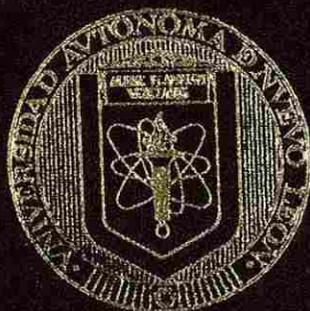


UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON
FACULTAD DE DERECHO Y CRIMINOLOGIA



MAESTRIA EN DERECHO DEL TRABAJO

TESIS

“LA SUBORDINACION EN EL
DERECHO DEL TRABAJO”

ASESOR

DR. JUAN ANTONIO GARCIA JIMENEZ

ABOGADO: PEDRO JAIME QUINTANILLA ISLAS

CD. UNIVERSITARIA

DICIEMBRE DE 2002

TM

K1

FDYC

2002

.Q5



1020148437



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE DERECHO Y CRIMINOLOGÍA



MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO

TESIS

“LA SUBORDINACIÓN EN EL

DERECHO DEL TRABAJO”

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

ASESOR

DR. JUAN ANTONIO GARCÍA JIMÉNEZ

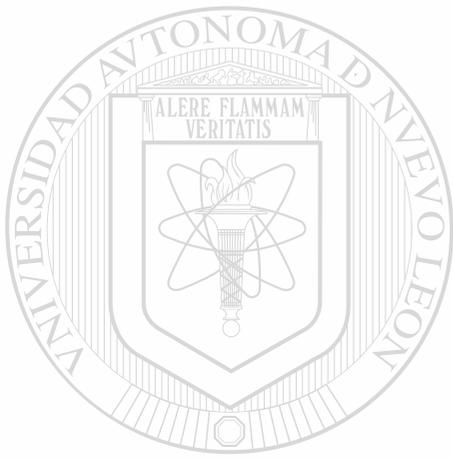
ABOGADO: PEDRO JAIME QUINTANILLA ISLAS

CD. UNIVERSITARIA

DICIEMBRE DE 2002

983 847

TH
K1
FDyc
2002
.Q5

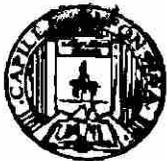


UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



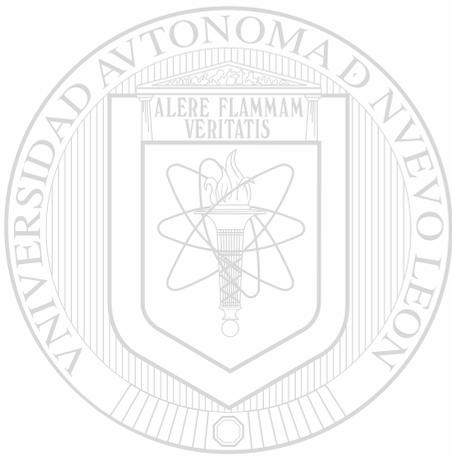
FONDO
TESIS

U. A. N. L.

FACULTAD DE DERECHO Y CRIMINOLOGÍA

MAESTRIA EN DERECHO DEL TRABAJO

TESIS:



**“LA SUBORDINACION EN EL
DERECHO DEL TRABAJO”**

UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

ASESOR: DR. JUAN ANTONIO GARCÍA JIMÉNEZ.

ABOG. PEDRO J. QUINTANILLA ISLAS

MATRICULA: 162358.

CD. UNIVERSITARIA, DICIEMBRE DE 2002.



Mi agradecimiento al Dr. Juan Antonio García Jiménez, quien me motivó a cursar esta maestría y por su asesoría en el desarrollo de ésta tesis.

Es también mi agradecimiento al Dr. Ismael Rodríguez campos, por su invaluable apoyo con material bibliográfico, indispensable para el desarrollo de este trabajo.

Igual agradecimiento para el C. Lic. Sergio Villarreal Salazar, por sus valiosos consejos para concluir la tesis.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

No puedo pasar por alto, el apoyo de mi sobrina Sandra, por su colaboración en la investigación por medio del Internet.

®



A mi Madre, Mara, Ruth, Perla y Paola.

UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

ÍNDICE:

TEMA	PÁGINA
INTRODUCCIÓN.	1
LA SUBORDINACIÓN EN EL DERECHO DEL TRABAJO.	
I. CONCEPTO.	6
1. ETIMOLOGÍA.	7
2. SINÓNIMOS Y ANTÓNIMO.	7
3. CONCEPTO GENERAL.	9
4. CONCEPTOS ESPECÍFICOS.	10
5. CONCEPTOS DOCTRINALES	11
6. CONCEPTOS LEGALES.	12
7. CONCEPTO DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN.	13
8. CONCEPTO PROPIO	17
II. ANTECEDENTES	18
1. ANTECEDENTES DOCTRINALES.	18
2. ANTECEDENTES JURISPRUDENCIALES.	20
3. ANTECEDENTES LEGALES.	21
III. LEGISLACIÓN COMPARADA.	23
1. ESPAÑA.	23
2. BOLIVIA.	25
3. COLOMBIA.	26
4. CHILE.	27
5. VENEZUELA.	28
IV. TEORÍAS.	31
1. TEORÍAS DE JULIO J. MARTÍNEZ VIVOT.	31
2. COMENTARIOS DE MARIO DE LA CUEVA.	32
A) TEORÍA DE JACOBI.	33
B) TEORÍA DE SINHEIMER.	34
C) TEORÍAS DE BARASSI.	34

ÍNDICE:

TEMA	PÁGINA
V. CARACTERÍSTICAS.	38
1. NATURALEZA.	38
2. GRADOS.	41
3. LÍMITES.	42
4. ELEMENTO ESENCIAL.	47
5. PROBLEMA DEL CONCEPTO.	50
6. NUESTRA PROPUESTA.	52
VI. CONTRATOS SEMEJANTES Y JURISPRUDENCIAS.	54
1. LA TUTELA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	55
2. EL CONTRATO DE COMISIÓN MERCANTIL.	57
3. EL CONTRATO DE LOS AGENTES DE SEGUROS.	63
4. CONTRATOS EN EL CÓDIGO CIVIL FEDERAL.	66
A). CONTRATO DE ARRENDAMIENTO.	66
B). CONTRATO DE MANDATO.	68
C). CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES.	71
D). CONTRATO DE ASOCIACIÓN Y SOCIEDAD.	75
E). CONTRATO DE APARCERÍA AGRÍCOLA.	81
CONCLUSIONES.	83
PROPUESTA.	84
BIBLIOGRAFÍA.	85



“LA SUBORDINACIÓN EN EL DERECHO DEL TRABAJO.”

UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

INTRODUCCIÓN.

A pesar del tiempo, esfuerzo y sacrificios que han invertido y realizado los trabajadores para obtener el reconocimiento del Derecho del Trabajo y su Autonomía, diversas etapas por las que ha pasado el Contrato de Trabajo y las tendencias patronales actuales de no ver la relación de trabajo como una lucha de clases, sino como una relación de coordinación y colaboración, se observa a través de los años que los empresarios siempre han tratado de eludir el cumplimiento de las obligaciones que les impone la Ley Federal del Trabajo.

La forma más común para obtener este propósito ha sido la utilización de Intermediarios. Es común en la actualidad que empresas económicamente solventes y para no tener que cumplir con las obligaciones que se derivan de una relación de trabajo, celebran contratos con otras empresas de dudosa solvencia que se dicen “Administradoras” o “Prestadoras de “Servicios” para la realización de ciertas actividades o trabajos y en algunos casos para la realización de todas las actividades de la Empresa.

Frente a esta situación los trabajadores se encuentran protegidos con las figuras del Intermediario y Responsable Solidario que contemplan los artículos 12, 13, 14 y 15 de la Ley Federal del Trabajo.

Otra forma que tampoco es nueva pero que ha tomado un especial auge en la actualidad y en muchos de los casos bajo el pretexto de la denominada “Globalización”, ha sido la de ocultar la relación de trabajo a través de Contratos de Naturaleza Civil o Mercantil.

Dentro de los primeros, es común observar que se celebran Contratos denominados de “Arrendamiento, Mandato, Prestación de Servicios Asociación y Sociedad”; Dentro de los segundos el más común es el de “Comisión Mercantil y de Agentes de Seguros”.

En este caso es necesario acudir al elemento Subordinación contemplado en el Artículo 20 de la ley Federal del Trabajo.

Considero justo reconocer que en muchos de los casos existe a favor de los patrones la buena fe.

La importancia que tiene esta tesis, es precisamente que se conozcan y por ende evitar las consecuencias jurídicas que se puedan derivar de la creencia de estar bajo el amparo de un contrato de naturaleza Civil o Mercantil y cuando se está bajo el amparo de un contrato o relación de Naturaleza Laboral.

Este trabajo está dirigido principalmente a todas aquellas personas que se encuentran vinculadas a un contrato o relación de trabajo, así como a los estudiantes y profesionales del derecho, principalmente del derecho del trabajo y a los que forman parte de las Autoridades del Trabajo.

Es importante destacar que un gran número de personas se encuentran vinculados a un contrato o relación de trabajo y que esta relación genera cargas para los Patrones, en lo referente al pago de aportaciones de seguridad social, retiro y vivienda entre otras, lo que genera un incremento en los gastos y el valor del trabajo, trayendo como consecuencia que continuamente se estén buscando alternativas para evitar estos gastos extras y las mas utilizadas, son precisamente celebrar contratos con una denominación distinta al de Trabajo.

Este trabajo tiene como objetivo realizar un estudio sobre la subordinación en el Derecho del Trabajo como elemento distintivo para poder determinar en que caso se está ante la presencia de un Contrato de naturaleza Civil o Mercantil y en que caso se está ante la presencia de un contrato o una relación de naturaleza laboral y analizar el concepto de subordinación, para verificar si se encuentra vigente o los posibles problemas que presenta y si es posible superar es concepto por otro que vaya mas acorde a los principios establecidos en el artículo 123 Constitucional, principalmente el de igualdad y posiblemente el de dignidad, por lo tanto, la hipótesis que se plantea, es precisamente que dándose la dependencia económica, es la subordinación la que distingue la naturaleza de la relación de carácter laboral.

Para el desarrollo del tema iniciaremos con los antecedentes de la subordinación, el concepto doctrinario, jurisprudencial y legal, un estudio sobre algunas teorías de la subordinación, se analiza el derecho comparado, los grados, límites, el problema que presenta el concepto, posteriormente el concepto legal de los diversos contratos de naturaleza mercantil como lo son: El de Comisión Mercantil y Agentes de seguros, para

continuar con los de naturaleza civil, como lo son: El de Arrendamiento; Mandato; Prestación de Servicios Profesionales; Sociedad y Aparcería Agrícola, establecer los diferentes elementos existentes entre cada uno de estos con el de Trabajo, apoyados en las Tesis y Jurisprudencias aplicables a cada uno, para finalmente formular las conclusiones y plantear la propuesta sobre el cambio del concepto de subordinación.

Es pertinente establecer que el tipo de investigación recae dentro de la clasificación de Carácter Jurídico, pues se refiere a un elemento como es la subordinación, misma que trae consecuencias Jurídicas.

Aunque consideramos complicado establecer un método de investigación, trataremos de ajustarnos a un método lógico y sistemático, sin perder el orden histórico.

A pesar de que el Código de Comercio y el Código Civil datan del siglo antepasado y la Ley Federal del Trabajo del año de 1931 y definida esta por la Corte desde el año de 1944, hasta en la actualidad es común observar que se da nacimiento a una relación de trabajo, bajo la creencia de que se está ante la presencia de un contrato de distinta naturaleza, ya sea mercantil o civil, no obstante existir el elemento subordinación, esto trae como consecuencia que exista una gran cantidad de trabajadores que al darse por terminado su contrato, sin causa justificada ignoren que están bajo la tutela de la Ley Federal del Trabajo y no ejerzan las acciones que esta les concede, perdiendo el derecho al pago de indemnizaciones u otras prestaciones. Por otro lado, cuando ejercen sus acciones ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje es común que los patrones nieguen la existencia de la relación de trabajo, argumenten que la relación es de distinta naturaleza y exhiban el

contrato respectivo, mismo que es una vez analizado por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en el menor de los casos y por los Tribunales Colegiados de Circuito, en el mayor de los casos, se determina que en esencia contienen una relación de trabajo, con la consiguiente condena al pago de las prestaciones reclamadas, trayendo como consecuencia el pago de costosos juicios, que en muchas veces dejan a la empresa en una situación de ya no poder continuar operando.

El Derecho al Trabajo es Garantía Constitucional, a través de los artículos 5, y 123 y su Ley reglamentaria, Federal del Trabajo, ésta en su artículo 20 establece la distinción entre la Relación y el Contrato de Trabajo, mismo que da origen a la subordinación y en general regula dicha relación, estableciendo derechos y obligaciones que tienen cada una de las partes, especialmente las que se derivan del nacimiento de la relación, modificación y terminación, esta última sobre causas justificadas, mismas que al no existir, da origen al cumplimiento del contrato o el pago de indemnizaciones.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
El Código de Comercio regula los contratos de Comisión Mercantil y de Agentes de Seguros. DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Por su parte el Código Civil contempla los contratos de Arrendamiento, Mandato, Prestación de Servicios Profesionales, De Sociedad y Aparcería Agrícola.

En estos dos últimos casos se da una relación meramente accidental la cual se realiza sin que el sujeto pasivo posea un poder de mando y el activo un deber de obediencia.

I. CONCEPTO.

SUMARIO: 1. Etimología. 2. Sinónimos y Antónimo.

3. Concepto General. 4. Conceptos Específicos.

5. Conceptos Doctrinales. 6. Conceptos Legales.

7. Concepto del Poder Judicial de la Federación.

8. Concepto Propio.

Para estructurar un concepto de la subordinación en el Derecho del Trabajo, consideramos necesario iniciar con su origen, ver el concepto general para lo cual se consultan diccionarios comunes y posteriormente diccionarios especializados, sinónimos,

antónimos, conceptos doctrinarios, el concepto del Poder Judicial de la Federación, se clasifican los distintos tipos de subordinación que existen, para finalmente tratar de proporcionar un concepto propio.

1. ETIMOLOGÍA.

Para encontrar el origen La palabra subordinación, nos remitimos a los diccionarios de Latín, la mayoría coinciden en que la palabra subordinación proviene del latín *submissio*, *subjectio*, *subordinatio*, *onis*, f.¹

Sin embargo, este mismo diccionario, traduce *submissio onis* como: atenuación (de la voz) // simplicidad (de estilo) // inferioridad, depresión.²

A la palabra *subjectio onis* le da una traducción de: acción de poner debajo o delante³

Es curioso que no aparezca la traducción de *Subordinatio onis*.

2. SINÓNIMOS Y ANTÓNIMO.

Como sinónimo encontramos: Dependencia. Sumisión. Sujeción y como antónimo:

Superioridad.⁴

El Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, en su Diccionario Jurídico Mexicano, establece respecto de la subordinación: 3)

Sinónimos: obediencia jerárquica, dependencia y sumisión.⁵

¹Julio Pimentel Álvarez. DICCIONARIO LATÍN ESPAÑOL-ESPAÑOL LATÍN 2 Edición, Ed. Porrúa. México 1997, Pág. 981.

² Íbidem. Pág. 750.

³ Íbidem.

Manuel Alonso García, se refiere al trabajo subordinado o dependiente, pues dice: ya hemos dicho, que para una fuerte corriente doctrinal, el objeto del Derecho Laboral es únicamente el trabajo subordinado o dependiente.⁶

Mario L. Deveali, es un poco más extenso en los términos análogos, pues se refiere: En la doctrina y también en la legislación comparada, se suele hablar de dependencia, de dirección o de subordinación, utilizándose estas distintas voces con sentido que nos parece sinónimo, es decir que en el fondo aluden a una misma cuestión.⁷

Por su parte Orlando Gómez- Elson Gottschalk, en su curso de Derecho del Trabajo, al hablar de la subordinación jurídica, emplean el siguiente término como sinónimo: El criterio de la subordinación jurídica o de la dependencia jerárquica, es el que ha logrado mayor aceptación en la doctrina, en la legislación y en la jurisprudencia.⁸

Estos mismos autores mencionan además el de dependencia social, al afirmar: La adopción de ese criterio fue preconizada por Oliveira Viana, al parecer, cuando fue consultor jurídico del antiguo Ministerio del Trabajo, Industria y Comercio, Después de acentuar, con Singuerevitch, que la jurisprudencia fue forzada a evolucionar en sentido de

⁴Sinónimos / Antónimos. "EDICIONES LAROUSSE S. A. DE C. V". México 1997. Pág. 449.

⁵ Instituto de Investigaciones Jurídicas, DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO. Ed. Porrúa 14º Edición. P-Z. México 2000. Pág. 3001.

⁶ Manuel Alonso García. CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO. Ediciones Ariel. 3º Ed. Barcelona 1971. Pág. 96.

⁷ Mario L. Deveali. Tratado de Derecho del Trabajo. La Ley Sociedad Anónima Editora e Impresora 2º Ed. Buenos Aires 1971. Pág. 577.

⁸ Orlando Gómez- Elson Gottschalk. CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO. Cárdenas Editor y Distribuidor. México 1979. Pág. 190.

ampliar el concepto de subordinación jurídica o jerárquica hasta confundirlo propia dependencia económica, afirma que una y otra se reducirían a un concepto único, el de dependencia social, que será, entonces, el criterio para identificar el contrato de trabajo.⁹

Por último, otro concepto análogo que propone Roberto Muñoz Ramón es el de Integración al decir: Estimamos que, a pesar de que en México no tiene tradición jurídica, pudo haber sido más apropiado utilizar el término de integración, puesto que según vimos en la sección 43, el vínculo que liga al patrón con el trabajador es una relación jurídica de integración y no de subordinación, por lo que, para hablar correctamente, debemos decir trabajo integrado y no trabajo subordinado.¹⁰

3. CONCEPTO GENERAL

El Diccionario Larousse, establece: “f. Sujeción, dependencia, sumisión.”¹¹

Por su parte, El Diccionario de la Lengua Española, dice: “(del latín Del Lat. Subordinatio-onis) f. sujeción a la orden, mando o dominio de uno”¹².

⁹ Orlando Gómez- Elson Gottschalk. CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO. Cárdenas Editor y Distribuidor. México 1979. Pág. 198.

¹⁰ Roberto Muñoz Ramón. DERECHO DEL TRABAJO. Ed. Porrúa T II ° Edición México 1983. Pág. 9.

4. CONCEPTOS ESPECÍFICOS.

El Diccionario Jurídico elaborado por el Dr. Juan D. Ramírez Gronda¹³ no contiene la definición de subordinación.

Juan Palomar de Miguel, en su Diccionario para Juristas, establece **subordinación**: (lat. Subordinatio.)f. Sujeción de mando, orden o dominio de uno.¹⁴

Por su parte, el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, en su Diccionario Jurídico Mexicano, establece:

SUBORDINACIÓN. I Etimología y definición común. 1) Del latín subordinatio onis, acción de subordinar del sub: bajo, y ordinio, avi, atum, are: ordenar, disponer. 2) Es la sumisión debida a quien ejerce el mando o autoridad correspondiente, en razón de

parentesco natural, o por relación social, jurídica, religiosa, etc. 4. Es también la calidad de subordinado o subalterno, persona que se encuentra bajo las órdenes de otra. IV. Derecho

del Trabajo. La subordinación en la relación de trabajo tiene una connotación gramatical, similar a la del derecho militar, pero distinta en cuanto a su contenido jurídico. La palabra subordinación se emplea como sinónima de dependencia, en tanto ambas voces integran

¹¹ Ramón García- Pelayo y Gross. DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO ILUSTRADO LAROUSSE. 9º ED. México 1997. Pág. 828.

¹² Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española. 21º Edición T II. Madrid 1992. Pág. 1911.

¹³ Juan D. Ramírez Gronda. DICCIONARIO JURÍDICO. ED. Claridad 8º Edición. Buenos Aires 1999. Pág. 264 y 265.

¹⁴ Juan Palomar de Miguel. DICCIONARIO PARA JURISTAS T. II. ED. Porrúa. México 1981. Pág. 1482.

uno de los elementos que caracterizan la relación laboral; por ello, las legislaciones utilizan uno u otro término según la definición a la cual se acogen.¹⁵

Lamentablemente, en el Diccionario de Derecho del Trabajo, Editado por la Universidad Nacional Autónoma de México, cuyo coordinador es el distinguido Catedrático José Manuel Lastra Lastra, de Editorial Porrúa, no encontramos el concepto de subordinación.¹⁶

5. CONCEPTOS DOCTRINALES.

En cuanto a la Doctrina, Roberto Muñoz Ramón dice que la subordinación “Surge al otorgar, la Ley Federal del Trabajo, al sujeto que recibe el servicio un derecho subjetivo de mando y al imponer, al sujeto que lo presta un deber jurídico de obediencia. El derecho

subjetivo de mando es la facultad que tiene, el sujeto que recibe el servicio, de impartir las órdenes en relación con la materia, eficiencia, lugar y tiempo en que la actividad laboral debe prestarse; y el deber jurídico de obediencia consistente en la obligación que tiene, el sujeto que presta el servicio, de desarrollar la actividad laboral conforme a las órdenes recibidas, siempre y cuando sean relativas al trabajo contratado”.¹⁷

¹⁵ Instituto de Investigaciones Jurídicas, DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO. ED. Porrúa 14º Edición. P-Z. México 2000. Pág. 3001.

¹⁶ Juan Manuel Lastra Lastra. DICCIONARIO DE DERECHO DEL TRABAJO. ED. Porrúa. México 2001.

¹⁷ Roberto Muñoz Ramón. DERECHO DEL TRABAJO. ED. Porrúa T II Edición México 1983.

Por su parte Néstor de Buen Lozano dice: “Debe entenderse la subordinación en su autentica dimensión. El poder de mando y el deber de obediencia que la constituyen no opera de manera permanente e ilimitada. Existe sólo durante el tiempo de duración de la relación laboral, se entiende durante la jornada de trabajo y exclusivamente de lo que suele llamarse el trabajo contratado”.¹⁸

Julio J. Martínez Vivot, define la subordinación o dependencia, como la situación en que se encuentra el trabajador que tiene que obedecer o acatar las órdenes que le imparta su empleador o quien lo represente, dentro de los límites del contrato de trabajo.¹⁹

6. CONCEPTOS LEGALES.

En la Ley Federal del Trabajo que entró en vigor en el año de 1931, se utilizaban los

términos “Dirección y Dependencia Económica” Al establecer: Art. 17. 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.²⁰

En la Ley Federal del Trabajo, que entró en vigor en el año de 1970, se utiliza el término Subordinación, pues establece: Artículo 20. Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado

¹⁸Derecho del Trabajo T I. “NÉSTOR DE BUEN LOZANO”. ED. Porrúa 4ª Edición. México. 1981. Pág.-522.

¹⁹ Julio J. Martínez Vivot. ELEMENTOS DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. ED. Astrea 6º ED. Buenos Aires, 1999. Pág. 99.

a una persona, mediante el pago de un salario. Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma 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.²¹

Las reformas procesales que entraron en vigor el 1° de mayo de 1980, no alteran lo anterior por ser reformas meramente adjetivas.

7. CONCEPTO DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN.

Encontramos las siguientes tesis que nos ilustran sobre el concepto que el Poder Judicial Federal da sobre la subordinación:

Novena Epoca

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Tomo: III, Marzo de 1996

Tesis: VI.2o.27 L

Página: 1008

²⁰ Ley Federal del Trabajo. Ed. Porrúa 39ª Edición México 1964. Pág. 7.

²¹ Ley Federal del Trabajo. Ed. Porrúa 75ª Edición México 1995. Pág. 33.

RELACION LABORAL, EXISTENCIA DE LA. De conformidad con el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, la relación de trabajo es la prestación de un servicio personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. De esta definición se advierte que el elemento esencial de la relación de trabajo, que permite distinguirla de otras relaciones jurídicas, es el de la subordinación en la prestación del servicio, la cual se traduce en la facultad del patrón de disponer de la fuerza de trabajo del obrero de acuerdo con la ley o el contrato.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 89/96. Jesús René Simón Varela. 28 de febrero de 1996 Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Humberto Schettino Reyna.

Novena Epoca

Instancia: TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: II, Noviembre de 1995

Tesis: XX.18 L

Página: 590

RELACION LABORAL. SI NO EXISTE EL ELEMENTO SUBORDINACION DEL TRABAJADOR HACIA EL PATRON NO PUEDE EXISTIR LA. Si el actor presenta en un juicio laboral, un presupuesto que contiene un nombre comercial, la determinación de que el trabajo ofrecido consiste en el suministro y colocación de cancelería, ventanas con vidrios y aluminios, y determina medidas, tiempo y precio de la obra encomendada, sin establecer una unidad de pago como salario a destajo o por cada obra encomendada, sino que fija el precio de cada cancelería, no un salario, señalando "cambio de precios sin previo aviso"; tales circunstancias llevan a concluir que en esas condiciones es evidente que no existe relación laboral entre el actor y demandado, ya que no se advierte el elemento subordinación que es el que determina la relación laboral debiéndose entender por ésta, un poder jurídico de mando por parte del patrón hacia el trabajador, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio teniendo como apoyo legal esta descripción el artículo 134, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS
TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO CIRCUITO.

Amparo directo 392/95. Carlos Moreno González. 29 de junio de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Francisco A. Velasco Santiago. Secretario: Stalin Rodríguez López.

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XIV-Septiembre

Tesis: V. 2º. 169 L

Página: 440

SUBORDINACION, CONCEPTO DE. Subordinación significa, por parte del patrón, un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Esto tiene su apoyo en 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 estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Amparo directo 319/94. Instituto Mexicano del Seguro Social. 15 de junio de 1994.

Unanimidad de votos. Ponente: Alicia Rodríguez Cruz. Secretario: Eduardo Anastacio

Chávez García.

Amparo directo 240/94. Margarita Mora de Zazueta. 15 de junio de 1994. Unanimidad de

votos. Ponente: Genaro Rivera. Secretaria: Silvia Marinella Covián Ramírez.

Véase: Jurisprudencia 1822, páginas 2,938 y 2,939 Apéndice 1917- 1988.

Apéndice 1985, Quinta Parte, Pág. 267.

Como se puede apreciar, en la primer tesis, define la subordinación como la facultad del patrón de disponer de la fuerza de trabajo del obrero de acuerdo con la ley o el contrato

y en las otras tesis, ya la define con el poder de mando por parte del patrón hacia el trabajador, correlativo al deber de obediencia por parte de quien presta el servicio.

8. CONCEPTO PROPIO.

Por nuestra parte, consideramos la subordinación, exclusivamente como el deber jurídico de obediencia consistente en la obligación que tiene, únicamente el sujeto que presta el servicio, de desarrollar la actividad laboral conforme a las órdenes recibidas, siempre y cuando sean relativas al trabajo contratado es decir el deber de obediencia (refiriéndonos obviamente al trabajador), en el tiempo de duración de la relación de trabajo y exclusivamente de lo que suele llamarse el trabajo contratado.

Lo anterior lo consideramos así pues el derecho subjetivo de mando o poder de mando, a nuestro juicio ya no se refiere a la subordinación, sino a su antónimo, que es la superioridad, pues aunque en la relación laboral se supone que existe una igualdad entre patrón y trabajador, es claro que quien tiene un Poder de mando reflejará siempre una cierta superioridad, respecto de quien tiene el deber de obediencia.

II. ANTECEDENTES.

Sumario: 1. Antecedentes Doctrinales.

2. Antecedentes Jurisprudenciales.

3. Antecedentes Legales.

Al estudiar los antecedentes del concepto subordinación, en esta rama del Derecho del Trabajo, nos avocaremos a analizar no sólo los antecedentes doctrinarios, sin además los antecedentes Jurisprudenciales y Legales, mismos que son relativamente cortos, pues este concepto es relativamente nuevo.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

1. ANTECEDENTES DOCTRINALES.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Al entrar al estudio de los orígenes de la distinción entre contrato y relación de trabajo, Mario de la Cueva²² afirma que fue Erich Mollitor, quien fue uno de los primeros en comprender la diferencia entre contrato y relación de trabajo y que utilizó el concepto subordinación quien asentó: “La subordinación del trabajador al patrono, elemento característico del contrato individual de trabajo, cualquiera que sea el concepto que se tenga

²² Mario de la Cueva. “DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO TOMO I”. Ed. Porrúa S. A. 5ª Edición. México 1960. Pág. 455.

de ella, no puede derivar de la simple obligación de cumplir el contrato, sino que sólo se realiza, esto es, existe, a través del cumplimiento mismo de la obligación, o sea, cuando el trabajador queda enrolado en la empresa del patrono”.

Por su parte, quien en nuestra opinión realiza el comentario mas acertado y que a la vez justifica la razón por la cual el legislador no quiso utilizar el concepto subordinación, en la Ley Federal del Trabajo, que entró en vigor en el año de 1931, aunque no nos parece repugnante, es Alberto Trueba Urbina²³ quien opina: “La disposición es repugnante, por que discrepa el sentido ideológico del artículo 123 de la Constitución de 1917 y especialmente de su mensaje. Con toda claridad, se dijo en la exposición de motivos del proyecto del artículo 123, que las relaciones entre trabajadores y patronos serían igualitarias, para evitar el uso de términos que pudieran conservar el pasado burgués de “subordinación” de todo el que presta un servicio a otro. Si el trabajo es un derecho y un deber sociales, es absurdo que para caracterizar la naturaleza del trabajo se tenga que expresar que ese trabajo debe ser “subordinado”. Por otra parte, el concepto de subordinación ya no caracteriza en esta hora al “contrato de trabajo evolucionado”, como dijo Macías en el Congreso Constituyente. El concepto de subordinación se considera como un resabio de aquella vieja autoridad que tenían los patronos sobre los trabajadores, recuerda el contrato de trabajo en el derecho civil y las locatios donde el patrón era el amo, en tanto que el trabajador un esclavo, un subordinado. Los autores modernos de derecho del trabajo desechan el concepto “subordinación” para caracterizar el contrato o relación

²³ Alberto Trueba Urbina. “Ley Federal del Trabajo”. 75ª Fdición actualizada. Ed. Prrúa, S. A. México 1995. Pág. 26

laboral. El concepto de subordinación se inspira en el artículo 2578 del Código Civil de 1871.

La obligación que tiene el trabajador de prestar un servicio eficiente, no entraña subordinación sino simplemente el cumplimiento de un deber, en términos generales, trabajador, es todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración.

2. ANTECEDENTES JURISPRUDENCIALES.

Mario de la Cueva²⁴, menciona que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, utilizó el concepto de subordinación, pero considerándolo como un equivalente del término dependencia, utilizando el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo que entró en vigor en el año de 1931, en una ejecutoria de fecha 24 de noviembre de 1944, dictada en el Amparo Directo No. 5227/44/Ia., Antonio Góngora Padiernilla:

“En cuanto a la afirmación que se hace referencia a que el Sr. Antonio Góngora Padiernilla no dependía económicamente de la empresa, no es de tomarse en consideración, por que, según lo ha resuelto ésta Sala en algunas ejecutorias, la Ley no establece como uno de los requisitos esenciales del contrato de trabajo, la dependencia económica, sino se refiere a la dependencia, subordinación, que, en el caso, si la había.”

²⁴. Mario de la Cueva. “DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO TOMO I”. Ed. Porrúa S. A. 5ª Edición. México 1960 Pág.- 486.

Concluye mencionando que fue finalmente, en la ejecutoria de 15 de noviembre de 1945, fijó la Corte su pensamiento, Toca 8852/44/2a., Medina Eligio:

“Es errónea la interpretación, respecto al vocablo dependencia, contenido en el artículo 17 de la Ley Federal del trabajo, si se le da el significado de económica, por que el dicho artículo 17, dice: “Contrato Individual de trabajo es aquel que por virtud del cual, una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal, mediante una retribución convenida”; es claro que la palabra dependencia, como está en el artículo 17, sin precederla el vocablo económico, quiere decir subordinación del obrero al patrono y no que el obrero, con el salario que perciba, depende económicamente del patrono. La cuestión de economía, en el contrato de trabajo, tiene relación con la tercera característica del contrato, o sea, con la retribución convenida. Para que haya contrato de trabajo, según lo define el artículo 17 citado, se necesita que concurren las tres condiciones: Dirección, Dependencia (Subordinación) y Retribución, y si falta alguna de éstas condiciones, no es contrato de trabajo”.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

3. ANTECEDENTES LEGALES.

En la Ley Federal del Trabajo, que entró en vigor el primero de mayo de 1931, no existía el concepto subordinación, pues en su artículo 17, que define el concepto de contrato de trabajo, establece: “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”. Como se advierte, el legislador utilizó originalmente

el término “Dirección”, por lo que en esta legislación, aún no se aplicaba el concepto subordinación.²⁵

Posteriormente, en la Ley Federal del Trabajo, que entró en vigor, el primero de mayo de 1970, en su artículo 20 se establece: “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. Contrato individual de trabajo, es 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”.²⁶

Al entrar en vigor las reformas procesales, el primero de mayo de 1980, no se modificó este concepto, pues esas reformas afectaron a la parte sustantiva de la Ley Federal del Trabajo, ya que como se dice, fueron reformas netamente procesales o adjetivas.

Son claros los cambios establecidos por el Legislador en este artículo, pues en primer lugar diferencia el concepto de relación de trabajo con el de contrato de trabajo y establece que ambos producen los mismos efectos y deja de utilizar el concepto dirección, para utilizar el concepto subordinación.

²⁵ Alberto Trueba Urbina- Jorge Trueba Barrera. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. , COMENTARIOS, PRONTUARIO, JURISPRUDENCIA Y BIBLIOGRAFIA. ED. Porrúa. 39ED México 1964. Pág.- 7.

²⁶ Alberto Trueba Urbina- Jorge Trueba Barrera. LFY FEDERAL DEL TRABAJO. , COMENTARIOS, PRONTUARIO, JURISPRUDENCIA Y BIBLIOGRAFÍA. ED. Porrúa. 75ED. México 1995. Pág. 33.

III. LEGISLACIÓN COMPARADA.

Sumario: 1. España. 2. Bolivia. 3. Colombia.

4. Chile. 5. Venezuela.

Al hacer al análisis del derecho concepto de subordinación en distintas legislaciones, consideramos indispensable analizar el Derecho Español y posteriormente algunas legislaciones que se consideran importantes en América latina, por ser la que poseen sistemas jurídicos similares.

1. ESPAÑA.

En el real Decreto Legislativo 1/1995, de 24-3-1995. que contiene el Estatuto de los Trabajadores²⁷, en su capítulo I relativo a las disposiciones generales, sección 1.0, su artículo 1º Establece:

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

²⁷ España: <http://www.siar.org/OPEL/LPRL.htm>.

1. La presente Ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.

Por su parte, la sección 2.0 derechos y deberes derivados del contrato establece:

Artículo 20. Dirección y control de la actividad laboral.

1. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue.

2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

Como se observa de estas disposiciones, en la legislación española, no se utiliza el término subordinación, sino que se utilizan los términos “cuenta ajena” y “dirección”.

2. BOLIVIA.

En la Ley General del Trabajo²⁸ del 8 de diciembre de 1942, título I que contiene las Disposiciones Generales, se contienen los siguientes preceptos:

ARTICULO 1º La presente Ley determina con carácter general los derechos y obligaciones emergentes del trabajo, con excepción del agrícola, que será objeto de disposición especial. Se aplica también a las explotaciones del Estado y cualquiera asociación pública o privada, aunque no persiga fines de lucro, salvo las excepciones que se determinan.

ARTICULO 2º Patrono es la persona natural o jurídica que proporciona trabajo, por cuenta propia o ajena, para la ejecución o explotación de una obra o empresa. Empleado y obrero es el que trabaja por cuenta ajena. Se distingue el primero por prestar servicios en tal carácter; o por trabajar en oficina con horario y condiciones especiales, desarrollando un esfuerzo predominantemente intelectual. Quedan comprendidos en esta categoría de empleados todos los trabajadores favorecidos por leyes especiales. Se caracteriza el obrero por presentar servicios de índole material o manual comprendiéndose en esta categoría, también, al que prepara o vigila el trabajo de otros obreros, tales como capataces y vigilantes.

En Bolivia, se opta por utilizar el término “Por cuenta ajena”, lo que no nos proporciona claridad sobre el concepto de subordinación, ya que la prestación de servicios

²⁸ Bolivia: <http://www.solobolivia.com/politica/leyes/leytrabajo.shtml>

puede ser por cuenta ajena, pero sin estar subordinado, lo que traería como consecuencia de que no se diera la relación de trabajo.

3. COLOMBIA.

En la primera parte del Código Laboral de Colombia²⁹, relativo al Derecho Individual del Trabajo, Título I relativo al contrato individual de trabajo, capítulo I que contiene la Definición y normas generales se establecen:

Artículo 22.- Definición.

1o) Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.

Artículo 23.- Modificado. Ley 50 de 1990, Artículo 1o. Elementos esenciales.

1o) Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

a) La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;

²⁹ Colombia: <http://www.leyesnet.com/Classic/Codigos3.asp?NombreCodigoD=5&CodigoID=267>.

- b) La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, 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. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y
- c) Un salario como retribución del servicio.

En el artículo 22 se habla de “dependencia o subordinación” y posteriormente en inciso b) del artículo 23 se invierten los conceptos, pues se habla de “subordinación o dependencia” sin embargo, al hablarse de tres elementos del contrato de trabajo, queda claro que a estos conceptos se utilizan como términos análogos y no que tengan un distinto significado.

4. CHILE.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

En Chile, el Código de Trabajo³⁰, con reformas establece:

Artículo 3°. Para todos los efectos legales se entiende por:

- a) Empleador: la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o

³⁰ Chile: <http://www.reformaslaborales.cl/doc01.html>.

materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo,

b) **Trabajador:** toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo, y

c) **Trabajador independiente:** aquel que en el ejercicio de la actividad de que se trate no depende de empleador alguno ni tiene trabajadores bajo su dependencia.

En la legislación Chilena, se utilizan los términos “dependencia o subordinación”, en este caso no queda claro si se utilizan con significado análogo o con distinto significado o como elementos distintos, siendo necesario que se dé cualquiera de ellos.

5. VENEZUELA.

En La Ley Orgánica Del Trabajo³¹ de la Hermana República De Venezuela, se contiene los siguientes preceptos:

Artículo 39. Se entiende por trabajador la persona natural que realiza una labor de cualquier clase, por cuenta ajena y bajo la dependencia de otra.

³¹ Venezuela: <http://comunidad.vlex.com/pantin/lotrabajo.html>
 Venezuela: <http://comunidad.vlex.com/pantin/lotrabaj>

Artículo 67. El contrato de trabajo es aquel mediante el cual una persona se obliga a prestar servicios a otra bajo su dependencia y mediante una remuneración.

Por su parte, el Reglamento De La Ley Orgánica Del Trabajo contiene las siguientes Disposiciones:

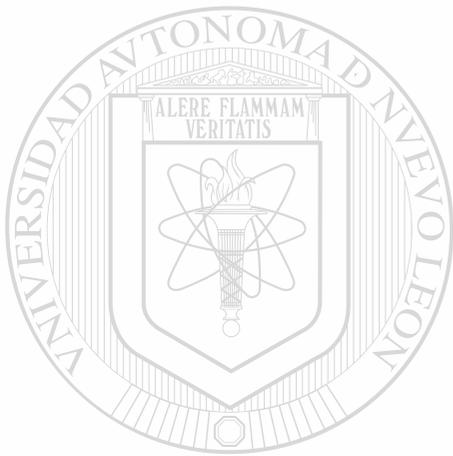
Artículo 15. - Ámbito: El presente Título regirá lo relativo a la prestación de servicios, sea cual fuere su fuente, que una persona natural, denominada trabajador, ejecuta por cuenta y bajo la dependencia de otra, denominada patrono o empleador, en empresas, establecimientos, explotaciones o faenas.

Artículo 17. - Deberes fundamentales del trabajador: El trabajador observará, entre otros, los siguientes deberes fundamentales:

- a) Prestar el servicio en las condiciones y términos pactados o que se desprendieren de la naturaleza de la actividad productiva.
- b) Observar las órdenes e instrucciones que, sobre el modo de ejecución del trabajo, dictare el patrono; y
- c) Prestar fielmente sus servicios, con ánimo de colaboración, y abstenerse de ejecutar prácticas desleales o divulgar informaciones sobre la actividad productiva que pudieren ocasionar perjuicios al patrono.

En esta legislación se utiliza el término “Dependencia”, es decir no se utiliza el concepto de subordinación.

En estas condiciones, queda claro que en términos generales, las legislaciones que hemos analizado, no son uniformes, pues mientras que unas utilizan el término cuenta ajena, otras utilizan el término dirección, también se utiliza la palabra dependencia usándose como análoga de subordinación y colaboración, mientras que en la Ley Federal del Trabajo vigente en México, se utiliza el término motivo de esta tesis que es la subordinación.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

afirma Russomano, no es por depender de su empleo para sobrevivir que el trabajador se subordina a las órdenes del empresario, porque, si fuera así, quien tuviera solvencia suficiente o recursos propios para mantenerse no sería subordinado.

La segunda se funda en la circunstancia de que el empleador organiza la empresa, fija las tareas y asegura las funciones, dándolas directivas para su ejercicio. Esto es cierto, pero no puede entenderse como causa exclusiva de la subordinación, sobre todo cuando frente a la constante tecnificación de la industria, cada vez es mayor el número de técnicos contratados, cuyas particularidades de ejercicio profesional no provienen de la empresa, sino que, a veces, son ellos quienes imponen la estructura de funcionamiento. Y sin embargo son trabajadores subordinados, porque, más allá de éste aspecto técnico, existen circunstancias de la prestación de sus tareas, por limitadas que sea, que le son impuestas por el empleador y que deben ser necesariamente acatadas.³²

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

2. COMENTARIOS DE MARIO DE LA CUEVA.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Mario de la Cuerva, no formula una teoría sobre la subordinación, pero al analizar esta situación establece: hemos escogido para el estudio de este problema dos autores alemanes y uno italiano, lo que no quiere decir que sean las únicas teorías, ni acaso, las más importantes, sino únicamente que representan, en nuestra opinión, tres formas típicas de tratar el problema.

³² Julio J. Martínez Vivot. ELEMENTOS DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. Ed. Astrea 6° Ed. Buenos Aires, 1999. Pág. 100.

A) TEORÍA DE JACOBI.

Se caracteriza la doctrina de Jacobi, dice Del la Cueva, por ser uno de los intentos más interesantes para demostrar que lo que distingue a la relación de trabajo son los caracteres de la prestación del obrero y que la subordinación del trabajador al patrono no es sino una consecuencia de ellos.

Toda prestación de servicios está colocada en las dos clasificaciones siguientes, cada una de las cuales implica una oposición.

Toda prestación de servicios se encuentra limitada o por el tiempo o por su éxito.

Toda prestación de servicios se refiere, bien a una prestación concreta, individualizada, bien a una prestación que sólo está determinada en especie (Nachder Art Bestimmten Arbesitsleistung) o lo que es lo mismo, en el primer caso se encuentra cada prestación individualizada de antemano, en tanto que el segundo no es posible la previa determinación de las prestaciones individuales del trabajador.³³

³³ Mario de la Cueva. "DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO TOMO I". Ed. Porrúa S. A. 5ª Edición. México 1960. Pág. 488.

B) TEORÍA DE SINHEIMER.

Afirma Mario de la Cueva, que Sinheimer es de los autores que mejor representan el espíritu del derecho alemán del trabajo, anterior a la revolución nacionalista y, sin duda, uno de los que han tratado mas a fondo el problema que nos ocupa, pues, como veremos, la naturaleza de la relación de subordinación la busca en el papel que en el fenómeno de la producción desempeñan los trabajadores y patronos, o lo que es lo mismo, en la posición del trabajador frente al Capital. Si por un instante, dice, nos representaríamos al hombre del estado de naturaleza, encontraríamos que su fuerza de trabajo se encuentra a su disposición, esto es, la naturaleza orgánica de cada hombre le permite disponer de su fuerza de trabajo y cuando, en virtud de una relación jurídica, un individuo puede disponer de la fuerza de trabajo de otro, hablamos de trabajo subordinado. “El trabajo deja de ser una función individual y social del trabajador y se transforma en la función de un extraño. En la relación natural en que el trabajador se encuentra colocado consigo mismo y con la colectividad, se interpone otra persona que separa a aquél de sí mismo y de la colectividad, lo que quiere decir que trabajo subordinado es, no el trabajo que económica, social o técnicamente depende de otro, sino el que presta un hombre en una relación jurídica de poder (Gewalt.)³⁴

C) TEORÍAS DE BARASSI.

Menciona que en el primero de sus libros, parte Barassi de la distinción ente trabajo autónomo y trabajo subordinado, siendo aquél el trabajo en el que el obrero tiene la figura

de empresario, mientras que en el trabajo subordinado depende el trabajador de un empresario, conclusión esta que obliga al autor a ocuparse del concepto de empresa. Menciona que lo mismo que Sinzheimer, marca también Barassi los conceptos caracteres de la relación de subordinación.

La relación de subordinación crea un estado jurídico y no solo de hecho, pues así como existe un status subjectionis frente al poder del Estado, así también el trabajador que entra a presta sus servicios en una empresa se encuentra, respecto de ella en un estado jurídico de subordinación. No podría ser un simple poder de hecho, pues, entonces, quedaría fuera de todo control jurídico y no existirían, ni la facultad jurídica de mandar, ni el deber jurídico de obedecer. Que no es un simple poder de hecho, deriva, además, de que la relación de trabajo toma su origen en un acto jurídico. La razón de estado jurídico de subordinación debe buscarse en el hecho de que el trabajador pone a disposición de patrono su fuerza de trabajo. Si pues el patrono puede disponer de esa fuerza de trabajo, necesario es que establezca la relación de subordinación.

El estado jurídico de subordinación no es un conjunto de derechos del patrono sobre el trabajador, sino el presupuesto para la existencia, dentro de la empresa, de una serie de relaciones jurídicas que resumen en la facultad del patrono de imponer su propia voluntad y en la obligación del trabajador de sujetar a ella su voluntad, o en otros términos, es un derecho de mando y en su correlativo deber de obediencia.

¹⁴ Íbidem. Pág. 490.

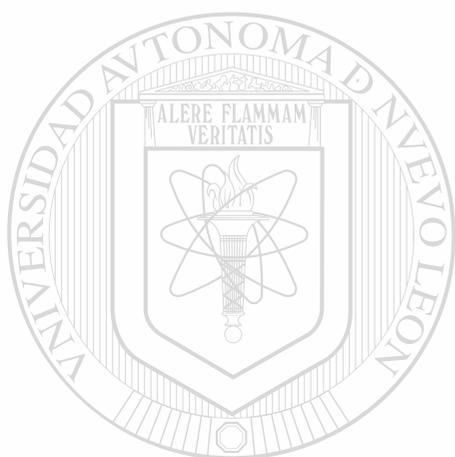
La facultad de mandar y el deber de obedecer están delimitados por la finalidad que persigue la relación de subordinación, lo que produce una doble consecuencia, pues, por una parte, no puede extender el patrono su facultad de mando mas allá del campo del trabajo y de los límites que se hubieren marcado en el contrato y, por otra parte, que la facultad del patrono solo se ejerza durante las horas de trabajo. Independientemente de estos límites debe hacerse notar que la relación de subordinación no se presenta siempre con la misma intensidad y que, por lo tanto, sólo puede darse un criterio general, subordinación a las instrucciones o líneas directrices marcadas por el empresario para el desarrollo del trabajo en la negociación, principio que supone un máximo de subordinación en el trabajo manual, pero que permite cierta autonomía técnica en el profesionista y en el trabajador intelectual.

Finalmente, el contrato de trabajo, individualizado por el elemento subordinado, crea relaciones preponderantemente patrimoniales, pero también personales, ya que la fuerza de trabajo, objeto del contrato, no puede separarse de la persona del trabajador y de ahí que esta última circunstancia separe al contrato de trabajo del arrendamiento de cosas.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

En el libro escrito con base en el nuevo Código Civil, el maestro Barassi escribe que los elementos que contribuyen a otorgar su fisonomía particular a la relación de trabajo, son cinco: a) la organización de una empresa intermediaria entre la prestación del servicio y el consumidor. b) La inserción del trabajador en el organismo de la hacienda. c) la

subordinación del trabajador al empresario. d) la no participación del trabajador en los riesgos de la empresa. e) La correlación entre la prestación del servicio y su retribución.³⁵



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

V. CARACTERÍSTICAS.

Sumario: 1. Naturaleza. 2. Grados. 3. Límites.

4. Elemento Esencial. 5. Problema del Concepto.

6. Nuestra propuesta.

1. NATURALEZA.

Habiendo Analizado el concepto de subordinación, estimamos necesario analizar su naturaleza jurídica.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

En cuanto a la Naturaleza de la subordinación, Julio J. Martínez Vivot, establece: La subordinación que nos interesa, es precisamente, la indicada, que la doctrina califica de “jurídica”, ligada a la facultad empresarial de dirección y organización.³⁶

Otra idea interesante la proporciona Francisco de Ferrari al analizarla de la siguiente manera: En consecuencia, la subordinación, que da al contrato de trabajo su rasgo específico, es de naturaleza jurídica y es de esta índole por que el que presta el servicio, si

³⁶ Julio J. Martínez Vivot. ELEMENTOS DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. Ed. Astrea 6° Ed. Buenos Aires, 1999. Pág. 99.

bien acepta que otra dirija su actividad, no lo hace en virtud de una potestad política o señorial o en virtud de una relación puramente material; en realidad, la parte que se encuentra en esta situación la ha aceptado contribuyendo ella misma libremente con su voluntad a crear en perjuicio de su libertad “una relación jurídica de poder”³⁷

Al abordar este punto, Francesco Santoro Pasarelli nos ilustra expresando: La relación personal e instrumental de subordinación, que se manifiesta con las disposiciones del dador para la ejecución y para la disciplina del trabajo (art. 2.104-2.)^o y con la observancia de estas disposiciones a que está obligado el trabajador, está garantizada, como veremos mas adelante (núm. 102), por las sanciones que castigan las infracciones del trabajador, así como los abusos del dador. Por ello la subordinación es una nota no meramente económica, como puede encontrarse en otras relaciones, sino propiamente jurídica del trabajo en sentido estricto; una nota propia y exclusiva del mismo.³⁸

Por su parte, Mario de la Cueva nos dice: la relación de trabajo no nace sino a partir del momento en que la subordinación del trabajador al empresario, deja de ser un simple poder de hecho, para transformarse en un poder jurídico. Las explicaciones de Sinzheimer y Barassi son concluyentes al respecto.

En tanto no se ejerza sino un poder de hecho sobre el trabajador no existirá relación de trabajo, sino una especie de servidumbre o esclavitud y si desaparecidas estas

³⁷ Francisco de Ferrari. DERECHO DEL TRABAJO. Ediciones Depalma 2º Ed. Buenos Aires 1969. Pág. 104.

³⁸ Francesco Santoro Pasarelli. NOCIONES DE DERECHO DEL TRABAJO. Traductor: Fernando Suárez González de la 14º Edición Italiana. Ed, Diana, Artes Gráficas. Madrid 1963. Pág. 66.

instituciones no existiera sino un simple poder de hecho, no sería posible obligar al trabajador a que obedeciera al empresario. La producción sería imposible, puesto que su éxito o fracaso dependería de la voluntad del trabajador, quien por no estar jurídicamente obligado, podría negarse a obedecer al patrono. Y a la inversa, no existiendo ni la esclavitud ni la servidumbre, el patrono sólo puede ejercer un poder sobre los trabajadores en virtud de una relación jurídica.³⁹

Así Manuel Alonso García sostiene: En el orden concreto de su naturaleza, cabe pensar que la esencia de la subordinación estriba en ser una dependencia económica, técnica, jerárquica y jurídica, o de naturaleza mixta. No parece muy defendible la significación exclusivamente económica, pues en la relación laboral no es sólo un hecho económico; y aún la subordinación técnica y la jerárquica tienen su origen en una obligación jurídica, contractual o de otro carácter, pero nacida del derecho. De aquí que se haya podido decir que la subordinación, jurídicamente, es “un estado de dependencia real, producido por el derecho del patrón de dirigir, de donde surge para el obrero la obligación de someterse a sus órdenes”. Para concluir diciendo que a su juicio la subordinación o dependencia, es, sobre todo y evidentemente un factor jurídico que entraña contenido económico y consecuencias técnicas y jerárquicas⁴⁰.

Por su parte, Francisco de Ferrari, dice: Se sabe, además que en la relación de trabajo suelen encontrarse también, como elementos materiales y no como una expresión

³⁹ Mario de la Cueva. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO T. I. Ed. Porrúa 5º Ed. México 1960. Pág. 495.

⁴⁰ Manuel Alonso García. CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO. Ediciones Ariel 3º Ed. Barcelona. 1971. Pág. 97.

del orden jurídico, otras formas e subordinación como, por ejemplo, la subordinación económica (que resulta de las desigualdades sociales y, eventualmente, de la necesidad de ajustar el contrato y posteriormente de cumplirlo) o la subordinación técnica (que resulta de las necesidades propias de la empresa como organización o de la posesión de ciertos conocimientos. Para concluir afirmando: En consecuencia, la subordinación que da al contrato de trabajo su rasgo específico, es de naturaleza jurídica y es de esta índole, por que el que presta el servicio, si bien acepta que otro dirija su actividad, no lo hace en virtud de una potestad política o señorial o en virtud de una relación puramente material; en realidad la parte que se encuentra en esa situación la ha aceptado contribuyendo ella libremente con su voluntad de crear en perjuicio de su libertad “una relación jurídica de poder”.⁴¹

2. GRADOS.

Manuel Alonso García, al analizar la naturaleza, sostiene: parece lógico advertir una identidad de conclusiones en varias de las direcciones consideradas, que permiten afirmar que el estado de subordinación equivale a una especie de protección manifestada en un cierto amparo de la personalidad humana y en una proyección genérica de protección sobre la vida social. En el orden concreto de su naturaleza, cabe pensar que la esencia de la subordinación estriba en ser una dependencia económica, técnica, jerárquica y jurídica, o de naturaleza mixta.⁴²

⁴¹ Francisco de Ferrari. DERECHO DEL TRABAJO. Ediciones Depalma 2º Ed. Buenos Aires 1969. Pág. 104.

Nos da la impresión de que Julio J. Martínez Vivot, establece dos grados de subordinación al afirmar: El ejercicio de ella(la subordinación) no siempre requiere que se indique como debe ejecutarse la tarea, pero sí le corresponde determinar cual es ella. A veces tal precisión es manifiesta, como ocurre con los trabajadores de menor jerarquía, pero puede ser sumamente limitada, como se presenta a veces con cierto personal directivo, sujeto, sin embargo, a las indicaciones o determinaciones de un directorio o asamblea de accionistas.⁴³

Así nos da a entender que existe una subordinación precisa y otra limitada.

En nuestra opinión, la subordinación no tiene grados, pues simplemente hay o no subordinación.

3. LÍMITES.

Es importante resaltar que la subordinación no es un poder de mando ilimitado, como la que poseía el amo en la época de la esclavitud, pues al desaparece esta, con el transcurso del tiempo, es claro que se ha ido limitando.

⁴² Manuel Alonso García. CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO. Ediciones Ariel 3º Ed. Barcelona, 1971. Pág. 97.

⁴³ Julio J. Martínez Vivot. ELEMENTOS DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. Ed. Astrea 6º Ed. Buenos Aires, 1999. Pág. 99.

Así, Mario de la Cueva solo menciona: la facultad de mando y el deber de obediencia están estrictamente limitadas al trabajo que deba desempeñarse, sin que pueda extenderse aquella, a ninguna otra cuestión.⁴⁴

Por su parte, Mario L. Deveali, en forma más amplia comenta: En este primer sentido, la subordinación que nos ocupa responde a la cuestión: ¿Qué debe hacer el trabajador? Ahora, es claro que el “hacer no será cualquiera, o el que disponga ilimitadamente a su albedrío el dador del empleo. Tiene sus límites: 1º, en la profesión del trabajador; 2º en las condiciones del contrato; 3º en las limitaciones impuestas por el orden público.⁴⁵

Por su parte, Luis Alcalá Zamora y Castillo, en su tratado publicado junto con Guillermo Cabanellas de Torres, nos ilustran al establecer: Las restricciones de la facultad directiva de los empresarios, caben agruparlas así: a) la naturaleza del servicio para el que fue contratado el trabajador, por lo cual solo cabe exigirle las prestaciones propias de sus tareas y del puesto asignado; b) la profesión u oficio del trabajador, que lleva una intensificación de la potestad de mando en las tareas manuales y para los agentes recién incorporados, a fin de habituarlos a las peculiaridades de la empresa; c) normas de orden legal o convencional, que integran, por su jerarquía como fuentes reguladoras, un dique frente a las disposiciones unilaterales del patrono; d) la actividad de la empresa, a cuyas singularidades y fines deben ceñirse las órdenes superiores; e) la persona del trabajador,

⁴⁴ Mario de la Cueva. “DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO TOMO I”. Ed. Porrúa S. A. 5ª Edición. México 1960. Pág. 498.

⁴⁵ Mario L. Deveali. Tratado de Derecho del Trabajo. La ley Sociedad Anónima Editora e Impresora 2º Ed. Buenos Aires 1971. Pág. 578.

cuyo respeto físico y moral integra un deber para el empresario, f) el ámbito del trabajo, para no invadir la esfera personalísima del trabajador.⁴⁶

Respecto a éste punto, Néstor de Buen Lozano apunta: Debe entenderse la subordinación en su auténtica dimensión. El poder de mando y el deber de obediencia que la constituyen no opera de manera permanente e ilimitada. Existen solo durante el tiempo de duración de la relación laboral, se entiende durante la jornada de trabajo y exclusivamente de lo que suele llamarse “el trabajo contratado”.⁴⁷

Por último, Francesco Santoro Pasarelli, opina: La subordinación del trabajador es una subordinación técnica y funcional, es decir, determinada por la prestación del trabajo y vinculada a ésta. No obstante, como esta prestación exige la perseverante actividad personal del trabajador, la subordinación es también necesariamente personal, en el sentido de que afecta a la personalidad misma del trabajador, sujeto a ello por un poder directivo y a un poder disciplinario del empresario y de los colaboradores de éste, de quienes depende jerárquicamente.⁴⁸

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Por nuestra parte, tratando de conjuntar estas observaciones con la legislación vigente, consideramos que la subordinación tiene las siguientes limitaciones:

⁴⁶ Luis Alcalá Zamora y Castillo- Guillermo Cabanellas de Torres. TRATADO DE POLÍTICA LABORAL Y SOCIAL T II. Editorial Heliasta. Buenos Aires. 1972. Pág. 73.

⁴⁷ Néstor de Buen Lozano. DERECHO DEL TRABAJO T II. ED. Porrúa. 4º ED. México 1981. Pág. 522.

⁴⁸ Francesco Santoro Pasarelli. NOCIONES DE DERECHO DEL TRABAJO. Traductor: Fernando Suárez González de la 14º Edición Italiana. ED. Diana, Artes Gráficas. Madrid 1963. Pág. 66.

El deber de obediencia sólo lo tiene el trabajador, pues el servicio que presta es personal y no puede transmitirse a otras personas, así lo establece el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, al hablar de trabajo personal.⁴⁹

El deber de obediencia, es solo dentro de la duración de la relación o contrato de trabajo y esta relación o contrato puede ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado⁵⁰ e inversión de capital determinado⁵¹, conforme al artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, en caso de obra o tiempo determinado cuando se den los supuestos permitidos por esta Ley, con la respectiva prórroga, cuando en el contrato por tiempo determinado subsiste la materia que dio origen a esa contratación.

El deber de obediencia, se extiende no solo al patrón, sin además a los representantes de éste, pero consideramos que esta extensión es limitada a los representantes del trabajador, pero que tienen poder de dirección sobre el trabajo que desempeñe el trabajador, pues el artículo 134 Fracción III de la Ley Federal del Trabajo menciona que el trabajador está obligado a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados a todo lo concerniente al trabajo.⁵²

El deber de obediencia es respecto al trabajo contratado y si no se determinaron los servicios a prestar, el trabajador solo queda obligado a desempeñar el trabajo que sea

⁴⁹ Alberto Trueba Urbina- Jorge Trueba Barrera. LEY FEDERAL DFL TRABAJO. , COMENTARIOS, PRONTUARIO, JURISPRUDENCIA Y BIBLIOGRAFÍA. ED. Porrúa. 75° ED. México 1995. Pág. 33.

⁵⁰Íbidem. Pág. 40.

⁵¹ Íbidem. Pág. 42.

compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género y que sean del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento, pues así lo establece el artículo 26 de la Ley mencionada.⁵³ Existiendo una excepción a este supuesto, pues además de lo anterior, conforme al artículo que hemos invocado, el trabajador esta obligado a prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo⁵⁴ por lo que se concluye que puede extenderse en ese caso a actividades no contratadas o pactadas.

Además de estos, consideramos que el trabajador también está subordinado a otros organismos y autoridades que no son representantes del patrón y que está obligado a cumplir sus disposiciones como lo son la Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo y la Comisión de Capacitación y Adiestramiento, mismas que se integran con representantes de los propios trabajadores y del patrón, pues el precepto antes mencionado, también establece como obligaciones de los trabajadores Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal del trabajador,⁵⁵ y asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento.⁵⁶

⁵² Íbidem. Pág. 86.

⁵³ Íbidem. Pág. 36.

⁵⁴ Íbidem. Pág. 86.

⁵⁵ Íbidem. Pág. 86.

⁵⁶ Íbidem. Pág. 96.

El deber de obediencia, es durante la jornada de trabajo, ya sea diurna, nocturna o mixta y que esta también puede prolongarse en casos emergentes, como pueden ser los riesgos inminentes que ya comentamos, pues el artículo 65 de la Ley Federal del Trabajo establece que en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.⁵⁷

4. ELEMENTO ESENCIAL.

Hecho lo anterior, consideramos necesario dilucidar si la subordinación es un elemento distintivo de la relación de trabajo, pues en este caso la doctrina no se pone de acuerdo, pues algunos sostienen que si es el elemento distintivo o indispensable en la relación o contrato de trabajo, mientras que otros sostienen que no es un elemento distintivo o indispensable en la relación o contrato de trabajo.

Dentro del grupo de los tratadistas que consideran que la subordinación es elemento indispensable en la relación o contrato de trabajo, en primer término citamos a Mario de la Cueva, quien dice: Donde exista subordinación como poder jurídico, esto es, como principio de autoridad, habrá relación de trabajo y faltando este elemento, estaremos en presencia de un contrato de derecho civil.⁵⁸

⁵⁷ *Ibidem*. Pág. 56.

Por su parte, Francisco de Ferrari dice: Como se sabe, la idea de la dependencia o subordinación es vieja y, al parecer, inseparable de las prácticas de trabajo humano.⁵⁹

Compartiendo la misma idea, Roberto Muñoz Ramón comenta: De lo que llevamos expuestos, el lector habrá advertido que somos partidarios de la tesis de que la prestación de un trabajo personal subordinado es la fuente de la relación de trabajo y de que la estructura de ésta consiste en una relación jurídica personal comunitaria.⁶⁰

Ente los tratadistas que consideran que la subordinación no es un elemento indispensable del contrato o relación de trabajo es Alberto Trueba Urbina, al afirmar: la doctrina jurisprudencial de la Suprema Corte que discrimina a los trabajadores en el sentido de que solo hay contrato de trabajo cuando existe "subordinación", es contraria a la teoría del artículo 123 Constitucional y proviene de la falta de estudio del proceso de formación del mencionado precepto, lo mismo le ha sucedido a los tratadistas y al propio legislador ordinario, A la luz de la teoría Integral se advierte el error.⁶¹

Otro que sostiene la misma idea es Manuel Alonso García quien afirma: La insuficiencia e la nota de subordinación para clasificar la existencia de una relación jurídica

⁵⁸ Mario de la Cueva. "DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO TOMO I". ED. Porrúa S. A. 5ª Edición. México 1960. Pág. 496.

⁵⁹ Francisco de Ferrari. DERECHO DEL TRABAJO. Ediciones Depalma 2º ED. Buenos Aires 1969. Pág. 101.

⁶⁰ Roberto Muñoz Ramón. DERECHO DEL TRABAJO. ED. Porrúa T II ° Edición México 1983. Pág. 55.

⁶¹ Alberto Trueba Urbina. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. ED. Porrúa 5º ED. México 1980. Pág. 279.

como laboral o no, se manifiesta en una serie de hechos que sedan con efectos de distinto alcance en Derecho., Lo mismo en el plano doctrinal que en el orden jurídico-positivo.⁶²

Mario L. Deveali, tampoco la considera elemento esencial, al mencionar: Es de mayor importancia precisar los caracteres de la subordinación. Nos parece que ésta no es la nota exclusiva del contrato de trabajo, pues, en mayor o menor grado, aparece contenida también en la locación de servicios y en el mandato. Por eso, no basta por si sola para caracterizar el contrato de trabajo, pero es indudable que constituye el elemento relevante e inseparable y, juntamente con las otras notas ya citadas (continuidad y profesionalidad), determina su propia individualidad jurídica, esto es, su peculiar manera de existir.⁶³

A criterio nuestro, la subordinación si es el elemento esencial o distintivo, para considerar la relación que se da derivado de un contrato, cuando existe el elemento dependencia económica es de naturaleza laboral, para esto nos ayudó ampliamente el legislador, en la Ley Federal del Trabajo que entró en vigor el 1° de mayo de 1970, al cambiar los conceptos dirección y dependencia, por el concepto subordinación y la precisión de que hace en el segundo párrafo del artículo 20, mismo que establece 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.⁶⁴

⁶² Manuel Alonso García, CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO. Ediciones Ariel 3° ED. Barcelona. 1971. Pág. 99.

⁶³ Mario L. Deveali. Tratado de Derecho del Trabajo. La Ley Sociedad Anónima Editora e Impresora 2° ED. Buenos Aires 1971. Pág. 576.

Así las cosas, al establecer el legislador que el contrato de trabajo, cualquiera que se la forma o denominación, está obligando a las autoridades del trabajo, a analizar el contenido del contrato, para determinar si es de naturaleza laboral o de otra distinta y le da la pauta, al establecer que debe tomar en cuenta la prestación del servicio personal subordinado y el pago de un salario, para determinar que la darse esos dos elementos, se está ante la presencia de un contrato y una relación de trabajo y no de distinta naturaleza, aunque se la haya dado otra forma o denominación.

5. PROBLEMA DEL CONCEPTO.

Como puede claramente apreciarse a través del desarrollo de esta tesis, el concepto de subordinación ha creado opiniones encontradas, no solo en la doctrina, sin en distintas legislaciones del trabajo y que algunos tratadistas, proponen otros conceptos, así lo visualiza Roberto Muñoz Ramón, al decir: Estimamos que, a pesar de que en México no tiene tradición jurídica, pudo haber sido más apropiado utilizar el término de integración, puesto que según vimos en la sección 43, el vínculo que liga al patrón con el trabajador es una relación jurídica de integración y no de subordinación, por lo que, para hablar correctamente, debemos decir trabajo integrado y no trabajo subordinado.⁶⁵

⁶⁴ Alberto Trueba Urbina- Jorge Trueba Barrera. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. COMENTARIOS, PRONTUARIO, JURISPRUDENCIA Y BIBLIOGRAFIA. ED. Porrúa. 75° ED. México 1995. Pág. 33.

⁶⁵ Roberto Muñoz Ramón. DERECHO DEL TRABAJO. Ed. Porrúa T II ° Edición México 1983. Roberto Muñoz Ramón. DERECHO DEL TRABAJO. ED. Porrúa T II ° Edición México 1983. Pág. 9.

Otro que detecta este problema, es precisamente Manuel Alonso García⁶⁶ quien sostiene: Ya hemos dicho que para una muy fuerte corriente doctrinal, el objeto del derecho del laboral, es únicamente el trabajo subordinado o dependiente. Sin embargo, no es menos cierto que para los autores representativos de esta dirección, resulta un problema difícil de resolver el de aquellos supuestos de independencia - por ejemplo, ciertas formas de trabajo a domicilio que merecen una conceptualización positivamente laboral, pese a la inexistencia de subordinación. Si se aceptase la conclusión que valora la dependencia como elemento decisivo, bastaría decir que el objeto del Derecho del Trabajo es toda prestación libre de servicios realizada por cuenta y dependencia ajenas. Pero la cuestión no es tan sencilla, ya que la existencia de zonas periféricas - zonas grises - de dudosa adscripción, obliga a proseguir la investigación con sentido más amplio y penetrante, máxime si se piensa que, en muy diversos y cada vez más numerosos sectores, comienza a hablarse de la crisis de la noción de dependencia o subordinación.

Al compartir estas ideas, nos hace pensar la posibilidad de buscar un concepto que sea mas ajustado a la realidad y que refleje una relación de mayor igualdad entre trabajador y patrón, como lo menciona Alberto Trueba Urbina, conforme a la Teoría del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

⁶⁶ Manuel Alonso García. CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO. Ediciones Ariel 3º ED. Barcelona. 1971. Pág. 98.

6. NUESTRA PROPUESTA.

Como ya mencionamos, Roberto Muñoz Ramón propone la utilización del concepto de “Trabajo integrado”.

Por su parte, también analizamos la situación de Manuel Alonso García menciona la crisis del concepto, pero no propone alguno.

Un concepto que nos parece bastante interesante, es el que se utiliza en el Reglamento De La Ley Orgánica Del Trabajo de Venezuela, contiene la siguiente Disposición:

Artículo 17. - Deberes fundamentales del trabajador: El trabajador observará, entre otros, los siguientes deberes fundamentales:

- a) Prestar el servicio en las condiciones y términos pactados o que se desprendieren de la naturaleza de la actividad productiva.
- b) Observar las órdenes e instrucciones que, sobre el modo de ejecución del trabajo, dictare el patrono; y
- c) Prestar fielmente sus servicios, con ánimo de colaboración, y abstenerse de ejecutar prácticas desleales o divulgar informaciones sobre la actividad productiva que pudieren ocasionar perjuicios al patrono.

Como se aprecia en este inciso, se utiliza el concepto de “colaboración” y el de “coordinación.

De acuerdo al Diccionario Larousse⁶⁷, colaborar significa: v. i. Trabajar con otros en obras literarias, científicas, etc. Escribir habitualmente en un periódico o revista. Ser colaboracionista en política. Contribuir a la formación de algo.

Por otra parte, el Diccionario de la Lengua Española⁶⁸ establece: (del lat. Colaborare.) intr. trabajar con otra u otras personas, especialmente en obras del espíritu. **2.** contribuir, ayudar con otros al logro de algún fin.

Buscando el significado de coordinación, el Diccionario Larousse⁶⁹ establece: v. t. Disponer cosas metódicamente. Reunir esfuerzos para un objetivo común.

Por su parte, el Diccionario de la Lengua Española⁷⁰ dice: (Del Lat. co, por cum, con, y ordinare, ordenar.) tr. Disponer cosas metódicamente. **2.** concertar medios, esfuerzos, etc.

Para una acción común.

Con base en esto, consideramos que sería más apropiado hablar de colaboración por parte del trabajador, pues consideramos que es un término que dignifica al trabajador y que lo pone en un plano de mas igualdad frente al patrón o empleador y que por ello contribuye a formar un concepto acorde a los principios que se establecen en el artículo 123 Constitucional, como lo pretendía Alberto Trueba Urbina.

⁶⁷ Ramón García- Pelayo y Gross. DICCIONARIO ENCICLOPEDICO ILUSTRADO LAROUSSE. 9 ED. México 1997. Pág. 183.

⁶⁸ Real Academia Española, Diccionario de la Lengua Española. 21º Edición T II. Madrid 1992. Pág. 504.

VI. CONTRATOS SEMEJANTES Y JURISPRUDENCIA.

Sumario: 1. la Tutela de la Ley Federal del Trabajo.

2. El Contrato de Comisión Mercantil. **3.** Agentes de Seguros.

4. Contratos Previstos en el Código Civil Federal.

A) Arrendamiento. **B)** Mandato. **C)** Prestación de Servicios Profesionales. **D)** Asociación y Sociedad.

E) Aparcería Agrícola.

Entramos a un simple estudio comparativo de los contratos que se asemejan al de trabajo, iniciando con la Tutela de la Ley Federal del Trabajo, continuando con el Código

de Comercio que contiene el Contrato de los Agentes de Seguros y el Contrato de Comisión Mercantil, pasando al Código Civil, que contiene los contratos de Arrendamiento;

Mandato; Prestación de Servicios; Asociación y Sociedad y Aparcería Agrícola

⁶⁹ Ramón García- Pelayo y Gross. DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO ILUSTRADO LAROUSSE. 9º ED. México 1997. Pág. 204.

1. LA TUTELA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El Capítulo IX del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo⁷¹ ampara a los Agentes de Comercio, de Seguros, vendedores, propagandistas o impulsores de ventas al considerarlos trabajadores de la empresa o empresas a las que presten servicios. Así lo dispone el artículo 285 que establece:

Artículo 285. Los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores de la empresa o empresas a las que presten sus servicios, cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas, esto lo aclara perfectamente la siguiente Tesis:

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: V, Enero de 1997

Tesis: I.1o.T.60 L

Página: 534

⁷⁰Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española. 21 Edición T II. Madrid 1992. Pág. 565.

RELACION DE TRABAJO. INTERPRETACION DEL ARTICULO 285 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Conforme al artículo 285 de la ley de la materia, se desprende que la manifestación de la demandada en el sentido de que celebró con su contraparte un contrato de comisión mercantil, conduce a establecer que la naturaleza del mismo es de carácter laboral, cuando la actividad del trabajador sea permanente, con la salvedad que el propio precepto señala, de que no ejecute personalmente el trabajo o que únicamente intervenga en operaciones aisladas.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 9971/96. Andrés Ramón López López. 17 de octubre de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretario: José Manuel Rodríguez Puerto.

Amparo directo 8501/96. José Manuel Ismael López Saavedra. 26 de septiembre de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretario: José Manuel Rodríguez Puerto.

Pretendiendo eludir reconocer a las personas que se dedican a estas actividades como trabajadores es común que se recurra a los Contratos de Comisión Mercantil y a los Contratos de Agentes de Seguros, mismos que procedemos a analizar a continuación.

⁷¹ LEY FEDERAL DEL TRABAJO. , COMENTARIOS, PRONTUARIO, JURISPRUDENCIA Y BIBLIOGRAFÍA. ED. Porrúa. 75° ED. México 1995.148.

2. EL CONTRATO DE COMISIÓN MERCANTIL.

El Código de Comercio⁷² hace referencia al Contrato de Comisión Mercantil en su artículo 273 que establece:

ARTICULO 273. - El mandato aplicado a actos concretos de comercio, se reputa comisión mercantil. Es comitente el que confiere comisión mercantil y comisionista el que la desempeña.

Este precepto es claro al establecer que la comisión mercantil debe aplicarse a actos concretos de comercio, por lo tanto, congruentemente con este precepto, el diverso 285 de la Ley Federal del Trabajo los considera trabajadores cuando su actividad sea permanente, con la salvedad de que intervengan en operaciones aisladas o que no ejecuten personalmente su trabajo, entonces estos son los elementos distintivos de la comisión mercantil con el agente de comercio. Así lo ha sostenido el poder Judicial de la Federación, en las siguientes Tesis:

Novena Época

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XIV, Septiembre de 2001

⁷² Código de Comercio Actualizado. Ed. Mc. Graw Hill 4º ED. México 1999. Código de Comercio Actualizado. Ed. Mc. Graw Hill 4º ED, México 1999. Pág. 10.

Tesis: IV.2o.T.50 L

Página: 1297

COMISIÓN MERCANTIL, INEXISTENCIA DE LA. La comisión mercantil es el mandato otorgado para actos concretos de comercio, por el que el comisionista contrata en nombre propio, teniendo acción y obligación directamente frente a las personas con quienes contrata, de tal suerte que es precisamente en esa forma de contratar del comisionista en nombre propio, y no en nombre del comitente, en que la comisión mercantil encuentra su punto distintivo en relación con el mandato mercantil, pues en éste el mandatario contrata en nombre del mandante, además de que la normatividad también los distingue, ya que la comisión mercantil se regula por el Código de Comercio y el mandato mercantil por el Código Civil Federal; de ahí que si la quejosa (a quien se le atribuyó el carácter de comisionista) no tenía la facultad de decidir la contratación que llevara a cabo, respecto de los productos que vendía sino que era derecho del que se ostentó como comitente, pues era éste quien la aceptaba o rechazaba, es de concluirse que si no existe ese elemento de decisión en el sujeto a quien se atribuya el carácter de comisionista, no se está frente a un contrato de comisión mercantil sino de una relación laboral, por exclusión.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 750/2000. María Aída Zavala Vázquez. 14 de marzo de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Victorino Rojas Rivera. Secretaria: Liliana Leal González.

Amparo directo 1121/2000. Delia María Rodríguez Garza. 28 de marzo de 2001.
Unanimidad de votos. Ponente: Victorino Rojas Rivera. Secretaria: Nohelia Juárez Salinas.

Véase: Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo XI, marzo de 1993, página 245, tesis I.5o.T.664 L, de rubro: "CONTRATO LABORAL, QUE EXCLUYE AL ACTO DE COMERCIO, COMISIÓN MERCANTIL.", y Séptima Época, Volúmenes 97-102, Quinta Parte, página 13, tesis de rubro: "COMISIÓN MERCANTIL, CONTRATO INEXISTENTE DE."

Novena Época

Instancia: TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: X, Agosto de 1999

Tesis: II.T.84 L

Página: 794

RELACIÓN LABORAL. CUÁNDO PUEDE DESPRENDERSE DE UN CONTRATO

DE COMISIÓN MERCANTIL. La celebración de un contrato denominado de "comisión

mercantil", en el que aparece la demandada como comitente y un tercero como

comisionista, en el cual se pacta la contratación de trabajadores por este último, no debe

llevar necesariamente a la consideración de que la invocada relación laboral entre aquéllos

y la demandada sea inexistente, pues, primeramente debe analizarse la verdadera naturaleza

jurídica de ese contrato de comisión, tanto en su clausulado, como su observancia y operatividad en la realidad, porque de llegar a establecerse de los hechos, que se generó una verdadera relación de trabajo entre la demandada como empleadora y el comisionista, debe estarse a lo dispuesto por el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, que dice: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.-Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.", o bien, si a pesar de la celebración del referido contrato, existe una verdadera subordinación de los actores hacia la demandada, funge entonces el comisionista que contrató directamente a los trabajadores, simplemente como intermediario en tal vínculo contractual, por lo que se tendría por acreditada la citada relación laboral entre actores y demandada. Máxime si ella resulta beneficiada con los servicios de los empleados y no consta lo contrario, sino incluso, implícitamente lo aceptó al reseñar la mecánica en que operaba el establecimiento en el cual laboraban los trabajadores, obteniendo utilidades por las ventas realizadas en éste.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO
CIRCUITO. DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Amparo directo 91/99. Venancio Lozano Lozano. 22 de abril de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Alejandro Sosa Ortiz. Secretaria: Yolanda Leyva Zetina.

Véase: Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volúmenes 133-138, Sexta Parte, página 140, tesis de rubro: "RELACIÓN DE TRABAJO A LA QUE SE DENOMINA COMISIÓN MERCANTIL."

Novena Epoca

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: IX, Mayo de 1999

Tesis: 2a./J. 40/99

Página: 480

RELACIÓN LABORAL. CARGA DE LA PRUEBA. CORRESPONDE AL PATRÓN CUANDO SE EXCEPCIONA AFIRMANDO QUE LA RELACIÓN ES DE OTRO

TIPO. Cuando el demandado niega la existencia de una relación de trabajo y afirma que es de otro tipo, en principio, está reconociendo la existencia de un hecho, a saber, la relación jurídica que lo vincula al actor; esa negativa también lleva implícita una afirmación, consistente en que dicha relación jurídica es de naturaleza distinta a la que le atribuye su contrario; por consiguiente, debe probar cuál es el género de la relación jurídica que lo une con el actor, verbigracia, un contrato de prestación de servicios profesionales, una comisión mercantil, un contrato de sociedad o cualquier otra, porque en todos esos casos su respuesta forzosamente encierra una afirmación.

Contradicción de tesis 107/98. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Quinto y Sexto en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 9 de abril de 1999. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: Ernesto Martínez Andreu.

Tesis de jurisprudencia 40/99. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintitrés de abril de mil novecientos noventa y nueve.

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: IV, Diciembre de 1996

Tesis: XX.64 L

Página: 381

CONTRATO DE COMISION MERCANTIL, REQUISITOS QUE SE NECESITAN PARA ACREDITAR LA EXISTENCIA DEL, Y DIFERENCIAS CON EL CONTRATO LABORAL. Para la existencia de una relación derivada de un contrato de comisión mercantil, deben acreditarse los siguientes elementos: a)- Que los actos realizados fueron transitorios, aislados y que sólo accidentalmente crearon dependencia entre el comisionista y el comitente; b)- Que la duración del contrato estuvo limitada al tiempo que era necesario emplear para la ejecución de los actos; c)- Que los actos verificados eran precisamente de comercio; y, d)- En caso de no haber sucedido así, que las actividades contratadas no se hubieran realizado por quien alega ser trabajador, sino a través de otras personas contratadas independientemente por el comisionista. Por tanto, si el demandado no demostró la actualización de los elementos antes transcritos, no puede decirse que haya dado cabal cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 285 de la Ley Federal del Trabajo y, en esas condiciones, es evidente que estamos en presencia de una relación laboral.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO CIRCUITO.

Amparo directo 157/96. José Cossio Castillo. 3 de octubre de 1996. Unanimidad de votos.

Ponente: Francisco A. Velasco Santiago. Secretario: Walberto Gordillo Solís.

3. AGENTES DE SEGUROS.

Es común que las empresas aseguradoras, empleen personas que se dediquen a vender los Contratos de Seguros, denominándolos Agentes de Seguros, con base en la Ley Sobre el Contrato de Seguros,⁷³ al amparo del artículo 14 de la citada legislación, mismo que establece:

ARTICULO 14. - Los agentes que sean autorizados por una empresa de seguros para que ellos celebren contratos, podrán recibir las ofertas, rechazar las declaraciones escritas de los proponentes, cobrar las primas vencidas, extender recibos, así como proceder a la comprobación de los siniestros que se realicen.

A este respecto se aplican los mismos criterios respecto de los comisionistas mercantiles y que fueron señalados en el punto anterior, sirviendo de fundamento la siguientes Tesis:

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: X-Noviembre

Página: 223

AGENTES DE SEGUROS. RELACION LABORAL DE LOS. Conforme a los artículos 20, 5o., Fracción XIII y 285 de la Ley Federal del Trabajo, los agentes de seguros son, por regla, trabajadores de las compañías aseguradoras, salvo que se demuestre que no ejercitan personalmente el trabajo, o que sólo intervienen en operaciones aisladas. En consecuencia, para desvirtuar la existencia de la relación laboral, la parte interesada debe demostrar el supuesto de excepción que exista en el caso particular, de lo contrario debe estarse a la regla ya mencionada. En el caso, el hecho de que los contratos entre los agentes y la aseguradora sean llamados de comisión mercantil y se regulen por la Ley de Instituciones de Seguros y el Reglamento de Agentes de Seguros, no excluye la aplicación de la norma laboral, pues ésta sólo incide para determinar la existencia de la ley laboral, y el derecho mercantil, sigue rigiendo otros varios aspectos del contrato, como las cláusulas estrictamente mercantiles y los requisitos que se necesitan para ser agentes de seguros.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 1069/87. Seguros La Comercial, S.A. 4 de mayo de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Gloria Tello Cuevas. Secretario: José Francisco Salazar Trejo.

²³ Código de Comercio Actualizado. Ed. Mc. Graw Hill. 4º ED. México 1999 Pág. 276.

Amparo directo 685/86. Seguros La Comercial, S.A. 16 de junio de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Gloria Tello Cuevas. Secretario: José Francisco Salazar Trejo.

Octava Epoca

Instancia: SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: I, Segunda Parte-2, Enero a Junio de 1988

Página: 662

SEGUROS, COMPAÑÍAS DE. NATURALEZA LABORAL DE LOS CONTRATOS CELEBRADOS CON SUS AGENTES. Los contratos celebrados por la Compañía de Seguros con sus agentes son contratos de prestación de servicios, relación que únicamente puede desvirtuarse, de conformidad con el artículo 285 de la Ley Federal del Trabajo, con dos circunstancias; a) que no ejecute personalmente el trabajo y b) que únicamente intervengan en operaciones aisladas; cuestiones que, al no acreditarse, impiden considerar a los agentes de seguros como comisionistas, ya que entre los agentes de seguros y la empresa existe una relación jurídica en la que el agente está obligado a prestar sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por la empresa para el mejor desarrollo de las actividades de la misma, de lo que se desprende claramente que al existir dirección y dependencia se da la subordinación.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 108/88. Seguros la Comercial, S.A. 20 de abril de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: José Alejandro Luna Ramos. Secretario: Agustín Tello Espíndola.

4. CONTRATOS EN EL CÓDIGO CIVIL FEDERAL.

A. – CONTRATO DE ARRENDAMIENTO. El Código Civil Federal⁷⁴ contempla al Contrato de Arrendamiento y da la siguiente definición:

ARTICULO 2,398. - Hay arrendamiento cuando las dos partes contratantes se obligan recíprocamente, una, a conceder el uso o goce temporal de una cosa, y la otra, a pagar por ese uso o goce un precio cierto.

Al amparo de este contrato, se ha establecido la modalidad de “Arrendar vehículos para el servicio público de transporte de pasajeros, de carga o mixtos, foráneos o urbanos, como los son los autobuses, camiones, camionetas, o automóviles, en los que se establecen obligaciones para el “Arrendatario” propias de una subordinación y el “Arrendador” se reserva facultades que implican un poder de mando. Es importante destacar que el vehículo es propiamente un instrumento de trabajo, por lo tanto ese contrato en esencia es de Trabajo, así lo sostiene la siguiente Tesis:

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XII-Noviembre

Página: 418

RELACION DE TRABAJO. CHOFERES DE AUTOTRANSPORTE (TAXISTAS).

Conforme a las hipótesis contempladas en el artículo 256 de la ley laboral, las relaciones entre los choferes, conductores, operadores, cobradores y demás trabajadores que prestan servicios a bordo de auto transportes de servicio público, de pasajeros, de carga o mixtos, foráneos o urbanos, tales como autobuses, camiones, camionetas o automóviles y los propietarios o permisionarios de los vehículos, constituyen vínculos de trabajo; de donde cualquiera estipulación en contrario que tienda a desvirtuar la naturaleza del tal vínculo, no produce efecto alguno, ni impide el ejercicio de los derechos derivados de los servicios prestados, por lo que, si el patrón se excepciona alegando la inexistencia de relación laboral, y afirma que el actor le entregaba una cuota diaria por concepto de arrendamiento del carro, no lesiona la categoría de trabajador del chofer y debe conceptuarse el vínculo como de naturaleza laboral.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

⁷⁴ Código Civil Federal. Agenda Civil Federal. Ediciones Fiscales Isef. 2º ED. México 2002. Pág. 245.

Amparo directo 2781/92. Jesús Gutiérrez Gaona. 2 de abril de 1992. Unanimidad de votos.

Ponente: Roberto Gómez Argüello. Secretario: Gilberto León Hernández.

B. – CONTRATO DE MANDATO.- A este contrato el Código Civil Federal⁷⁵ le da la siguiente definición:

ARTICULO 2,546. - El mandato es un contrato por el que el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante los actos jurídicos que éste le encarga.

Es igualmente común que se celebren este tipo de contrato, en los que no se da libertad absoluta para ejercer el Mandato, sino por el contrario se establece un poder de mando del “Mandante” y un deber de obediencia del “Mandatario”, a través de la subordinación y por ende se encuentra igualmente el elemento distintivo de la relación de trabajo, sirve de fundamento las siguientes Tesis:

Sexta Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: Quinta Parte, LXXVII

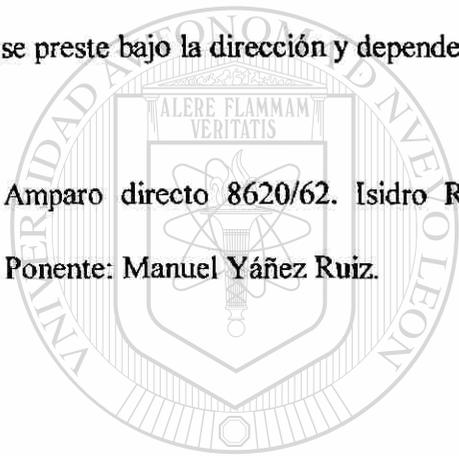
Página: 11

⁷⁵ Código Civil Federal. Agenda Civil Federal. Ediciones Fiscales Isef. 2º ED. México 2002.

CONTRATO DE TRABAJO. PARA QUE EXISTA SE REQUIERE QUE EL TRABAJADOR PRESTE SERVICIOS BAJO LA DIRECCION Y DEPENDENCIA DEL PATRON. No siempre que hay prestación de servicios personales en beneficio de otra persona existe un contrato de trabajo, pues en las diversas ramas del derecho se encuentran otros contratos como el de comisión, el de prestación de servicios profesionales, el de mandato, el de sociedad respecto de los socios industriales y algunos más, en los que una persona se obliga a prestar sus servicios a otra, sin que pueda afirmarse que en todos esos casos hay contrato de trabajo, ya que para que éste exista es necesario que el servicio se preste bajo la dirección y dependencia del patrón, lo que no ocurre en aquéllos casos.

Amparo directo 8620/62. Isidro Rico García. 15 de noviembre de 1963. Cinco votos.

Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.



UANL

Sexta Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XXIV, Quinta Parte

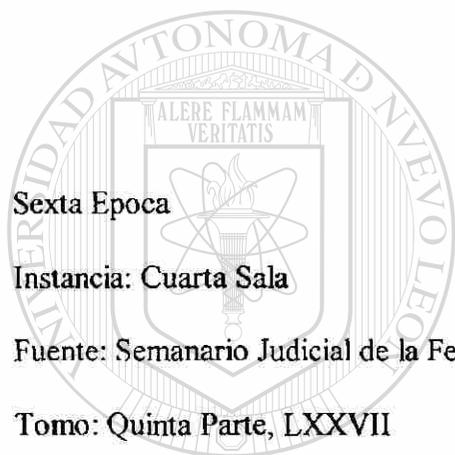
Página: 101

MANDATO OTORGADO A LOS TRABAJADORES. Si bien el actor tuvo el carácter de gerente de la quejosa y se le otorgó mandato en los términos legales, pero el mandato fue sólo un medio para que el propio actor pudiera llevar al cabo sus actividades como gerente, sujeto al poder de mando tanto de la asamblea general de accionistas como del consejo de

administración de la sociedad, estando sujeto a la dirección y dependencia de estos órganos en términos de la escritura constitutiva de la ya dicha sociedad, no puede concluirse que el trabajador perdiera la calidad de tal al servicio de la demandada, por la particularidad de que ésta le hubiera otorgado un mandato como medio ineludible para que aquel prestara sus servicios de carácter personal, bajo la dirección y dependencia de la empresa.

Amparo directo 1299/57. Asociación Médico Industrial, S. A. de C. V. 3 de junio de 1959.

5 votos. Ponente: Agapito Pozo.



Sexta Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: Quinta Parte, LXXVII

Página: 11

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



CONTRATO DE TRABAJO. PARA QUE EXISTA SE REQUIERE QUE EL TRABAJADOR PRESTE SERVICIOS BAJO LA DIRECCION Y DEPENDENCIA DEL PATRON. No siempre que hay prestación de servicios personales en beneficio de otra persona existe un contrato de trabajo, pues en las diversas ramas del derecho se encuentran otros contratos como el de comisión, el de prestación de servicios profesionales, el de mandato, el de sociedad respecto de los socios industriales y algunos más, en los que una persona se obliga a prestar sus servicios a otra, sin que pueda afirmarse que en todos

esos casos hay contrato de trabajo, ya que para que éste exista es necesario que el servicio se preste bajo la dirección y dependencia del patrón, lo que no ocurre en aquéllos casos.

Amparo directo 8620/62.. Isidro Rico García. 15 de noviembre de 1963. Cinco votos.

Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.

C)- CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES. Este contrato también lo contempla el Código Civil Federal⁷⁶ y lo define como:

ARTÍCULO 2606. - El que presta y el que recibe los servicios profesionales, pueden fijar, de común acuerdo, retribución debida por ellos.

Cuando se trate de profesionistas que estuvieren sindicalizados, se observarán las disposiciones relativas establecidas en el respectivo contrato colectivo de trabajo.

Al amparo de estos contratos, se establece una relación permanente, en la que el “Prestador de Servicios Profesionales” se obliga a dar “Asesoría al “Cliente”, en ocasiones sobre la actividad propia o bajo el poder de mando del citado “Cliente”, es igualmente claro que en este caso se da la relación de trabajo, así los sostiene la siguiente Tesis:

Novena Epoca

Instancia: Segunda Sala

Novena Epoca

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: V, Abril de 1997

Tesis: IV.2o.27 L

Página: 278

RELACIÓN LABORAL. CASO EN QUE SE DEMUESTRA SU EXISTENCIA, A PESAR DE LA MANIFESTACIÓN DE QUE ES DE OTRA NATURALEZA. Si la empresa demandada niega la existencia de la relación laboral, aduciendo que la actora le prestó servicios profesionales, pero que no tiene inconveniente en que la relación existente se considere de carácter laboral, es indiscutible que se está en presencia de un reconocimiento expreso por parte de la demandada, en el sentido de que la relación entre ellas es de esa naturaleza, máxime que al responder a la prestación principal, ofreció el trabajo en los mismos términos en que lo venía haciendo, circunstancia que no se hubiera dado de no existir una relación de subordinación, pues de haber sido de carácter civil, legalmente no era factible hablar de una reinstalación.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 53/97. Lourdes Torres Castillo. 19 de marzo de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Guadalupe Méndez Hernández. Secretario: José M. Quintanilla Vega.

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: III, Marzo de 1996

Tesis: I.9o.T.48 L

Página: 1008

RELACION DE TRABAJO. UN CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES POR SI SOLO ES INSUFICIENTE PARA ACREDITAR EL VERDADERO VINCULO EXISTENTE, SI OBRAN EN EL JUICIO OTRAS PRUEBAS DE LAS QUE SE DESPRENDAN LOS ELEMENTOS DE SUBORDINACION Y DEPENDENCIA ECONOMICA PARA RESOLVER LO CONDUCTENTE. Si el demandado se excepciona en el sentido de que la relación que existió con el actor fue de prestación de servicios profesionales y ofrece al juicio un contrato en el que se especifica ese hecho, en donde se señala que el vínculo se rige por las disposiciones del Código Civil para el Distrito Federal, este instrumento por sí solo no demuestra que la relación haya sido de tal naturaleza, puesto que el referido documento debe estudiarse conjuntamente con el resto del material probatorio para resolver lo conducente; de ahí que si en el juicio se acreditan los elementos de subordinación, como es el caso en que al prestador del servicio se le ordena dónde y cómo debe realizar su trabajo, se le proporcionen los medios para el desempeño de su labor, que son propiedad de la empresa, se le expiden credenciales que lo identifican como su empleado y se le asigna una compensación económica, que aun cuando se le denomine honorarios, por así haberse consignado en el convenio, pero que en verdad se trata de la retribución que se le pagaba

por su trabajo; Por consiguiente, si se justifican estos extremos se debe concluir que la relación real que existió entre las partes fue de trabajo y no de índole civil.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 1349/96. Ferrocarriles Nacionales de México. 15 de febrero de 1996.

Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Héctor Landa

Razo.

D. – CONTRATO DE ASOCIACIÓN Y SOCIEDAD.- Estos contratos los contempla el Código Civil Federal⁷⁷ y los define como:

ARTICULO 2,670. - Cuando varios individuos convienen en reunirse, de manera que no sea enteramente transitoria, para realizar un fin común que no esté prohibido por la ley y que no tenga carácter preponderantemente económico, constituyen una asociación.

ARTÍCULO 2,688. - Por contrato de sociedad, los socios se obligan mutuamente a combinar sus recursos o sus esfuerzos para la realización de un bien común, de carácter preponderantemente económico, pero que no constituya una especulación comercial.

⁷⁷ Código Civil Federal. Agenda Civil Federal. Ediciones Fiscales Isef. 2º ED. México 2002. Págs. 281 y 283.

Bajo el Amparo de estos artículos se crean Asociaciones Civiles, sociedades o Asociaciones en Participación, en las que un “Asociado” se reserva un poder de mando sobre uno o más “Asociados” y un deber de obediencia de estos últimos y además se les fijan retribuciones, dándose con ello la relación de trabajo, así lo sostiene las siguientes Tesis:

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: IX, Mayo de 1999

Tesis: 2a./J. 40/99

Página: 480

RELACIÓN LABORAL. CARGA DE LA PRUEBA. CORRESPONDE AL PATRÓN

CUANDO SE EXCEPCIONA AFIRMANDO QUE LA RELACIÓN ES DE OTRO TIPO. Cuando el demandado niega la existencia de una relación de trabajo y afirma que es

de otro tipo, en principio, está reconociendo la existencia de un hecho, a saber, la relación jurídica que lo vincula al actor, esa negativa también lleva implícita una afirmación, consistente en que dicha relación jurídica es de naturaleza distinta a la que le atribuye su contrario; por consiguiente, debe probar cuál es el género de la relación jurídica que lo une con el actor, verbigracia, un contrato de prestación de servicios profesionales, una comisión mercantil, un contrato de sociedad o cualquier otra, porque en todos esos casos su respuesta forzosamente encierra una afirmación.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo en revisión 54/89. José López García. 17 de enero de 1990. Unanimidad de votos.

Ponente: Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo. Secretaria: Esperanza Guadalupe Fariás Flores.

Amparo directo 101/87. Juan Jorge Velasco Navarro y otro. 10 de febrero de 1988.

Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Berta Navarro Hidalgo. Secretaria: Esperanza Guadalupe Fariás Flores.

Séptima Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 217-228 Sexta Parte

Página: 175

CONTRATO DE TRABAJO Y NO DE ASOCIACION CIVIL. El hecho de que el reclamante figure como fundador y con derecho a un cinco por ciento de los beneficios que se obtuvieron en la sociedad civil demandada, no obsta para que simultáneamente sea su trabajador, pues éste, para con la misma, tiene los derechos y las obligaciones que expresamente se pactaron y no resultan contradictorios del poder jurídico de mando ejercido por los representantes de la sociedad y del deber de obediencia a que se encontraba

sometido, lo cual se desprende de autos; extremos que entrañan la existencia del elemento que jurídicamente se reconoce como subordinación, el cual caracteriza y distingue al contrato de trabajo.

**TRIBUNAL COLEGIADO SUPERNUMERARIO EN MATERIA DE TRABAJO
DEL PRIMER CIRCUITO.**

Amparo directo 5/87. José Enrique Aguirre Hernández. 20 de mayo de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez. Secretario: Francisco Bocanegra Toscano.

Séptima Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 151-156 Sexta Parte

Página: 60

CONTRATO DE TRABAJO, NO ASOCIACION EN PARTICIPACION. Aunque en el contrato escrito a virtud del cual una persona prestó servicios, se haya estipulado que era una asociación en participación, si en los términos del propio pacto aparece establecida la obligación de aquella para contribuir a la marcha de la negociación mediante la aportación de su esfuerzo personal en forma permanente para beneficiar a la otra persona en una actividad lucrativa, es claro que la primera se encuentra en una situación de subordinación

respecto de la otra, que es la que cuenta con todos los elementos económicos y legales para realizar esa finalidad, como lo son la propiedad de la negociación, incluyendo sus enseres principales y las autorizaciones para funcionar, nada de lo cual comparte el que contribuye solamente con su esfuerzo personal, por lo que esto es suficiente para estimar que no se trata de un contrato de asociación en participación, sino laboral.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO

Amparo directo 553/81. Rosalina Rodríguez Torres. 27 de agosto de 1981. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Enrique Mota Aguirre.

Amparo directo 1273/81. Magdalena Arechaga Schott. 3 de septiembre de 1981. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Enrique Mota Aguirre.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
NOTA(1):

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Se elimina la leyenda "Sostiene la misma tesis"

NOTA(2):

Esta tesis también aparece en:

Séptima Época, Sexta Parte:

Volúmenes 151-156, Pág. 207. Amparo directo 1245/80. Peluquería de Señoras, S. A. 28 de noviembre de 1980. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte.

E. – CONTRATO DE APARCERIA AGRICOLA, El Código Civil Federal⁷⁸ que hemos venido citando lo define como:

ARTICULO 2,741. - Tiene lugar la aparcería agrícola, cuando una persona da a otra un predio rústico para que lo cultive, a fin de repartirse los frutos en la forma que convengan, o a falta de convenio, conforme a las costumbres del lugar; en el concepto de que al aparcero nunca podrá corresponderle por sólo su trabajo menos del cuarenta por ciento de la cosecha.

Es importante aclarar que la Ley Federal del Trabajo contempla un capítulo especial para los Trabajadores del campo, por lo que este último contrato ha caído un poco en desuso, pero cuando la persona que da el predio para su cultivo, se reserva alguna facultad de mando, y se establece y deber de obediencia respecto de la persona que recibe el predio para cultivarlo, es clara la relación de trabajo, así lo sostiene la siguiente Tesis:

Quinta Época

Instancia: Cuarta Sala

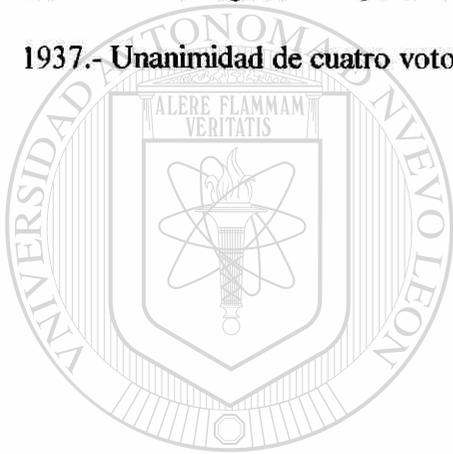
Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: LIII

Página: 53

CONTRATOS DE TRABAJO Y APARCERIA, COEXISTENCIA DE LOS. La existencia de un contrato de aparcería, no es incompatible con la de trabajo, cuando éste se refiere a labores distintas que nada tienen que ver con el contrato de aparcería.

TOMO LIII, Pág. 53. Amparo Directo 1957/37, Sec 1a.-Sánchez Miguel.- 1o. de julio de 1937.- Unanimidad de cuatro votos.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CONCLUSIONES:

PRIMERA: De acuerdo a la redacción actual del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, al existir la subordinación, existe contrato y relación de trabajo, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé al contrato.

SEGUNDA: En la Legislación Mexicana, primeramente, en la Ley Federal del Trabajo que entró en vigor en el año de 1931, se utilizó el concepto dirección y dependencia.

TERCERA: En la Ley Federal del Trabajo que entró en vigor en el año de 1970, se cambió el concepto dirección por el de subordinación.

CUARTA: En la Doctrina, se utiliza tanto el concepto de dirección, como el de subordinación.

QUINTA: Las distintas legislaciones utilizan indistintamente el concepto subordinación, dirección, dependencia, poder de mando.

PROPUESTA:

Con base en las anteriores conclusiones se presenta la siguiente:

UNICA: Se modifique el artículo 21 de la Ley Federal del trabajo para que quede en los siguientes términos:

Artículo 20. Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la **COLABORACIÓN EN UN TRABAJO PERSONAL COORDINADO** a una persona, mediante el pago de un salario. Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a **COLABORAR PRESTÁNDO UN TRABAJO PERSONAL COORDINADAMENTE** a otra, mediante el pago de un salario.

BIBLIOGRAFÍA.

DICCIONARIOS:

1. Instituto de Investigaciones Jurídicas, **DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO**. ED. Porrúa 14° Edición. P-Z. México 2000.
2. Juan D. Ramírez Gronda. **DICCIONARIO JURÍDICO**. ED. Claridad 8° Edición. Buenos Aires 1999.
3. Juan Manuel Lastra Lastra. **DICCIONARIO DE DERECHO DEL TRABAJO**. ED. Porrúa. México 2001.
4. Juan Palomar de Miguel. **DICCIONARIO PARA JURISTAS T. II**. ED. Porrúa. México 1981.
5. Ramón García- Pelayo y Gross. **DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO ILUSTRADO LAROUSSE**. 9° ED. México 1997.
6. Real Academia Española. **Diccionario de la Lengua Española**. 21° Edición T II. Madrid 1992.
7. Sinónimos / Antónimos. "EDICIONES LAROUSSE S. A. DE C. V". México 1997.

DOCTRINA.

1. Alberto Trueba Urbina. **NUEVO DERECHO DEL TRABAJO**. ED. Porrúa 5° ED. México 1980.
2. Francisco de Ferrari. **DERECHO DEL TRABAJO**. Ediciones Depalma 2° ED. Buenos Aires 1969.

3. Francesco Santoro Pasarelli. NOCIONES DE DERECHO DEL TRABAJO. Traductor: Fernando Suárez González de la 14ª Edición Italiana. ED, Diana, Artes Gráficas. Madrid 1963.
4. Julio J. Martínez Vivot. ELEMENTOS DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. ED. Astrea 6ª ED. Buenos Aires, 1999.
5. Julio Pimentel Álvarez. DICCIONARIO LATÍN ESPAÑOL-ESPAÑOL LATÍN 2ª Edición. Ed. Porrúa, México 1997.
6. Luis Alcalá Zamora y Castillo- Guillermo Cabanellas de Torres. TRATADO DE POLÍTICA LABORAL Y SOCIAL T II. Editorial Heliasta. Buenos Aires. 1972.
7. Mario L. Deveali. Tratado de Derecho del Trabajo. La Ley Sociedad Anónima Editora e Impresora 2ª ED. Buenos Aires 1971.
8. Mario de la Cueva. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO T. I. ED. Porrúa S. A. 5ª Edición. México 1960.
9. Manuel Alonso García. CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO. Ediciones Ariel 3ª ED. Barcelona. 1971.
10. Néstor De Buen Lozano "DERECHO DEL TRABAJO T I." ED. Porrúa 4ª Edición. México. 1981
11. Néstor De Buen Lozano. DERECHO DEL TRABAJO T II. ED. Porrúa. 4ª ED. México 1981.
12. Orlando Gómez- Elson Gottschalk. CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO. Cárdenas Editor y Distribuidor. México 1979.
13. Roberto Muñoz Ramón. DERECHO DEL TRABAJO. Ed. Porrúa T II ° Edición México 1983.

JURISPRUDENCIA:

1. Poder Judicial de la Federación. Suprema Corte de Justicia de la Nación Semanario Judicial de la Federación.

LEYES.

1. Código Civil Federal. Agenda Civil Federal. Ediciones Fiscales Isef. 2ª ED. México 2002.

2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO, COMENTARIOS, PRONTUARIO, JURISPRUDENCIA Y BIBLIOGRAFÍA. ED. Porrúa. 39° ED. México 1964.

3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO, COMENTARIOS, PRONTUARIO, JURISPRUDENCIA Y BIBLIOGRAFÍA. ED. Porrúa. 75° ED. México 1995.

4. Código de Comercio Actualizado. Ed. Mc. Graw Hill 4° ED. México 1999.

5. Ley General del Trabajo. Bolivia: <http://www.solobolivia.com/politica/leyes/leytrabajo.shtml>

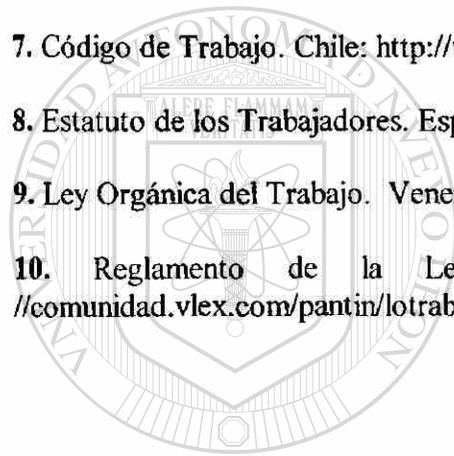
6. Código Laboral de Colombia. Colombia: <http://www.leyesnet.com/Classic/Codigos3.asp?NombreCodigoID=5&CodigoID=267>

7. Código de Trabajo. Chile: <http://www.reformaslaborales.cl/doc01.html>

8. Estatuto de los Trabajadores. España: <http://www.siar.org/OPEL/LPRL.htm>

9. Ley Orgánica del Trabajo. Venezuela: <http://comunidad.vlex.com/pantin/lotrabajo.html>

10. Reglamento de la Ley orgánica del Trabajo. Venezuela : <http://comunidad.vlex.com/pantin/lotrabajo.html>



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



