rechazar la vigencia de la lucha de clases, se reconoce sin embargo, que den-

¹ Alfredo Montoya Melgar, *Derecho del Trabajo*, Madrid, Tecnos, 2001, p. 267. Las cursivas son mías.

tro de la celebración de un contrato individual o colectivo de trabajo, se encuentra presente una lucha de intereses encontrados; el nombre que se dé a esta contraposición es en todo caso lo menos importante. Lo cierto es que este conflicto está presente.

En el contrato de trabajo se encuentran considerados tanto la oposición referida, como la concordancia: “De un lado la contraposición de intereses característica de los contratos de cambio se agiganta en la medida en que la divergencia entre los contratantes es una trasposición microscópica de la divergencia entre los grupos sociales a que pertenecen.”²

Como se ha señalado, en el acto contractual laboral —y en la relación de trabajo— se hacen evidentes las divergencias de intereses entre la parte patronal y la obrera; haciéndose también fehaciente su necesidad de alcanzar un espacio de compromiso.³

En nuestro país es el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo el que se ocupa del acceso al uso de la fuerza de trabajo. Reza este precepto:

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.⁴

Antes de entrar al estudio de este mandato, queremos escudriñar qué es lo que subyace en la esencia de ambas formas.

Debe decirse en primer término que el trabajo personal subordinado a que hace referencia el artículo transcrito deviene como se advierte, de la fuerza

de trabajo contratada y/o utilizada puesta en acción; esta fuerza es la que es objeto de compra-venta. Ahora bien la fuerza de trabajo no se ha “comportado” siempre como mercancía. En diversos tiempos pretéritos los poseedores de tal fuerza no disponían libremente de la misma.

Esta capacidad presente en calidad de mercancía sólo se presenta de manera extensiva en el capitalismo; la fuerza de trabajo se convierte en tal cuando ésta reúne dos condiciones específicas:

Primera. Que el trabajador tenga la libertad de vender su propia fuerza de trabajo. El esclavo, el siervo, o el indio sujeto a la encomienda no tenían esta posibilidad. No podían ofrecer en venta esa energía por carecer de facultad legal para ello; aquélla se convierte y se generaliza como mercancía en las sociedades en las que es dominante el sistema capitalista.

Segunda. Que el dueño de la fuerza de trabajo no cuente con los medios de producción para producir mercancías; o teniéndolos, éstos no puedan competir con los que son utilizados en ese momento histórico concreto para producirlas. Estando en cualquiera de estas circunstancias, el futuro trabajador se ve obligado a vender su fuerza de trabajo para subsistir.⁵

La fuerza de trabajo al igual que cualquier mercancía es llevada a venderse, sólo que en lugar de ir desprendida físicamente de su propietario, se encuentra dentro del mismo.⁶ Cabe señalar, asimismo, que en el caso de las demás mercancías nos encontramos en presencia de trabajo ya consumido, mientras que en el caso analizado, la fuerza de trabajo, en su carácter de mercancía, tiene por objeto producir a las *otras*; es decir esta mercancía condensa la capacidad de producir otros valores de uso que funcionan como mercancías.

Aquí cabe resaltar que no existe ningún código laboral en el mundo que reconozca que el trabajo, o —siendo más específico—, la fuerza de trabajo sea una mercancía. “Los juristas son generalmente formados bajo el supuesto de que el trabajo no es una mercancía, lo que constituye la “piedra filosofal” donde se asienta todo el derecho laboral burgués.

⁵ Lóyzaga de la Cueva Octavio, *Esencia Apariencia y Uso del derecho del Trabajo. Las Fases Ocultas de la legislación Laboral*, editado por la Universidad Autónoma Metropolitana “A”, México 1992, p. 64.

⁶ Óscar Correas, *Introducción a la crítica del derecho moderno (esbozo)*, coedición patrocinada por las universidades Autónoma de Guerrero y Autónoma de Puebla, Cajiga, México, 1982, p. 156.

² “El conflicto contractual tiene aquí tras de sí la magnitud del conflicto social, cuyas partes paradigmáticas son los trabajadores de las grandes empresas de producción y las compañías titulares de éstas”. *Ibid.*, 267, 268.

³ “El Contrato de Trabajo —como cualquier contrato de cambio— se estructura así como una *concordatia discordantium*. Tales discordancias, así como el esfuerzo a que obliga la búsqueda de una estabilidad equilibrada a lo largo del tiempo de duración del contrato, hacen que la vida de las relaciones de trabajo conozcan frecuentes tensiones y hasta enfrentamientos de los contratantes; que sea una vida sumamente dinámica, en la que no faltan los conflictos”. *Ibid.*, p. 268.

⁴ En esencia esto último no necesariamente es así, en el contrato de trabajo los derechos y prestaciones se estipulan claramente (muchas veces por encima de la ley), lo que permite en su caso una mejor defensa de los mismos.

Los abogados... reciben por lo general, una instrucción eminentemente jurídico-formal, alejada normalmente de las ciencias sociales".⁷

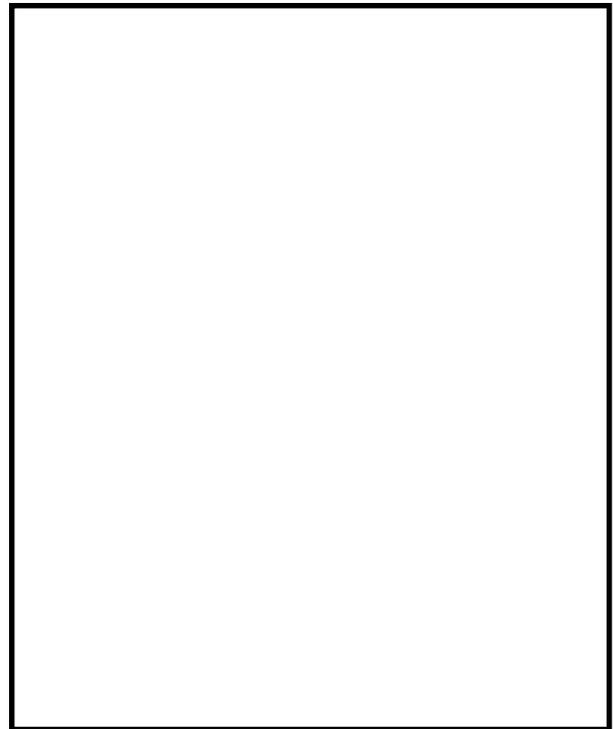
En el caso de México la Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 3o. que *el trabajo no es artículo de comercio*. Se trata de una declaración bien intencionada de corte ideológico, que tiene por objeto salvar la dignidad del trabajador a efecto de que no sea tratado como un objeto. Sin embargo, esto no quita que en esencia la fuerza de trabajo sea y se "comporte" como una mercancía; desgraciadamente en el sistema vigente sí lo es.

¿Cuál es la naturaleza jurídica del contrato de trabajo y la relación de trabajo? Por lo que hemos señalado, se trataría en última instancia de un intercambio mercantil. Veamos como la han visto diversos juristas.

2. Teoría del contrato de sociedad

Esta teoría está sustentada básicamente como se sabe, por Émile Chatelain. Parte esta tesis de que el contrato de trabajo se da primordialmente dentro de la gran industria. Mediante este contrato ambas partes aportan: el patrón, su arrojo e iniciativa, su ingenio empresarial, su don de organización, su habilidad mercadotécnica y obviamente su capital. Por su parte el trabajador contribuye con su fuerza, su trabajo y su habilidad profesional. En realidad, existen diferencias fundamentales entre el contrato de trabajo y el de sociedad. El primero tiene como base un trabajo personal subordinado, en el segundo lo que existe es una labor común. Mientras que en el contrato de sociedad se ajustan intereses compatibles, en el contrato de trabajo se enfrentan intereses contrapuestos; esto amén de que los partícipes que intervienen en el acuerdo para formar la sociedad se encuentran en igualdad de condiciones básicas, *contrario sensu* de lo que acontece entre el patrón o la empresa, y el trabajador en donde las posiciones son totalmente desiguales.

⁷ Lóyzaga de la Cueva Octavio, *op cit.*, p. 65 "Como piensa Kelsen, una norma que no puede violarse no es una norma jurídica. La única manera de violar esta cláusula es efectivamente considerar al trabajo como una mercancía, sin embargo, no se sabe de nadie que haya denunciado a ningún capitalista por traficar con energía humana". Óscar Correas, *op. cit.*, p. 157.



3. Teoría del arrendamiento

Se ha sostenido también que se trata en realidad de un contrato de arrendamiento de servicios. Esta tesis encontraría su antecedente en el arrendamiento de servicios *locatio-conductio operarum* presente en el derecho romano, que era una excepción en la forma de adquirir la fuerza de trabajo. No debe olvidarse que lo que privaba en esta época y lugar era el sistema de producción esclavista. El *Código Napoleón* de 1804 retomó la figura del arrendamiento haciéndolo explícito en los casos de servicios de domésticos y obreros.

Cuando se promulgan los códigos civiles en diversos países del mundo no se titubea en configurar como contratos de arrendamiento los servicios de trabajadores domésticos y trabajadores asalariados. Esto sucede en España; siendo "ésta es la tipología jurídica a la que las relaciones laborales se ajustan hasta que la notoria insuficiencia de la regulación civil exige que el Derecho arbitre un nuevo contrato típico que despliega su vasta disciplina a partir del germen del arrendamiento de servicios".⁸

⁸ Alfredo Montoya Melgar, *op. cit.*, p. 274.

Marcel Planiol precisa:

El trabajo puede ser objeto de muchos contratos, por lo que el buen sentido exige, que por lo menos, se tenga el cuidado de decir de cuál se trata... Este contrato es un 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 un caballo; dicha fuerza puede ser dada en arrendamiento y es precisamente lo que ocurre cuando la remuneración del trabajo por medio del salario es proporcional al tiempo, de la misma manera que pasa en el arrendamiento de cosas.⁹

La materia del arrendamiento está en la cesión del empleo o usufructo de una mercancía que no se deteriora en el corto plazo y que debe ser reintegrada a su poseedor al concluir su uso específico; esta reposición no es factible en el contrato de trabajo, pues la fuerza de trabajo aplicada “se consume en el acto mismo de la prestación del servicio”¹⁰ Aquí se encuentra el punto débil de esta teoría lo que a su vez da sustento a la de la compraventa.

4. Teoría de la compra-venta

Como es sabido, es Francesco Carnelutti quien más se ha esforzado por parte de los juristas en demostrar que la naturaleza del contrato de trabajo es la compra-venta. Haciendo un parangón entre la energía eléctrica y la fuerza de trabajo, este autor señala que “el objeto del contrato no es la fuente de la energía sino la energía misma y ésta no puede ser objeto de arrendamiento, pues en el contrato de arrendamiento debe devolverse la cosa recibida, lo que no puede ocurrir con la energía... recibida.”¹¹

P. Bureau ya señalaba que entre empresario y trabajador no media otra relación que la cierta entre un vendedor y un comprador; que el trabajo, —si bien sería más bien la fuerza de trabajo— es la mercancía puesta en venta por el obrero; que el trabajador “no puede ser considerado más que como una máquina de carne y sangre”; en conclusión: “el contrato de salario no es más que una variedad de la venta”.¹²

⁹ Marcel Planiol, citado por Mario de la Cueva, *op. cit.*, p. 447.

¹⁰ Mario de la Cueva, *op. cit.*, p. 451.

¹¹ Referido por Mario de la Cueva, *op. cit.*, p. 448.

¹² Beaureau P. citado por Alfredo Montoya Melgar, *op. cit.*, p. 272.

En resumen, el objeto de la compra-venta reside en la fuerza de trabajo.¹³

La fuerza de trabajo utilizada para producir valores de uso, ha sido usada a través de la historia dando mayor beneficio a otros que a su propio poseedor. Tanto el amo como el señor feudal utilizaban básicamente esta fuerza en su provecho. Sin embargo, ésta no se constituyó en mercancía, debido a que no se dieron las dos condiciones o presupuestos que ya señalábamos, los que sí se presentaron en el capitalismo.

La primera, es que los poseedores de la fuerza de trabajo accedan al mercado en donde se da el intercambio en calidad de propietarios de la misma a efecto de que puedan disponer libremente de su mercancía. Como se señalaba, el siervo y el esclavo no gozaban de esta libertad.¹⁴ Es necesario que el titular de esa fuerza acuda al mercado, “en las mismas condiciones que cualquier otro titular de otra mercancía. Es preciso que sea una persona *jurídicamente igual* a los demás titulares de otras mercancías. Sólo así será tratado en el mercado como verdadero ‘propietario’ de ‘su’ mercancía”.¹⁵ Y con el objeto de seguir siendo propietario de su fuerza de trabajo no debe ceder de por vida esta fuerza. En el derecho moderno, tratándose de un contrato por tiempo indeterminado, el trabajador dispone plenamente de su fuerza de trabajo durante el tiempo en que no se encuentra a disposición del patrón durante la jornada de trabajo.

La segunda condición medular que debe darse es que el poseedor de la fuerza de trabajo “no pudiendo vender mercancías en que su trabajo se materialice, se vea obligado a vender como una *mercancía su propia fuerza de trabajo*, identificada como su corporeidad viva”.¹⁶

¹³ ¿Qué se entiende por ésta? Señala Marx: “entendemos por *capacidad o fuerza de trabajo* el conjunto de las condiciones físicas y espirituales que se dan en la corporeidad, en la personalidad viviente de un hombre y que éste pone en acción al producir valores de uso de cualquier clase. Carlos Marx. *El Capital*, tomo I, Fondo de Cultura Económica, México, 1976, p.121.

¹⁴ “En todo caso, el esclavo podía ser cambiado como una mercancía, pero la mercancía no era su fuerza de trabajo, sino su persona entera”. Enrique Velasco, *Introducción al Derecho del Trabajo*, Editorial Blume, Barcelona, España, 1976, p. 81. El siervo por su parte no podía disponer libremente de su fuerza de trabajo en virtud de que se encontraba arraigado a la tierra del señor feudal.

¹⁵ *Loc. cit.*

¹⁶ Carlos Marx, *El Capital*, *op. cit.*, p.122. Pero hay algo indiscutible y es que la naturaleza no produce, de una parte, poseedores de dinero o de mercancías y de otra parte simples poseedores de sus fuerzas personales de trabajo. Este estado de cosas no es, evidentemente, obra de la *historia natural*, ni es tampoco un estado de cosas *social* común a todas las épocas de la historia. Es, indudablemente, el fruto

En tal sentido, tratándose del contrato de trabajo no puede hablarse de que exista un verdadero acuerdo de voluntades toda vez que “la voluntad en todo caso, sería una voluntad viciada por haberse expresado bajo el imperio de un estado de necesidad”.¹⁷

Ahora bien, si partimos de la base —de acuerdo a la economía clásica y a la crítica de la economía política— que toda mercancía tiene un *valor de uso* y un *valor de cambio* determinado éste por su *valor*, el que está en consonancia con el *trabajo socialmente necesario* para producir la mercancía específica,¹⁸ el valor de la fuerza de trabajo —que no siempre corresponde con el precio, debido a que en éste influyen otros factores externos—,¹⁹ estará determinado por tal *tiempo*. Señala Marx:

El valor de la fuerza de trabajo, como el de toda otra mercancía, lo determina, *el tiempo de trabajo necesario* para su producción, incluyendo por tanto, la reproducción de este artículo específico. Considerada como valor, la fuerza de trabajo no representa más que una determinada cantidad de trabajo social medio *materializado* en ella. La fuerza de trabajo sólo existe como actitud del ser viviente. Su producción presupone, por tanto, la existencia de éste. Y partiendo del supuesto de la existencia del individuo, la reproducción de la fuerza de trabajo consiste en la reproducción o conservación de aquél, ahora bien; para su conservación el ser viviente necesita una cierta suma de medios de vida. Por tanto, el tiempo de trabajo necesario para producir la fuerza de trabajo viene a reducirse al tiempo de trabajo necesario para la producción de estos medios de vida; o lo que es lo mismo, *el valor de la fuerza de trabajo es el valor de los medios de vida necesarios* para asegurar la subsistencia de su poseedor.²⁰

de un desarrollo histórico precedente, el producto de una larga serie de transformaciones económicas, de la destrucción de toda un serie de formaciones más antiguas en el campo de la producción social, *ibid.*, pp. 122-123.

¹⁷ Néstor de Buen, *La decadencia del contrato*, México, Textos Universitarios, 1965, p. 287.

¹⁸ “Tiempo de trabajo socialmente necesario es aquel que se requiere para producir un valor de uso cualquiera, en las condiciones normales de producción y con el grado medio de destreza e intensidad imperantes en la sociedad”, *ibid.*, pp. 6, 7.

¹⁹ El precio tiene como base el valor de la mercancías, pero en él intervienen otros factores como la oferta y la demanda, el ocultamiento, etcétera.

²⁰ “A diferencia de otras mercancías, la valoración de la fuerza de trabajo encierra, pues, un elemento histórico moral. Sin embargo, en un país y una época determinados, la suma media de los *medios de vida necesarios* constituye un factor fijo”. Carlos Marx, *op. cit.*, p. 124. “Sin embargo, la fuerza de trabajo sólo se realiza ejercitándose, y sólo se ejercita *trabajando*. Al ejercitarse, al trabajar, se gasta una determinada cantidad de músculos de nervios, de cerebro humano,

Debe tomarse desde luego en cuenta dentro del valor de la fuerza de trabajo el sostenimiento de los sustitutos, o sea, de los descendientes de los trabajadores, “para que esta raza especial de poseedores de mercancías pueda perpetuarse en el mercado.”²¹ Debe agregarse que en este valor también se incluyen los gastos de educación de la fuerza de trabajo que varían individual y culturalmente.

El valor de la fuerza de trabajo se reduce finalmente al valor de una suma definida de medios de vida, variando, por ende, al modificarse el valor de ellos, “es decir, al aumentar o disminuir el tiempo de trabajo necesario para su producción.”²²

Debe señalarse que el *precio* de la fuerza de trabajo se da dentro del marco de la lucha de clases imperante, (con las modalidades específicas de ese momento —la que se advierte incluso en esta época, en la mera celebración de un contrato colectivo de trabajo—, aun cuando ésta lucha sea encubierta) e incluye desde luego, la intervención que el Estado tenga sobre ésta.²³

Como habíamos señalado, en México, el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo regula esta compra-venta y lo hace respetando la esencia de esta relación jurídica laboral plasmada en este precepto.

etc., que es necesario reponer. Al intensificarse este gasto tiene que intensificarse también forzosamente el ingreso. Después de haber trabajado hoy, el propietario de la fuerza de trabajo tiene que volver a repetir mañana el mismo proceso, en idénticas condiciones de fuerza y de salud. (De ahí que) la suma de víveres y medios de vida habrá de ser por fuerza suficiente para mantener al individuo trabajador en un estado normal de vida y de trabajo. (Aquí cabe señalar) que las necesidades naturales, el alimento, el vestido, la calefacción, la vivienda etc., varían con arreglo al clima y a las demás condiciones naturales de cada país: Además el *volumen de las llamadas condiciones naturales*, así como el modo de satisfacerlas, son de suyo un *producto histórico* que depende por tanto en gran parte, del nivel de cultura de un país y, sobre todo, entre otras cosas, de las condiciones, los hábitos y las exigencias con que se haya formado la clase de obreros libres”. *Loc cit.*

²¹ *Ibid.*, p. 125

²² Una parte de los medios de vida v.g. los víveres, el combustible, etc; se consume diariamente y tiene que reponerse día tras día. Otros medios de vida tales como los vestidos, los muebles, etc; duran más y por tanto sólo hay que reponerlos más de tarde en tarde. (Cabe aclarar) que el límite último o *mínimo* del valor la fuerza de trabajo lo señala el valor de aquella masa de mercancías cuyo diario aprovisionamiento es indispensable para el poseedor de la fuerza de trabajo, para el hombre, ya que sin ella no podría renovar su proceso de vida; es decir, *el valor de los medios de vida físicamente indispensables*. Si el precio de la fuerza de trabajo es inferior a ese *mínimo*, descenderá por debajo de su valor, ya que, en estas condiciones, sólo podrá mantenerse y desarrollarse de un modo *raquítico*. (lo que ocurre hoy en día en casi todos los llamados países periféricos). “Y el valor de toda mercancía depende del tiempo de trabajo necesario para suministrarla en condiciones normales de bondad”. *Ibid.*, p. 126.

²³ Debe señalarse que la lucha de clases que dialécticamente se da, se presenta dentro de la hegemonía presente en ese periodo, la que tiene incidencia finalmente en ese factor moral e histórico a que se refiere Marx.

Algunos autores han señalado que esta esencia de la relación laboral pertenece a la fase del liberalismo ya superada por la construcción del derecho del trabajo en la que el Estado y esta rama jurídica han tenido otra función

Paradoja o hechizo, el sistema liberal exige que las situaciones de subordinación aparezcan como relaciones de coordinación entre seres libres e iguales, necesita que ‘un acto de sumisión se presente bajo la máscara de un contrato’.²⁴

Lo cierto es que si bien es verdad que nos encontramos en otro estadio político económico más evolucionado de las relaciones sociales de producción, donde el uso de la fuerza de trabajo está siendo racionalizada y consumida de diversas maneras en beneficio de las clases beneficiadas por el propio sistema, la esencia presente en la relación laboral permanece intocada.

Otra tesis señala:

La tesis de la equiparación del contrato de trabajo con la compra-venta será descartada; no tanto porque con-

sideraba la relación de trabajo como una relación de mercado, sino porque hipersimplificaba todo, limitándose a registrar la reducción del trabajo a mercancía que se compra y que se vende. Y nada más. Demoler la herética tesis significa desbrozar el terreno para edificar un Derecho del Trabajo en el que se enfatice el dato de la implicación de la persona del trabajador en el desarrollo de la relación.²⁵

Tiene una mínima parte de razón Romagnoli cuando indica lo anterior, la naturaleza del contrato y de la relación de trabajo es más compleja y el propio derecho del trabajo tiene otras funciones que coadyuvan a poner en movimiento y dar mayor eficacia al sistema capitalista, sin embargo la esencia en lo fundamental no ha variado, Marx y Carnelutti siguen teniendo razón en lo esencial.

Por otra parte, el primer párrafo del artículo 20 representa una garantía y un avance importante para el trabajador respecto a tiempos pretéritos, debido a que aun cuando el empresario o patrón nieguen la relación contractual del trabajo, bastará que se advierta que aquel preste un trabajo personal subordinado para que se encuentre protegido en términos de ley. Retomemos el primer párrafo del artículo 20 mencionado.

²⁴ O. Kahn-Freud, *Trabajo y Derecho* (Traducción de J.M. Galiana) Ministerio de Trabajo, Madrid, 1987, p. 60. citado por Antonio Bailos, *Derecho del Trabajo: Un Modelo para Arma*, Valladolid España, Trotta, 1991, p. 20. “ No puede condenarse esta paradoja. El Derecho necesita considerar las relaciones de subordinación en términos de coordinación, esto es, presentar un acto de sumisión bajo la máscara de un contrato, *ibid.*, p. 22. *La esencia no ha cambiado.*

²⁵ U. Romagnoli, *L’ amarcord del diritto del lavoro*: PD t XIII, n.3 (1982) pp.409-410 citado por Antonio Bailos, *op. cit.*, p. 22.

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

Lo anterior significa que es la prestación de servicios la que instaura la relación entre trabajador y patrón. El ingreso del trabajador a una compañía “no lo produce el convenio previo sino la aplicación del derecho del trabajo a una relación jurídica creada, ajena a un origen determinado no necesariamente contractual”.²⁶

Por lo que respecta al aspecto personal, debe recordarse que la ley dispone que deberá ser sólo la persona específicamente contratada la que realice el trabajo referido; no podrá sustituirlo para los efectos del precepto, ninguna otra, así sea su gemelo univitelino, su hermano, su esposa, su amigo, etcétera.

Con relación a la subordinación, ésta deberá entenderse no ya como la que deviene de la dependencia económica, tal y como se interpretaba en la ley de 1931, sino en el sentido de que el trabajador sigue u obedece órdenes o directrices del patrón de o de sus superiores jerárquicos.

Como se advierte ha habido una evolución. La Ley Federal del Trabajo de 1931 disponía textualmente “contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia un servicio personal mediante una retribución convenida”. De una interpretación indebida a este precepto se pensó que sólo existiría contrato de trabajo cuando el operario ‘dependiera’ económicamente del patrón... amén de dar cumplimiento a sus instrucciones. Como lo señala De Buen, esta concepción llevó a favorecer la tesis de que cuando un trabajador... laborara para dos o más patrones, “no podía aceptarse que en alguno de los casos existiera relación laboral, por no haber una dependencia económica exclusiva.”; además de que si los conocimientos técnicos del trabajador eran mayores a los del patrón se exceptuaba la posibilidad de que “hubiera ‘dirección’ y por lo tanto, permitía negar la naturaleza laboral de la relación”.²⁷

Fue el 24 de noviembre de 1944 cuando la Corte comenzó a emplear el término “subordinación” determinando que “la ley no establece como uno de

los requisitos esenciales del contrato de trabajo, la *dependencia económica*, sino que se refiere a la dependencia, *subordinación*, que en el caso si la había”.²⁸ Finalmente, la ley actual vino a reafirmar lo que en la doctrina y la jurisprudencia ya se había arraigado, destacando, en el artículo 20, “a la subordinación como la nota esencial de la relación laboral”.²⁹

El segundo párrafo del artículo 20 también representó en su momento un adelanto importante en los derechos del trabajador. Como habíamos señalado, el mandato presente en este párrafo dispone:

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.

Lo anterior ha significado que independientemente del nombre que le dé la empresa o el patrón al contrato de trabajo, Vg. contrato por honorarios o de prestación de servicios, a los que se encuentran sometidos, sin sustento jurídico innumerables empleados de diversos oficios y profesionales, será considerado como contrato de trabajo si su esencia es ésta. Es el caso asimismo de los agentes de comercio a quienes es común que los empleen mediante contratos de comisión mercantil, también de los chóferes de taxis que no siendo los dueños del vehículo, sus relaciones laborales se encuentran encubiertas por contratos de arrendamiento, todo esto con la intención de burlar el mandato presente en legislación laboral, dándole al contrato una apariencia y un carácter concernientes al derecho privado, desde luego no surtirá efecto si es demostrado que lo que subyace en la relación, es un trabajo personal subordinado en los términos ya señalados, lo que también significa que el trabajador gozará de todas la protecciones y prestaciones que la ley le otorga, con las limitaciones propias del sistema en la que opera.

Existe otra maniobra para eludir las responsabilidades laborales y en este caso transitarlas a un tercero. Este tipo de artimañas han cobrado importancia en nuestro país, presentándose básicamente en servicios de corte secundario, “tales como limpieza, alimentación, y transporte de personal, vigilancia y mantenimiento, aunque también abarcan

²⁶ Santiago Barajas Montes de Oca, en Diccionario de Derecho del Trabajo, coordinado por José Manuel Lastra Lastra..., pp. 53 y ss.

²⁷ Néstor de Buen, *op. cit.*, p. 571.

²⁸ Mario de la Cueva, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, *op. cit.*, p. 202.

²⁹ Néstor de Buen, *op. cit.*, p. 572.

aspectos directamente vinculados al proceso productivo.³⁰

Como se sabe la substitución del patrón regulada en el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo protege a los trabajadores en este supuesto hasta por el término de seis meses contados a partir de que se dé aviso al sindicato o a los trabajadores. Sin embargo, como lo señala Bensusán, en la privatización de empresas se eludió esta salvaguarda mediante diversos dispositivos como

[el cierre y posterior reapertura de las plantas mediante contratos flexibles] que permitieron modificar unilateralmente las condiciones de trabajo y el número de empleos. Los reajustes de personal, la terminación o modificación de los contratos colectivos y el quiebre de antigüedades que generaban diversos derechos, precedieron o siguieron a dichos procesos. Casos extremos fueron los de ferrocarriles, la petroquímica y las empresas de aviación comercial.³¹

Debe señalarse que en diversos contratos colectivos se estipulan límites a esta práctica instaurando requisitos tales como la información previa, la negociación con el sindicato “e incluso penalidades de tipo económico o de otra naturaleza”.

Independientemente de lo anterior, siempre que exista un trabajo personal subordinado, el trabajador estará protegido en términos de ley. Sin embargo existen excepciones, una de ellas es la de los trabajadores menores (entre 14 y 16 años) que laboran en los supermercados, los llamados coloquialmente “cerillos”. Estos trabajadores como se sabe se encargan de guardar en bolsas las mercancías que compran los clientes, los que les otorgan una propina. Resulta claro que estos menores que reciben ordenes de sus superiores jerárquicos y que cumplen las mismas dentro de una jornada y un horario, realizan un trabajo personal subordinado, aun cuando la remuneración la otorguen terceros. Esto que se ve ya como algo normal se debe en gran parte a la manera en que se encuentra redactado el artículo 20 ya co-

mentado, que tanto en lo relativo a la simple relación de trabajo como al propio contrato de trabajo se refieren a la “prestación de un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario”, lo que ha permitido interpretaciones amañadas por parte de las empresas *que los contratan* las que “concluyen” que si la contraprestación la otorga un tercero en forma de propina no se estará en los supuestos señalados en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo. Al respecto debe recordarse que el artículo 80. de la ley dispone llanamente que “trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado. Resulta obvio en tal sentido que tales “interpretaciones” hechas no sólo por las empresas correspondientes, sino incluso por las propias autoridades, lo único que pretenden en el fondo es liberar a las compañías de las obligaciones jurídico- laborales correspondientes.³²

Como se advierte, no se puede separar al artículo 20 relativo a la relación de trabajo y al contrato de trabajo de las definiciones jurídicas correlativas directas; nos referimos a las de trabajador, patrón y empresa.

En tal sentido vale la pena retomar tres conceptos fundamentales de la relación de trabajo y el contrato de trabajo: *trabajador, patrón y empresa*.

Como habíamos señalado, el artículo 80. establece que: Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado, (añadiendo que) para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio.

Como se observa, en este precepto están presentes los elementos que en forma explícita se encuentran considerados en el artículo 20.

Estos elementos se encuentran también de manera implícita en la definición de patrón presente en el artículo 10 de la ley que señala: Patrón: Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.³³

³⁰ Bensusan Areus Graciela. *El modelo mexicano de regulación laboral*, coedición de UAM-X, Fundación Friedrich ebert, FLACSO, y Paza y valdés, México, 2000, p. 187. Debe señalarse que el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo dispone que cuando la subcontratista no cuente con el patrimonio suficiente para responder de sus obligaciones laborales, las mismas asumen éstas. En caso contrario habrá una responsabilidad solidaria entre la empresa originaria y la subcontratista.

³¹ *Ibid.*, p. 289.

³² Algunos autores como Baltasar Cavazos Flores para justificar estos hechos han señalado “que es preferible que dichas personas esténabajando a que anden de vagos” (*sic*). Baltasar Cavazos Flores, *40 lecciones de derecho laboral*, Trillas, México 1994, p. 216.

³³ El segundo párrafo de este precepto dispone que: “si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de éstos.” La intención del legislador fue proteger a los trabajadores referidos de un aprovechamiento en su contra por parte de un compañero jerárquico, así como responsabilizar al patrón de estos supuestos.

La palabra *utiliza* lo dice todo. No podría entenderse este precepto fuera e independientemente del trabajo personal subordinado a que hacen referencia los artículos 8o. y 20 de la ley. Debe apuntarse que existe la intención de substituir la palabra patrón por la de empleador. Se ha señalado que este vocablo es el que utiliza la OIT, y diversas legislaciones en diferentes países. La intención tiene un carácter de corte ideológico. Parecería que el objetivo primordial del empleador es otorgar empleo a los desocupados y no el obtener una ganancia mediante la explotación de trabajo asalariado.

Por último, cabe apuntar que el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo señala que para los efectos de las normas de trabajo se entiende por Empresa “a la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por *establecimiento*, la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa”.

Como se observa, la empresa es una derivación de vocablo patrón que la incluye como persona moral. Es importante hacer hincapié que no sólo las compañías que se encuentran en el ramo de la producción resultan empresas en los términos jurídicos señalados, sino que también lo son las que se dedican a la distribución de bienes o servicios — como lo son entre otros casos, las universidades —, lo que trae consecuencias jurídicas importantes para los trabajadores que laboran en las mismas, entre otras, el que puedan celebrar contratos colectivos, [lo que ha sido negado por algunos tratadistas] debido a que cumplen con el requisito *sine qua non*, consistente en que para que éstos se celebren, que el patrón o los patrones se encuentren constituidos en empresas.

Vale la pena aquí señalar que tanto en la iniciativa de reforma a la legislación laboral, presentada por el Partido Acción Nacional, (que en otros renglones no se distingue por preservar o mejorar los derechos de los trabajadores) como en el anteproyecto del Partido de la Revolución Democrática, se dan pasos adelante para evitar fraudes a los trabajadores por parte de las empresas.

En el artículo 17 de la iniciativa del PAN se asienta que “se entiende por empresa, *independientemente de la forma que adopte o de su naturaleza jurídica*, a la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios”. Por su parte, el artículo 18 del anteproyecto de propuesta del PRD, también se-

ñala: “se entiende por empresa *independientemente de la naturaleza jurídica que adopte*, la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios...”. Estas precisiones coadyuvarían en su caso a evitar los fraudes señalados, los que se han estado presentando contra los asalariados con relación a la responsabilidad patronal derivada de los servicios prestados.

Queremos concluir señalando que estos principios medulares inscritos en los preceptos comentados se encuentran en discrepancia con la esencia misma del propio derecho laboral, pues al tiempo que éste no permite jurídicamente encubrir las relaciones laborales, deja intacta la esencia de la explotación laboral. Hay que recordar que si bien nos encontramos ante un derecho irrenunciable e imperativo, que en los supuestos planteados inhibe jurídicamente el fraude (aunque de facto éste se lleve a cabo muchas veces), consistente en enmascarar la relación o el contrato laboral, ese trabajo personal subordinado aun cuando sea reconocido y protegido como tal por esta rama del derecho, resulta a final de cuentas la piedra fundamental en la que se asienta la explotación [extracción de plusvalía], consustancial e implícita al trabajo asalariado.

Bibliografía

- BAILLOS, Antonio, *Derecho del trabajo: modelo para armar*, Valladolid, España, Trotta, 2001.
- BENSUSÁN AREUS, Graciela. *El modelo mexicano de regulación laboral*, coedición de UAM-X, Fundación Friedrich Ebert, México, FLACSO, y Plaza y Valdés, 2000.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar, *40 lecciones de derecho laboral*, México, Trillas, 1994.
- CORREAS, Óscar, *Introducción a la crítica del derecho moderno(esbozo)*, coedición patrocinada por las Universidades Autónoma de Guerrero y Autónoma de Puebla, México, Cajiga, 1982.
- DE BUEN, Néstor, *Derecho del trabajo*, tomo I, México, Porrúa, 1994.
- , *La decadencia del contrato*, México, Textos Universitarios, 1965.
- DE LA CUEVA, Mario, *Derecho mexicano del trabajo*, tomo I, México, Porrúa, 1960.
- , *El Nuevo derecho mexicano del trabajo*, tomo I, Porrúa, México, 1975.

- LASTRA LASTRA, José Manuel, coordinador, *Diccionario de derecho del trabajo*, México, Porrúa-UNAM, México, 2001.
Ley Federal del Trabajo.
- LÓYZAGA DE LA CUEVA, Octavio, *Esencia apariencia y uso del derecho del trabajo. Las fases ocultas de la legislación laboral*, editado por la Universidad Autónoma Metropolitana "A", México, 1992.
- MARX, Carlos, *El Capital*, tomo I, México, FCE, 1976.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo, *Derecho del trabajo*, Madrid, Tecnos, 2001.
- VELASCO, Enrique, *Introducción al derecho del trabajo*, Barcelona, Blume, 1976.