

41.01  
77r  
71  
yca  
:7

049678

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

# "LA RELACION LABORAL"

**TESIS DOCTORAL**

*presentada por*

***Angel Alfonso Espinal Juárez***

*como acto previo de su investidura académica*

*para obtener el título de*

**DOCTOR EN JURISPRUDENCIA**

**Y CIENCIAS SOCIALES**



SAN SALVADOR, EL SALVADOR, CENTRO AMERICA

1971

1.02684  
771  
21  
I.V.C.C.S.  
.5



UNIVERSIDAD NACIONAL DE EL SALVADOR

R E C T O R

Dr. RAFAEL MENJIVAR

S E C R E T A R I O G E N E R A L

Dr. MIGUEL ANGEL SAENZ VARELA

o/o/o/o/o/o/o/o/o/o/o/o/o/o/o/o/

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

D E C A N O

Dr. NAPOLEON RODRIGUEZ RUIZ

S E C R E T A R I O

Dr. MAURICIO ALFREDO CLARA

DEDICATORIA

*A mis padres:*

*Víctor Manuel Espinal y  
María Esther Juárez de Espinal,*

*A mi esposa:*

*Margoth Romero de Espinal,*

*A mi hija:*

*Esther Jeanina Espinal, con todo cariño y*

*A mis HERMANOS, MAESTROS Y AMIGOS.*

a) <i>La Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales..</i>	39
b) <i>Principio Pro-operario o de Aplicación de la Norma más Favorable al Trabajador.....</i>	40
c) <i>El Principio del Rendimiento.....</i>	40
4. <i>Fuentes Especiales del Derecho del Trabajo.....</i>	41
1. <i>Contrato Colectivo de Trabajo.....</i>	42
2. <i>Contrato Individual de Trabajo como Fuente Especial del Derecho de Trabajo.....</i>	46
3. <i>Contrato-Ley como Fuente Formal Especial del Derecho de Trabajo.....</i>	48
4. <i>La Sentencia Colectiva como Fuente Especial.....</i>	49
5. <i>El Reglamento de Trabajo, como Fuente Formal Especial del Derecho de Trabajo. ....</i>	50
6. <i>Fuentes Reales del Derecho del Trabajo.....</i>	50
7. <i>Teorías Contractualistas.....</i>	51
1. <i>Teoría del Arrendamiento.....</i>	53
2. <i>Teoría de la Compraventa.....</i>	55
3. <i>Teoría del Contrato de Sociedad.....</i>	58
4. <i>Teoría del Mandato.....</i>	60
7. <i>Teorías Anticontractualistas.....</i>	62
1. <i>Teoría de la Relación de Trabajo.....</i>	62
2. <i>Posición Ecléctica.....</i>	65
8. <i>Contenido de la Relación de Trabajo.....</i>	65
9. <i>Elementos de la Relación de Trabajo.....</i>	67
10 <i>Carácteres de la Relación de Trabajo.....</i>	72
11 <i>Requisitos para la Validez de la Relación Individual de Trabajo.....</i>	73

*CAPITULO III*

<i>PUNTO DE VISTA DE NUESTRA LEY.....</i>	84
<i>a) Legislación Positiva.....</i>	84
<i>b) Proyecto del Código de Trabajo.....</i>	87

*CAPITULO IV*

<i>JURISPRUDENCIA.....</i>	90
----------------------------	----

*CAPITULO V*

<i>DERECHO COMPARADO C. A.....</i>	95
<i>CONCLUSIONES.....</i>	101

## I N T R O D U C C I O N

Para comenzar a elaborar el tema de esta pequeña obra, "La Relación Laboral", me referiré primero a los derechos y obligaciones, como consecuencia inmediata y necesaria de la relación jurídica de trabajo, entre patronos y trabajadores, considerada tanto por la legislación positiva de trabajo como por los expositores del derecho.

El Derecho de Trabajo constituye una de las nuevas ramas de nuestra época. Su nacimiento y evolución son una comunicación de las profundas transformaciones sociales, política y económica que vienen modificando nuestro mundo, desde principios del siglo XIX.

En tiempos de los principios del liberalismo económico, que proclamó una libertad puramente teórica y que constituye el género de una marcada desigualdad económica; la introducción en la vida social política de las naciones de nuevos contingentes humanos que formaron una clase obrera desposeída y sujetas a las fluctuaciones y caprichos del capital; la transformación radical de la industria como consecuencia de la aparición y perfeccionamiento de la máquina; la consagración por el legislador del principio absoluto de la libertad para contratar establecidos en los Códigos Civiles, trajeron una evidente explotación del ser humano que debía poner su actividad laboral al servicio del capitalismo que dirigió la industria

y que formó las condiciones de trabajo.

La Ley mientras tanto, suponía que la contratación del trabajo era fruto del acuerdo de voluntades entre patronos y obreros, realizado en condiciones de libertad y de igualdad; era el triunfo del principio de la autonomía de la voluntad. Pero la realidad era otra, la desigualdad económica de los contratantes, producía como consecuencia inmediata, su desigualdad jurídica, social y política.

Lógico es, pues que todos los factores, surgidos de la revolución francesa, de los descubrimientos científicos, hayan dado como fruto una sociedad caracterizada por un profundo desequilibrio de sus clases extremas, una patronal y la otra proletaria. El principio "Laissez Faire, Laissez Passer", de los economistas del siglo XVIII había triunfado en beneficio de los que poseían el capital. (1)

Si bien el trabajo, entendido como actividad humana para la satisfacción de las necesidades personales y familiares, tiene una antigüedad paralela a la del hombre, la relación específica de trabajo de aquel que lo hace por cuenta y razón de otro es de más reciente surgimiento. En efecto, en una primera fase his-

---

(1). Juan de Pozzo, "Derecho del Trabajo", Tomo 1o., Página 6, -  
Editorial Ediar, Sociedad Argentina.

tórica, el hombre trabaja de una manera simplemente personal, — para sí y para los suyos, luego más adelante, la existencia propagada del hecho de la esclavitud, con su origen guerrero transplantado luego al campo puramente privado, que supone una posición dominical del esclavo, hace posible separar en él lo puramente laboral de este derecho pleno que sobre él ejerce el Señor.

Con la desaparición de los gremios, los trabajadores quedaron entregados a su propia suerte y sometidos por entero a la voluntad omnímoda de los patronos. La jornada de trabajo era excesivamente larga y las mujeres y los niños eran sometidos a trabajos superiores a sus fuerzas físicas. En esta condición, la clase obrera empezó asociarse, pasando por encima de los preceptos legales, que prohibían tal coalición.

Como la realidad era más fuerte que el texto legal escrito, los gobiernos empezaron a comprender que era preferible canalizar las aspiraciones de los trabajadores por medio de la Ley. Así fue como nacieron las primeras leyes de carácter social y justamente ellas se refirieron a reglamentar la duración de la relación de trabajo de los niños y mujeres.

Si el estudio de Derecho de Trabajo contribuye a afirmar y consolidar las conquistas sociales, y hacer que el espíritu generoso y noble de elevada comprensión solidaria humana que anime a —



C A P I T U L O I

SUMARIO: 1o. DERECHOS Y OBLIGACIONES ENTRE PATRONOS Y TRABAJADORES. 2o. OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR. 3o. OBLIGACIONES DEL PATRONO. 4o. RESPONSABILIDAD CIVIL Y RESOLUCION DEL CONTRATO DE TRABAJO.

1o. DERECHOS Y OBLIGACIONES ENTRE PATRONOS Y TRABAJADORES:

Para analizar este capítulo, comenzaré por estudiar que son derechos y obligaciones de trabajo, comprendiendo tanto las obligaciones de hacer como las de no hacer.

El Derecho de Trabajo de nuestros días es polémico; sus conceptos, sus fundamentos y su naturaleza son discutidos y no puede esperarse unanimidad en la doctrina, al respecto puedo expresar que el Derecho de Trabajo, "Es el conjunto de normas jurídicas que fijan las bases generales que deben regular las prestaciones individuales de servicios como la formación y funcionamiento de las asociaciones y profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al estado y conflictos colectivos de trabajo." (2)

Entendiendo que las obligaciones de la clase trabajadora --

---

(2). Mario de la Cueva, "Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo 1, pág. 572. Editorial Porrúa, S. A.

son los derechos de la clase patronal y los derechos de estos son los derechos de aquellos. Por ser la relación de trabajo, sinalagmática y onerosa ya que el efecto inmediato de ésta es crear derechos y obligaciones.

Soy de opinión que toda definición en Derecho es incorrecta, por tanto peligrosas, porque el Derecho es como toda norma sujeta a las circunstancias y a la evolución social, y toda definición debe ser constante y extensa lo cual es incongruente con la realidad del Derecho mismo.

## 2o. OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR:

En nuestro Código de Trabajo, en el Art. 30 presenta trece obligaciones de los trabajadores, aunque no es taxativo tal disposición por prever otras en el mismo cuerpo de leyes.

Las obligaciones del trabajador pueden dividirse, en principales y accesorias.

Pues por una parte, tenemos la obligación fundamental de la prestación de servicios y por otra, una serie de prestaciones que aunque de extraordinaria importancia son consecuencia de aquella.

### OBLIGACIONES PRINCIPALES.

#### 1o. PRESTACION DE SERVICIOS.

*La relación principal, propiamente con la prestación de servicios, esto es en el momento en que el trabajador comienza a desarrollar su energía de trabajo.*

*Siendo la energía de trabajo el objeto primordial de la relación laboral, la primera obligación del obrero ha de consistir — en desarrollar, poner al servicio de la empresa la cantidad de energía de trabajo que se hubiera convenido, el cumplimiento de esta obligación está sometida a determinados principios.*

#### *2o. OBLIGACION DE APORTAR EL SERVICIO EN PERSONA.*

*El trabajador se obliga a poner a disposición del patrono su energía y faltaría al cumplimiento de esta obligación si el desempeño de este servicio, se hiciera sustituir por otra persona. — Consecuencia de lo dicho es que la sustitución del trabajador, la utilización por éste de un auxiliar y el principio se extiende al heredero del trabajador, solo sea posible mediante acuerdo con el patrono o por lo menos, cuando la costumbre o el uso lo autoricen. Cuando tal caso ocurra, el trabajador sustituto o el auxiliar quedan ligados al patrono.*

*Aceptar la solución contraria, cuando el trabajo contratado es para servir los fines de la empresa, acarrearía el peligro — de que los patronos se valieran de este procedimiento para desligarse de toda responsabilidad.*

*¿Más que hacer cuando el trabajador obra sin autorización del patrono y cuando, tampoco existe uso o costumbre que le permita contratar los servicios de un sustituto o un auxiliar?, y el problema se complica, porque, por regla general, el trabajador sustituto o auxiliar serán contratados por el titular en nombre de la Empresa; hay un engaño de parte del trabajador, pero, ¿quién debe respetar las consecuencias?.*

*a) El trabajador sustituido falta al cumplimiento del contrato y consiguientemente, es responsable ante el patrono;*

*b) Es ahora el trabajador sustituto o el auxiliar quien sufre algún daño, sea que se le deje de pagar el salario, sea que resulta victima de un accidente de trabajo, etc.*

*Dejar la responsabilidad a cargo del trabajador sustituto es hacerlo ilusoria, ya que normalmente, no tendrá con que responder; pero arrojarla sobre el patrono, equivale a imponerle una responsabilidad por actos en la que no ha participado y que además proviene del dolo de un tercero;*

*c) La dificultad mayor se presenta respecto de los riesgos profesionales; es precisamente en ocasión de ellos que se justifican el principio expuesto, ya que no existe razón y sobre todo cuando el accidente es debido a culpa o impreparación del trabajador sustituto, para hacer responsable al patrono.*

30. OBLIGACION DE DESERVICIAR EL TRABAJO EN EL LUGAR,  
TIEMPO Y CONDICIONES CONVENIDAS.

Encuentra su fundamento esta obligación en el Art. 30 — Inc. 3 del Código de Trabajo, conmueve, sin embargo, decir, que a la vez que una obligación, constituye un derecho para el trabajador, que se puede ver obligado a prestar el servicio en el lugar distinto del convenido, en tiempos o en condiciones diferentes.

40. OBLIGACION DE EFICIENCIA.

Está obligado el trabajador a ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiado. Art. 30 Inc. 3 del Código de Trabajo.

La determinación del alcance de estos términos ha sido motivo de serias preocupaciones.

OBLIGACIONES ACCESORIAS.

I.— DEBER DE OBEDIENCIA. Hemos dicho que constituye unas de las fases de la relación de subordinación y es inútil volver sobre él. Art. 30 No. 2 Código de Trabajo. (3)

II.— DEBER DE FIDELIDAD. El contrato de trabajo crea, según lo dicho, una relación de doble carácter, patrimonial

---

(3). Mario de la Cueva, "Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo I, pág. 576, Editorial Porrúa. S. A.

y personal.

*En este último aspecto es que pone en contacto al trabajador con la Empresa. En atención a esta relación personal y al contacto que establece entre trabajador y patrono, hablan los autores alemanes del deber de fidelidad, consiste en la obligación del trabajador de no ejecutar acto alguno que pueda redundar en perjuicio de los intereses de la Empresa, no precisamente en la ejecución del trabajo, pues esto es motivo de otra obligación, si no en cuanto a la posición económica de la Empresa. Puede un trabajador cumplir satisfactoriamente el servicio y sin embargo, dañar la posición de la Empresa en el mercado. (Art. 30 No. 4C. Tr.)*

*III.- DEBER DE NO CONCURRENCIA. La libertad de trabajo e industria está garantizada a toda persona y solamente puede negarse cuando se ataquen derechos de terceros, o cuando se ofenda a la sociedad. La libre concurrencia no solo no está prohibido en nuestro derecho, sino, al contrario, expresamente tolerado por el texto constitucional. Es únicamente la competencia desleal la que se encuentra prohibida y sancionada por el derecho común.*

*Ahora podemos definir según Henri Velga "Se entiende por cláusula, de no concurrencia aquella por virtud de la cual se obliga al trabajador, para el tiempo posterior a la terminación del contrato, a no hacer concurrencia a su patrono y no servir a una -*

empresa competidora". En la Legislación Extranjera, regula este principio únicamente para los Empleados de Comercio, la cláusula de no concurrencia, es ilícita a nuestro entender, por que se viola el principio de que la libertad de profesión y oficio, no debe restringirse.

IV. OBLIGACION DE COADYUVAR A EVITAR LOS PELIGROS QUE AFECTEN LA EXISTENCIA DE LA EMPRESA O LA VIDA DEL PATRONO O LA DE LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO.

Se entiende tal obligación, en que los trabajadores están obligados a prestar auxilio en cualquier tiempo, cuando por siniestros o riesgos inminentes que peligren las personas, o los intereses del patrono o los compañeros de trabajo; obligación que responde a los más elementales principios de humanidad y buena fé que por lo general se encuentran consignados en todas las legislaciones extranjeras. La falta de cumplimiento a esta obligación debe sancionarse, sobre todo si son graves los daños que se producen, con la resolución del contrato. (Art. 30 No. 8 y Art. 42 C. Tr.)

V. OBLIGACIONES FORALES Y SOCIALES.

Nuestra ley señala una serie de obligaciones que pueden llamarse de carácter moral y social, como son: observar buenas costumbres durante las horas de trabajo, no presentarse a la empresa

APUNTES

*en estado de ebriedad, abstenerse de mal trato al patrono o a los compañeros de trabajo, no portar armas durante las labores, hacer cualquier clase de propaganda en el lugar de trabajo, emplear los útiles o herramientas suministradas por el patrono, para un fin distinto del trabajo convenido, abandonar el trabajo durante la jornada ordinaria de trabajo, etc. (Art. 30 No. 5 y 31 C. Tr.)*

#### *\* VI. OTRAS OBLIGACIONES.*

*La ley en nuestro código habla de diversas obligaciones que son consecuencias del contrato, tales como la de cuidar las herramientas y útiles de trabajo, la de devolverlos al terminar el contrato, etc. (Art. 30 No. 6 y 7.)*

*Las demás obligaciones estatuidas en el Artículo 30 en estudio se consideran como accesorias, como así también las prescritas en el contexto de la ley de trabajo.*

#### *3o. OBLIGACIONES DEL PATRONO.*

*Estas obligaciones se encuentran estereotipadas en el Artículo 28 y 265 de nuestro Código de Trabajo.*

*Como las obligaciones de los trabajadores, pueden dividirse también las del patrono en principales y accesorias.*

#### *OBLIGACIONES PRINCIPALES.*



*La obligación principal del patrono, es la de pagar el salario, ya que es la contraprestación por la energía de trabajo recibida. (Art. 28 No. C. Tr.)*

#### *OBLIGACIONES ACCESORIAS*

*Como obligaciones accesorias de los patronos se entienden la mayor parte de las medidas adoptadas por la ley en beneficio de los trabajadores, de manera que intentar una enumeración de las mismas, equivaldría a exponer toda la legislación de trabajo. Haremos, pues, de limitarnos aquellas obligaciones más íntimamente relacionadas con la prestación del servicio.*

##### *1) OBLIGACIONES DE PROPORCIONAR EL TRABAJO.*

*Por virtud de la relación de trabajo se obliga el obrero a poner su energía de trabajo a disposición del patrono y este a pagar, por esas prestaciones, determinado salario. El cumplimiento de la obligación del trabajador no depende exclusivamente de él, pues es preciso que el patrono ponga las condiciones o coloque al trabajador en situaciones de poder cumplir su obligación, siendo a esto a lo que se le llama obligación de proporcionar el trabajo. Si el patrono, pongamos por caso, cierra las puertas de su negocio al momento de presentarse un trabajador, coloca a éste en la imposibilidad de cumplir su obligación.*

*La doctrina ha venido discutiendo, desde hace años, si la*

llamada obligación de proporcionar el trabajo constituye una verdadera obligación por el patrono y en términos casi absolutos se ha inclinado por la denegativa. Francamente, el trabajador se obliga a poner a disposición del patrono cierta cantidad de energía de trabajo; pero esta obligación no puede transformarse en la obligación del patrono de utilizar, efectivamente, la energía de trabajo prometida; el patrono tiene derecho para utilizar dicha energía, pero no está obligado a ello.

Este punto de vista no tiene aplicación en el contrato de aprendizaje, pues en éste contrae el patrono la obligación de proporcionar instrucción al aprendiz, obligación que únicamente puede cumplirse proporcionando trabajo al mismo aprendiz. Y fuera de este caso, no es posible hablar de una verdadera obligación de proporcionar el trabajo.

El Art. 55 de nuestro Código de Trabajo, establece:

"Contrato de aprendizaje es el convenio escrito en virtud del cual una persona, natural o jurídica, se obliga por sí o por terceros, a enseñar a otra persona natural la práctica y preparación técnica de un oficio, arte u ocupación y a pagarle una retribución equitativa."

Cuando el patrono no proporcione el trabajo, como dice Rivas Sanseverino se coloque en mora, pero esto es distinto a dejar

de cumplir una obligación. La doctrina discutió este problema, y ha aceptado, consecuentemente con la tesis de la inexistencia de la obligación de proporcionar el trabajo, que la mora del patrono puede redundar en perjuicio del trabajador y que - aquel se encuentra, consiguientemente, obligado a pagar al obrero el salario que hubiera debido percibir, ya que si el obrero no cumplió con su obligación fue debido, precisamente, a actos imputables al patrono y por lo demás está decir que esta solución está de acuerdo con los principios que rigen la teoría de la mora en el derecho común. (Art. 1422 y 1423 del Código Civil.)

En nuestra ley de trabajo se contempla este caso en el Art. 42 *Inc.* 1o. que literalmente dice:

Art. 42. "Cuando a la fecha en que debieron iniciarse las labores el patrono se negare sin justa causa a dar ocupación al trabajador, o, en todo caso, cuando lo destinare a un trabajo, de naturaleza distinta al convenido, el trabajador podrá demandar la resolución del contrato y en resarcimiento de los daños y perjuicios que le hubieren ocasionado el incumplimiento del mismo. Si para celebrar este contrato hubiere tenido el trabajador que renunciar a un cargo anterior, el monto de los daños y perjuicios no podrá estimarse en una cantidad inferior en que le habría corres-

*pondido a título de indemnización y de salarios caídos en el caso de que lo hubieran despedido injustamente de anterior cargo."*

## 2) OBLIGACION DE RECIBIR EL PRODUCTO DEL TRABAJO.

*Lo dicho en el tratado anterior es aplicable también a esta obligación del patrono: si el patrono no recibe el producto del trabajo, se coloque igualmente en mora y está obligada a pagar el trabajador el importe del salario que hubiere devengado. El problema tiene importancia fundamental en el trabajo a domicilio y en aquellos casos en que la obligación del trabajador consiste en producir objetos y en general en los contratos en que paga por unidad de obra; en estas condiciones, completa la prestación por una de las partes, el mismo derecho común y las reglas esenciales de los contratos, acuden en su ayuda para exigir la contraprestación a que tienen derechos. (Prescrito en el Art. 67 de nuestro cuerpo de leyes.)*

## ~~3~~ OBLIGACIONES DE PROPORCIONAR AL TRABAJADOR LOS MATERIALES Y ÚTILES DE TRABAJO.

*Esta obligación se confunde con la primera, pues si no se entrega al trabajador los útiles y materiales necesarios para el trabajo, no se le proporciona en el fondo, el trabajo. De ahí que lo que se dijo anteriormente sobre las obligaciones de proporci-*

nar en el trabajo valga también para lo que examinamos. (Art. 28 Inc. 3o. C. Tr.)

4) OBLIGACIONES DE COADYUEAR A LA GUARDA DE LOS INSTRUMENTOS DE TRABAJO, PROPIEDAD DEL TRABAJADOR.

Esta obligación no muestra ningún comentario y se encuentra impuesta por la fracción 4a. del Art. 28 del Código de Comercio.

5) OBLIGACION DE GUARDAR LA DEBIDA CONSIDERACION A LA PERSONA DEL TRABAJADOR.

Este deber tiene su fundamento en que el derecho del trabajo nació de la necesidad de defender al hombre frente al capital o bien, nació de la necesidad de defender a clase trabajadora frente a la clase patronal. (Art. 28 Inc. 5o.)

6) OBLIGACIONES MORALES Y SOCIALES.

Al igual que a los trabajadores, se impone al patrono la obligación de observar una conducta social adecuada y a este efecto se le prohíbe presentarse en el lugar de trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, etc. (Art. 29 Inc. 6o.).

7) PROHIBICION DE HACER PROPAGANDA POLITICA Y RELIGIOSA.

Se trata de evitar con esta medida que los patronos, a través del ascendiente y la presión que pueda tener o ejercer sobre

sus trabajadores, intervengan con la formación de las ideas políticas y religiosas de sus obreros. (Art. 29 Fracción 3a.)

8) PROHIBICION DE PONER EN EL INDICE.

Al iniciarse el movimiento obrero, adoptaron numerosos patronos, especialmente ingleses, la práctica de formar listas negras con todos aquellos trabajadores que eran separados con motivo de su labor en pro del mejoramiento de las constituciones de trabajo, lista que posteriormente se daban a conocer a los demás patronos, mediante circulares, publicaciones, etc. Tal sistema acarrea graves consecuencias a los trabajadores, pues el que era puesto en el indice, quedaba condenado a no encontrar ocupación en ninguna empresa, por lo que constituía un medio ilícito de lucha. (Art. 29 Inc. 9o.).

9) OBLIGACION DE EXTENDER CERTIFICADO DE BUENA CONDUCTA Y EFICIENCIA.

Esta obligación se impone al patrono de extender al trabajador, cuando lo solicite y al separarse de la empresa, un testimonio escrito relativo a sus servicios, para justificar su aptitud para el puesto que desea desempeñar en otra negociación.

X 10) OBLIGACIONES DE CONCEDER PERMISO Y LICENCIA.

El patrono está obligado a conceder el tiempo necesario para el ejercicio del sufragio, así como también para desempeñar al-

guna comisión del sindicato a que pertenezca o del estado. En este caso, para no entorpecer la buena marcha del establecimiento, debe avisarse con anticipación al patrono. Se dice que las pérdidas pueden ser uno o más días o una o más semanas, pueden descontarse del salario del trabajador, a menos que esta lo compense con un tiempo igual de trabajo. (Art. 28 C. Tr.)

La falta de cumplimiento, por parte del trabajador de las obligaciones derivadas del contrato o de la ley, da lugar a tres clases de sanciones.

#### 4o. RESPONSABILIDAD CIVIL Y RESOLUCION DEL CONTRATO DE TRABAJO.

La falta de cumplimiento a las obligaciones del trabajador da lugar, desde luego a la responsabilidad civil, en aquellos casos en que se hubiere causado un daño o perjuicio al patrono.

La resolución del contrato es otra de las sanciones prescritas en el Art. 42 del Código de Trabajo y probablemente la más fuerte.

La responsabilidad civil es una sanción poco eficaz, y sobre todo, de difícil aplicación: por una parte, resulta indispensable acudir a los tribunales para probar la falta cometida por el trabajador y la existencia del daño o perjuicio: sucede frecuentemente que el monto del daño o perjuicio es de tal manera insignifi-

cante que su reparación no compensa los gastos que implica un proceso, independientemente de que, no se encontrarían bienes del — trabajador en que hacer efectiva la sentencia que decreta el pago.

En lo que respecta al incumplimiento de las obligaciones — por parte del patrono, son las mismas que se imponen a los trabajadores, con el agregado que aquellos pueden aplicarseles las de carácter administrativo.

De lo anteriormente expuesto, se infiere con claridad que los derechos de los trabajadores son las obligaciones de los patronos y viceversa, entendiendo que el Código de Trabajo comprende en su estructura toda la obligación y derechos entre el factor trabajo y el factor capital, haciendo nuestra ley una enumeración de las obligaciones primordiales en los Art. 28 y 30, dejando a las demás como obligaciones secundarias, descritas diversamente — en el mismo cuerpo de leyes.

En un capítulo por separado, estudiaremos las fuentes especiales de los derechos y obligaciones de trabajo, haciendo referencia tanto a las fuentes reales como a las fuentes formales de las mismas, aludiendo aquí más a fondo un análisis jurídico de la relación de trabajo como fuente especial de obligaciones y derechos.



C A P I T U L O I I

**X** FUENTES DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES ENTRE PATRONOS  
Y TRABAJADORES.—

SUMARIO: 1o. FUENTES FORMALES Y REALES DEL DERECHO DE TRABAJO. 2o. CLASIFICACION DE LAS FUENTES FORMALES DEL DERECHO DE TRABAJO. 3o. PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO DE TRABAJO. 4o. FUENTES ESPECIALES DEL DERECHO DE TRABAJO. 5o. FUENTES REALES DEL DERECHO DE TRABAJO. 6o. TEORIAS CONTRACTUALISTAS. 7o. TEORIAS ANTICONTRACTUALISTAS. 8o. CONTENIDO DE LA RELACION DE TRABAJO. 9o. ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO. 10. CARACTERES DE LA RELACION DE TRABAJO. 11. REQUISITOS PARA LA VALIDEZ DE LA RELACION DE TRABAJO.

1o. FUENTES FORMALES Y REALES DEL DERECHO DE TRABAJO.

Se ha señalado por algunos autores la dificultad o indecisión existente en la doctrina acerca del problema de las fuentes del derecho del trabajo. (4)

Don Mario de la Cueva, después de anotar que los tratados de derecho se han ocupado superficialmente de la cuestión, y que algunas monografías solo estudian una fuente determinada, agrega que "las causas de esta situación de la doctrina deben buscarse

---

(4). Juan de Pozzo "Derecho del Trabajo", Tomo I pág. 409. Editorial Ediar Soc. Argentina.

en el hecho ya señalado de que no han alcanzado los autores el concepto del Derecho del Trabajo, como disciplina autónoma, inclinado prevalentemente hacia el derecho público, y cuando lo han reconocido, continúan aplicando a veces inconcientemente, los tradicionales conceptos del Derecho Civil, pues como veremos las viejas fuentes del derecho tienen un valor diverso del que se aplica al Estatuto Laboral."

Si se quiere analizar una regla de derecho, es imprescindible distinguir entre la substancia de que está hecha y la forma que reviste para imponerse. Ahora bien, son las fuentes reales de las reglas del derecho las que proporciona la substancia de la norma, en tanto que, como el término mismo lo indica, las fuentes formales dan esta substancia una expresión adecuada. Las reglas de derecho no se imponen socialmente sino cuando revisten una forma determinada, cuando llevan consigo una etiqueta que contiene en sí; de pleno derecho, los caracteres específicos de toda regla de derecho, particularmente la fuerza ejecutiva.

Las fuentes formales son, pues, las formas obligadas y pre-determinadas que deben adquirir, inevitablemente las reglas de conducta externa para imponerse socialmente mediante el poder coactivo del Estado. Se sigue de aquí que la actividad del jurista se mueve, realmente, en dos planos, siendo el primero de conocimiento y de creación y el segundo de aplicación del derecho y que

la distancia entre las fuentes reales y las fuentes formales del derecho traduce esa doble actividad.

A Bonnacase debemos la distinción entre los dos elementos de la forma jurídica y en especial, la diferenciación derivada de esa distinción, entre fuentes reales y fuentes formales del derecho, aunque el origen de esta idea debe buscarse en Geny y Duguit, son los autores a quienes Bonnacase ha agrupado con el nombre de Escuela Científica Francesa. (5)

Refiriéndose a esta clasificación general de las fuentes del Derecho del Trabajo, inspirada en la clasificación general afirma Crotoshin "Es evidente que la averiguación de las fuentes reales resulta lo que más ha de ponderar sobre el desarrollo de este derecho, para llegar a descubrir el mismo en que la norma formal se manifiesta. Es cierto que el estudio de la fuente aleja al jurista del derecho, en el sentido de la norma, y lo acerca a la Sociología. Pero el estudio histórico Sociológico que se necesita para reconocer las fuentes reales de un derecho, vuelve a conducir al derecho positivo con grandes ventajas para su comprensión e interpretación."

Las doctrinas generales que hemos expuesto para las fuentes

---

(5). Ernesto Crotoshin, "Instituciones del Derecho del Trabajo", — Tomo II, Pág. 24, Editorial, Eljar Soc. Argentina.

generales del derecho sufren importantes modificaciones en el derecho del trabajo, particularmente en las cuestiones relacionadas con la jerarquía, la clasificación y la enumeración de las fuentes formales; así, a ejemplo, encontramos que en el Derecho del Trabajo, desempeñan las fuentes formales una función diversa de la que le corresponde en el Derecho Civil y nos vemos en presencia, de procedimientos propios de formación de las normas.

Las fuentes formales del Derecho del Trabajo pueden contener normas de carácter general, aplicables a todas las relaciones obrero-patronales o reglas que sólo tengan valor en una o varias empresas.

Una interesante clasificación de las fuentes del Derecho en el terreno laboral fue formulada por Barasi, distinguen éste autor italiano tres posibilidades que pueden regular la relación individual de trabajo.

a) La voluntad del Estado (Ley formal y material, sentencia del magistrado de trabajo).

b) La voluntad de los interesados (Contrato colectivo, contrato individual o reglamento de la empresa).

c) La voluntad del ambiente (usos, equidad)

El problema que se presenta en el estudio de las fuentes del Derecho Laboral, como dije anteriormente, es el de la jerarquía

zación de sus normas, o sea que en el caso de posible divergencia entre el contenido de varias fuentes, ¿cuál será el valor de cada uno con respecto a la otra?, en otros términos, ¿cuál es el orden de relación de dichas fuentes?.

Creemos de gran interés para facilitar la resolución de este problema, clasificar las fuentes del Derecho del Trabajo en — dos grupos: En el primero, aquellas que concretamente crean un derecho (Ley, reglamento de trabajo, de empresa, bases y pactos colectivos), y en el segundo, aquellas otras que únicamente contribuyen generalmente a aclarar o suplir un derecho o una laguna que — puede presentarse (Derecho Natural, Derecho Científico, Analogía, Equidad y Principios Generales del Derecho). (6)

Para hacerlo, según nuestra legislación vigente, debemos — tener en cuenta un doble principio: por un lado, lo que pudieramos llamar el rango jurídico de las fuentes creadoras, que en nuestro derecho nos da el siguiente orden: Ley, Reglamento de Trabajo, — Convenio Colectivo Sindical y Reglamento de Empresa. Por otro lado, precisa considerar además, la existencia de un Contrato Individual de Trabajo, frente a la clasificación anterior podemos afirmar que el Derecho nacido de las fuentes clasificadas en el segundo grupo, no pueden derogar el que tienen como fuentes las del

(6). Miguel Hernández Márquez. "Tratado General de Derecho del Trabajo" Tomo I, Editorial, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, Pág. 63.—

primero. Así puede resolverse el problema de la jerarquización de la fuente, en términos muy generales. Entrando ahora a valorizar cada fuente, en especial, se presentan numerosas dificultades. Sin embargo, teniendo en cuenta, los principios generales de nuestro derecho, pueden usar el siguiente orden de prelación.

- 1) Código de Trabajo.
- 2) Decreto y Reglamento Complementario del Código.
- 3) Reglamentos Internos de la Empresa
- 4) Contrato Colectivo de Trabajo.
- 5) Contrato Individual de Trabajo.

## 20. CLASIFICACION DE LAS FUENTES FORMALES DEL DERECHO DE TRABAJO.—

Las fuentes formales del Derecho de Trabajo como dije anteriormente pueden contener normas de carácter general, aplicables a todas las relaciones Obrero-Patronal o reglas que solo tengan valor en una o varias empresas.

Nuestro Código de Trabajo, la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo, Ley y Reglamentos del I.S.S.S., Decretos del Salario Mínimo y el Derecho Internacional de Trabajo son las únicas fuentes formales de carácter esencialmente general, las restantes fuentes pueden ser generales o particulares; y algunas como las costumbres, el Reglamento de Empresa y el Contrato Colectivo de Trabajo,

son particulares.

a) La Ley como Fuente Formal.

La evolución histórica del Derecho del Trabajo conduce a la Ley como fuente formal necesaria. Esta necesidad deriva, a nuestro entender, de varias razones. El Derecho de Trabajo nació lentamente, como una reacción en contra un derecho existente que esclavisaba al hombre; pues era natural y necesario que el nuevo derecho se plasmara en leyes que fijaran concretamente los derechos de los trabajadores y por medio de estas hacer el Estado la justicia social más efectiva.

La doctrina clasifica a las leyes cuya misión es desenvolver los principios contenidos en las normas constitucionales, en dos categorías, Leyes Orgánicas y Leyes Reglamentarias; la diferencia entre ellas radica en que las leyes orgánicas están destinadas a estructurar a los órganos estatales creados en la Constitución, en tanto las leyes reglamentarias precisan, determinan y delimitan las normas para la actuación de los órganos del Estado.

En nuestro orden jurídico, existe la Constitución o Carta Magna el Código de Trabajo. Ley y Reglamento del I.S.S.S. y la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo, ésta es de carácter reglamentario y aquellas de carácter orgánico. No ahondaré mas sobre este punto porque sería apartarme del tema que se ha encomendado.

b) El derecho común como fuente supletoria del Derecho del Trabajo.—

*El orden jurídico de un Estado es necesariamente unitario. No puede concebirse un orden jurídico contradictorio; de manera que es absurdo pensar en una contradicción permanente entre los principios del Derecho Común y las del Derecho del Trabajo, si — bien existen finalidades diversas y filosóficas distintas en uno y en otro ordenamiento, no hay razón para considerar al Derecho Civil y al Derecho del Trabajo como radicalmente diferentes.*

*La unidad del orden jurídico estatal supone un conjunto — de principios fundamentales en la base de todo derecho y en esos principios se reúnen el Derecho Civil y el Derecho del Trabajo, admitir lo contrario equivaldría a pensar, por ejemplo, que en — materia de trabajo podrían no tener aplicación las reglas derivadas de las garantías individuales. Los principios fundamentales — del Derecho Común habrán de aplicarse en materia de trabajo por — ser los principios básicos del orden jurídico; no todos los principios consignados en el Código Civil, pero si aquellos que establecen normas generales, disposiciones sin cuya observancia se destruiría la unidad del orden jurídico.*

*Al respecto nuestro Código de Trabajo en el Art. 360 dice lo siguiente:*



"Las sentencias serán fundadas según el orden siguiente:  
No. 2o. En los principios doctrinarios del Derecho del Trabajo y Justicia Social; 3o. En la Legislación Común en —  
cuanto no contrarie a tales principios."

c) El Derecho Internacional como Fuente Formal del Derecho de Trabajo.—

No debemos confundir el Derecho Internacional Privado del Trabajo, con la rama jurídica que se denomina Derecho Internacional del Trabajo, materia que comprende el conjunto de doctrinas, principios, tratados y convenciones destinados a uniformar e internacionalizar, la legislación del trabajo, y en cuya formación, desarrollo y progreso le ha cabido tan destacada importancia a la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.)

Se entiende por Derecho Internacional Privado de Trabajo, al conjunto de normas destinadas a resolver los conflictos de leyes, originados por la diversidad de legislaciones en materia de Leyes de Trabajo, indicando en cada caso la Ley aplicable a la relación jurídica, dice el profesor Fernando Albónico—"Krotoschin — sostiene que los problemas que se presentan con respecto a la aplicación de las normas laborales en el espacio, forman lo que puede llamarse el Derecho Internacional Privado de Trabajo." (7)

(7). Alfredo Gaete Berríos, "Principios Generales de Derecho del Trabajo" Volumen XIX, pág. 113, Editorial Jurídica de Chile.

*La internacionalización del Derecho de Trabajo es un fenómeno que obedece a causas de carácter humano y económico muy especialmente. Se puede señalar los sentimientos de justicia que han animado a algunos hombres, entre los factores de carácter humano, que lo han hecho reaccionar contra las condiciones de trabajo que existían en algunos países, y los sentimientos de los propios interesados: los asalariados, que encontraron su expresión - en la Primera Internacional, uno de cuyos principios proclaman la igualdad de los derechos de todos los trabajadores del mundo, de lo cual se desprende que deben tener una igual condición jurídica.*

*La competencia industrial es una de las causas económicas que mas ha contribuido a la internacionalización del Derecho del Trabajo, ya que si un Estado tiene una avanzada legislación de protección a sus asalariados, lógicamente tiene mas cargas que aquel - que no cuenta con ellas y en consecuencia sus productos serán mas caros y no podrán competir en igualdad de condiciones en el mercado internacional con los otros Estados. De aquí el motivo que aquellos Estados que poseen legislación de trabajo, tiendan a conseguir la igualdad de las condiciones de trabajo con los demás Estados, mediante concertación de tratados internacionales.*

*d) La costumbre y el uso como Fuente Formal del Derecho del Trabajo. -*

*En materia de trabajo no es posible distinguir entre las costumbres y el uso. Se consideraran como sinónimos, la razón fundamental de esta confusión estriba en que una parte considerable del Derecho del Trabajo constituye una relación tipo. Ahora bien, mientras en el Derecho Civil, en virtud del principio de la autonomía de la voluntad, el uso interpretativo o el que viene a integrar un contrato, solo tiene valor en cuanto a la parte quisieron referirse a él, en el Derecho de Trabajo tiene que imponerse, tanto porque la voluntad de las partes se encuentre sometida a la Ley, cuanto porque el uso tiene como función que no puede quedar subordinada a la voluntad de los contratantes, por estar constituido el Derecho de Trabajo por normas imperativas. Puede ocurrir que al momento de celebrar el contrato ignora el trabajador los usos y costumbres de la empresa; no obstante, podrá reclamar su aplicación, y es por que, independientemente de la validez general del Derecho del Trabajo, la de la relación individual depende, según veremos, tanto en su vigencia cuanto en su contenido, no de los que las partes quisieran, sino de que se reúnan determinadas condiciones de carácter objetivos. Quiere decir que para la aplicación de un uso o costumbres, es indiferente el conocimiento, que hubiere tenido alguna de las partes.*

*Podría pensarse que esta confusión puede ser, en ocasiones, conrrias a los intereses del trabajador; mas no es así, por que el*

uso y la costumbre solo podrán formarse en beneficio de él, ya que, si restringieron las prerrogativas que le concede la Ley o un Contrato Colectivo, carecerían de eficiencia.

*¿Cuáles son los requisitos que deben satisfacer el uso o la costumbre para que se les pueda considerar como fuentes formales del Derecho?.*

*Al hablar de la costumbre en el Derecho Civil dijimos que su validez dependía de la existencia de dos requisitos, uno material, o sea la repetición uniforme del acto y el otro psicológico, la opinión iuris seu necessitatis, estos, la convicción de que, caso de no cumplirse la práctica sería impuesta coactivamente por el Estado; hacemos notar también que este último requisito falta en el uso. De donde tiene que concluirse que este requisito no puede existir en materia de trabajo, lo que es además cierto, pues el Derecho de Trabajo se impone sin consideración a la voluntad de las partes; de ahí también que pueda definirse la costumbre y el uso en materia de trabajo como "La repetición uniforme de una práctica que venga, bien a interpretar las cláusulas de un contrato, bien a reformar o completar las restantes fuentes formales del Derecho del Trabajo en beneficio de los trabajadores."*

*Se sigue de lo anterior que la costumbre y el uso tienen un doble campo de aplicación, como elemento integrante de los con*

tratos o medios de interpretar sus cláusulas y como normas generales que reforman, en provecho de los trabajadores, la legislación existente, y en uno y en otro caso tienen la costumbre y el uso el mismo valor y deben aplicarse en atención a que la voluntad de los patronos y de los trabajadores está sometido al Derecho Positivo.

Esta nueva posición es de extraordinario interés. En los conflictos que se presentan, bastará que los trabajadores demuestren la existencia de una práctica para que proceda la condena en contra del patrono, a diferencia del Derecho Civil que exige la comprobación del otro requisito, sea el de la costumbre, *Opinio iuris seu necessitatis*, sea el de uso, conocimiento que de él hubiera tenido las partes. Y también en el problema de la carga de la prueba existe una diferencia, pues por tratarse de elementos que si bien forman parte del Derecho Objetivo, sirven para mejorar o integrar en beneficio de los obreros las condiciones de trabajo, serán a estos a quienes compete demostrar su existencia.

Se ve ahora que la aplicación de la costumbre y el uso encuentra su apoyo en el principio de la igualdad de condiciones de trabajo, aún cuando su aplicación es mas amplia, puesto que el patrono podría, en un momento dado, negarse a cumplir, con respecto a los trabajadores, una práctica que venía observando. Para la existencia de un uso o costumbre no basta que en ocasión se propor-

cione determinada prestación a un obrero, pues puede suceder que un patrono, por consideraciones especiales y respecto a un caso concreto, otorgue un beneficio a un trabajador. Claro que un solo acto puede modificar la relación de trabajo; así, por ejem. el patrono al llegar el día de pago del salario, entrega al trabajador una cantidad mayor con ánimo de que esa suma constituya el futuro; se da ahí una modificación en el contrato que surte efecto, no por virtud de una costumbre o uso, sino por voluntad unilateral del patrono, aceptada por el obrero.

La costumbre y el uso debería jugar un papel importante en la evolución del Derecho del Trabajo, pero no es así. El Derecho del Trabajo principia por ser consuetudinario, siguiendo el desarrollo normal de todo Estatuto Jurídico; con el tiempo fue perdiendo importancia y la razón es sencilla. La costumbre y el uso se desarrolla cuando existen un sentimiento de unidad en el conglomerado social y ahí donde por el contrario hay una actitud de lucha entre dos grupos, clase patronal y obrera, la costumbre se desarrolla con dificultad; para que la costumbre nazca, es necesario contar con la buena voluntad del patrono, puesto que es el quien va otorgar a sus obreros franquicias no en los contratos o en la Ley.

e) La Jurisprudencia y la doctrina como Fuentes Formales del Derecho de Trabajo.

En el Derecho Común ha sido posible aplicar la enseñanza

extranjera, en el Derecho del Trabajo es imposible adoptar este método por nacer éste de necesidades propias de nuestro medio social, responde a una evolución y tiene perfiles de contornos propios que impiden la aplicación de principios extranjeros. La Jurisprudencia no se limita a la solución de los casos planteados y que es, en multitud de ocasiones, fuente de verdadera costumbre. Pues bien, esta función tiene particularmente importancia en materia de trabajo y es indudable que nuestra Jurisprudencia ha sido medio trascendental de elaboración y precisión del Derecho de Trabajo; Don Mario de la Cueva define la Jurisprudencia "El conjunto de tesis sustentadas en las ejecutorias de los Tribunales." Reviste gran importancia como fuente del Derecho del Trabajo la Jurisprudencia, pues como decíamos además de encontrarse esta rama del Derecho en evolución es muy sensible a las mutaciones políticas, lo que exige un organismo que de una interpretación uniforme de las ramas jurídicas del Trabajo, papel reservado específicamente a la sentencia de los Tribunales. Si a esto unimos la limitación de un derecho científico, referente a nuestra especialidad, sabremos resultar aún más la Jurisprudencia. (8)

Su misión exacta no puede apreciarse de un modo uniforme, normalmente, en los conflictos individuales, tienen un sentido me-

---

(8). Mario de la Cueva, "Derechos Mexicanos del Trabajo", Volumen I, Página 299, Editorial Porrúa, S. A.

ramente interpretativo de las normas aplicables al caso concretamente debatido.

Pero en los conflictos colectivos, dado la esencia de éstos, no solamente puede resolver una cuestión precedentemente planteada, sino **que** es capaz de marcar normas de actuación futura, ofreciendo entonces una misión mas creadora que en el caso anterior.

A mi juicio, la Jurisprudencia no constituye fuente sino — que es un medio técnico de interpretación del Derecho, indudablemente es un precioso auxilio para la elaboración del mismo, pero su fin inmediato es determinar el alcance de las fuentes y llenar por este medio las lagunas del Derecho Positivo; luego la Jurisprudencia es un medio excelente de integración del Derecho, cuando es sabia y honesta, pero cuando es cambiante, falta de principios, perjudica la evolución jurídica y no favorece a ninguna clase social.

#### f) Derecho Científico.

La importancia que en cualquier rama jurídica tiene el estudio teórico y doctrinal de las directrices que la informan se encuentra mas desarrollada aún en el Derecho del Trabajo, que precisamente por estar aún en períodos formativos y tener incluso — una personalidad y autonomía discutida, ~~reosita~~ ~~la~~ ~~apertación~~ ~~decidida~~ de un grupo lo mas selecto y amplio posible de especialista y estudio



sos.

Hay cierta corriente que no reconoce a la doctrina como fuente del Derecho: en cambio, se le acuerda un valor interpretativo y una gran influencia en la aplicación del Derecho, fijando su alcance y su sentido. También propende al desarrollo y evolución del Derecho, ofreciendo nuevas soluciones, teniendo en cuenta los aspectos actuales de las relaciones humanas. Es innegable el valor de las opiniones de la doctrina en las decisiones de la justicia, y es difícil que un juez se aparte en un fallo de la interpretación que acepte una mayoría de autores.

Nuestra Ley lo estipula en el Art. 360 No. 2o.

h) La Equidad.

Según nuestro Derecho Procesal, la equidad tiene una función integradora del Derecho Positivo en los casos no previstos por la Ley, ya sea por que no ha sido conveniente en una materia determinada establecer reglas apriori, o simplemente por haber escapado a la reglamentación del Legislador.

Al referirse a los requisitos que deben contener la sentencia el Art. 360 del Código de Trabajo dice:

"Las sentencias serán fundadas según el orden siguiente:  
inciso 4o. en razones de equidad y buen sentido.

3o. PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO.

*Suficientemente conocida es la Dualidad Teórica sobre su concepto, ya que para algunos actores son las normas filosóficas, las directrices generales de todo derecho, las que constituyen su esencia; mientras que para otros, son únicamente las orientadoras de cada legislación positiva en particular tendencia primera seguida por nuestro Código Civil Salvadoreño.*

*Se plantea por algunos autores de si existe, además de los principios generales del Derecho normalmente aplicable al Derecho del Trabajo, algunos específicos de tal disciplina. Dado el predominio de la tendencia positiva sobre su concepto, la solución dependerá en cada caso concreto del desarrollo que ha alcanzado la Legislación de cada país.*

*Pérez Dotija, hace un intento de sistematización y detalle de los mismos, dividiéndolos en la forma siguiente: "a) La irrenunciabilidad de los Derechos Laborales; b) Principio pro-operario o de aplicación de la normas más favorable al trabajador, y c) el principio del rendimiento." (9)*

*a) La irrenunciabilidad de los derechos laborales.*

*Este principio no solo ha sido perfilado y debidamente valorado por la doctrina y aplicado por la Jurisprudencia, sino que incluso ha sido expresamente reconocido en nuestra Constitución -*  
*(9). Miguel Hernández Márquez, "Tratado General de Derecho del Trabajo", Volumen I, pág. 82, Editorial Instituto de Estudios Políticos, Madrid.*

Política y en el Código de Trabajo, reglamentándolo en los Arts. 195 y lo. respectivamente. Esta irrenunciabilidad debe entenderse en su verdadero sentido, esto es, como la no posibilidad de privarse voluntariamente, con carácter amplio y por anticipado, por los derechos concedidos por la Legislación de Trabajo. Pero no implica una eventualidad individual y concreta de transigir sobre los mismos. De no aceptarse esta interpretación del comertado principio, caería por su base una de las más fundamentales instituciones laborales. La conciliación de los conflictos de este tipo.

b) Principio pro-operario o de aplicación de la norma más favorable al trabajador.

Cuando el Derecho del Trabajo tuvo, sobre todo en sus comienzos, un claro sentido del derecho de clases, de protección de los económicamente débiles que prestaban un servicio por cuenta ajena, pudo estimarse tal norma interpretativa como un auténtico principio del Derecho Laboral. Pero hoy en día, con el triunfo decidido de las tendencias objetivas, solo puede obtener una limitada aplicación. Nuestro Código de Trabajo lo establece en el Art. 13, pero en una forma genérica.

c) El principio del rendimiento.

No significa, como algunos han querido ver, una contraposi-

ción al de interpretar las normas en el sentido mas favorable al trabajador. Su verdadero valor y su razón de ser obedece a la — existencia de una visión conjunta en la producción dotado de valor de tipo nacional y colectivo, que están por encima de los puramente particularistas de los componentes de la relación de trabajo. También es debido al íntimo entronque entre lo laboral y lo económico; estipulándolo nuestra ley de trabajo en el Art. 30 inc. 3o.—

#### 4o. FUENTES ESPECIALES DEL DERECHO DE TRABAJO.

Junto a las fuentes tradicionales del Derecho Común que hemos considerado en su aplicación a nuestra disciplina, presenta el Derecho del Trabajo una modalidad muy peculiar, en cuanto a la reglamentación de las condiciones de trabajo, modalidad que, aunque difiere de las otras ramas jurídicas, ha experimentado a travez — del tiempo, una variación evidente, que ha permitido a García Ovie do dividir el desarrollo del Derecho del Trabajo en tres etapas,— que corresponden a las distintas maneras como se han reglamentado las condiciones de trabajo a travez del tiempo: Una primera, caracterizada por "La libre voluntad de las partes", que corresponden a la época inicial, seguida de una segunda de "Reglamentación Convencional", en que son las condiciones de trabajo, para dar paso finalmente a una tercera etapa, caracterizada por la "Reglamentación Legislativa" de las relaciones de trabajo.

10. El Contrato Colectivo de Trabajo. (Como Fuente Especial)

Es la primera fuente autónoma de nuestra rama, puesto que las ya analizadas son comunes al Derecho Civil. En el Derecho del Trabajo no es éste el único tipo del Contrato Colectivo que puede existir, aunque él sea el único aceptado en nuestra Legislación Positiva.

Nuestro Código de Trabajo regula la Convención Colectiva - de Trabajo; haciendo una distinción entre ambas instituciones, la primera, es la que se celebra entre un sindicato de patrono y un sindicato de trabajadores; el segundo, es el celebrado entre un - sindicato de trabajadores y un patrono o viceversa. (Art. 224 C. Tr.)

Podemos distinguir cuatro tipos de convenios colectivos:

a) Convenio Colectivo Libre, la Ley no interviene en su reglamentación, sus normas llegan hacer reglas profesionales si el sindicato que lo celebró tiene la fuerza y los medios necesarios para hacerlo cumplir;

b) Convenio Colectivo Reconocido. Se encuentra reconocido y reglamentado por la Ley y sus normas son obligatorias por quienes lo han celebrado;

c) Convenio Colectivo Dotado de Funciones Reglamentarias. Es aquel que tiene fuerza de Ley de pleno derecho o a virtud de

autoridad competente y que abarca a toda una profesión, sea que pertenezca o no a las organizaciones pactantes.

d) *Convenio Colectivo de Derecho Público.* Este convenio es propio de los regímenes corporativos donde los Contratos Colectivos tienen el carácter de obligatorio para todos los miembros de la profesión estén o no organizados. Como en estos regímenes las asociaciones patronales y obreras integran el Estado, tenemos que se confunden el origen privado y estatal de sus normas.

Veamos en que grado estos diversos tipos de contratos colectivos son fuentes de Derecho del Trabajo. Es evidente que el primero de ellos no puede tener otra importancia que la que puede darle la costumbre, siendo su situación idéntica a la de un contrato individual de trabajo. Nuestra Ley no lo reglamenta por que todo Contrato Individual de Trabajo debe observarse lo dispuesto por el Código.

El segundo tipo es el que nuestro Código de Trabajo regula en el (Art. 225 C. Tr.)

En relación con los dos últimos tipos de Contrato Colectivo, evidentemente ellos en si son fuentes de Derecho y en un sentido mucho mas amplio que el tipo de convención contemplado por nuestra Legislación, puesto que sus estipulaciones obligan a todos los que ejercen la misma profesión ya sea que formen parte o no --

del sindicato que lo celebra.

Contenido del Contrato Colectivo del Trabajo.

El Contrato Colectivo del Trabajo comprende en consecuencia, las partes siguientes: (10)

- a) La Envoltura,
- b) El Elemento Objetivo,
- c) El Elemento Normativo,
- d) Las Cláusulas Eventuales, Ocasionales y Accesorias.

Los tres primeros elementos del Contrato Colectivo son los que integran la Institución, pues el cuarto, como su nombre lo indica, son acuerdos que se celebran en ocasión de un contrato colectivo, pero en realidad no forman parte de él. Lotmar, había sostenido desde principio del siglo que el Contrato Colectivo no era — un Contrato de Trabajo, ni un Contrato Preparatorio, ni una transacción, pero que sin embargo, era posible que se le agregaran alguno de estos contratos. En cuanto al primer elemento, la Envoltura del Contrato Colectivo de Trabajo, como dijo el mismo autor, — son los mismos que se refieren a la vida e imperio de la Institución, otros autores como Kaskel, manifiesta que este elemento se descompone en dos partes, normas sobre la vida y normas sobre el imperio del Contrato Colectivo; los primeros, se relacionan con el

(10). Mario de la Cueva, "Derecho Mexicano del Trabajo", Vol. II, pág. 597, Editorial Porrúa, S. A.

principio, duración, revisión y terminación del contrato; los segundos, comprenden el campo de acción de nuestra figura jurídica, o sea, la empresa o empresas que ha de regir.

Es decir las dos partes mencionadas quedan incluidas en el rubro general de la envoltura del contrato colectivo del trabajo, forma la parte externa de la institución y se distingue pues de los dos elementos restantes:

2o. El Elemento Obligatorio, está formado por las normas que tratan de asegurar la efectividad del elemento normativo y por las reglas que fijan las obligaciones de las partes que celebran el contrato; como son las cláusulas de exclusión y preferencia sindical y las prohibiciones impuestas al empresario para garantizar la Libertad Sindical; todas estas cláusulas sirven para hacer efectivo el Contrato Colectivo de Trabajo;

3o. Elemento Normativo, es el núcleo del contrato, según la idea generalmente aceptada en la doctrina extranjera, se compone de las condiciones generales para la prestación individual de servicios o comprenden dos series de cláusulas que pueden denominarse: Condiciones Individuales para la Prestación de Servicios, Y Condiciones Colectivas para prestaciones de los servicios. Las dos series persiguen la misma finalidad, obtener mejores condiciones de trabajo para los obreros, pero son sin embargo, diferentes;



la primera de la serie está formada por aquellas normas como dijo Kaskel — "Pueden pasar a formar parte del contenido de los contratos individuales de trabajo"; son las normas que fijan la jornada de trabajo, los descansos, vacaciones, los salarios y en general las Obligaciones que adquiere cada empresario frente al trabajador y naturalmente las que son a cargo de cada obrero en beneficio del patrono.

La segunda serie está formada por ciertas obligaciones que contrae el empresario para la comunidad de trabajadores; puede citarse como ejemplo los servicios sociales que se obligan a prestar al empresario, hospitales, campos deportivos, departamentos sanitarios etc. En definitiva las dos series de normas fijan derechos y obligaciones de los trabajadores y empresarios; pero la primera comprende derechos y obligaciones que necesariamente se individualizan, en tanto la segunda se refiere a las normas que imponen obligaciones al patrono, pero no individualizan inmediatamente al acreedor.

## 2o. Contrato Individual del Trabajo como Fuente Especial del Derecho del Trabajo.

El 24 de octubre de 1928 sustentó en una conferencia el Licenciado Vicente Lombardo Toledano ante el comité central de la Confederación Regional Obrera Mexicana y sostuvo la tesis de que el Contrato Colectivo Mexicano difería profundamente del Francés,

*pues en tanto éste era un Contrato Normativo, aquel era un Contrato Ejecución y como resultado de este cambio, no solamente — era inútiles los Contratos Individuales de Trabajo.*

*Las demás doctrinas nunca han tenido dudas acerca de las relaciones entre Contrato Colectivo y el Contrato Individual de Trabajo, por eso es que nunca han abordado el tema.*

*"El Contrato Colectivo del Trabajo es el convenio que celebra el grupo obrero y el empresario para fijar las condiciones según las cuales habrán de celebrarse los contratos individuales de trabajo." El anterior concepto demuestra que los referidos contratos son enteramente diferente. Desde los tiempos de Lotmar se probó que el contrato colectivo no era un Contrato de Trabajo; — era la norma obligatoria para las partes que lo celebran y debía respetarse cuando se otorgara Contratos Individuales de Trabajo, de ahí viene el nombre de Contrato Normativo, de esto se colige según Hueck Nipperdey— "Que un Contrato Normativo es un contrato en el que se conviene en condiciones que deberán observarse en los Contratos Particulares." En la inteligencia de que "El Contrato Normativo se diferencia de los Contratos Ordinarios por cuanto — las reglas que encierra no constituyen derechos y obligaciones de las partes que lo celebran, pues únicamente valen para los otros contratos", de ésto se deduce que el contrato normativo necesita, para actualizarse, que existan o advenyan Contratos Individuales.*

De acuerdo con estas ideas, las relaciones entre el Contrato Colectivo y del Contrato Individual del Trabajo, se deben precisar en unas líneas: (11)

a) Los sujetos en el Contrato Colectivo y en el Contrato Individual del Trabajo, son distintos, aún cuando en ocasiones, se confunden con la persona del empresario.

b) Las condiciones de trabajo convenidas en el Contrato Colectivo no son derechos y obligaciones de quienes lo pactaron, o sea, de la Asociación Obrera y de la Asociación Patronal.

c) El Contrato Colectivo de Trabajo requiere, para su realización, del advenimiento de Acto Jurídico Concretos, ésto es, de Contratos Individuales de Trabajo.

d) Las Relaciones individuales de Trabajo son independientes del Contrato Colectivo, pero para su validez, deben ejecutar sus cláusulas a las condiciones generales de trabajo.

### 30. Contrato-Ley como Fuente Formal Especial del Derecho del Trabajo.

Tampoco podemos entrar en los problemas que suscita la existencia en nuestro Derecho del llamado Contrato-Ley o Contrato Colectivo Obligatorio, se distingue del Contrato Colectivo Ordinario

(11). Mario de la Cueva, "Derecho Mexicano del Trabajo", Vol. II, pág. 603, Editorial Porrúa, S. A.

en que mientras el segundo sólo tiene aplicación en empresas determinadas, rige el primero en una zona económica o en toda la República, para una rama determinada de la industria; en nuestro Derecho Positivo se encuentra reglamentado en el Art. 246 y sig. C. Tr.—

#### 40. La Sentencia Colectiva como Fuente Especial.

No define nuestra Ley lo que en otras Legislaciones se llama Sentencia Colectiva, de las que dictan las Juntas de Conciliación y Arbitraje en ocasión de conflictos de carácter económico o a propósito de controversias de naturaleza jurídica que versa sobre la interpretación genérica de las cláusulas de un Contrato Colectivo de Trabajo.

Considerando en el primero de sus aspectos, la Sentencia Colectiva cumple la función de un Contrato Colectivo de Trabajo; supongamos un conflicto entre establecimientos de nuevas condiciones de trabajo, o aumento de salario, creación de servicios médicos; por cualquier circunstancia no pueden ponerse de acuerdo el sindicato y el patrono y no se llega a la celebración del Contrato Colectivo; se somete la diferencia a la decisión de la Junta de Conciliación y de Arbitraje y esta dicta sentencia estableciendo la forma como han de regularse en el futuro las relaciones entre patrono y trabajadores; las sentencias sustituyen al Contrato

*Colectivo del Trabajo.*

*En nuestro Derecho Positivo regula esta clase de sentencia, pero en otra forma a los conflictos colectivos de carácter económico o jurídico, estatuidos en los Arts. 387 y 394. relacionándolos con el Art. 428 del Código de Trabajo por tener éste una sistemática jurídica distinta a la de otras Legislaciones.*

50. El reglamento de trabajo, como Fuente Formal Especial del Derecho del Trabajo.

*Es el verdadero Código del asalariado durante la prestación de sus servicios. En él están consignados sus obligaciones al mismo tiempo que adoptados sus derechos dentro de la empresa, es necesario el Reglamento Interno para estas instituciones, ya que para obtener el máximo rendimiento en el trabajo, este debe estar bien organizado.*

*En nuestra Ley de Trabajo el Reglamento Interno lo confecciona el patrono, cuando éste tiene a su disposición de un modo permanente a diez o más trabajadores, pero lo debe someter a la visación y a la aprobación del Director General del Departamento Nacional de Trabajo y también debe subordinarse a los Contratos Colectivos, a los Contratos Individuales y a la Ley Positiva. (Arts. 253 y 254 C. Tr)*

50. FUENTES REALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

*El estudio de las Fuentes Reales no solo tiene importancia para la interpretación de las normas jurídicas, sino para la elaboración de nuevas normas que modifiquen o amplíen las existencias y también para la creación de nuevas normas.*

*Si las Fuentes Reales del Derecho están integradas por elementos que proporcionan las substancias de las normas, aparecerá claro que la necesidad de clase trabajadora es el elemento generador de las normas jurídicas de trabajo. Nótese que el Derecho de Trabajo tiene un contenido esencialmente económico que no parte de conceptos abstractos o apriori de la justicia; sino que brota de la vida misma y tiene como objetivo proporcionar un nivel económico mejor.*

*El estudio de la evolución del Derecho del Trabajo, señalando las causas y motivos de las mismas, ofrece una importante utilidad en la elaboración, modificación e interpretación del Derecho del Trabajo.*

#### 60. TEORIAS CONTRACTUALISTAS.

*La determinación de la naturaleza jurídica de la Relación de Trabajo cada día es más controvertida. Hasta hace algunos años, la doctrina daba por supuesto que la Relación de Trabajo era de naturaleza contractual, esto es, se aceptaba que el llamado Contrato Individual de Trabajo era un verdadero Contrato y el único pro-*

blema de la doctrina era incluirlo en algunos de los tipos reglamentados por el Derecho Civil; si acaso, confesaban los maestros de este Derecho que era un contrato innominado, tiene esto una explicación sencilla, pues durante siglos, desde el Derecho Romano, las prestaciones de servicios fueron contempladas dentro del marco institucional del contrato; el poder de la tradición obligaba a los escritores y maestros a mantener la doctrina; y no solamente los comentaristas del Derecho Civil sostenía esta tesis, sino también los escritores del Derecho del Trabajo, con unas cuentas excepciones. (12)

En los primeros años de la discusión, la tesis de que la Relación de Trabajo no es de origen y naturaleza contractual, fue vista con desdén, André Raust y Poul Durand, mantienen la concepción contractualista de la Relación de Trabajo, pero hacen valiosas excepciones y aún mencionan la crisis y la decadencia del contrato.

El problema de la naturaleza de la Relación Individual del Trabajo tiene importancia fundamental en la vida del Derecho del Trabajo, no es una cuestión terminológica, ni tampoco un simple problema de clasificación de una figura jurídica; es un asunto que importa a la naturaleza misma del Derecho del Trabajo, a su fun-  
 (12). Mario de la Cueva, "Derecho Mexicano del Trabajo", Vol. I, pág. 405, Editorial Porrúa, S. A.

damento y a su finalidad. En el fondo de la controversia según veremos en desarrollo posteriores se debaten dos grandes ideas para explicar la naturaleza y en el carácter del Derecho: una que podríamos llamar privatística del Derecho del Trabajo, y según la cual, sería un Estatuto destinado a regular las relaciones obrero-patronales, considerados de Derecho Privado y sometidas a las reglas patrimoniales del Derecho Civil; y otra la idea publicista y humanista del Derecho Laboral, que portaba, como principio esencial, la tesis de que el Derecho del Trabajo es la norma que procura dar satisfacción a las necesidades del hombre que trabaja, — haciendo efectivo el derecho del hombre a conducir una existencia digna.

### 1) Teoría del arrendamiento.

Nuestra Ley define en el Art. 1703 C. "El arrendamiento es un contrato en que las dos partes se obligan recíprocamente, la una a conceder el goce de una cosa, o a ejecutar una obra o prestar un servicio, y la otra a pagar por éste goce, obra o servicio un precio determinado."

Los romanos clasificaron el contrato para la prestación de servicios personales como un contrato de arrendamiento y el Código de Napoleón le denominó arrendamiento de servicios. La idea de que el contrato de Trabajo es un Contrato de Arrendamiento fue la más difundida de las doctrinas. Entre los profesores del Derecho



Civil, Marcel Planiol fue uno de sus mas fervientes defensores y entre los profesores del Derecho del Trabajo, Carlos García Oviedo; sostienen estos actores, "Que la energía de trabajo puede ser objeto de un contrato de arrendamiento, (por lógica de - trabajo puede ser objeto de un Contrato de Arrendamiento), por lo que la cosa arrendada es la fuerza de trabajo que reside en cada persona y que puede ser utilizada por otra como la de una máquina o la de un caballo; dicha fuerza puede ser dada en arrendamiento y es precisamente lo que ocurre cuando la remuneración del trabajo por medio del salario y proporcional al tiempo, de la misma manera que pasa en el arrendamiento de cosas."

Esta teoría fue duramente criticada a principios de éste - siglo, por el tratadista alemán Philipp Lotmar, sostuvo el ilustre escritor que el contrato de trabajo no podría reducirse al - Contrato de Arrendamiento, por que la energía de trabajo es inseparable de la persona y porque no esta en el patrimonio de quien presta el servicio, lógicamente se deduce que la energía de trabajo no podría ser objeto del contrato, la esencia del arrendamiento está en la conseción del uso o goce de una cosa que no se destruye con ellos, y que debe ser devuelta al terminar el arrendamiento; ahora bien, esta devolución no es posible en el contrato del trabajo, pues la fuerza de trabajo desarrollada se consume en el acto mismo de la prestación del servicio.

Asimismo ésta teoría fue criticada y rebatida por Colin y Capitan diciendolo "Entre el arrendamiento de cosas y el contrato en virtud del cual una persona se compromete a trabajar para otra, hay la esencialísima diferencia de que el Contrato de Trabajo versa sobre la persona misma del contratante y fácilmente se percibe todo lo que hay de artificial en un análisis que pretende, al asimilar el trabajo humano a una cosa, con mucha razón si comparamos los efectos jurídicos del arrendamiento y Contrato del Trabajo."

No es posible, a nuestro juicio equiparar el Contrato de Trabajo al Contrato de Arrendamiento; en el Contrato de Trabajo está de por medio la dignidad humana, la personalidad misma del trabajador; no se concibe que esa dignidad, que la personalidad del hombre con todo los atributos que conlleva pueda ser objeto de Arrendamiento.

## 2) Teoría de la Compraventa.

Nuestro Código Civil define la Compraventa en el Art. 1597

"La Compra Venta es un contrato en que una de las partes se obliga a dar una cosa y la otra pagarla en dinero, aquella se dice vender y ésta comprar. El dinero que el comprador da por la cosa vendida se llama PRECIO".

Paul Bureau y Francisco Carnelutte defienden esta posición,

el primero con más ardor que el segundo. Sostener que el Contrato de Trabajo es una Compra Venta, es consecuencia de considerar - al trabajo como una mercancía, como un artículo de comercio, y como tal, sujeta a las leyes de la oferta y de la demanda. Los Economistas clásicos- Smith, Malthus, Stuart Mill, David Ricardo- lo consideraron de esa manera, influenciado así a los civilistas para que le dieran esa calificación.

Con respecto de lo anterior, el manual de Economía Política de la Academia de Ciencias de la U.R.S.S. expresa lo siguiente "En el modo capitalista de producción, la fuerza de trabajo, lo mismo que cualquier otra mercancía, tiene un valor, este valor, expresado en dinero, es el precio de la fuerza de trabajo. Lo que el capitalista compra no es trabajo, sino una mercancía especial: la Fuerza de Trabajo, es decir, la inversión de energía muscular, nerviosa y cerebral del obrero." (13)

Vemos como según los principios marxistas, el contrato de trabajo sigue siendo un Contrato de Compra Venta dentro de la sociedad capitalista y que en realidad así lo es.

Volviendo a los civilistas, se dijo que Paul Bourreau sostuvo la teoría de la compraventa con relación al contrato del trabajo. Citado por Cabanellas, afirma: "Desde cualquier punto de vis-

---

(13). Manual de Economía Política de la Academia de Ciencias de la U.R. S.S. Vol. I. págs. 110 y 116, Editorial Grijalbo.

ta que uno se coloque el Trabajo del Obrero aparece como una mercancía; y esta palabra que ofende castos oídos, evidentemente es la única que responde a la realidad de los hechos. Como todas las demás cosas, el trabajo es susceptible de venta y compra; y el Contrato de Trabajo puede definirse con reserva de una adición ulterior, como el contrato por el cual una persona llamada patrono compra a otro empleado u obrero, mediante un precio determinado, el esfuerzo intelectual o muscular necesario para el cumplimiento de una tarea precisa y claramente determinada."

La asimilación del Contrato de Trabajo a la Compra Venta -- cuando ya aparecía olvidada, es revivida por Carmelutte; éste actor llegó a esa conclusión por vía indirecta o accidental; se proponía demostrar que el Contrato de Suministros de Energía Eléctrica no era de Arrendamiento, como venía sosteniendo la doctrina tradicional, sino de compraventa; "el objeto del contrato no es la fuente de la energía, si no la energía misma, y esta no puede ser objeto de arrendamiento, pues en el Contrato de Arrendamiento debe devolverse la cosa recibida, lo que no ocurre con la energía eléctrica recibida, y, por consiguiente, esta energía solo puede ser objeto de un Contrato de Compraventa."

Numerosas críticas ha merecido la anterior posición ni el trabajo del obrero es una mercancía como afirma Boureau y la doctrina marxista ni tampoco es posible identificarlo a una simple --

energía, como la que genera una máquina o un animal, cual lo sostiene implícitamente *Carmelutte*. La fuerza de trabajo del empleado, del obrero, del campesino, si bien esa energía física o ya intelectual, no es posible concebirla separadamente de su persona; en su despliegue, va la vida misma del trabajador, su intelecto, su conciencia, su voluntad por la naturaleza misma de las cosas, tales atributos no son susceptibles de contratación y, por consiguiente de compraventa. De tal manera que en el estado actual de la ciencia jurídica, tampoco puede asimilarse a tal contrato, el Contrato de Trabajo.

### 3) Teoría del Contrato de Sociedad.

Nuestro Derecho Común, en el Art. 1811 C. define:

"La Sociedad o Compañía es un contrato en que dos o más personas estipulan poner algo en común con la mira de repartir entre sí los beneficios que de ello provenga."

*Chatelain, Lorin, Villey*, entre otros, sostienen la tesis de que el Contrato de Trabajo es un contrato de sociedad así como el Contrato de Sociedad, en el del trabajo las partes ponen algo en común con miras a distribuirse entre ellos los beneficios que resulten; entre trabajador y patrono se establece una Relación Jurídica semejante a la existente entre los que componen una sociedad; uno de los contratantes, el patrono, lleva su industria

y su capital; y en tanto que la otra, el trabajador, aporta — su fuerza, su habilidad, su trabajo; ambos se dividen sus beneficios. En armonía con tales principios. Villey, citado por Cabanellas, define así el Contrato de Trabajo: "Es la Sociedad que tiene por objeto la producción de la riqueza y en la que el socio empresario abona al socio trabajador una suma, pagadera — en época determinada a cambio del abandono por el trabajador del producto de su trabajo." (14)

La anterior doctrina cobra fuerza con la aparición de cierta corriente según la cual los trabajadores deben participar en la utilidad de la empresa, o sea, que no solo tienen derecho a percibir un salario, sino también a gozar de las ganancias que tengan el empresario. Con todo, no es posible idéntificar la naturaleza jurídica de uno y otro contrato, si bien el de trabajo participa de alguno de los elementos del contrato de sociedad.— Para demostrar la no similitud entre ambos se han expuesto las siguientes razones: en primer lugar, para que exista sociedad es necesario que exista un estado espiritual específico en los contratantes denominado *Animus Societatis*, que no se da en el contrato de trabajo; aquí, al ponerse de acuerdo el patrono y el trabajador no llevan el ánimo de constituir una sociedad; ni pretende re-

---

(14). Guillermo Cabanella, "Contrato de Trabajo", Tomo I, pág.95, Editorial Bibliográfica, Argentina.

*partirse de manera igual los beneficios, ni tampoco quieren afrontar los riesgos conjuntamente; el trabajador siempre percibe su salario, no obstante el empresario opere con pérdidas; éste lleva la intención de aprovecharse el solo de los beneficios o ganancias que se obtengan, pese a lo mucho que se sirva de la fuerza de trabajo del obrero. Por otra parte, en el contrato de sociedad los contratantes se encuentran colocadas en igual posición jurídica; ninguno de ellos se somete a los otros; en cambio, en el trabajo es típico que uno de ellos, trabajador, se subordine al otro, el patrono; elemento éste, el de subordinación, que es tan característico del Contrato de Trabajo al grado de no concurrir, el contrato de trabajo no existe, o debiende en otro de naturaleza diferente.*

*Por eso y otras razones no puede asimilarse el Contrato de Trabajo al Contrato de Sociedad; son tan diferentes en cuanto a su naturaleza jurídica, que las relaciones aplicables a uno son distintos de los que se aplican al otro; cada uno se rige por principios especiales.*

#### *4) Teoría del Mandato.-*

*Nuestro Código Civil, define el mandato en la forma siguiente: Art. 1875 C.*

*"Es un contrato en que una persona confía las gestiones de*

uno o más negocios a otro, que se hace cargo de ellos por cuenta y riesgo de la primera."

Finalmente haremos referencia a la teoría según la cual — el Contrato de Trabajo constituye un mandato. Para algunos el moderno Contrato de Trabajo está compuesto de elementos que son propios de las figuras tradicionales. Locación de servicio, locación de obra y mandato; de ahí que se le hayan identificado con esta — última figura.

Como las otras corrientes, tampoco ésta responde a la realidad; el Contrato de Trabajo no puede constituir a un mandato, — lo que no sucede en el de Trabajo; habrá ocasiones en que el trabajador represente al patrono frente a terceros, pero ésta representación solo será accidental o secundaria. El Mandato se instituye para la ejecución actos jurídicos, el Contrato de Trabajo solo para la ejecución de actos materiales; éste es oneroso; aquel, por regla general es gratuito, observamos como las doctrinas civilistas fallan en cuanto a la búsqueda de la naturaleza jurídica — del contrato de trabajo; indudablemente la falla es consecuencia de sus propias concepciones; todas surgen en la época en que, como dije antes, el Derecho del Trabajo no se considera un orden jurídico autónomo, sino como un Código de normas de igual naturaleza que las normas del Derecho Civil.



Cuando el Derecho del Trabajo va perfilándose como un "Derecho de Clase" como el "Derecho Protector de la Clase Trabajadora", como un derecho nuevo, intentando de esa manera independizarse del Derecho Común, los moldes tradicionales de éste se vuelven insuficientes, cerrados, o restringidos, para poder darles a las nuevas instituciones derivadas del trabajo subordinado el debido tratamiento. Y es que los fundamentos y los propósitos que inspiran al Derecho del Trabajo no son los mismos que inspiran al Derecho Civil; éste mira sobre todo el patrimonio; aquel mira al hombre.

A nuestro juicio, no solo han caído en crisis las doctrinas de la compraventa, del arrendamiento, de la sociedad, del mandato, etc, para explicar la naturaleza jurídica del Contrato de Trabajo, sino también la figura misma del contrato, como quiera que se le llame para fundamentar los derechos y obligaciones recíprocas entre patrono y trabajadores; la figura del contrato se sustituye - ahora por una nueva corriente: la Relación Laboral.

## 7o. TEORIAS ANTICONTRACTUALES.

### 1) Teorías de la Relación de Trabajo.

De conformidad a ésta teoría, la existencia o no del contrato pierde relevancia; el mutuo acuerdo de voluntades no es tomado en consideración a efecto de fundamentar la vinculación jurídica de Carácter Laboral Existente entre el patrono y trabajador; dicha

vinculación solo tiene un origen: la Prestación Efectiva de un servicio bajo condiciones de subordinación; solo cuando esto último ocurra tendrá lugar la aplicación del Derecho del Trabajo, principia únicamente a producirse a partir del instante en que el trabajador inicia la prestación del servicio, no por el simple acuerdo de voluntades entre patrono y trabajador, sino cuando el obrero cumple efectivamente, su obligación de prestar el servicio. En otros términos expresados: "El Derecho del Trabajo, que es un derecho protector de la vida y de la salud y de la condición económica del trabajador, parte del supuesto fundamental de la prestación del servicio y es, en razón de ella, que impone al patrono cargas y obligaciones, y fue Erich Molitor uno de los tratadistas que explicó esta diferencia. (15)

Hay otras doctrinas anticontractualistas como la del Doctor Mario L. Deviali, André Rouast, Poul Durand y Dr. Ferrari, que en el fondo mantienen y confirman la relación de trabajo como fuente de obligaciones.

Las anteriores ideas nos arrojan, en definitiva, la siguiente conclusión: al Derecho de Trabajo le interesa de manera exclusiva la pura relación de trabajo; puede faltar el acuerdo de voluntades, o existiendo es posible que sea nulo; tales circunstancias

---

(15). Mario de la Cueva, "Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo I, pág. 455, Editorial Porrúa, S. A.

son intrascendentales para los efectos de la aplicación de sus normas; para el fin de que el trabajador debe aprovecharse de sus beneficios; para los efectos de que el patrono resulte obligado frente aquél que le proporciona su fuerza de trabajo.

Acorde con esos principios, en la Enciclopedia Jurídica - Omeba se lee el siguiente concepto: "Relación de Trabajo es la vinculación existente entre el trabajador y el empleador, sea éste persona, natural o jurídica, con la exclusión de la existencia o no de un contrato de trabajo."

Mas ilustrativa es la concepción de Mario de la Cueva:

"La Relación de Trabajo es el conjunto de Derechos y Obligaciones que derivan para trabajadores y patronos, del simple hecho de la prestación de servicio."

¿Cabe preguntarse entonces sobre el papel que juega la voluntad en el surgimiento de la Relación de Trabajo? "La teoría de la Relación de Trabajo llevará al extremo sus concepciones, al grado de anularla." Pensamos que no son esas sus pretensiones; lo que quiere significar ésta teoría es que solo cuando ocurrido el "hecho físico del trabajo", la normatividad específica del Derecho - Laboral es aplicable, o sea, que éste derecho no pone atención al acuerdo de voluntades, sino solamente y de manera específica a la prestación del servicio y a la condición que es prestado; el nuevo

acuerdo de voluntades, caso de haber existido, no se rige por el Derecho del Trabajo, sino por el principio del Derecho Común; quiere esto decir, que si en virtud del acuerdo surgen reclamaciones, mientras no haya Relaciones de Trabajo, esas reclamaciones son puramente de carácter Civil y no de carácter Laboral.

## 2o. Posición Ecléctica.

Esta doctrina, aplica tanto los principios de la teoría clásica contractual como la tesis de la doctrina de la Relación de Trabajo, el caso sería que para que el Contrato de Trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la prestación del servicio, que es el enganche o enrolamiento del trabajador en la empresa o la ejecución de la obra en las condiciones pactadas; en definitiva, las obligaciones y derechos recíprocos entre patrono y trabajadores surgen, de la prestación de servicio, garantizados por el contrato.

Esta posición es seguida por la Legislación de Trabajo de la República de Guatemala y los demás países de Centroamérica.

## 8o. CONTENIDO DE LA RELACION DE TRABAJO.

En conexión con la naturaleza jurídica de la Relación de Trabajo, aparece su contenido que no depende de la voluntad del patrono y del trabajador, sino del carácter dinámico de la Relación Laboral.

*El juego de las diferentes fuentes del Derecho del Trabajo hará que se vaya modificando su contenido y bien puede suceder — que, con el tiempo nada subsista de las primitivas condiciones de trabajo. Así, los derechos de escalafón determinarán que el trabajador desempeñe nuevos puestos, con mayor salario; así también, — un estado económico bonancible predecirá una reducción en la jornada de trabajo y un aumento en los salarios; etc. Se crearán nuevas situaciones para el trabajador dentro de la empresa y esta — creación será debido, no siempre a la voluntad de las partes, sino mas bien, al desarrollo natural del Derecho del Trabajo. Y aún es posible que la formación de estas nuevas situaciones se hayan efectuado en contra de la voluntad del patrono y del trabajador, como cuando declarara una huelga para obtener una modificación del Contrato Colectivo, pero ciertos trabajadores se opusieran a ella.*

*Lo que en realidad ocurre es que el enganche o enrolamiento de un trabajador en una negociación produce el efecto de que — se vaya aplicando al trabajador un estatuto dinámico, o en otras palabras, que el enganche sea la base para que el trabajador vaya mejorando constantemente su posición dentro de la empresa.*

*El carácter dinámico de la Relación de Trabajo explica otro fenómeno y que consiste en que, dado un contrato civil de prestación de servicios, el desarrollo del trabajo lo traspone en una — Relación Laboral, de tal manera que el transcurso del tiempo puede*

encontrarse los contratos en una situación que no previeron y que tal vez no deseaban.

Si con posterioridad a la firma de un contrato se demuestra que el dador de servicios se ha transformado en un trabajador, habrá que aplicar el Derecho de Trabajo sin que pueda hacerse valer, atento el carácter imperativo del Derecho de Trabajo, la intención de los interesados.

#### 9. ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO.

Los elementos de una institución son las distintas nociones que se sirven para integrar su individualidad y cuya falta produce la inexistencia de la institución. Pues bien, en cada Relación de Trabajo hay dos elementos, que pudieramos llamar visibles, el servicio y la remuneración, y corresponde respectivamente, a las prestaciones del trabajador y del patrono.

Estos elementos se encuentran en todas las prestaciones de servicio, por ejemplo el mandato o en las prestaciones de servicios profesionales. Nuestro problema es buscar, el elemento que permita individualizar la Relación de Trabajo de las restantes prestaciones de servicio; la cuestión ofrece serias dificultades. al percatarse de lo que es trabajador, existen dos criterios para definirlo, la idea de pertenencia a la clase trabajadora y otro, la concurrencia de una Relación de Trabajo, criterio este aceptado en nuestra Legislación de Trabajo; además por otra parte, el Derecho

del Trabajo es un derecho inconcluso, en la lucha con el Derecho Civil, este estatuto no resigna a abandonar algunos aspectos de la actividad humana y precisamente aquellos en los cuales el elemento diferenciador de la Relación de Trabajo aparece en forma vaga.

La doctrina buscó, desde hace varios años, este elemento; algunas ideas han sido abandonadas, en nuestros días se postula la idea de trabajo subordinado, como elemento característico de la Relación Individual de Trabajo.

El famoso profesor Francés, Paul Pic, define el Contrato de Trabajo, como "Aquel por virtud del cual, una persona se obliga a ejecutar, por cuenta de la otra, la cual a su vez, se obliga a pagarle dentro del mismo tiempo el salario convenido o fijado por la costumbre, o el uso, los trabajos que entran en su profesión u oficio."

La definición de Paul Pic conviene a todas las prestaciones de servicios y en consecuencia, priva a la Relación de Trabajo en su individualidad. Es cierto que, según lo dispuesto en el Art. 18 del Código de Trabajo, debe presumirse la existencia del contrato cuando se compruebe la prestación de un servicio personal, por más de dos días consecutivos, pero es únicamente una presunción que admite prueba en contrario. Nos falta por tanto, el elemento dife-

renciador, para poder decir cuando una prestación de servicio está regida por el derecho común y cuando por el Derecho de Trabajo.

Alguna doctrina hizo referencia al trabajo que se presta en beneficio de otro, pero este elemento es común a distintas situaciones, como el Contrato de Sociedad, el Mandato, etc.

Una vieja doctrina buscó la diferencia específica de la Relación de Trabajo, en la naturaleza del servicio prestado, pero esta idea carece hoy día de relevancia, por estar descartada. La doctrina contemporánea, hace referencia constante a la subordinación del trabajador al patrono y encuentra en ella el elemento característico de la Relación Individual del Trabajo. El Derecho de Trabajo nació como sabemos en la necesidad de defender a la clase trabajadora frente a la clase patronal, es en el fenómeno de producción donde intervienen dos factores, el capital y el trabajo y éste se ve obligado a subordinarse a aquél; por eso es que la Relación Laboral se refiere al trabajo subordinado.

Los autores alemanes, que emplean el término dependencia - rechazan la idea de subordinación económica, Erwin Jacobi se expresa de la siguiente manera:

"Un Contrato de Trabajo puede existir sin dependencia económica, de la misma manera que la dependencia económica puede existir en el contrato obra y aún en el contrato libre. La dependencia



*económica se encuentra frecuentemente, pero no acompaña, necesariamente, al Contrato de Trabajo. Existe en la mayoría de casos y es, sintomático pero no esencial."*

*El profesor Vincenzo Cassi comparte la misma opinión, - pues, en su concepto la subordinación del trabajador al patrono es una noción jurídica y no económica, dice el referido escritor Italiano, acompaña normalmente al Contrato de Trabajo pero no es un elemento constante.*

*La dependencia económica es consecuencia de la posición - que ocupa la clase trabajadora en el fenómeno de producción, y existe en términos generales y como cuestión de hecho, en la Relación de Trabajo. Pero no puede entenderse que para celebrar un contrato o para prestar un servicio, hay necesidad de que el trabajador se coloque en situación de Dependencia Económica. Naturalmente no negamos que la Dependencia Económica sea una realidad; - lo único que afirmamos es que no puede ni debe constituir un elemento esencial para la existencia de la Relación de Trabajo, ni - mucho menos característico de ésta.*

*Los autores cuya doctrina sintetizamos en el párrafo anterior, se ocupan preferentemente del estudio de la realización de trabajo que se desarrollan en la empresa, resumiendo sus principales ideas, se podría decir que la Relación de Trabajo es aquella*

en la cual, una persona mediante el pago de la retribución correspondiente, subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa. El concepto de Empresa se toma en el sentido amplísimo que le da Barassi y que concuerda con otros, a saber, como sinónimos de organización de los factores de producción, capital y trabajo, en manos del empresario.

La fórmula propuesta reúne los tres elementos de la Relación Laboral:

a) Prestación de un servicio personal, pues se trata de la fuerza de trabajo de una persona, prestación que, consecuentemente, solo podrá proporcionarla el trabajador mismo;

b) Pago de una retribución, como contraprestación por la energía de trabajo recibida;

c) El trabajador pone su fuerza de trabajo al servicio de la empresa y, por tanto, en el desarrollo de la energía de trabajo subordina su actividad a los fines de la empresa.

Yo, diría, la Relación de Trabajo es aquella por medio de la cual, una persona, mediante el pago de la retribución correspondiente, subordina una energía de trabajo al servicio de otra persona. Por que la definición anterior no anda muy feliz, el concepto de Empresa no es correcto, pues quedaría fuera de la definición algunos servicios que constituyen Relaciones de Trabajo,

como el servicio doméstico, el que se presta en los centros de beneficencia.

#### 10o. CARACTERES DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO.

El Derecho Civil ha establecido varias clasificaciones de los contratos, los cuales, en términos generales, pueden y deben aplicarse a la Relación Individual de Trabajo y tiene interés conocer esas categorías contractuales, por que, de las características que se atribuyen a la Relación Individual de Trabajo derivan algunas consecuencias importantes.

Aceptamos sin discutir, esas diversas clasificaciones y vamos a señalar en que grupos queda incluida la Relación Individual de Trabajo.

1o. La Relación Laboral tiene, ante todo carácter sinalagmático, pues dos partes trabajador y patrono, se obligan recíprocamente el uno hacia el otro.

2o. Es en segundo término, a título oneroso; cada parte recibe algo de la otra determinada cantidad de energía de trabajo y un salario, además de las prestaciones que puedan llamarse Accesorias.

3o. Los profesores del Derecho Civil distinguen entre Contratos Comutativos y Contrato Aleatorio, entendiéndose que las primeras según la definición de Marcel Planial son "Aquellos en los

cuales las prestaciones que se deban las partes son inmediatamente ciertas, de manera que cada una pueda apreciar, desde luego, el beneficio o las pérdidas que se causa el contrato". Nos parece indudable que la Relación Individual queda comprendida en ésta categoría, en lo que se relaciona más que todo a las obligaciones principales.

4o. Se refiere una clasificación a los contratos consensuales solemnes siendo aquellos los que se perfeccionan por el mero consentimiento y los segundos los que requieren, para su existencia o validéz, alguna formalidad, pudiendo anticipar que la Relación Individual de Trabajo surte efecto, no obstante la falta de forma escrita.

5o. Otra se refiere a la distinción entre contratos momentáneos y contratos de tracto sucesivo, se comprende bajo la primera denominación, los contratos cuyos efectos se realizan en el acto mismo de su celebración, y bajo el nombre de tracto sucesivo, aquellos cuyos efectos, por el contrario, se prolonguen en el tiempo, son ejem. del primer tipo, la compraventa y del segundo, el contrato de arrendamiento. Pues bien, la Relación Individual del Trabajo, está comprendida en los contratos de tracto sucesivo.

#### 11o. REQUISITOS PARA LA VALIDEZ DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Los profesores del Derecho Civil han elaborado la teoría de los requisitos necesarios para la existencia y validez de los contratos; en el Art. 1316 C. de nuestro ordenamiento jurídico - expresa:

"Para que una persona se obligue a otra por un acto o declaración de voluntad es necesario. a) que sea legalmente capaz; b) que concienta en dicho acto o declaración y su consentimiento no adolezca de vicio; c) que recaiga sobre un objeto ilícito; d) que tenga una causa ilícita."

Ahora bien, creemos que la doctrina del Derecho Civil se aplica en algunos de sus aspectos a la Relación Individual de Trabajo; pensamos que, no obstante, que no es necesario distinguir entre existencia y validez de la Relación de Trabajo, porque independientemente de que es una imitación de las ideas francesas, tal como fueron expuestas por Bonnetcase, las nulidades exigen soluciones particulares en el Derecho del Trabajo y nos parece que la Relación Laboral no permite aquella diferenciación.

La falta de alguno de los requisitos que hemos estudiado produce la nulidad en Relación de Trabajo. Pero, ¿cuáles son los efectos que produce la nulidad?

Conforme a la idea expuesta por los civilistas, el efecto de la nulidad es destruir retroactivamente el acto de que se trata, retribuyendo a cada parte, como consecuencia de esa destruc-

ción, lo que por virtud del acto, hubiere dado a la otra. En ese efecto retroactivo radica la esencia de la nulidad.

El antiguo profesor de la Universidad de Marburgo ha elaborado una teoría de la nulidad en el Derecho del Trabajo, para el problema de la capacidad de la parte y manifiesta: "que la idea del efecto retroactivo de la nulidad no tiene, en el Derecho Civil, un valor absoluto y que sobre todo, se reconoce una excepción en los contratos llamados de tracto sucesivo y que en el contrato de trabajo no es posible que cada parte restituya a la otra lo que en virtud del acto anulado hubiere recibido." (16)

Para darse cuenta cabal de los efectos que la nulidad produce en materia de trabajo es preciso distinguir entre nulidad de la relación misma y la de alguno o alguna de sus cláusulas. Me concretaré brevemente a estudiar la primera; la nulidad no necesita ser demandada por vía de acción sino que la parte que pueda invocar la está autorizada para poner término a la Relación Jurídica, a reserva de que, si posteriormente al reclamarse la terminación de la Relación de Trabajo, no justifica la procedencia de la nulidad, sufra la consecuencia correspondiente, indemnizando a la otra de los daños y perjuicios que le hubiere ocasionado.

Precisa tener en cuenta la distinción entre Contrato Indi-

---

(16). Mario de la Cueva, "Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo I, Página 501, Editorial Porrúa, S. A.

vidual de Trabajo, como simple acuerdo de voluntades y como Relación de Trabajo, pues por tratarse de dos situaciones jurídicas diferentes, se producen efectos diferentes. Llevando mas a fondo esta distinción encontramos que la Relación de Trabajo puede formarse de tres maneras distintas.

a) Puede estar precedida de un verdadero contrato, acuerdo de voluntades de que derivan la obligación de prestar servicio y pagar salario, a partir de la fecha convenida. El servicio puede, en éste caso, iniciarse tiempo después de la celebración del contrato.

b) Puede ser el sindicato quien en virtud de la cláusula de exclusión proponga al trabajador, en cuyo caso no existiera un verdadero contrato, no obstante la cual se da la posibilidad de que transcurra algún tiempo antes que se inicie la prestación de servicio y,

c) Puede existir, finalmente, concomitencia entre el acto que da nacimiento a la Relación de Trabajo y la prestación de servicio, ahí donde existe enrolamiento o enganche en la aceptación restringida de éstos términos.

Pues bien, relacionando lo expuesto anteriormente, podremos determinar los efectos que la nulidad produce.

1o. Colocados en la hipótesis de que aún no se haya inicia-

do el servicio, la nulidad tiene por efecto impedir la formación de la relación jurídica. El acto que pudo dar origen a la Relación de Trabajo no producirá efecto alguno; ni el patrono queda obligado a aceptar al obrero en su negociación, ni el trabajador a desempeñar el empleo que se le hubiese prometido. Esta situación es consecuencia del hecho ya apuntado de que la nulidad en materia de trabajo no necesita ser demandada por vía de acción. El patrono o trabajador puede negarse a cumplir el contrato o acto nulo que debió dar nacimiento a la relación, bajo la sanción que antes apuntamos.

2o. La segunda hipótesis es una compleja, pues se trata de determinar que efectos ha de producir la nulidad después que el trabajador ha iniciado la prestación de servicio.

Por regla general no producirá la nulidad efecto retroactivo con perjuicio del trabajador.

Es ante todo el Derecho Civil el que sirve de apoyo a la máxima propuesta. La Relación de Trabajo, una vez constituida, es uno de los contratos llamados de Tracto Sucesivos, que, como el arrendamiento, no pueden sin más, ser destruidos retroactivamente. Una vez que el trabajador ha iniciado la prestación del servicio ha desarrollado ya determinada cantidad de energía de trabajo que es de suponer ha sido utilizada por el patrono. Si se hiciera pro-



ducir a la nulidad efecto retroactivo sería preciso, dijimos devolverle su energía de trabajo, ya que, de otra manera, como consecuencia de la sanción establecida por la Ley, se beneficiaría al patrono, sea a retener el salario, sea a recuperar lo que hubiera pagado.

El Derecho del Trabajo por otra parte, es esencialmente protector del trabajador, y de ahí que las sanciones impuestas por la Ley como resultado de no haberse satisfecho determinado requisitos, no deben aplicarse, en principios, en su perjuicio y no debe olvidarse que el Derecho del Trabajo tiene el doble propósito de cuidar la vida y la salud del obrero y de asegurarle, mediante la protección del salario, una posición adecuada, protección que solo en casos de absoluta necesidad debe apartarse.

La nulidad se asimila a la resolución diría yo, puesto que su efecto es poner fin, para el futuro, a la Relación de Trabajo; consiguientemente, pueden las partes exigir la correspondiente responsabilidad civil tal como lo estatuye el Art. 42 de nuestro Código de Trabajo.

¿Por qué se pensó que las obligaciones se originan de un contrato?

Hemos repetido anteriormente que los profesores del Derecho Civil se vieron obligados a explicar la Relación de Trabajo -

por la figura jurídica del Contrato, pues la teoría de las fuentes de las obligaciones no permitía una explicación distinta; no es pues, culpa de éstos profesores la concepción contractualista de la Relación de Trabajo. Por otra parte, la naturaleza de las relaciones jurídicas pueden modificarse cuando cambian los supuestos jurídicos, sociales y económicos en que se apoyan; la concepción contractualista de la relación pudo ser correcta en el Derecho Romano y en el Código de Napoleón, pero cuando el Derecho del Trabajo cobró autonomía y particularmente al salir del Derecho Privado y devenir una parte de los Derechos del Hombre, faltaron los supuestos de la concepción contractualista; ya que el Derecho de Trabajo difiere esencialmente del Derecho Civil, por sus fundamentos y propósitos, aquél, no es un derecho para regular la conducta de los hombres en relación con las cosas, sino que es un derecho para el hombre, sus preceptos e instituciones tienen como finalidad inmediata, no solamente proteger la energía humana de trabajo, sino más bien, asegurar a cada hombre una posición social adecuada.

¿Por qué su origen en la Relación de Trabajo?.-

La teoría del Contrato Individual del Trabajo tuvo que ser revisada y las meditaciones de algunos profesores, particularmente Erich Molitor, arrojaron dudas acerca de la naturaleza contractual de la Relación de Trabajo.

Molitor comprendió la dificultad para aplicar dicha relación por la figura del contrato, analizó de la ejecución de la *Relación Laboral*, su formación y la manera como se preparaba y de terminaba su contenido y concluyó diciendo que la *Relación de Trabajo* estaba perdiendo su naturaleza de contrato.

Una parte de la *Escuela Alemana*, comprendió la inutilidad de los esfuerzos realizados por los maestros del *Derecho Civil* para aplicar la naturaleza de la *Relación de Trabajo*; y se propuso estudiar ésta figura jurídica en su realidad, a fin de descubrir su naturaleza y sus caracteres.

Los efectos fundamentales del *Derecho del Trabajo* principian únicamente al producirse a partir del instante en que el trabajador inicia la prestación del servicio, de manera que los efectos jurídicos que derivan del *Derecho del Trabajo* se producen, no por el simple acuerdo de voluntades entre el trabajador y el patrono, sino cuando el obrero cumple, efectivamente su obligación de prestar un servicio. En otros términos expresados "El *Derecho del Trabajo* que es un derecho protector de la vida, de la salud y de la condición económica del trabajador, parte el supuesto fundamental de la prestación del servicio y es, en razón de ello, que impone al patrono cargas y obligaciones.

Erich Molitor al respecto dice: "La *Subordinación del tra-*

bajador al patrono, elemento característico del Contrato Individual del Trabajo, cualquiera que sea el concepto que se tenga de ella, no puede derivar de la simple obligación de cumplir el contrato, sino que sólo se realiza a través del cumplimiento mismo de la obligación, o sea, cuando el trabajador queda enrolado en la empresa del patrono."

Este autor expresa con éstas palabras que, el sólo acuerdo de voluntades sobre el servicio que debe prestarse y la correspondiente remuneración, no nacen, ni el deber de obediencia ni la facultad de mandar. En consecuencia, en tanto el trabajador no inicie el servicio, no está obligado a obedecer al patrono. En el instante mismo, que inicia la actividad del trabajo, nace esa situación general que se llama Subordinación; cabe considerar que el derecho del trabajo cobra únicamente actualidad en la prestación del servicio, y es así por que el derecho laboral tome en cuenta, no el origen de la Relación del Trabajo, sino la prestación del servicio.

Por lo antes expuesto podemos deducir una diferencia esencial entre la Relación del Trabajo y los Contratos del Derecho Civil: en éstos, la producción de los efectos y la aplicación del Derecho, solamente dependen del acuerdo de voluntades, en tanto en la Relación de Trabajo es necesario el cumplimiento mismo de la obligación del trabajador; de lo cual se deduce que en el Derecho

Civil el contrato no está ligado a su cumplimiento, en tanto la Relación del Trabajo no queda completa sino es a través de su ejecución. La razón de ésta distinta condición nos parece radicar en la circunstancia de que el Derecho Civil, en su parte de obligaciones y contratos, está destinado a regular el tránsito de las cosas de un patrimonio a otro y por tanto tiene que partir de un acuerdo de voluntades; éste acuerdo es el objeto de la protección legal y tiene que ser así, por que nadie puede quedar obligado sino en la medida de su voluntad.

El Derecho del Trabajo protege a la persona del trabajador, independientemente de su voluntad o la del patrono y por eso rige imperativamente la prestación del servicio, con independencia de su origen; o dicho en otros términos, la esencia del Derecho del Trabajo está en la protección al hombre que trabaja independientemente de la causa que haya determinado el nacimiento de la Relación Jurídica, es decir que la prestación del servicio es la hipótesis o supuesto necesario para la aplicación de la Ley del Trabajo.

Después del análisis jurídico en los párrafos anteriores, podemos dar un concepto de Relación Laboral. "La Relación de Trabajo es el conjunto de Derechos y Obligaciones que derivan para trabajador y patrono, del simple hecho de la Prestación del Ser-

vicio."

*A continuación en el próximo capítulo, hare un estudio más que todo Jurídico, de la Relación Jurídica de Trabajo, desde el punto de vista de Nuestra Ley, como fuente única de Derechos y Obligaciones entre trabajadores y patronos.*

C A P I T U L O   I I I*PUNTO DE VISTA DE NUESTRA LEY.*

*SUMARIO: a) Legislación Positiva. b) Proyecto del Código de Trabajo.*

*a) LEGISLACION POSITIVA.--*

*Nuestro Código de Trabajo, con el objeto de fundamentar los derechos y obligaciones recíprocos entre patronos y trabajadores, parte de la existencia del contrato: así lo expresa el Artículo 17 que textualmente dice:*

*"Contrato Individual de Trabajo es el convenio verbal o escrito, en virtud del cual una persona natural se obliga a prestar sus servicios a otra, natural o jurídica, bajo la dependencia de ésta y mediante un salario."*

*Pero si bien presupone la existencia del convenio para fundamentar tales derechos y obligaciones, a su vez, le da relevancia a la prestación efectiva del servicio, al prescribir nuestra Ley en el Art. 18 y dice:*

*"Se presume la existencia del Contrato Individual de Trabajo por el hecho de que una persona presta sus servicios a un patrono por más de dos días consecutivos."*

*Surgen entonces las interrogantes, ¿el Código de Trabajo nuestro se apega la doctrina contractualista o, por el contrario se inclina por la teoría de la Relación de Trabajo?.*

*Se afirma por algunos que nuestra Ley se inclina por la doctrina tradicional o contractualista; si bien el Art. 18 presta atención al servicio ejecutado, solo se la presta con el objeto de presumir la existencia del contrato, lo cual es una garantía al trabajador; ningún Juez puede hacer responsable al patrono por obligaciones de carácter laboral mientras no tenga evidencia de que existió un convenio entre éste y el trabajador. Por otra parte, siguen sosteniendo —Hay casos en que el patrono o trabajador pueden resultar obligados no obstante que no se haya iniciado la Relación Laboral o bien que éste ya hubiese cesado; como el caso en que el patrono queda obligado a indemnizar al trabajador cuando a la fecha en que debieron iniciarse las labores no le da ocupación, o en el caso del trabajador que continua obligado a no divulgar los secretos de la empresa, pese a que haya dejado de laborar en la misma. ( Art. 30 inc. 4)*

*Aun cuando las dos últimas situaciones propuestas no vengán al caso para argumentar a favor de la teoría del contrato, la primera, por cuanto la responsabilidad del patrono, como antes se dijo, es de carácter civil, la segunda por cuanto esa obligación*



del trabajador se guardan los secretos de la empresa es consecuencia que deriva de la prestación misma del servicio; pensamos que si el Código de Trabajo nuestro se ha inclinado por la teoría — contractualista; y es que, en ninguna de sus disposiciones supedita la perfección del contrato a la prestación efectiva del servicio. El Contrato de Trabajo existe y se perfecciona por sí solo, haya o no enrolamiento o incorporación a la empresa.

Nuestros Tribunales ya han comenzado a inclinarse por la — Relación de Trabajo, al fallar en los conflictos individuales que se someten a su conocimiento; para resolver, no toman tanto en — cuenta el convenio, sino la prestación efectiva del servicio; son las condiciones bajo las cuales labora el trabajador las que determinan la aplicación o no de las normas de Derecho del Trabajo.

Nuestro Derecho Positivo no sigue una posición ecléctica, se inclina a aplicar los principios de la Relación Laboral. La prestación del servicio y las circunstancias bajo las cuales es prestado, es el único criterio a seguir por parte del juzgador para — concluir si está frente a una vinculación jurídica laboral o ante una distinta naturaleza, debiendo hacer caso omiso de cualquier — otro elemento que pretenda demostrar la inaplicabilidad de la Ley de los trabajadores.

El elemento de subordinación es el definitivo para dislucir-

dar si existe Relación de Trabajo; al trabajador subordinado le asiste el derecho de gozar de la protección del Código de Trabajo, para garantizarlo en su vida, en su dignidad y en su situación socio-económica.

Ya no tiene razón de ser la idea del contrato para fundamentar esos derechos y obligaciones ya no se vive la época del Liberalismo Clásico; la época de la autonomía de la voluntad como principio absoluto; la época en que la Ley y el Contrato son las únicas fuentes de las obligaciones. Ahora la concepción contractualista choca con la consideración especial de la Fuerza de Trabajo como constitutiva de la personalidad misma del obrero.

b) PROYECTO DEL CODIGO DE TRABAJO.

El proyecto de Código de Trabajo, ha sido elaborado, teniendo presente en todo momento los actos de las sesiones de una comisión que, a iniciativa del Poder Ejecutivo en el ramo de trabajo y previsión social, fue integrada con representante de los trabajadores, de los empleadores y del Gobierno de la República.

En lo que respecta al tema que venimos estudiando, el proyecto de garantías mas extensas a favor de los trabajadores y proporciona una inclinación mas clara hacia el concepto de la Relación de Trabajo, como fuente de derechos y obligaciones entre patronos y trabajadores. Así lo expresa en el Art. 30. y que literalmente

dice:

Art. 30. "Se entenderá por Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su denominación, aquel por virtud del cual, una o varias personas se obligan a ejecutar una obra, o a prestar un servicio, a uno o varios patronos, institución entidad o comunidad de cualquier clase, bajo la dependencia de éstas y mediante un salario. Quien presta el servicio o ejecuta la obra se denomina trabajador; quien lo recibe y remunera, patrono."

Al analizar el Proyecto del Código de Trabajo que nos trae una doble presunción legal al establecer en el Art. 19 inciso lo., lo siguiente:

Art. 19. "Se presume la existencia del Contrato Individual del Trabajo, por el hecho de que una persona presta sus servicios a otra más de dos días consecutivos. Probada la subordinación también se presume el contrato, aunque fuere por menor tiempo los servicios prestados."

Se nota pues con esto, más flexibilidad a la clase trabajadora que en la Legislación vigente, en lo que respecta a las obligaciones y derechos con relación al patrono. Pasaré en un Tratado

*Especial, a estudiar la forma constante como resuelven los Tribunales de Trabajo, ante conflictos de carácter jurídico y posteriormente haré un análisis de Derecho Laboral Comprado Centro Americano.*

C A P I T U L O I V

J U R I S P R U D E N C I A

*La aplicación del derecho por los tribunales en los casos sometidos a su decisión, cuando es realizada en forma concordante y constante, constituye lo que nominamos corrientemente la Jurisprudencia. Aún cuando concretamente cada caso ofrece aspectos distintos de los otros, en muchos de ellos la cuestión jurídica que se debate es idéntica en el fondo. Reviste una gran importancia como fuente del Derecho del Trabajo, además de encontrarse esta rama del derecho en evolución es muy sensible a las mutaciones políticas, lo que exige un organismo que de una interpretación uniforme de las normas de trabajo.*

*Nuestro Tribunales como dije antes, han resuelto en muchos casos, de conflictos individuales de trabajo, no tomando en cuenta los convenios, sino la prestación efectiva de los servicios, ven más que todo las condiciones bajo las cuales labora el trabajador las que dan la pauta para la aplicación de la Ley de Trabajo.*

*Examinaremos como es que pueden suscitarse los problemas, la presunción contenida en el Art. 18 C. Tr. relativa a que la existencia del Contrato Individual del Trabajo, presume por haber laborado el trabajador por mas de dos días consecutivos, es una presunción legal, o sea, de aquellas que admite prueba en contrario. La*

*prueba en contrario que puede ofrecerse a efecto de destruirla, va dirigida a demostrar que el contrato que vinculaba a las partes no es de trabajo, sino civil o mercantil, para el caso.*

*Supóngase que un trabajador demanda a una sociedad, reclamándole prestaciones laborales y establece plenamente, mediante prueba testimonial, haber laborado por más de dos días consecutivos; se impone, en razón de la presunción, tener por establecida la existencia del Contrato Individual del Trabajo. Pero la sociedad se excepciona alegando que el Juez de Trabajo es incompetente por razón de la materia para conocer de litigio, pues si bien existía un contrato, éste no era de trabajo, sino de naturaleza mercantil, presentándole el instrumento respectivo del cual consta lo aducido por la demanda.*

*Apegado a la teoría contractualista y en vista de la mayor fuerza de la prueba instrumental en relación a la testimonial presentada, el Juez no tendría otro camino, que el de declararse incompetente y enviar a las partes a discutir el caso por la vía correspondiente. Viene aquí lo novedoso y en lo cual nos basamos para afirmar que la nueva corriente comienza a tener aplicación en el caso planteado, el juez declara sin lugar la excepción opuesta y alegada, porque según lo relatado por los testigos, dadas las condiciones en que el trabajador prestaba sus servicios, se trata*

de un trabajador en el sentido estricto de la palabra, en el sentido de como el derecho del trabajo lo considera para protegerlo mediante sus normas.

Sobre todo, el elemento de subordinación el que dará la pauta al Juez para hacer la consideración mencionada; elemento cuya existencia dependerá de una serie de circunstancias objetivas derivadas de la prestación misma del servicio; cuando el juzgador, en vista de esas circunstancias, tenga la convicción de que se trata de un trabajador subordinado, deberá rechazar cualquiera otra prueba, sea cual sea su fuerza cuando por medio de ella se pretende establecer la no existencia de obligaciones de carácter laboral por parte del patrono.

Podía preguntarse, aplicando el principio sustentado en el párrafo anterior: ¿Cómo queda la presunción del Art. 18?, ¿Acaso no se dijo que admitía prueba en contrario, por tratarse de una presunción legal?, debe contestarse: tal presunción admite prueba en contrario; pero solo la admite mientras no se demuestre que existe trabajo subordinado; demostrado ésto, por las circunstancias mismas de como se prestaba los servicios, la presunción se vuelve de derecho; cualquier otra prueba, sea cual fuere su fuerza, es incapaz de destruirla.

Examinamos otro caso: un trabajador demanda a una persona, sea natural o jurídica, reclamándole prestaciones laborales; el

demandante comprueba, siempre mediante prueba testimonial, haber laborado para la demandada; ésta opone la excepción de ineptitud de la demandada alegando no ser legítimo contradictor, pues el actor no laboraba para ella, sino para un tercero; el Juez declara sin lugar la excepción de ineptitud. A continuación incertamos el siguiente considerando de sentencia pronunciada, para demostrar las razones que deben tenerse en cuenta para fallar en ese sentido:

"El doctor J. A. O., por medio de su escrito fs. 28 ha opuesto y alegado la excepción de ineptitud de la demandada, manifestando que el señor C. A. M. no laboraba para el señor R. P. sino para la sociedad "D.S.A."; pretendiendo establecer ese extremo, el doctor O. presentó el contrato individual del trabajo de fs. 31 y la matrícula de comercio de fs. 30. En relación con lo alegado por el mencionado doctor O., se hacen las siguientes consideraciones: el Contrato Individual del Trabajo comprueba un convenio entre dos personas, convenio mediante el cual una de ellas se compromete a prestar un servicio para y a la orden de otra y ésta a pagar un salario por los servicios que de aquella reciba; pero la realidad de la prestación del servicio, o sea, los diversos hechos materiales por los cuales se manifiesta o tipifica la relación



de trabajo entre dos personas, no se alcanza a establecer por medio del contrato, pues éste, como se ha dejado dicho, sólo prueba el convenio, pero no el hecho real y objetivo de que una persona haya laborado para y a la orden de otra. Considerese éste Tribunal que la excepción de la ineptitud de la demanda opuesta y alegada por el doctor O., no se han comprobado en autos, por dos razones que son fundamentales: la primera, que se base en lo antes relacionado y que consiste en que mediante el contrato presentado por el doctor O., solamente se ha logrado establecer que el señor C.A.M. convino con la sociedad "D.S.A." en presentarle a éste un servicio a cambio de un salario, pero no la circunstancia real y objetiva de que dicho trabajador haya laborado para y a sus órdenes; la otra razón que tiene éste Tribunal para considerar no establecida la excepción alegada consiste en que en autos no se ha establecido la existencia de la sociedad "D.S.A."; se sostiene, que no es posible tener comprobado que una persona trabaja a la orden de otra cuya existencia desde el punto de vista legal es ignorada...."(19)

Se observa, como, en anterior considerando la teoría de la Relación Laboral se mueve por sobre la teoría contractualista.

---

(19). Sentencia Pronunciada por el Juzgado Cuarto de lo Laboral el día 14 de diciembre de 1966, confirmada por la Cámara respectiva.

C A P I T U L O VDERECHO COMPARADO C. A.

*Haré un breve comentario sobre la Relación de Trabajo y el concepto del Contrato Individual de Trabajo en las Legislaciones Positivas de Centro América.*

GUATEMALA.

*En el Código de Trabajo de la República de Guatemala a nuestro entender, si bien no adopta la teoría de la Relación de Trabajo, en su plenitud, si recoge una posición ecléctica, el inciso primero del Art. 19, prescribe:*

*Art. 19. "Para que el Contrato de Trabajo exista y se perfeccione basta con que se inicie la Relación de Trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el Art. precedente."*

*Vemos como en éste cuerpo de Leyes no existe el contrato y no es perfecto, mientras el hecho físico del trabajo no haya tenido lugar; las obligaciones y derechos recíprocos entre patrono y trabajadores surgen, en definitiva de la Relación de Trabajo, de la prestación del servicio.*

*¿Cabe preguntarse entonces, como opera la teoría de la Relación del Trabajo?*

*Pensamos que la normatividad específica del Derecho del Trabajo, opera, solo cuando ha ocurrido el hecho físico del trabajo, ahora cual sería el papel que juega la voluntad en el surgimiento de la Relación de Trabajo, al respecto, transcribimos el inciso segundo del Art. 19 del mismo Código.*

*Art. 19 "Siempre que se celebre un Contrato Individual de Trabajo y algunas de las partes incumple sus términos antes de que se inicie la Relación de Trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar daños y perjuicios que ha causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, los que deben aplicar sus propios procedimientos."*

*De la anterior disposición se colige, que el Código de Trabajo de la República de Guatemala, viene a confirmar que el reclamo a que da lugar el Contrato de Trabajo, no obstante ser de naturaleza civil, son competentes para hacer lo efectivo los Tribunales de Trabajo.*

*El Art. 42 de nuestra Legislación de Trabajo sienta el mismo principio, pues la disposición anterior, a diferencia de que, da lugar el incumplimiento del convenio sea de carácter civil, y por*

otra, es más amplio, por cuanto proporciona al juzgador el criterio a seguir para determinar el cómputo de la indemnización.

COSTA RICA

El Art. 18 del Código de Trabajo de la República de —  
Costa Rica, a continuación expresa:

Art. 18 "Contrato Individual de Trabajo, sea cual fuere su denominación, es todo aquel en que una persona se obliga a prestar a otra sus servicios o ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de ésta, y por una remuneración de cualquier clase o forma.

Se presume la existencia de éste contrato entre el trabajador que presta sus servicios y la persona que lo recibe."

Al analizar el inciso segundo de éste Art. transcrito, deducimos que ésta Legislación se acerca más a la teoría de la Relación de Trabajo, que a la contractualista, porque según aquella teoría la vinculación obrero patronal se inicia cuando el trabajador se enrola o se incorpora a la empresa, o en otra forma, cuando el trabajador ingresa a la comunidad de trabajo.

El Art. 18 de Nuestro Código de Trabajo que en su literal dice:

"Se presume la existencia del Contrato Individual de Tra

bajo por el hecho de que una persona preste sus servicios a un patrono por más de dos días consecutivos."

Comparamos, que ambas disposiciones estatuyen una presunción legal que admite siempre prueba en contrario, considerando que la Legislación de Costa Rica es más en estricto derecho, — eminentemente laboral que la nuestra, es decir mas amplia y favorable al trabajador.

#### HONDURAS

Para la República de Honduras, en el Art. 19 del Código de Trabajo al respecto dice:

Art. 19. "Contrato Individual de Trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a ejecutar una obra o prestar sus servicios personales a otra persona, — natural o jurídica, bajo la continua dependencia o subordinación de ésta, y mediante remuneración.

Por dependencia continua se entiende la obligación que tiene el trabajador de acatar órdenes del patrono y someterse a su dirección, ejercida personalmente o por medio de tercero, en todo a lo que se refiere el trabajador."

Vemos como en esta Legislación, existen el Contrato de Trabajo como fuente única de obligación y derechos, no hace referencia directa como los demás Códigos de Trabajos de C. A.; sobre

la Relación de Trabajo y el Contrato de Trabajo como vínculo jurídico entre patrono y trabajador; si bien el Art. 21 del mismo Código de Leyes expresó:

"Se presume que toda Relación de Trabajo Personal está regida por un Contrato de Trabajo", se refiere a la Relación de Trabajo, no como fuente de obligación, sino como nexo jurídico entre una persona y el Contrato de Trabajo.

El Art. 20 del mismo Código, al respecto dice:

"Para que haya Contrato de Trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

- a) La actividad personal del trabajador, es decir realizada por si mismo;
- b) La ~~continuada~~ subordinación o dependencia del trabajador respecto, que faculta a éste para exigir el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, es imponerles reglamentos, lo cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato; y
- c) Un salario como retribución del servicio, una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le de, ni de otra condición o modalidad que se le agregue."

NICARAGUA

En el Art. 33 del Código de Trabajo de la República de Nicaragua textualmente dice:

Art. 33 "Contrato Individual, es la convención por la cual un patrono y un obrero o empleado se obliga, éstos últimos, a ejecutar cualquier labor, servicio u obra bajo la dependencia y dirección inmediata delegada del primero, mediante una remuneración determinada que éste pagará."

Comienza ésta definición con una clara expresión de un contrato en el sentido clásico, la Legislación Laboral de este orden jurídico es eminentemente contractualista, no establece la remuneración legal en su contenido, pero admite la prueba retrovertida es decir, ante la negativa del patrono contra el trabajador, es obligación de aquel aportar la prueba, considera como sinónimo tanto el Contrato de Trabajo como la Convención Colectiva de Trabajo.

Aunque es de manifestar que todos los países de Centro-América siguen la teoría contractualista, pero algunos se inclinan a dar margen a la teoría de la Relación de Trabajo y es de aclarar, que éstos países tienen a equiparar la Legislación de Trabajo, por aquello del Mercado Común Centro Americano.

CONCLUSIONES

*La Relación de Trabajo es la fuente única de los derechos y obligaciones entre patrono y trabajadores, sin que interese que dicha relación tenga o no origen contractual, si bien el contrato, como un acuerdo de voluntades, puede proceder al inicio de la misma, ese convenio, ya sea verbal o escrito, no debe ser tomado en consideración a efecto de determinar si ante una situación jurídica, debe o no aplicarse la normatividad específica del Derecho del Trabajo.*

*La prestación del servicio y la circunstancia bajo las cuales es prestado, es el único criterio a seguir por parte del juzgador para concluir si está frente a una vinculación jurídico laboral, o ante una de distinta naturaleza, debiendo hacer caso omiso de cualquier otro elemento que pretenda demostrar la inaplicabilidad de la Ley a los trabajadores.*

*El elemento subordinación o dependencia es el definitivo para dilucidar si existe Relación de Trabajo; al trabajador subordinado le asiste el derecho a gozar de la protección del Derecho del Trabajo; precisamente esa rama del orden jurídico nació para ello para protegerlo en su vida, en su dignidad y en su situación económica.*

*Ya no tiene razón de ser la idea del contrato para fundamentar esos derechos y obligaciones; ya no se vive la época del*



*Liberalismo clásico; la época de la autonomía de la voluntad como principio absoluto; la época en que la Ley y el Contrato son las únicas fuentes de obligaciones. Ahora la concepción contractualista choca con la consideración especial de la fuerza de trabajo como constitutiva de la personalidad mismo del obrero.*

*Luego concluimos que las teorías que tratan de explicar nos como se originan los derechos y obligaciones, tanto la contractualista como la Relación de Trabajo, no deben considerarse como contradictorias, pues, en muchos de los casos el contrato antecede a la Relación Laboral. En consecuencia, existe una necesaria y absoluta unión entre el Contrato y la Relación de Trabajo, pudiendo decirse que siendo el contrato de trabajo la causa, la relación laboral es el efecto.*

INDICE ALFABETICO DE LA BIBLIOGRAFIA

1. *Academia de Ciencias de la U. R. S. S.* *Manual de Economía Política.*
2. *CABANELLAS, Guillermo* *Contrato de Trabajo. Editorial Bibliográfica Argentina.*
3. *DESVIALI, Mario L.* *Tratado del Derecho del Trabajo, Editorial La Ley, S. A. 1966*
4. *CROTOSCHIN, Ernesto* *Institución del Derecho del Trabajo. Editorial Ediar Sociedad Argentina.*
5. *Enciclopedia Jurídica OMEBA* *Editorial Bibliográfica Argentina 1967.*
6. *DE LA CUEVA, Mario* *Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A.*
7. *GAETE BERRIOS, Alfredo* *Principios Generales del Derecho del Trabajo. Editorial Jurídica de Chile.*
8. *HERNANDEZ MARQUEZ, Miguel* *Tratado General del Derecho del Trabajo. Editorial Instituto de Estudios Políticos, Madrid.*
9. *NAVARRETE AZURDIA, Salvador* *Los Sujetos del Derecho. Tesis doctoral.*
10. *POSSO, Juan D.* *Derecho del Trabajo. Editorial Ediar Sociedad Argentina.*
11. *RAMIREZ GRANADA, Juan D* *Contrato de Trabajo*