

ASUNTO: Trabajo Mecanográfico.
Previa opción al grado de Licenciado en
Ciencias Jurídicas.

TEMA: Contrato Individual de Trabajo.

ALUMNO: Amilcar Tejada Rivera.

PROFESOR CALIFICADOR: Doctora Mirna Ruth Castaneda
de Alvarez.

Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales.

San Salvador, Diciembre de mil novecientos ochenta y cuatro.



T
344.018915
T266c



DESARROLLO

- 1) Concepto y Definición del Contrato Individual de Trabajo.
- 2) Características especiales del mismo.
- 3) Sujetos principales de dicho Contrato.
- 4) El Contrato individual y la relación de Trabajo.

CONCEPTODOCTRINARIO LEGAL.

Desde este punto de vista es necesario considerar para una mejor comprensión del tema que nos ocupa analizar o conceptualizar tanto el aspecto doctrinario como el legal de lo que es el contrato individual de trabajo. así tenemos que el primer concepto es aquel que los tratadistas del Derecho, después de largos estudios y análisis, ven en su conceptualización que ésta abarque todas las instituciones que caracterizan la rama del saber que es objeto de su estudio.

Así tenemos que las concepciones del Derecho Laboral dicen que: "El contrato individual de Trabajo regula la actividad como tal de una persona, puesta al servicio de otra, ya sea de una manera continua o no, bajo la autoridad y dirección de la última, comprometiéndose a trabajar mediante la correspondiente remuneración".

Otros Conceptos Doctrinarios: Juan D. Ramírez Gronda lo define así: "Es una convención por el cual una persona (trabajador, empleado, obrero) pone su actividad profesio-

(2)

nal a disposición de otra persona (empleado, patrón, patrono, dador de trabajo, dador de empleo, principal, sea persona jurídica individual o colectiva) en forma continuada, a cambio de una remuneración" (1)

Concepto { Francisco de Ferrarè lo define, es aquel por el cual una persona se obliga a trabajar por cuenta y bajo la dependencia de otra o a estar simplemente a sus ordenes, recibiendo como compensación una retribución en dinero. (2)

Concepto { Carlos García Oviedo, dice: que "El contrato de trabajo, es un contrato por virtud del cual una persona se compromete a trabajar para otra, por tiempo fijo o sin fijación de tiempo, mediante una remuneración llamada salario" (3)

Concepto { El tratadista Mario de la Cueva lo define así: "Aquel por el cual una persona mediante el pago de la retribución correspondiente, subordina su fuerza de trabajo al servicio de la empresa" (4).

1) Ramírez Grondo, Juan D. El contrato de trabajo. pag. 197-198

Editorial Ley. Buenos Aires = Argentina.

2) De Ferrari, Francisco; Derecho del trabajo, vol. II pag. 73

Editorial De Palma, Buenos Aires, Argentina.

Y finalmente podemos dar el concepto doctrinario del gran tratadista Guillermo Cabanellas que manifiesta que el contrato de Trabajo "Es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otros"1
(1).

3) García Oviedo, Carlos; Derecho Social, página 115, Editorial Pizarro, Madrid-España.

4) De la Cueva, Mario; Derecho Mexicano del trabajo; página 404, Editorial Porrúa S. A.

1) Cabanellas, Guillermo; Contrato de Trabajo, parte general-volumen I, páginas 44 y 45, Editorial Libreros, Buenos Aires Argentina.

Del análisis y estudio de todos los conceptos doctrinarios anteriores podemos concluir/^{que/}en todas esas concepciones aparecen requisitos según los autores ya que estos al elaborar sus definiciones lo han hecho en base a las realidades sociales, económicas y en el momento y lugar en donde realizan sus investigaciones, pero en todos ellos encontramos como requisitos del contrato objeto de nuestro estudio los siguientes:

- a) Relación de Dependencia entre las partes.
- b) Uso y disfrute de la actividad o profesionalidad ajena.
- c) Exigencia de una remuneración o beneficio que el trabajador obtiene por sus servicios.
- d) Necesidad de que los servicios prestados sean de carácter económico.
- e) Profesionalidad o hábito en la prestación de los servicios.
- f) Continuidad en la prestación o por lo menos la tendencia a la estabilidad en el empleo.
- g) El que sean uno o varios los obreros que contraten o -- uno o varios los patronos contratantes.

h) Que la prestación de servicios puede referirse a cualquier actividad agrícola, comercial o de servicio.

El contrato individual de trabajo tiene pues su importancia como punto de conexión entre el patrono o empleador y el trabajador, aún cuando sobre él ejerce influencia el Derecho Colectivo que es el que regula al Contrato Colectivo de trabajo, considerando éste como "El convenio que celebra el grupo obrero y el empresario para fijar las condiciones, según las cuales habian de formalizarse los contratos individuales de trabajo", dicho en otras palabras "Es la norma obligatoria para las partes que lo celebran y debe respetarse cuando se otorgue algún contrato individual de trabajo" Pero ambas clases de contrato persiguen una misma finalidad, como es obtener mejores condiciones de trabajo para los obreros, pero que son sin embargo diferentes, en ambos se fijan derechos y obligaciones de las partes, pero en el contrato individual tales derechos y obligaciones se individualizan, en cambio en el colectivo, se refiere a normas que imponen obligaciones al patrono, pero no individualizan de manera inmediata al acreedor.

El contrato individual de trabajo se coloca en un plano distinto a la de cualquier otro contrato del Derecho común, --

aún cuando reune en sí elementos de varios de ellos, podría decirse que es un contrato sui-generis con la necesaria y suficiente autonomía, para ser objeto de un especial y delimitado estudio, y ya en muchos países se han dictado leyes -- que lo regulan de una manera especial así como también en -- nuestra legislación se le dedica un lugar específico.

ASPECTO LEGAL

Nuestro Código de trabajo vigente en su libro primero, título I define en el inciso 1º del Art. 17 el Contrato Individual de Trabajo/ lo primero, que trata del Derecho individual de trabajo, que dice: "Contrato individual de trabajo cualquiera que -- sea su denominación es aquel por virtud del cual una o va-- rias 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 éstos y mediante un salario". Esta definición se complementa con la regla contenida en el inciso III de la misma disposición legal que dice: " No pierde su naturaleza el contrato de -- trabajo, aunque se presente involucrado o en concurrencia -- con otro u otros, como los de sociedad, arrendamiento de ta-- lleres, vehículos, secciones o dependencias de una empresa, u otros contratos innominados y, en consecuencia, le son --

aplicables a todos ellos las normas de este código, siempre que una de las partes tenga las características de trabajador. En tales casos la participación pecuniaria que éste recibe es salario; y si esa participación no se pudiere determinar, se aplicarán las reglas del artículo 415.

Las notas esenciales del contrato individual de trabajo según la definición legal anterior de nuestro código son las siguientes:

- a) La denominación que las partes dan al vínculo no hace a la naturaleza del contrato.
- b) Los sujetos del contrato pueden ser, como dadores de trabajo, una o varias personas, comprendiéndose así tanto el contrato individual como el contrato por equipo o colectivo de ejecución de trabajo.
- c) existe una obligación asumida de ejecutar una obra o de prestar un servicio, esto es la necesidad de que el contrato se funde en un objeto, que siempre es una prestación;
- d) El otro sujeto contratante puede ser uno o varios patronos, como también una persona jurídica.
- e) Los servicios prestados deben serlo en relación de dependencia de quienes revisten la calidad de patronos.

f) Como contraprestación de esos servicios debe abonarse una remuneración, sea ésta de la clase o forma que fuere.

Esta definición legal es bastante completa y comprende todas las modalidades posibles en que se concretan las relaciones de trabajo subordinado; en esta definición el legislador no se preocupa de si se tuvo en cuenta la ejecución de una obra, o la prestación de un servicio, ya que en realidad poco o nada puede importar el distinguo, puesto que ambas modalidades aparecen constantemente unidas y confundidas, de tal suerte que si la distinción teórica aparece clara, no ocurre lo propio frente a los hechos. Esta definición, al mismo tiempo que contiene los elementos necesarios para calificar en sus notas esenciales este contrato individual, permite cierta amplitud en la interpretación de su contenido, que no condice con la forma imperativa de las Leyes y que permite el progreso en la interpretación y toda posibilidad de ampliar el área de su aplicación.

Conforme pues con la definición legal basta que se ponga de manifiesto la dependencia, la subordinación, para que una prestación de servicio pueda ser reputada como un contrato individual de trabajo.

O sea que existe en nuestro código de trabajo, otra norma de interpretación que está contenida en el Artículo 20 y - que a la letra dice: "Se presume la existencia del contrato individual de trabajo, por el hecho de que una persona preste sus servicios a otra por mas de dos días consecutivos. Probada la subordinación también se presume el contrato, -- aunque fueren por menor tiempo los servicios prestados". Con esta presunción de derecho se pretende darle una peculiaridad especial al contrato individual de trabajo que la distingue de cualquier otra clase de prestación de servicios, derivadas ya del derecho Civil, mercantil, etc, por ello se ha sostenido doctrinariamente que la subordinación o dependencia jurídica, es una característica específica del contrato individual de trabajo, así como un elemento o contenido de la relación de trabajo.

Características específicas del Contrato Individual de Trabajo-

- a) Estabilidad.
- b) Subordinación.
- c) Exclusividad.
- d) Profesionalidad

Aisladas o en grupo las características específicas anotadas configuran la base propia del contrato individual de trabajo; aunque sin duda alguna se destaque la subordinación, por otorgarle la fisonomía genuina a la prestación de los servicios.

ESTABILIDAD

Teóricamente podemos decir que la estabilidad consiste en que el trabajador solo pueda ser despedido en virtud de una justa causa que le fuere imputable, taxativamente señaladas en la Ley, luego pues se considera la estabilidad en el trabajo como norma general de que garantiza la permanencia en la empresa a todo trabajador en tanto éste no realice un acto antisocial, que la Ley consagre como una justa causa de despido; se configura pues como una excepción que responde a determinados actos propios del trabajador en este sentido se adoptó en nuestra legislación el mantenimiento del derecho del despido pero sometiendo al cumplimiento previo de ciertos requisitos y condiciones legalmente establecidas, artículos 49 y 53 del Código de trabajo.

→ Concepto de estabilidad, Mario Devesli dice: "La estabilidad, en sentido propio, consiste en el Derecho del empleado

↓
 a conservar el puesto durante toda su vida laboral (o sea en el caso de existir jubilaciones o pensiones para vejez e incapacidad hasta cuando adquiera el derecho a la jubilación o pensión) no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, si no por algunas causas taxativamente determinadas (1). 4-

Como se ve en esta concepto deben concurrir tres elementos para que pueda darse la estabilidad en el empleo.

a) la estabilidad constituye un derecho del trabajador que perdure durante toda su vida laboral, mas no un deber vitalicio, pues la duración del contrato se impone unilateralmente a la voluntad del patrono.

b) para la eficacia de la estabilidad, esta debe ser seguida con un sistema de jubilaciones y pensiones.

c) la Ley o en su caso la convención colectiva, que establezca el derecho a la estabilidad en el empleo, deberá establecer taxativamente las causales que permiten la terminación del contrato con justa causa.

1) Devesali, Mario: Lineamiento de Derecho del trabajo, pag 315, Tipográfica Editora Argentina. -- Buenos Aires.

Desde este punto de vista, puede notarse la importancia de la estabilidad en relación con las tres partes interesadas en la producción de bienes y servicios como son: la sociedad o Estado, la clase obrera y la empresa (2)

Para la sociedad o Estado; se ha sostenido que el trabajo es considerado como un derecho y un deber social, por lo que sabe afirmar, de acuerdo a nuestra Constitución Política en su artículo 37 Cn. y artículo 38 Cn. que el Estado - sociedad jurídicamente organizada tiene el derecho de exigir a su población el trabajo socialmente necesario pero también tiene el deber de proporcionarle a cada individuo un trabajo adecuado a su capacidad laboral con una remuneración que satisfaga sus necesidades; para la sociedad es importante la estabilidad en el trabajo, puesto que a la misma sociedad no le conviene que se produzca la terminación caprichosa de los contratos individuales de trabajo ya que arrojaría una carga innecesaria e injusta sobre la sociedad y ocasionaría un daño individual igualmente innecesario e injusto.

(2) De la Cueva, Mario; D. Mexicano del trabajo, Tomo I, pag 754-756, Edit. Porrúa S.A. Mexico.

b) La importancia de la estabilidad para el trabajador: es porque mediante la estabilidad en el empleo o trabajo, en virtud de la permanencia que se traduce en antigüedad es como el obrero adquiere derechos en la empresa, como son: el derecho al ascenso y el derecho a la jubilación, pensión o seguro para la vejez, además para el trabajador y su familia la retribución constituye su única fuente de ingreso es decir pues que la clase trabajadora depende económicamente de su fuerza de trabajo y de ahí la importancia de la estabilidad en su trabajo.

c) Importancia de la estabilidad para la empresa: la estabilidad también supone ventajas para el patrono o empleador, pues para él representa el mejor medio de conseguir un dependiente singularmente unido a la empresa y particularmente especializado en la labor profesional encomendada; es decir que para la empresa dicha importancia se concreta en el beneficio que supone obtener un trabajador más eficiente, que solo puede lograrse mediante la antigüedad en el servicio y con una mayor vinculación en los intereses de la producción nacional, por el contrato, el trabajador no establecerá -- tendrá menor interés en producir y adquirirá un grado de --

eficiencia inferior, debido a los inconvenientes que conlleva el cambio de empleo.

Cual es el fundamento jurídico de la estabilidad?

En este sentido han aparecido tres teorías:

- a) La Teoría del abuso del Derecho.
- b) La Teoría de la propiedad del empleo.
- c) La Teoría del Derecho Colectivo.

El primero es atribuido a la jurisprudencia y a la doctrina Francesa, según el maestro Ernesto Krostoschín, "La teoría del despido abusivo considera que la denuncia unilateral del contrato por el empleador, constituye un acto abusivo y que como tal debe impedírsele, por lo menos dificultárselo (1) pero esta teoría si bien fue empleada como fundamento jurídico para obtener ciertas indemnizaciones a favor del trabajador, su aplicación no permitió alcanzar la estabilidad en el sentido propio.) (2)

(1) Krostoschín, Ernesto; tratado Práctico de D. del Trabajo pag. 523 Vol. II, Editorial - Roque De palma, Buenos Aires.

(2) De la Cueva, Mario; Obra D. Mexicano del Trabajo, Tomo I pag. 757.

La Teoría de la propiedad del empleo; también esta doctrina ha sido defendida valientemente por los tratadistas Franceses; esta doctrina configura la función en la empresa, el puesto del dependiente o empleado, como un bien jurídico -- que se incorpora al patrimonio de su Titular, constituye pues según esta teoría un derecho subjetivo patrimonial que vincula al trabajador con su trabajo, de modo directo por tratarse de un derecho real; este derecho real de propiedad sobre el empleo desempeñado, puede hacerse efectivo contra el patrono o empleador para anular el derecho de despido en virtud de la sustitución de los efectos personales que derivan del contrato de trabajo, por derechos reales que se fundan en el trabajo y que nacen del proceso de la producción. (Eugenio Pérez Batija) (3).

Sostener que el empleo ingresa en el patrimonio del trabajo implica aceptar que el Derecho del trabajo titula derecho patrimonial lo cual es absolutamente falso.

(3) Pérez Batija, Eugenio; El contrato de Trabajo, página 20, Editorial Tecnos-Madrid.

La teoría del Derecho Colectivo.- Ya hemos dicho que el individuo no solo tiene el deber de trabajar sino también el derecho, entonces conviene determinar la naturaleza de este derecho que justifica la estabilidad en el empleo.

Si^{se/} acepta que el hombre, tiene el derecho a trabajar, que la sociedad esta obligada a proporcionarle ese empleo, que el Derecho del Trabajo es un derecho de clase (ordenamiento jurídico protector de la clase trabajadora) y que este derecho social esta fundado, no sobre derechos subjetivos individuales, sino sobre derechos colectivos, impersonales, indefectiblemente debe sostenerse que el fundamento jurídico de la estabilidad en el empleo, lo es, un derecho Colectivo atribuido a la clase trabajadora frente a la sociedad.

Este derecho colectivo de la clase obrera a trabajar, se manifiesta jurídicamente frente al patrono como la estabilidad en el trabajo y, constituye una medida protectora que impone el ordenamiento jurídico, ante la desigualdad económica que se manifiesta entre las partes contratantes en la relación de trabajo. (4)

(4) De la Cueva, Mario; D. Mexicano del Trabajo- pag. 240

Como resultado de las tres teorías expuestas, puede colegirse que es preferible adoptar como fundamento del derecho a la estabilidad la doctrina del Derecho Colectivo, que presume que el Derecho del trabajo constituye un ordenamiento -- nuevo fundado en derechos colectivos, como instrumento de -- protección de la clase más débil, la trabajadora.

En nuestro sistema jurídico en materia de trabajo, puede -- sostenerse que la estabilidad en el trabajo admite dos clasificaciones:

- a) La estabilidad legal y convencional.
- b) La estabilidad absoluta y relativa.

La estabilidad legal es aquella que surge del imperio de la ley; puede tratarse de una Ley constitucional u ordinaria, ésta última puede ser un código de trabajo. En nuestro sistema jurídico existe una disposición constitucional que regula la estabilidad en el trabajo, y que es el artículo 38 número 11 que dice: " Que el patrono que despida a un trabajador sin causa justificada está obligado a indemnizarlo conforme a la Ley", este principio es desarrollado por nuestro Código de trabajo y en sus artículos 48 a 55 inclusive o -- bien puede regirse por una Ley especial como/ ^{en/} el caso de los trabajadores al servicio del Estado y que según el artículo

dos Inciso 11 del Código de Trabajo, no se les aplica dicho cuerpo de Leyes, cuando la relación que los une al Estado, Municipio e Instituciones oficiales autónomas o semi autónomas, fuera de carácter público y tuviere su origen en un acto administrativo; en este caso existe ^{una/}ley especial denominada Ley de Servicio Civil, que regula la estabilidad de los servidores del Estado y que por disposición expresa no están sujetos al código de trabajo.

La Estabilidad convencional podría decirse que, es aquella que ha sido impuesta mediante una cláusula de un convenio colectivo, que por su naturaleza tendrá vigencia limitada a la duración del contrato colectivo y actualmente esta estabilidad convencional ha ido cobrando relevancia debido -- fundamentalmente a la evolución que experimenta el Derecho del Trabajo en materia de contratación colectiva.

b) La estabilidad absoluta y relativa.- La absoluta es aquella que considera ineficaz la voluntad unilateral del patrono para producir la terminación del contrato, aún cuando se pague una indemnización. Nuestro derecho positivo considera -- como estabilidad absoluta la que gozan: 1) Los directivos-

sindicales, tal como lo consagra nuestra Constitución Política en su artículo 47 Inciso 4° que en lo pertinente dice: " que los miembros de las directivas sindicales durante el período de su elección y mandato no podrán ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo sino por justa causa calificada previamente por la autoridad competente. Precepto desarrollado ampliamente en los artículos 248 a 250 inclusive y 464 del Código de Trabajo; también gozarán de ésta estabilidad, artículo 249 Código de Trabajo y por el término de un año, los ex-directivos sindicales que hubieren desempeñado su cargo por todo el período para que fueron electos.

También gozará de estabilidad absoluta, la mujer trabajadora que se encuentra en estado de gravidez, la que tendrá derecho a un descanso remunerado antes y después del parto, ^{a/} y la conservación del empleo y el despido de hecho o con juicio previo, en esas circunstancias, no producirá la terminación de su contrato; el anterior principio se encuentra plasmado en nuestra Constitución Política en su artículo 42 Inciso 1° desarrollado con amplitud en los artículos

113 y 464 del Código de Trabajo.

Gozan también de estabilidad absoluta, los trabajadores cuyos contratos estuvieren suspendidos y estuvieren por razón de la Ley, gozando de prestaciones, ésto también se encuentra plasmado en nuestro Código de Trabajo en su artículo 57.

Estabilidad Relativa, es aquella que admite el despido injustificado, mediante el pago por parte del patrono de una indemnización fijada por la Ley.

En nuestro sistema legal, podríamos decir que gozan de esta bilidad relativa a) los trabajadores a tiempo indefinido, - los trabajadores a plazo y los trabajadores interinos, los primeros, en cualquier tiempo y los dos últimos antes de vencerse el plazo para el cual fueron contratados; si estos trabajadores son despedidos sin justa causa, tienen derecho a ser indemnizados por el patrono, en la forma indicada por la Ley. Todo principio se encuentra enmarcado en nuestra Constitución Política en su artículo 38 número 11 y desarrollo en los artículos 55, 56, 58 y 59 del Código de Trabajo, y en el artículo 27 del mismo Código. Puede limitarse la estabilidad? nos preguntamos y podemos contestar que sí

pero en forma excepcional tal como lo establece el art. - 54 de nuestro Código de Trabajo cuando dice: que el contrato de trabajo termina por mutuo consentimiento de las partes o por renuncia del trabajador, siempre que consten por escrito, y que la renuncia produce sus efectos sin necesidad de aceptación del patrono otro caso sería el contemplado en el artículo 50, de nuestro Código de Trabajo en donde se permite al patrono terminar el contrato de trabajo -- cuando la conducta del trabajador sea reputada legalmente -- como causa de despido.

SUBORDINACION

→ **CONCEPTO:** Guillermo Cabanellas, sostiene en relación a la naturaleza jurídica de la subordinación que se entiende por ésta " el estado de limitación de la autonomía del trabajador, el cual se encuentra sometido, en sus prestaciones, -- por razón de su contrato; y que proviene de la potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra parte, en orden al mayor rendimiento de la producción y al mayor beneficio de la empresa", (1) →

(1) Cabanellas, Guillermo. Contrato de Trabajo. pag. 239
 Edit. Libreros, Buenos Aires,
 Argentina.

Nuestra Ley o Código de Trabajo en su art. 17 y 20 consigna al definir el contrato de trabajo, la expresión bajo la dependencia utilizada como sinónimo de subordinación, lo cual constituye la característica principal del contrato individual del trabajo.

Naturaleza jurídica de la Subordinación. existen varias teorías en cuanto a este aspecto, pero nuestro Código de trabajo se inclina a sostener que la subordinación, como elemento tipificador del contrato de trabajo, es jurídica; consiste para el empleador, en dar órdenes en algunas ocasiones y en otras, en la sola posibilidad de dárlas; y, en todos los casos, en la oportunidad de sustituir su voluntad a la del trabajador cuando lo considere oportuno; esta es jurídica, puesto que las relaciones entre patronos y trabajadores no hay superiores ni inferiores; y si bien aquellos tienen el derecho de mandar, no lo hacen como dueños sino como acreedores de una prestación contractual.

Diferentes poderes que se derivan de la subordinación:

De la situación de subordinación o dependencia en que se encuentra el trabajador, se derivan para el patrono ciertos poderes especiales que le atañen y que según la doctrina

na y de jurisprudencia son los siguientes:

- a) Poder de mando y dirección.
- b) Poder de Organización.
- c) Poder de fiscalización.
- d) Poder de disciplina o disciplinario.

Tales poderes están consignados en nuestro Código de trabajo otros y de varias disposiciones especialmente en el capítulo III del Título I, libro I, artículo 31 numerales 2, 3 y 4 y art. 305. De todos éstos poderes, el poder de dirección es el que aparece mejor definido como consecuencia inmediata de la subordinación o dependencia del trabajador con respecto al patrono; ya que sobre los otros poderes se hacen pequeñas alusiones o referencias en nuestro código.

EXCLUSIVIDAD

La exclusividad, como nota distintiva del contrato de trabajo, lleva a estimar que todo trabajador debe tener un empleo de su actividad limitado a un solo vínculo jurídico contractual de índole laboral; esto es, que cada trabajador no puede contratar sus servicios con más de un patrono

simultáneamente.^A Esta regla general sufre en la práctica diversas excepciones, que no la destruyen, pero la modifican. La Regla general consiste en que el trabajador preste sus servicios a un solo patrono, y la excepción es que lo haga en forma sucesiva a más de uno. Una sola ocupación remunerada y en razón a un único contrato de trabajo es la regla, pero admite numerosas excepciones y como ejemplo podríamos señalar la de un contador que presta sus servicios a varias personas pues las pueden llevar sucesivamente, sin surgir oposición, aparentemente al menos, entre éstas y los diversos contratos que ligan a un mismo empleado con diferentes patronos. Esto no sucede cuando el trabajador se compromete con un patrono mediante un contrato de trabajo en el cual la exclusividad se impone como consecuencia del acuerdo.

Nuestra legislación admite las diversas concepciones de la exclusividad así:

- 1) Presume que el trabajador tiene un solo trabajo, un solo patrono y por consiguiente una sola fuente de ingresos, entendiéndose así la exclusividad como regla general.
- 2) Admite la excepción a la regla general, como el hecho

de que puede contratarse la coexistencia en forma sucesiva de dos o más contratos; dando lugar en este supuesto - a entender así la exclusividad, tampoco nuestra Ley de trabajo regula la coexistencia en forma simultánea de dos o más contratos de trabajo.

PROFESIONALIDAD

→ Concepto: por profesión se entiende el empleo, facultad u oficio que cada uno tiene y ejerce públicamente. La profesionalidad es la condición inherente al trabajador en cuanto presta los servicios propios de sus facultades u oficios. ←

La profesionalidad determina la condición de que el sujeto del contrato de trabajo haga de la actividad que desempeña su medio de vida, o que el trabajo que presta constituye una fuente de recursos o de beneficios. (1)

(1) Cabonellas, Guillermo.- Contrato de trabajo; página 302.

Nuestra Ley o Código de Trabajo en el Artículo 17 que define el contrato individual de trabajo, no menciona la profesionalidad al igual que la exclusividad, como requisito para tipificar esa figura jurídica. Esto es porque la realidad laboral en el país es triste, en el sentido de que la mayor parte de nuestra población trabajadora carece de alguna profesión, oficio, arte etc. tal es el caso de los peones que son ocupados en actividades que no se necesita tener conocimientos especiales y sus relaciones con su patrono son reguladas por el código de trabajo, estando este cuerpo de Leyes, desde este punto de vista, acorde con las corrientes que conciben al Derecho del trabajo como protector de la clase social que hace de su trabajo su única fuente de ingreso, y por consiguiente entendida la profesionalidad, como lo sostiene parte de la doctrina expuesta, como la condición peculiar del trabajador que hace de la actividad que desempeña su medio de vida. Vemos pues que nuestro Código de trabajo vigente no exige el carácter de profesionalidad a ninguna de las partes para ser sujeto de este régimen, por considerar que el Derecho del trabajo en el sentido profesional no debe considerarse como un derecho de -

clase, denominado en el inciso segundo del art. 17 como -
 trabajador a quien presta el servicio o ejecuta la obra,
 y a quien lo recibe o remunera, patrono. Ahora como regla
 de excepción nuestro Código de trabajo exige el carácter
 de profesionalidad en ciertos casos y sobre todo por la na-
 turaleza de las actividades a que la empresa empleadora se
 dedica, art. 31 N°3 entendiéndose esta característica como -
 el conocimiento de algún oficio, arte, ciencia, etc. como
 ejemplo, es el caso de los contratos suscritos por un cen-
 tro médico asistencial en los que al prestador de servi-
 cios se le exige ser graduado en determinada rama de la -
 ciencia; así como los contratos que suscribe un centro edu-
 cativo, en los que al prestador de servicios se le exige
 poseer los conocimientos apropiados.

SUJETOS PRINCIPALES DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

En todo contrato individual de trabajo existe un elemento
 personal, que se denomina " sujetos del contrato indivi-
 dual de trabajo", estos son: los trabajadores y los patro-
 nos; pero bien como parte de ellos o como auxiliares de -
 los patronos, figuran el representante patronal, el inter-
 mediario, el contratista y el sub contratista.

Trabajador. Se ha dicho que el contrato individual de trabajo tiene como uno de sus principios que lo fundamentan, el de la igualdad, de las personas que entregan su energía de trabajo a otro, por lo que no debe existir diferencia alguna entre trabajador, obrero o empleado. Por esta razón de naturaleza doctrinaria, nuestro Código de Trabajo uniformó la terminología, empleando exclusivamente el término Trabajador para designar al sujeto primario de la relación de trabajo. Así el art. 2 Inciso último, plasma tal doctrina diciendo que " los términos empleado y obrero, estar comprendidos dentro del vocablo genérico de trabajador.

El legislador nuestro considera inconveniente que haya diferencia entre el empleado y obrero.

En verdad, tal como lo aclara nuestro Código de trabajo es su artículo 2 inciso último, que de una manera general se entiende que abarca todas las especies de trabajo, pero eventualmente la Ley puede necesitar referirse a una de esas variedades, debiendo en esos casos, recurrir a las denominaciones conocidas, como es la de " empleado" y

"obrero", que en la práctica subsisten como antes.

Corrientemente, se reserva la expresión empleado para distinguir a las personas de cierta cultura y posición social ocupadas en la actividad comercial o en trabajos de escritorio, en tareas/^{la/}representación, o relacionadas con la vigilancia, administración, dirección, o ejecución de los negocios, con lo que se entiende excluir la simple prestación demano de obra.

A su vez, se considera corrientemente obrero a la persona que participa en forma continua, directa y personal en el proceso de producción de la empresa o que se obliga a la prestación de un mero servicio manual.

CONCEPTO DE TRABAJADOR: Guillermo Cabanellas en su diccionario de Derecho usual dice que "laboralmente, trabajador es quien presta un servicio o realiza una labor por cuenta de otro, subordinado a él, bajo su dirección, y con cierta continuidad." (1)

(1) Cabanellas Guillermo.- Diccionario Usual de Derecho, pag. 253, Editorial Argentina, Buenos Aires, Argentina.

El artículo 17 inciso 2º de nuestro Código de Trabajo, se limita a decir que "quien presta el servicio o ejecuta la obra se denomina trabajador".

Este código no ha definido el término de trabajador, como lo hacía el código anterior, pero de acuerdo con el concepto de contrato de trabajo y de subordinación, se concluye que el que presta el servicio es el trabajador.

Patrono o empleador.

Concepto: Mario de la Cueva, lo define así: "Patrono es la persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores" (2) esta definición ratifica pues la tesis de que comprobada la prestación de un trabajo subordinado se aplica automáticamente la legislación de trabajo. Nuestro Código de trabajo no define lo que se conoce como patrono y solo se limita a decir que: "quien recibe y remunera el servicio, es el patrono; concluyendo, puede manifestarse que aquel a quien este subordinado el que trabaja, ese es el patrono.

(2) De la Cueva Mario.- Derecho Mexicano del trabajo, pag. 157, Editorial Porrúa, S. A. Mexico.

REPRESENTANTES DEL PATRONO

Según Mario de la Cueva, los representantes patronales -- no son sujetos del contrato individual de trabajo, pues su función consiste en representar ante el otro a uno de los sujetos". (1)

Nuestro Código de trabajo en el art. 3 dice: Se presume de derecho que son representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores: los directores, gerente, administradores, caporales y en general, las personas -- que ejercen las funciones de dirección o de administra-- ción en la empresa o centro de trabajo. Los representan-- tes patronales en sus relaciones con el patrono, están -- ligados por un contrato de trabajo.

La última parte de este artículo, establece en forma cla-- ra la naturaleza jurídica del vínculo que una al patrono con su representante, circunstancia que en la doctrina -- es discutible o sea que de acuerdo con nuestra Ley de -- trabajo, el representante patronal es sujeto del contra-- to individual de trabajo, variándose así el criterio --

(1) De la Cueva Mario.- Derecho Mexicano del trabajo, pag.

sostenido por el tratadista Mario de la Cueva, siendo -
talvez la razón obvia, pues es posible que la legisla-
ción Mexicana en su definición de representante patro-
nal, no diga que ^{a/} estos con el patrono los ligue una re-
lación de trabajo.

Podríamos conceptualizar al representante patronal, como --
aquella persona que puede sustituir a otra natural o ju-
rídica, con las facultades que a ésta reconoce la Ley -
en sus relaciones con los trabajadores, siendo el susti-
tuto un mero ejecutor de las decisiones de los patronos,
aún cuando aparentemente en sus funciones actúe como ta-
les. Así las cosas, puede decirse que la representa-
ción patronal en el Derecho de trabajo, es distinta del
mandato civil, pues aquella es exclusiva para las cues-
tiones de trabajo y no necesita para su otorgamiento -
de ninguna formalidad, pudiendo surtir sus efectos con
el simple conocimiento que de tal hecho tengan los tra-
bajadores.

También puede decirse que esta representación es distin-
ta de la representación legal a que se refiere el art.
376 del Código de trabajo, ya que aquí alude a las perso-

nas que el Código Civil en el art. 41 C. señala, para aquellas personas naturales que por su condición de me no ras o de incapaces, no pueden actuar personalmente, sino que necesitan de otros, para que sus actos tengan valor legal; así como, de las personas jurídicas que ya tienen señalado en el art. 546 C. quienes son los - que las representan.

INTERMEDIARIO

El art. 4 del código de trabajo dice: " intermediario - es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un pa trono. Este quedará obligado por la gestión deaquel -- siempre que lo hubiere autorizado para ello o recibiere la obra o servicios ejecutados.

De acuerdo con nuestra Ley de trabajo, el intermediario se distingue del representante patronal, en que este ú l t i m o se encuentra vinculado al patrono mediante un contrato de trabajo, es decir que entre patrono y represen tante patronal existe una relación de subordinación, -- mientras que el primero, si bien es cierto que se encuen tra vinculado con el patrono, no lo está por un contra-

to de trabajo, sino esta vinculación es de carácter hasta cierto punto civil. La Ley en su parte segunda del Artículo citado, da a entender que las personas que se valgan de intermediarios serán responsables ante los trabajadores por las obligaciones que deriven de la Ley y de los servicios prestados.

CONTRATISTAS Y SUB-CONTRATISTAS

Contratista.- según Guillermo Cabanellas " es el que toma a su cargo, la ejecución de alguna cosa. Persona que celebra un contrato con el Estado, la provincia o el municipio para el suministro de obras o servicios" (1)

Nuestro Código de trabajo en su artículo 5 inciso primero, considera al contratista como patrono y así dice " son contratistas y por consiguiente patronos, los que ejecuten por contrato o cuasi-contrato de agencia oficiosa, -- trabajar para otros con capitales propios o con adelantos que haga el dueño de la obra o un tercero.

(1) Cabanellas, Guillermo; Diccionario de Derecho Usual
Tomo I-pag. 497, Editorial -
De palma, Buenos Aires, Argentina.

En esta figura jurídica intervienen tres personas:

a) el beneficiario, b) el contratista, y c) el o los trabajadores.

Según nuestra legislación de trabajo, pueden ser contratistas, las personas naturales como las jurídicas, ya que estas últimas personas pueden perfectamente celebrar contratos para la ejecución o desarrollo de obras y a la vez ser sujetos de derecho y obligaciones para con los trabajadores, lo cual viene a confirmar la regla sentada por nuestro Código de Trabajo, de que patronos pueden ser tanto las personas naturales como jurídicas a diferencia de la calidad de trabajadores que solamente puede serlo las personas naturales. El contratista según se aprecia, en sus relaciones con el beneficiario y los trabajadores, se encuentra en una doble situación, o más bien dicho, - ligado por vínculos de distinta naturaleza, pues son los primeros el vínculo que los une es de carácter civil, o en determinados casos mercantil, mientras que con los segundos lo que hay es una relación laboral; por lo que puede afirmarse que entre el beneficiario y los trabajadores -

no existe relación de ninguna naturaleza.

SUBCONTRATISTA

El inciso segundo del art. 5 define al sub-contratista como " las personas que con trabajadores contratados por ellos realizan trabajos requeridos por un contratista. - El inciso Tercero dice: "El contratista y el subcontratista responden solidariamente por las obligaciones resultadas de la prestación de los servicios de los trabajadores de éste, empleados en los trabajos requeridos - por el contratista.

En la figura del sub-contratista se puede decir que intervienen cuatro personas: a) el beneficiario, b) el contratista, c) el sub-contratista, y d) los trabajadores.

En esta figura, el beneficiario se relaciona civil o mercantilmente con el contratista, en cambio no tienen relación alguna con las otras personas, el contratista, por su parte, se relaciona con el beneficiario en la forma - dicho antes, y con el sub-contratista de la misma manera pero con los trabajadores no existe ningún vínculo de naturaleza contractual.

Las relaciones entre el sub-contratista y los trabajadores, son siempre de carácter estrictamente laboral, ya que de la definición legal, resulta que tales personas contratan a otras para realizar trabajos requeridos por un contratista.

De acuerdo con el inciso tercero del art. 5 ° el contratista y el subcontratista responden solidariamente por las obligaciones resultantes de la prestación de los servicios de los trabajadores de éste, empleados en los trabajos requeridos por el contratista".

Esta responsabilidad no es de carácter contractual, sino que se trata de una responsabilidad establecida directamente por la Ley, en beneficio del trabajador para garantizar el cumplimiento de las obligaciones nacidas a su favor, ya sea del contrato laboral o de la misma Ley, garantía que es de carácter puramente civil, y es un nexo que no implica subordinación del trabajador con el contratista.

El anterior razonamiento desvanece el problema que para algunos tratadistas se presenta en esta figura jurídica-subcontrato como es el de creer que existe para el trabajador un doble patrono, que sería el contratista y el

sub contratista, problema que como se ha demostrado, es aparente y no real.

CONTRATO Y LA RELACION DE TRABAJO

Definición: conjunto de derechos y obligaciones que derivan, para los trabajadores y patronos, del simple hecho de la prestación del servicio. (1)

El uso de la palabra relación en Derecho, equivale a conexión. La expresión Relación de Trabajo, significa la conexión indispensable que existe entre quien presta un servicio y quien lo recibe. De esa forma en todo contrato de trabajo se produce generalmente, como lógica consecuencia, una relación de trabajo, es decir una prestación de servicios que constituye, también el objeto del convenio.

Como resultado de lo anterior, cabe distinguir entre contrato de trabajo, como un acuerdo de voluntades; relación de trabajo, como efecto del contrato o conexión que

(1) De la Cueva, Mario; Derecho Mexicano del trabajo.-

Tomo I-pag. 457^o Edit. Porrúa.

S.A. Mexico.

surge de su ejecución; y reglamentación legal del trabajo, como conjunto de medidas normativas que el legislador fija por encima de la voluntad de los sujetos del Derecho laboral. Distinción que es de gran interés, pues con ella cabe lograr, en gran parte, comprender en mejor forma la llamada Relación de Trabajo.

de/
Surge/lo dicho, que de todo contrato de trabajo debe derivar normalmente una relación de trabajo; la cual se produce en todos aquellos casos en que el contrato es llevado a ejecución.

Configura ese el sentido más amplio atribuible al término relación de trabajo y es, del que menores consecuencias deduce la doctrina que ve en dicha relación situaciones jurídicas distintas a las comunes. Cabe pues determinar que la relación de trabajo, significa la conexión necesaria o inevitable que se establece, entre quien presta un servicio personal y la persona a quien, como patrono, se presta dicho servicio.