

2 ej
791



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Facultad de Derecho

Estudio Analítico de los Artículos 13, 14 y 15
de la Ley Federal del Trabajo a la luz de la
Teoría Integral.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

Licenciado en Derecho

P R E S E N T A

Alejandro Sánchez Figueroa

MEXICO, D. F.

1979

12421



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

ESTUDIO ANALITICO DE LOS ARTICULOS 13, 14 Y 15 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO A LA LUZ DE LA TEORIA INTEGRAL.

CAPITULO PRIMERO

LA TEORIA INTEGRAL DEL DERECHO DEL TRABAJO.

- A).- La Teoría Integral del Derecho del Trabajo: Origen y Fundamento.
- B).- La Teoría Integral del Derecho del Trabajo y el Artículo 123 Constitucional.
- C).- La Teoría Integral del Derecho del Trabajo como proteccionista y reivindicatoria del obrero,
- D).- La Teoría Integral del Derecho del Trabajo y el Estado Moderno.

CAPITULO SEGUNDO

ESTUDIO ANALITICO DE LOS ARTICULOS 13, 14 Y 15 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO A LA LUZ DE LA TEORIA INTEGRAL.

- 1.- Concepto de trabajador, empleado en general y empleado de confianza.
- 2.- Concepto de patrón y representante del patrón:
- 3.- Concepto de intermediario; empresa y establecimiento.
- 4.- Planteamiento de los Artículos 13, 14 y 15 de la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO TERCERO

CASOS ESPECIALES DE SOLIDARIDAD

- 1.- Substitución del patrón;
- 2.- Trabajadores de los buques;
- 3.- Trabajo de autotransportes;
- 4.- Trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal.
- 5.- Trabajadores del campo;
- 6.- Trabajo a domicilio.

CAPITULO CUARTO

ASPECTOS PROCESALES DEL PROBLEMA.

- 1.- Camino que debe seguirse para hacer la reclamación ante el deudor solidario por parte del trabajador.;
- 2.- Consecuencias derivadas del acto reclamado en virtud de la solidaridad;
- 3.- Prescripción de la acción.

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA.

CAPITULO PRIMERO.-

LA TEORIA INTEGRAL DEL DERECHO DEL TRABAJO.

- A).- La Teoría Integral del Derecho del Trabajo: -
Origen y Fundamento.
- B).- La Teoría Integral del Derecho del Trabajo y el-
artículo 123 Constitucional.
- C).- La Teoría Integral del Derecho del Trabajo como-
proteccionista y reivindicatoria del obrero.
- D).- La Teoría Integral del Derecho del Trabajo y el-
Estado moderno.

LA TEORIA INTEGRAL DEL DERECHO DEL TRABAJO.

La Teoría Integral del Derecho del Trabajo, es una teoría nueva y revolucionaria en nuestro país, es una teoría mexicana creada y sostenida por el Doctor Alberto Trueba Urbina, la cual tiene como finalidad ser eminentemente proteccionista y reivindicatoria de la clase trabajadora, además de que "es incontrastable y por lo mismo indiscutible porque tiene su fundamento en la dialéctica sangrienta de la Revolución Mexicana y en los principios y textos del Artículo 123 de la Constitución de 1917" (1).

La Teoría Integral del Derecho del Trabajo tiene su origen y fundamento en el Artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917, teniendo como fin la reivindicación y la tutela de la clase trabajadora, puesto que a través de la lucha de clases, la clase trabajadora logrará su reivindicación, es decir, al tomar conciencia de sus derechos a través de lo que el Artículo 123 le otorga como tal, y los ejercite ya que es un artículo de clara orientación clasista: protege y tutela a la clase trabajadora en general, sostiene que "la Ley Laboral es aplicable en el campo de la producción económica y en cualquier otra actividad laboral en que una persona presta a otra un servicio a través de una retribución" (2)

Lo anterior, es para los pensadores clásicos del derecho laboral la subordinación o dependencia de la cual parten para hacer sus teorías, sin detenerse a reflexionar, como si lo hace la Teoría Integral, que se da en la situación de cuando una persona presta a otra un servicio a través de una remuneración, tal lucha se da entre el dueño del instrumento de producción y el que vende su fuerza de trabajo: el asalariado.

Para entender mejor la temática de la lucha de clases debemos definir que es una clase social y por consiguiente, que es lo que produce la lucha de clases: "la definición más completa de las clases la encontramos en una gran iniciativa de V. I. Lenin: "llamamos clases a los grandes grupos de per

sonas que se diferencian por el lugar que ocupan en un sistema de producción social históricamente determinado, por su relación (en la mayoría de los casos legalmente refrendada) respecto de los medios de producción, por su papel en la organización social del trabajo, y por consiguiente, por el modo de obtención y el volumen de la parte social de que disponen. Las clases son grupos de hombres de los que uno puede apropiarse del trabajo de otro gracias a los diferentes lugares que ocupan en un determinado sistema de economía social" (3)

"El Marxismo-Leninismo enseña que las relaciones de producción en la sociedad integran su base, la cual determina el carácter de las ideas e instituciones que predominan en la sociedad y que forman la supra-estructura política e ideológica. Por eso en la sociedad en que impera la propiedad privada sobre los medios de producción, prevalecen los puntos de vista de las clases explotadoras que de uno u otro modo "justifican" y fundamentan la opresión, mientras que las instituciones políticas y jurídicas, etc., sirven para esclavizar a los trabajadores..." (4)

Lo anterior evidencia plenamente que la lucha de clases deriva precisamente de la desigualdad de los individuos en relación a los medios de producción en cuanto a su posesión en una determinada comunidad económica, desde el punto de vista de la interpretación histórica, por lo cual, es cierto que si un individuo posee el instrumento de trabajo y otro le vende su fuerza de trabajo a través de una pequeña remuneración -suficiente tan solo para subsistir y no perecer-, se ve la desigualdad, pues cada uno defiende sus intereses, el dueño del instrumento de producción: la ganancia ilimitada, y el otro, el trabajador: que lucha por alcanzar una vida más digna. Por ello se afirma por la Teoría Integral que el Artículo 123 es proteccionista, puesto que protege y tutela a la clase trabajadora únicamente, ya que los derechos del capital se encuentran en el Código Civil y en el de Comercio, y no en el Artículo 123 y su Ley reglamentaria.

Por ello, como escribe el Doctor Alberto Trueba Urbina: "Frente a la opinión generalizada de los tratadistas de derecho industrial, obrero o del trabajo, en el sentido de-

que esta disciplina es el derecho de los trabajadores subordinados o dependientes, y de función expansiva del obrero al trabajador incluyendo en él la idea de la seguridad social, surgió nuestra TEORÍA INTEGRAL DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA PREVISIÓN SOCIAL, no como aportación científica personal, sino como la revelación de los textos del Artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917, anterior a la terminación a la guerra mundial en 1918 y firma del Tratado de Paz de Versalles de 1919. En las relaciones del epónimo precepto, cuyas bases integran los principios revolucionarios de nuestro derecho del Trabajo y de la Previsión Social, -- descubrimos su naturaleza social proteccionista y reivindicadora, a la Luz de la Teoría Integral, la cual resumimos aquí:

1.- La Teoría Integral divulga el contenido del Artículo 123, cuya grandeza insuperada hasta ahora, identifica el derecho del Trabajo con el derecho social, siendo el primero parte de éste. En consecuencia nuestro derecho del trabajo no es derecho público ni derecho privado.

2.- Nuestro derecho del Trabajo, a partir del primero de mayo de 1917, es el estatuto proteccionista y reivindicador del trabajador; no por fuerza expansiva, sino por mandato constitucional que comprende: a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, burócratas, agentes comerciales, médicos, abogados, artistas, etc., en general a todo aquel que preste un servicio personal a otro, mediante una remuneración.

3.- El Derecho Mexicano del Trabajo contiene normas no solo proteccionistas de los trabajadores, sino reivindicatorias que tienen por objeto que éstos recuperen la plusvalía con los bienes de la producción que provienen del régimen de explotación capitalista.

4.- La Teoría Integral es, en suma, no sólo la explicación de las relaciones sociales del Artículo 123, -precepto revolucionario- y de sus leyes reglamentarias -producto de la democracia capitalista-, sino fuerza dialéctica para la transformación de las estructuras económicas y sociales, haciendo vivas y dinámicas las normas fundamentales del trabajo y de la previsión social, para bienestar y felicidad de todos los hombres y mujeres que viven en nuestro país". (5)

"En el proceso de la formación y en las normas del Derecho Mexicano del Trabajo y de la Previsión Social, tiene su origen la Teoría Integral, así como en la identificación y fusión del Derecho Social en el Artículo 123 de la Constitución de 1917; por lo que sus normas no solo son proteccionistas, sino reivindicatorias de los trabajadores, en el campo de producción económica y en la vida misma, en razón de su carácter clasista. Nacieron simultáneamente en la Ley Fundamental el derecho social y el derecho del trabajo, pero éste es tan solo parte de aquél, porque el derecho social también nace con el derecho agrario en el Artículo 27, de donde resulta la grandiosidad del derecho social, como norma genérica de las demás disciplinas, especie del mismo, en la Carta Magna.

En la interpretación económica de la historia del Artículo 123, la Teoría Integral encuentra la naturaleza social del derecho del trabajo, el carácter proteccionista de sus estatutos en favor de los trabajadores en el campo de la producción económica y en toda prestación de servicios, así como su finalidad reivindicatoria; todo lo cual se advierte en la dialéctica de los Constituyentes de Querétaro-creadores de la primera carta del trabajo en el mundo. A partir de esta carta nace el derecho mexicano del trabajo y proyecta su luz en todos los continentes" (6).

La Teoría Integral tiene su origen y fundamento en el Artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917, el cual determina parte del derecho social, siendo el Derecho de Trabajo parte de éste; así mismo, la función social del Derecho del Trabajo se encuentra en la interpretación económica del mismo artículo, es decir, en el carácter proteccionista y reivindicatorio del mismo.

Al tener la teoría integral su origen y fundamento en el artículo 123 y en la dialéctica sangrienta de la revolución mexicana, se hará un análisis somero de las luchas del pueblo mexicano, que dieron origen al citado artículo, toda vez que ya se hizo un análisis de la lucha de clases.

" La génesis del nuevo derecho del trabajo late en las proclamas y en los manifiestos, en las inconformidades de los que con heroísmo se enfrentaron al régimen dictatorial del General Porfirio Díaz, gobierno de latifundistas y propietarios. Ricardo Flores Magón a la cabeza y otros adalides del movimiento libertario, organizaron grupos contra el dictador. Independientemente de la acción política, en la propaganda se revela un claro ideario social para el mejoramiento de los campesinos y de los obreros. El documento de más significación es el programa y manifiesto a la nación mexicana que ... constituye el primer mensaje de derecho social a los trabajadores mexicanos ". (7)

" Otro de los movimientos pre-revolucionarios que dieron origen al nuevo Derecho del Trabajo lo fueron las huelgas de Cananea y Río Blanco, ya que " al declinar la plenitud de la dictadura, los movimientos huelguísticos de trascendencia como los de Cananea y Río Blanco, se reprimieron con crueldad, porque la organización sindical obrera minaba la solidez del régimen porfirista y el predominio de sus paniaguados ". (8)

" En efecto al unirse la Unión Liberal "Humanidad" y el "Club Liberal de Cananea" a la junta organizadora del Partido liberal Mexicano, se alentaba a los trabajadores a defenderse y a contrarrestar el apogeo capitalista que mantenía a los trabajadores con bajos salarios y recargos de trabajo. Se organizaron mítines y se acordó la primera huelga para contrarrestar la penetración capitalista el 30 de mayo de 1906. Se plantearon peticiones las cuales fueron deshechadas calificándolas de "absurdas" iniciándose la lucha, la cual triunfa y sube Don Francisco I. Madero al poder, iniciándose una nueva era política, económica y social, Es traicionado Madero y se desencadena nuevamente la lucha con la Revolución Constitucionalista encabezada por Carranza, en contra de Huerta y secueces., con el Plan de Guadalupe el 26 de marzo de 1913" (9)

El ideario de la Revolución Constitucionalista quedó manifestado en el discurso que Carranza pronunció en el Salón de Cabildos de Hermosillo, Sonora el 24 de septiembre de 1913 ... pero sepa el pueblo de México que, terminada la lucha armada que convoca al Plan de Guadalupe, tendrá que principiar -

formidable y majestuosa la lucha social la lucha de clases, querámos o nó querámos nosotros mismos y opónganse las fuerzas que se opongan las nuevas ideas sociales tendrán que imponerse en nuestras masas ... tendremos que removerlo todo. Crear una nueva Constitución cuya acción benéfica sobre las masas, nada ni nadie, pueda evitar... No faltan leyes que favorezcan al campesino y al obrero, pero éstas serán promulgadas por ellos mismos, puesto que ellos serán los que triunfen en la lucha reivindicatoria y social ". (10)

Cuanta razón tuvo Carranza al afirmar lo anterior, ya que al consolidarse la revolución mexicana de 1910 y convocar al Congreso Constituyente de Querétaro , se planteó la necesidad de crear un estatuto a favor de los trabajadores.

EL ARTICULO 123, encuentra su origen" en el dictámen del Artículo 5o. que adicionó este precepto con las siguientes garantías: jornada máxima de 8 horas, prohibición de trabajo nocturno industrial para niños y mujeres y descanso hebdomadario; expresándose en el cuerpo del mismo, otros principios de indentica naturaleza, como igualdad de salarios parigualdad de trabajo, derecho de indemnización por accidentes-profesionales, etc., contenidas en las iniciativas de los diputados Aguilar, Jara y Góngora, debían incluirse como normas del Código Obrero que expidiera el Congreso de la Unión en uso de la facultad que le otorgaba la Fracción XX del artículo 72 del proyecto de Constitución.

La iniciativa de los diputados Aguilar, Jara y Góngora, en realidad no tenía cabida en el Capítulo de "Garantías Individuales", siendo su finalidad muy distinta, como destinada a satisfacer aspiraciones sociales, hasta entonces preteridas por los legisladores constituyentes, pues no se puede menos de reconocer que los principios básicos de tal iniciativa no llevan el propósito de proteger al individuo, sino una clase social: la trabajadora.

Nuestros constituyentes rompieron en Querétaro el molde clásico de la Constitución sometida al estudio del Congreso, sin percatarse de que estaban estructurando un nuevo régi

men constitucional para el porvenir, pues nadie habló de "garantías sociales" y, sin embargo, la crearon en el Artículo 123... Y el resultado fue que los Constituyentes de Querétaro sin darse cuenta exactamente del alcance de su obra, pero con gran intuición, abrieron profunda brecha en la corteza del Derecho Constitucional, consagrando el primer tipo de Constitución con garantías sociales.

La formulación del Artículo 123 Constitucional garantiza los Derechos Sociales de los trabajadores proclamados por la revolución, y es por ésto, por lo que justamente erigieron su consagración en el Código Supremo, Constituyentes que no habían salido de los falansterios universitarios sino del taller y la fábrica, eran obreros que sufrieron la opresión de un régimen tiránico y que sentían las necesidades de la vida". (II)

El origen de la Teoría Integral está en las fuentes que se encuentran en nuestra historia patria, contempladas a la luz del materialismo dialéctico, en la lucha de clases, en la plusvalía, en el valor de las mercancías, en la condena a la explotación y a la propiedad privada y en el humanismo socialista, pero su fuente por excelencia es el conjunto de normas proteccionistas y reivindicatorias del Artículo 123, originario de la nueva ciencia jurídica social.

Ahora bien, habiéndose quedado asentado lo que es La Teoría Integral, analizaremos las dos caras de la Teoría Integral: la proteccionista y la reivindicatoria; para ello tendremos que recurrir a la fuente, que en el caso es la obra del Dr. Alberto Trueba Urbina "Nuevo Derecho del Trabajo"

El Artículo 123, tiene dos aspectos, uno visible y el otro invisible, el primero tiene la protección de los trabajadores, puesto que los textos, disposiciones o preceptos del Título VI de la Constitución que se denomina "Del Trabajo y de la Previsión Social", son las garantías sociales mínimas a favor de los trabajadores para compensar la desigualdad econó-

mica existente entre la clase proletaria y sus explotadores-
dueños de los instrumentos de producción.

" El conjunto de principios o derechos establecidos -
en el Artículo 123, aparentemente tienen un sentido más p r o -
teccionista que reivindicatorio, y la protección no es exclu-
siva para los trabajadores llamados indebidamente "subordina-
dos", sino para los trabajadores en general, por lo que que -
dan incluidos los trabajos autónomos, los contratos de presta-
ción de servicios, las profesiones liberales, etc., todo acto
en que una persona sirva a otra.

El Artículo 123 es norma de conocimiento popular, des-
de el más modesto hombre de trabajo en la fábrica hasta el -
más erudito laboralista incluyendo por supuesto a los jueces
más no se ha ahondado en su contenido, en la generosidad y --
grandiosidad de sus principios extensivos a todo el que presta
un servicio a otro, tanto en el campo de la producción -
económica en cualquier actividad, pues por primera vez en el
mundo los nuevos derechos sociales del trabajo para todo --
aquél que presta un servicio a otra, no sólo con sentido pro-
teccionista, sino también tutelar del proletariado es decir,-
del trabajador como persona y como integrante de la clase -
obrero ". (12)

Lo que tan acertadamente escribe el Dr. Alberto True-
ba Urbina, es totalmente cierto puesto que al desmembrarse -
el régimen feudal y trinfar la Revolución Francesa con sus -
principios: libertad, igualdad y fraternidad, hacía suponer
que todos viviríamos saturados de privilegios y que con la -
revolución industrial el trabajador sería libre e igual fren-
te al patrón, sin embargo la humanidad se llevó una desilu-
ción, porque esas banderas que la burguesía tomaba para en-
frentarse a los rezagos del feudalismo, constituyeron una uto-
pía para las masas proletarias. Por otro lado veremos que -
"cada progreso de la civilización, al dar al hombre un mayor
poder sobre la naturaleza, ha constituido un progreso de la -
libertad, pero este dominio de la naturaleza en todos los ré-
gimenes fundados en el dominio de una clase, en la explota --
ción de otra, no se tradujo en una mejora general de la condi

ción de los hombres. Este poder sobre la naturaleza fue confiscado en beneficio de la clase dominante, y es por ésto que la libertad concreta no será conquistada realmente para todos sino a condición de transformar las sociedades de clases en sociedad sin clases".

Ahora veremos también que esa libertad es una utopía - así como la igualdad ya que éstas han servido para explotar a las clases oprimidas, ya que el obrero se enfrentó sólo y sin defensa al capital, el patrón tiene la facultad de contratar cuando y como quiera, porque dispone de capital suficiente, con lo que obviamente, puede vivir, en cambio el trabajador se ve presionado por la necesidad de trabajar al máximo para sostener a su familia, necesidad que le hace venderse con el capitalista al precio que sea, ya que de no hacerlo así, perecería de inanición junto con sus hijos y esposa.

Por otro lado tampoco el obrero fija el salario, por esa desigualdad en que se encuentra frente al patrón, además por el conjunto de desocupados que forman el "ejército de reserva", lo obliga a aceptar un salario miserable, puesto que no hay que olvidar que en sí, el salario es insuficiente, puesto que es el necesario para que sobreviva'.

La Teoría Integral rebate la tesis o doctrina tradicional que concibe el Derecho del Trabajo como protector del trabajo "subordinado" toda vez que "este aspecto protector lo extiende a los trabajadores independientes, artesanos, pequeños industriales, comerciantes, agricultores y profesionistas, tal como lo concibió el Artículo 123 hace más de cincuenta años" según concepto del tratadista chileno Francisco Walker Linares. (13)

La tesis tradicional es sostenida por la gran mayoría de maestros mexicanos, pero para la Teoría Integral "El Derecho Mexicano del Trabajo no es norma reguladora de relaciones laborales, sino estatuto protector de los trabajadores: instrumento de lucha de clase en manos de todo aquél que presta un servicio personal a otro". (14)

De acuerdo a nuestra sociedad, el concepto de Derecho desde luego tiene que tender a manifestar los intereses de determinada clase que historicamente detenta el poder por lo cual no es de extrañar que se hable de "trabajo subordinado", pues ya hemos visto que la dignidad de la persona en cuanto se trata de trabajar es un mito, ya que líneas antes ha quedado escrito la gran desilusión que se llevó la humanidad con ese concepto de igualdad. Por otro lado "cualesquiera que sea el Derecho que rija una sociedad concreta, expresa en su conjunto los intereses de la clase dominante. Esto no excluye que el Estado burgués, bajo la presión de la lucha de la clase obrera organizada y otras fuerzas progresivas, se vea obligado en ciertas circunstancias, a admitir parcialmente, y por pura fórmula de ordinario, ciertas reivindicaciones de los trabajadores: implantar el sufragio universal, dictar leyes sobre la jornada de trabajo, etc. Sin embargo en la sociedad burguesa, estas leyes relativamente progresivas son únicamente una concesión forzada, parcial y, de ordinario temporal, a las reivindicaciones de los trabajadores". (15)

Consecuentemente, cuando menos, el trabajador debe tener un instrumento que necesariamente le sirva para proteger sus intereses frente al patrón, puesto que de otro modo se ve francamente en desigualdad, y mientras no se decida la clase trabajadora por otros medios, la Teoría Integral le proporciona el medio para hacer valer sus derechos.

La Teoría Integral define las normas proteccionistas y reivindicatorias de la clase trabajadora, y precisamente el punto de contacto o relación entre ésta y el Artículo 123, se encuentra en el preámbulo de éste, que literalmente expresa: "El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados, deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo. (16)

En consecuencia, la protección a la clase trabajadora se encuentra en el carácter clasista del Derecho Laboral, --

puesto que sus normas protegen al obrero y en general a todo el que presta un servicio a través de un contrato de trabajo no protege al patrón, éste tiene sus normas en el Código Civil y en el de Comercio; es decir, como ha quedado anotado en líneas antes, la Teoría Integral tiene su origen y fundamento en el Artículo 123 Constitucional, en su preámbulo, de ahí la grandiosidad del mismo, como afirma el creador de la Teoría.

Ahora veremos las normas que forman uno de los aspectos de la Teoría Integral, que son las proteccionistas, sin hacer comentarios jurídicos a las mismas, ya que desde ese punto de vista son indiscutibles. Las normas proteccionistas del obrero son:

- I. _ Jornada máximo de 8 horas.
- II. _ Jornada nocturna de siete horas y prohibición de labores insalubres y peligrosas para mujeres y menores de 16 años, y de trabajo nocturno industrial.
- III. _ Jornada máxima de seis horas para mayores de 14 años y menores de 16.
- IV. _ Un día de descanso por cada seis de trabajo.
- V. _ Prohibición de trabajos físicos considerables para las mujeres antes del parto y descanso forzoso después de éste.
- VI. _ Salario mínimo para satisfacer las necesidades normales de los trabajadores.
- VII. _ Para trabajo igual salario igual.
- VIII. _ Protección al salario mínimo.
- IX. _ Fijación del salario mínimo y de las utilidades por comisiones especiales, subordinadas a la Junta Central de Conciliación.
- X. _ Pago del salario en moneda del curso legal.

- XI. _ Restricción del trabajo extraordinario y pago del mismo en un ciento por ciento más.
- XII. _ Obligación patronal de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas.
- XIII. _ Obligación patronal de reservar terrenos para el establecimiento de mercados públicos, servicios municipales y centros recreativos en los centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes.
- XIV. _ Responsabilidad de los empresarios por los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- XV. _ Obligación patronal de cumplir los preceptos sobre higiene y salubridad y adoptar medidas preventivas de riesgos del trabajo.
- XVI. - Integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje con representantes de las clases sociales y el gobierno.
- XXI _ Responsabilidades patronales por no someterse al arbitraje de las juntas y por no acatar el laudo.
- XXII. _ Estabilidad absoluta para todos los trabajadores en sus empleos que cumplan con sus deberes y obligaciones patronales en los casos de despido injusto, a reinstalar al trabajador o a pagarle el importe de tres meses de salario.
- XXIII. - Preferencia de los créditos de los trabajadores sobre cualquiera otros, en los casos de concurso o de quiebra.
- XXIV. - Inexigibilidad de las deudas de los trabajadores por cantidades que excedan de un mes de sueldo
- XXV. - Servicio de colocación gratuita.

- XXVI.- Protección al trabajador que sea contratado para trabajar en el extranjero, garantizándole gastos de repatriación por el empresario.
- XXVII.- Nulidad de condiciones del contrato de trabajo contrarias a los beneficios y privilegios establecidos en favor de los trabajadores o a renuncia de derechos obreros.
- XXVIII. Patrimonio de familia.
- XXIX. _ Establecimientos de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, accidentes, etc.
- XXX. _ Construcción de casas baratas e higiénicas para ser adquiridas por los trabajadores, por sociedades cooperativas, las cuales se considerarán de utilidad social.

" Tales bases constituyen estatutos proteccionistas de todos los trabajadores en el campo de la producción económica o en cualquier actividad profesional y en los llamados servicios personales o de uso; derechos sociales de la persona humana que vive de su trabajo, de la clase obrera, para su mejoramiento económico y consiguientemente su dignificación; derechos que deben imponerse en casos de violación patronal a través de la jurisdicción laboral de las Juntas de Conciliación y Arbitraje ". (17)

Ha quedado estudiada y comentada relativamente una de las caras de la Teoría Integral, pasando a analizar la siguiente que como la llama el maestro Trueba Urbina es:
" El lado Invisible del Artículo 123 ".

" La otra cara del Artículo 123, el lado invisible, es la Teoría reivindicatoria de los derechos del proletariado, sustentada en su espíritu y en su texto. Esta teoría del Derecho del Trabajo no es sólo en sí misma normativa (Fracción IX, XVI, y XVIII), sino teleológica en cuanto a la socializa

ción de los bienes de producción, de la protección y tutela en lo jurídico y económico que obtengan los trabajadores en sus relaciones con los empresarios.

Para la práctica de las reivindicaciones de los derechos del proletariado, deben utilizarse dos derechos fundamentales que hasta hoy no han sido ejercitados con tal fin: el derecho de asociación profesional y el de huelga, principalmente, pues no debe excluirse la posibilidad de que se apliquen otras normas o derechos como el de participar en los beneficios de las empresas, pero con sentido clasista" (18)

En este aspecto creo que "legalmente" es cierto lo anterior, en cuanto el maestro Trueba Urbina habla de que deben utilizarse dos derechos fundamentales que hasta hoy no han sido ejercitados; pero creo que cuando se cierran los caminos para utilizar esos derechos para la vía pacífica, queda un tercero, que está escondido todavía: la lucha violenta, puesto que este derecho ha quedado como único camino. Le llamo derecho porque si bien es cierto que "vivimos un régimen de derecho" éste es clasista y satisface los intereses de la clase económicamente poderosa (la burguesía), y si también es cierto que ha dado dádivas a su contraclase, en la práctica se cierran los conductos para ejercitarlos, en consecuencia queda ese otro derecho que no ha seguido los conductos debidos pero es que es universal, y clasista también porque históricamente ha sido ejercitado.

"Las normas reivindicatorias de los derechos del proletariado son por definición, aquellas que tienen por finalidad recuperar en favor de la clase trabajadora por lo que por derecho le corresponde en razón de la explotación de la misma en el campo de la producción económica, esto es, el pago de la plusvalía desde la colonia hasta nuestros días, lo cual trae consigo la socialización del capital, porque la formación de éste fue originada por el esfuerzo humano. La teoría de la reivindicación de la plusvalía se funda en el propio Artículo 123, que no estableció ninguna norma para que prescribiera el derecho de los trabajadores para recuperar el trabajo no remunerado que originó los bienes de la producción.

"Nuestra definición de Derecho Social, en su concepto positivo, incluye el elemento reivindicatorio que se objetiva en la legislación fundamental del trabajo como norma y como fin de la propia legislación. En el mensaje de ésta resalta la idea y en sus textos se recoge. Los derechos reivindicatorios de la clase trabajadora son Estatutos Jurídicos que integra el Artículo 123: derecho de participar en los beneficios y derechos de asociación profesional de huelga.

La reivindicación de los derechos del proletario, como ya se ha dicho en otra parte, tiene por objeto la recuperación de los que justa y realmente le corresponde a los trabajadores por la participación con su fuerza de trabajo en el fenómeno de la producción económica, desde la Colonia hasta la reintegración total de sus derechos; es precisamente la devolución de todo aquello que no se les ha pagado durante la explotación del trabajo humano que aún no termina, por imperar entre nosotros del régimen capitalista y sus nuevas formas..." (20). Desde luego esta recuperación será por vía pacífica.

Los derechos reivindicatorios el obrero son:

1.- Derecho de participar en los beneficios.- "En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a participar en las utilidades (Fracción VI).

2.- Derecho de Asociación proletaria.- "Los obreros tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc." (Fracción XVI).

3.- Derecho de huelga,- "Las leyes reconocerán como un derecho las huelgas" (Fracción XVII).

Estas normas tienen por objeto dar al trabajador el instrumento o instrumentos para reivindicar:

I.- La plusvalía, que siempre se le ha quitado a la clase obrera.

II.- Transformar el régimen capitalista en un orden social más justo. ¿llegar al socialismo?, esta interrogante se tratará de contestar en el siguiente inciso, es decir si a través de la Teoría integral, por vía pacífica se puede lle

gar, para ello formularemos las siguientes interrogantes:

Tiene la Teoría Integral repercusión en el Estado Moderno, cuando menos en nuestro país ? o ¿ sólo hasta el advenimiento de la sociedad del futuro, a través de la violencia, podremos ver plenamente plasmada y de hecho esta revolucionaria teoría ? ¿es tan sólo un paliativo o una esperanza objetiva para la clase explotada?

Para contestar las anteriores interrogantes, se hará un estudio del Estado, su origen, funciones, objetivos, etc.

El Estado no siempre ha existido, en el origen del género humano, que fue de apropiación de los productos naturales, vivía de la caza, de la pesca, etc., la división del trabajo no existía casi, y la productividad era muy baja, puesto que antes de que apareciera el Estado como tal, existía el régimen de la comunidad primitiva. Por esta formación económica pasaron todos los pueblos del mundo.

Para que utilizara el fuego el ser humano, debieron pasar miles de años, al haberlo utilizado obteniéndolo por frotamiento, fue lo que le dió Imperio por primera vez sobre una fuerza de la naturaleza separándose con ello definitivamente del reino animal.

Al ser baja la productividad en este período, la propiedad era social, colectiva de los medios de producción que era la base económica del régimen de la comunidad primitiva, todo era considerado como propiedad comunal; el individuo era nómada en esta primera etapa del género humano, por lo cual al régimen económico -es decir-, el comunismo primitivo correspondió esta forma de la organización social de la colectividad humana.

La aparición de la comunidad gentilicia -siguiente etapa en la vida del género humano - estuvo determinado por el desarrollo de las fuerzas productivas de la sociedad, es decir, cuando se elevó la producción del trabajo humano, ya había una mayor división en cuanto al sexo y la edad, si bien

la gens ya es una etapa superior de organización, no podemos decir que ya en ella se haya constituido el Estado, la dirección es en esta etapa confiada a los ancianos, pero cada gens estaba unida entre sí por lazos de sangre, por lo cual la dirección de los individuos no estaba basada en un aparato coactivo, un aparato de fuerza.

El Estado aparece en el momento en que aparecen las clases sociales, cuando hacen su aparición los explotadores y explotados, la aparición del Estado está ligado indisolublemente a la aparición de la propiedad privada y la división de la sociedad en clases antagónicas. El avance de las fuerzas productivas trae aparejadas modificaciones en la estructura económica de la sociedad, se desintegra el régimen de la comunidad primitiva y se produce la primera gran división del trabajo.

Si bien en la gens la división del trabajo era natural al desintegrarse el régimen de la comunidad primitiva, se hace una separación de las tribus pastoras de la masa total de las tribus primitivas, las que no sólo produjeron mucho más que el resto, sino también otros víveres, y junto con esto, conformetranscurría el tiempo el perfeccionamiento de los útiles de trabajo y la acumulación de hábitos de producción, condujeron a muchos avances de la agricultura. El trabajo individual en el campo y el cuidado del ganado no precisa ya de la propiedad comunal de ahí que la caza, el ganado y los instrumentos de producción, son propiedad privada de los cabeza de familia, en la gens aparece la llamada familia patriarcal, o grupo económico formado por varias generaciones de descendientes de un mismo padre, junto con sus mujeres e hijos.

" La aparición de la familia patriarcal, basada en la propiedad privada del ganado y de los instrumentos de producción... "abrió también una brecha en el orden antiguo de la gens: la familia particular llegó a ser potencia y se alzó amenazadora frente a la gens ". (21)

" Con el avance de la ganadería y de la agricultura el trabajo del hombre comenzó a producir más medios de existencia de los necesarios para su vida, de este modo surge la posibilidad de apropiarse del producto adicional del trabajo humano

es decir, del sobrante del producto del trabajo que se necesita para mantener al trabajador que lo ha conseguido - se hace posible la explotación del hombre por el hombre. Los prisioneros de guerra, que antes eran sacrificados o pasaban a formar parte de la gens, son convertidos en esclavos, se aprovecha su fuerza de trabajo a fin de apropiarse lo que produce. El trabajo del esclavo intensifica aún más la desigualdad de bienes dentro de la tribu facilita el rápido crecimiento de las riquezas de ciertas familias. "De la primera gran división social del trabajo -señala F. Engels-, nació la primera gran escisión de la sociedad en dos clases: señores y esclavos, explotadores y explotados ". (22)

" ... El Estado es producto de la disgregación del régimen de comunidad primitiva, de la aparición de la propiedad privada y de la división de la sociedad en clases. El proceso de la formación del Estado puede ser acelerado y complicarse a causa de factores externos, pero esto no hace variar la tesis fundamental de que el Estado es fruto del desarrollo interno de la sociedad. La manifestación del carácter irreductible de las contradicciones entre las clases en gestación, de los explotadores y de los explotados.

" Cuando aparecieron las clases -señala V.I.Lenin- siempre y en todos los sitios juntos con el crecimiento y a fianzamiento de esta división aparece una estructura especial : el Estado " (23)

El Estado, como nueva forma de organización social, correspondiente a las nuevas condiciones económicas y sociales, se distingue de la vieja organización gentilicia de la sociedad por dos rasgos fundamentales:

Primero.- Por la división de la población según el principio territorial. A diferencia del régimen gentilicio, en que los individuos se dividían y agrupaban según sus nexos familiares de sangre, en la organización estatal de la sociedad se toma como punto de partida la división territorial de los ciudadanos, independientemente de cual sea su gens y su tribu.

Segundo.- Por la institución del llamado poder público ejercido por determinados individuos que no se ocupan de otra cosa que de regir la sociedad de intereses de cierta parte de ésta, de la clase que impera económicamente. El rasgo más importante del poder público es una fuerza armada especial, con destacamentos especiales de gente armada (bajo la forma de ejército y policía), mientras que en el régimen gentilicio todo el pueblo estaba armado. Con el Estado surge el ejército, al principio como una organización de ciudadanos libres, como instrumento para someter a los esclavos y luchar contra otros pueblos más tarde para someter también a los ciudadanos libres, pero aquéllos que no tienen bienes.

El poder público no se compone sólo de gente armada, sino también de sus apéndices materiales, cárceles e instituciones coercitivas de todo género, que la sociedad gentilicia desconocía. A fin de mantener su aparato de funcionarios el ejército, la policía y de más atributos del poder público, el Estado exige de los ciudadanos unas aportaciones obligatorias, los impuestos. Estos eran desconocidos de la sociedad gentilicia, en la que cada miembro capacitado para el trabajo, intervenía en la producción de bienes materiales. Ahora en cambio, surge una capa que no interviene en la producción social y vive exclusivamente de los impuestos con que el Estado grava a la población ". (24)

De todo lo antes expuesto inferimos que el Estado surge con las clases sociales, y al surgir éstas, surge la apropiación de los excedentes del trabajo, lo que trajo aparejada la necesidad de crear un aparato que mantuviera estos privilegios de unos cuantos, es por ello que tuvo que surgir una institución que la mantuviera a través de un aparato coactivo es decir, por la fuerza, y si hacemos un somero análisis histórico de éste, en relación a los que tratan de justificarlo, veremos que el derecho nace con el Estado y al igual que él puesto que como se "justifica" la necesidad de ese aparato que coactivamente hacía que momentáneamente el estatus se mantuviera, por ello "las mismas causas que motivaron la institución del Estado, es decir, la disgregación del régimen de comunidad primitiva, la aparición de la propiedad privada,

sobre los instrumentos y medios de producción y la división de la sociedad en clases antagónicas - en explotadores y en explotados -, originaron también la aparición del Derecho.

Así surgieron el Estado y el Derecho. Su aparición es simultánea en una fase determinada del desarrollo económico - fase que necesariamente se relacionan con la escisión de la sociedad en clases." (25)

Lo anterior resulta totalmente cierto, puesto que si vemos lo que actualmente se concibe como Estado, con sus elementos y funciones que le asignen los teóricos del Derecho, veremos que en realidad la función del Estado es mantener vigentes algunas instituciones, las que necesariamente son las políticas -de las cuales se derivan otras situaciones, como son el sometimiento coactivo de una clase por la otra -, situaciones justificadas por el Derecho de la clase dominante, y los elementos que le asignan son los mismos, con sólo algunas innovaciones.

" Definimos el orden jurídico vigente como el conjunto de reglas imperativo-atribuciones que en una época y un lugar determinados el poder público considera obligatorias ". De la anterior definición se infiere que el vigente es el Derecho - del Estado, es decir, el conjunto de normas creadas o reconocidas por la organización política. Para tener una noción cabal acerca del Derecho formalmente válido resulta indispensable en consecuencia, explicar las relaciones que median entre el Estado y el orden jurídico.

En el capítulo consagrado a las fuentes formales vimos como los procesos de manifestación de los preceptos del Derecho hallanse sujetos a una serie de exigencias de carácter - extrínseco establecidas por otros preceptos del mismo sistema y, en última instancia, por la norma fundamental o Constitución. Pero el orden jurídico, cuyo fundamento único de validez formal reside en aquella norma, tiene su base sociológica en una organización específica, a la que se le da el nombre de Estado. El poder político mantiene y garantiza el orden jurídico, que de este modo se transforma en Derecho positivo. Por ello se ha escrito que el Estado es la fuente de validez de to

do Derecho pues sus órganos son quienes lo crean - a través de la función legislativa - o le imprimen tal carácter - por la aplicación de una costumbre a la solución de casos concretos ". (26)

También veremos que los elementos que le asignan al Estado, son los que en seguida se enumeran, y las funciones - que cada uno guarda en relación con el mismo ".

" Los elementos del Estado.- El Estado suele definirse como la organización jurídica de una sociedad bajo un poder de dominación que se ejerce en determinado territorio. Tal definición revela que son tres los elementos de la organización estatal: la población, el territorio, y el poder. El poder político se manifiesta a través de una serie de normas y de actos normativamente regulados, en tanto que la población y el territorio constituyen los ámbitos personal y espacial de validez del orden jurídico. Se ha dicho que la ordenación jurídica bajo un poder de mando es el elemento formal, mientras que la población y el territorio son los elementos materiales del Estado. Más no hay que olvidar que lo mismo la población que el territorio hallanse en todo caso determinados por el ordenamiento jurídico ... " (27)

De todo lo anterior inferimos lo siguiente : primero, que el Estado es una organización jurídica de una sociedad, - que está sujeta a un poder de mando, que se ejerce sobre un determinado territorio; el segundo elemento que encontramos es que el Estado está fundado en un poder de dominación y éste, es decir, el Estado, dá origen a una norma fundamental - desde el punto de vista sociológico, llamada Constitución, y ésta a su vez, dá origen a otros preceptos, con los cuales el Estado garantiza - durante su vigencia histórica - la situación histórica imperante.

Tercero.- Que el poder político, mantiene el orden jurídico, a la vez que le garantiza, ¿en qué forma?, a través de los órganos coactivos, como son la policía y el ejército.

Ahora bien, la constitución política de un Estado no tiene su base sociológica en la organización específica, a la que se le dá el nombre de Estado, sino que por el contrario, " El Estado y el Derecho de la sociedad dividida en clases, en la etapa actual de su desarrollo, son siempre del mismo tipo por su naturaleza de clase. Objetivamente vienen determinados por la estructura económica de la sociedad, que sirve de base a la superestructura estatal y jurídica; al cambiar la base - cambia el tipo de Estado y de Derecho ". (28)

Por otro lado, me parece que hay un pequeño problema - al que se enfrenta la Teoría Integral, y que es el problema que aborda el maestro Felipe Tena Ramírez en su obra "Derecho Constitucional Mexicano ", relativo a la reforma o derogación de la Constitución del Estado, es decir si el Estado - permite al pueblo ese derecho :

" Hemos sustentado en el precedente capítulo la tesis de que, si no se acepta la facultad ilimitada del Constituyente Permanente para reformar la Constitución, topamos con el dilema de que ella es inmodificable en cierto grado o que para modificarla en ese grado es preciso salirse de la propia Constitución. Nuestra tesis se resume así: el único procedimiento jurídico para alterar cualquier texto Constitucional es el previsto por el Artículo 135. No son jurídicos los procedimientos pacíficos diversos al anterior, como serían la consulta directa al pueblo, la reunión de un constituyente ad hoc, la ratificación por convenciones especiales, etc., porque no hay en la Constitución ningún órgano con competencia para iniciar ni realizar ninguno de esos procedimientos. Nos corresponde estudiar ahora si la Constitución autoriza o tolera su propia derogación o reforma por medios violentos. Estamos pues, en presencia de este doble problema: el derecho a la revolución y el derecho de la revolución.

Entendemos por revolución la modificación violenta de los fundamentos constitucionales de un Estado. Excluimos, por lo tanto del concepto de revolución las rebeliones, motines o cuartelazos, tan frecuentes otrora en México, que tienen por origen querellas de personas o de facciones y por objeto el apoderamiento del mando, sin mudar el régimen jurídico existente, antes bien invocando como pretexto el debido respeto al mismo. Desde la revolución de Ayutla, que mereció ese nombre por haber creado un nuevo orden Constitucional, sólo ha habido en México otra revolución, la Constitucionalista de 1913, que como aquella varió en forma violenta los fundamentos constitucionales del Estado Mexicano, por más que al iniciarse tomó como bandera la restauración del orden constitucional anterior. (29)

Me he permitido hacer una amplia transcripción de los conceptos del maestro Tena Ramírez, porque hay dos corrientes actuales que tienden al cambio necesario que reclama el mundo: la primera, que sostiene que solo a través de los medios legales que la clase en el poder permite, se puede ir logrando paulatinamente ese cambio social, es decir, a pasitos y de acuerdo a lo que la clase dominante permita, la segunda posición, es la que sostiene que solo a través de la violencia revolucionaria se puede lograr ese cambio, es decir a través de la insurrección.

Frente a éstas, existe la tercera posición que es la de la clase dominante, que no permite el cambio social, ya que como ellos mismos afirman a través de su teoría, lo establecido es inmutable, y si bien, esa clase logró el poder por la violencia, ello fue gracias a que las condiciones que imperaban eran otras, en consecuencia ellos lograron desterrar todo lo malo que había en el mundo, y con base en ello, no hay por qué "destruir" lo que esa clase ha edificado, y para ello recurren a la demagogia argumentando que "El pueblo es el que ha constituido eso", ¿que hay desigualdades? no importa, ya los teóricos del cambio pacífico se encargarán de decir que poco a poco y mientras las condiciones lo permitan, se irán acabando esas desigualdades y todos los otros males que cada nueva sociedad económica trae consigo, una vez que se ha institucionalizado.

Basta ver para sostener la anterior información, lo que escribe el maestro Felipe Tena Ramírez, en la obra citada "¿Existe el derecho a la revolución?, ésto es, ¿reconoce nuestra constitución al pueblo mexicano el derecho de modificar en forma violenta las normas constitucionales del Estado-Mexicano?. Tal es el primer problema que debemos escudriñar.

Una vez que se produce, como derecho o simple hecho, una revolución ¿puede emanar de la misma un nuevo derecho positivo? En caso ¿cuáles son las reglas para reconocer la existencia del derecho de la revolución? He allí el segundo problema que nos toca resolver.

En torno a ambos problemas la doctrina ha elaborado numerosas soluciones, procuraremos analizar las que tengan aplicación en nuestro derecho.

El derecho a la revolución puede tener, en algunos casos, una fundamentación moral, nunca jurídica.

Moralmente el derecho a la revolución se confunde con el derecho de resistencia del pueblo contra el poder político. Muy discutible el referido derecho. Hay quienes lo admiten cuando el poder político desconoce y vulnera los principios fundamentales del derecho natural.

Pero jurídicamente el derecho a la revolución no existe "Un Derecho legítimo a la revolución", es decir, a la violación del Derecho, no puede existir nunca. La revolución es siempre una desgracia. La crisis de una enfermedad: no entra dentro del capítulo de la Filosofía del Derecho, sino en la de la Historia, por lo que se refiere al éxito y en el de la moral, por lo que hace a los motivos. La mayor responsabilidad que un pueblo o un hombre de Estado puede hechar sobre sí, es la violación del Derecho. Supone la imposibilidad moral de soportar el derecho formal. Solamente la inevitable ruina del pueblo o el conflicto que ha llegado a ser insufrible entre la moral y el Derecho pueden explicar la violación del derecho en función de la moral. Con frecuencia el orden jurídico es injusto, pero su violación es y origina una injusticia aún peor". "Con la introducción de las modernas consti-

tuciones y de la forma parlamentaria de la representación popular ha desaparecido paulatinamente la idea de un derecho de resistencia, jurídicamente fundado, frente al poder político dando entrada a la concepción ahora dominante de un derecho moral ". En el Estado de Derecho Constitucional no puede ser reconocido un derecho del pueblo a la revolución, por que allí donde existen medios jurídicos que ofrecen al pueblo la posibilidad legal de alcanzar una reforma del orden político de acuerdo a sus necesidades jurídicas, puede decirse que está asegurada la justicia En nuestro rígido sistema constitucional - lo hemos dicho ya - ese medio jurídico consiste en la reforma constitucional, por conducto del constituyente permanente.

La Constitución Mexicana acepta íntegramente, en su Artículo 136, la tesis expuesta. Dice el citado precepto: " Esta Constitución no perderá su fuerza y vigor, aún cuando por alguna rebelión se interrumpa su observancia. En caso de que por cualquier trastorno público se establezca un gobierno contrario a los principios que ella sanciona, tan luego como el pueblo recobre su libertad se restablecerá su observancia, y con arreglo a ella y en las leyes que en su virtud se hubieran expedido, serán juzgados, así los que hubieren figurado en el gobierno emanado de la rebelión, como los que hubieren cooperado a ésta ". (30)

Lo anterior nos lleva a pensar que el régimen de "revolución " que padecemos tiene en lo anterior un buen pretexto para que en un futuro no muy lejano le sirva para hacer por la borda las conquistas de la clase trabajadora, puesto que ya sabemos que todo lo que atenta contra la economía capitalista es un intento de subvertir el orden público, y además creo que en ello tiene cierto fundamento la Teoría-Integral, ya que la misma propugna el cambio por medios legales, ya que precisamente la Teoría Integral dice que da a la clase trabajadora los medios para lograr su reivindicación y transformar el régimen capitalista por un régimen social más justo.

Pero por otro lado, me pregunto ¿qué pasará el día que el clan que detenta la economía del país, considere - co

mo ya está pasando en realidad - que una huelga revolucionaria atenta contra los " sagrados intereses de la patria "? Es decir que es una rebelión y la repriman como acostumbran.

Creo que en este caso la respuesta la encontramos en la constitución francesa de 1783 que en su Artículo 35 decía " cuando el gobierno viole los derechos del pueblo, la insurrección es para el pueblo y para cada porción del pueblo el derecho más sagrado y el deber más sagrado ".

Es decir, la Teoría Integral tiene una base jurídica-puesto que conforme al Artículo 136 constitucional dá las bases para que a través de esos medios se logre el cambio social, sin ir contra la misma.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Teoría Integral Prólogo. pág. XXI Editorial Porrúa, S.A. 1a. Edición, México, 1970.
- 2.- Idem. pág. 21
- 3.- Kusinen, Otto V. y otros. Manual de Marxismo-Leninismo. - Traducción de José Lain. 1a. Edición en Español. Editorial Grijalvo, México, 1962. pág. 155
- 4.- Alexandrov N. G. y otros. Teoría del Estado y el Derecho versión española de A. Ferro. Editorial Grijalvo. México 1962. pág. 4 y 5.
- 5.- Trueba Urbina Alberto. op. cit . pág. 223 y 224.
- 6.- Idem. p. 205
- 7.- Idem. pág. 3
- 8.- Idem. pág. 4
- 9.- Idem. pág. 5
10. Citado por Alberto Trueba Urbina. op. cit. pág. 23
11. Trueba Urbina Alberto. El Artículo 123. México, 1943. - pág. 20, 22, 24.
12. Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. pág. 227
13. Idem. pág. 228 y 229
14. Idem. pág. 229
15. Alexandrov y otros. op. cit. pág. 21
16. Trueba Urbina Alberto. op. cit. pág. 230

17. Idem
18. Idem
19. Idem
20. Idem
21. Alexandrov y otros. op. cit. pág. 43
22. Idem
23. Idem
24. Idem
25. Idem
26. García Maynez Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho 12a. Edición. Editorial Porrúa, México, 1964. pág. 97 y 98.
27. Idem. pág. 98
28. Alexandrov. N.G. y otros. op. cit. pág. 35
29. Tena Ramírez Felipe Derecho Constitucional Mexicano. 8a-Edición. Editorial Porrúa. México, 1967. págs. 69, 70, y 71.
30. Idem. pág. 71

CAPITULO SEGUNDO.-

ESTUDIO ANALITICO DE LOS ARTICULOS 13, 14, Y 15 DE LA LEY -
FEDERAL DEL TRABAJO A LA LUZ DE LA TEORIA INTEGRAL.

- 1.- Concepto de trabajador, empleado en general y empleado de confianza.
- 2.- Concepto de patrón y representante del patrón.
- 3.- Concepto de intermediario; empresa y establecimiento.
- 4.- Planteamiento de los artículos 13, 14, y 15 de la ley federal del trabajo.

ESTUDIO ANALITICO DE LOS ARTICULOS 13, 14, Y 15 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO A LA LUZ DE LA TEORÍA INTEGRAL.

1.- Concepto de Trabajador, empleado en general y empleado de Confianza.

Considerado como sujeto del Derecho del Trabajo, sólo puede serlo la persona física, sin importar sexo, ya que ante la ley son iguales los dos sexos, salvo las prohibiciones para la mujer en determinados trabajos.

El artículo tercero de la ley federal del trabajo en vigor nos dice al respecto lo siguiente: "El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto a las libertades y dignidad de quien lo presta, y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud, y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivos de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social".

De acuerdo con lo anterior nos podemos preguntar : ¿ cuándo adquiere el trabajador el carácter de sujeto de Derecho del Trabajo ?. (1)

Existen dos criterios al respecto.

1o. El que toma en consideración solamente o exclusivamente la idea de clase, y según éste, el carácter de trabajador se adquiere por pertenecer a la clase trabajadora.

2o. Se basa en la prestación de un servicio personal en virtud de un contrato de trabajo.

El primer criterio ha sido rechazado poco a poco, ya que la naturaleza del concepto es económico-político y no jurídico, que sería lo acertado para explicar la relación jurídica del trabajador.

Logicamente se deduce que el criterio aceptado es el segundo, ya que la Ley lo ha adoptado.

Es necesario apuntar que los tratadistas extranjeros han llegado a la conclusión de que la diferencia entre trabajador y empleado es sumamente difícil.

Ludovico Barassi dice que se han ofrecido cuatro criterios principales para distinguir los conceptos.

1o. La más antigua teoría creyó encontrar la diferencia en la naturaleza del trabajo; el trabajo manual caracterizaría al obrero, en tanto el trabajador intelectual, sería la órbita de los empleados. Pero no puede establecerse el límite entre las dos formas de trabajo.

2o. Una segunda opinión buscó la diferencia en la forma del pago del salario; el obrero es pagado por día o por semana, en tanto el empleado cada quincena. Este criterio no tiene ninguna lógica.

3o. Una tercera escuela vió la distinción en la naturaleza diversa de las actividades; el obrero tendría su campo en la industria en general, mientras el trabajo comercial sería propio de los empleados. Tampoco es exacta la distinción.

4o. Finalmente, la teoría más difundida; el empleado es aquel trabajador que tiene funciones de colaboración con el empresario, en la inteligencia que esta colaboración debe consistir en la ayuda que imparte el trabajador, en las funciones de administración de la empresa, el patrono, se agrega que no puede cumplir por sí sólo las funciones de administración, y se ve obligado a usar personas que le ayuden en esa actividad. Y son precisamente los empleados. (2)

En el derecho mexicano no existe diferencia entre el obrero y empleado, ya que el artículo 123 constitucional en su apartado "A" determina entre los obreros jornaleros em-

pleados domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo.

Cuando nació nuestro Derecho del Trabajo, ya se habían dictado en Europa las leyes de protección a los empleados, y el legislador juzgó acertadamente que no existía motivo para crear tratamientos distintos. No obstante, algunas leyes de los Estados, como la ley de Veracruz, consignaron la distinción, la cual también se encuentra en el proyecto de Código de Portes Gil.

De cualquier modo, la distinción tiene algunas aplicaciones en el problema de los empleados de confianza; si bien es por motivo de la naturaleza de actividad. En la concurrencia que el trabajador pueda tener con su patrono y en la forma de pago de los salarios.

Los empleados de confianza son trabajadores y están amparados por el artículo 123 constitucional; pero los caracteres particulares de algunos trabajos, la Ley se vió obligada a crear la categoría de empleados de confianza y la sometió a un régimen especial.

El concepto de empleado de confianza es de gran importancia para la administración de las empresas, pues en lugar de establecerse una lista de los puestos, que típicamente deben de considerarse de esa naturaleza, disponiendo también que podrían incluirse otras por razones de analogía se tomó en cuenta, por una parte, los elementos que ofrecían los artículos 48 y 126 de la Ley derogada, así como las tesis sostenidas por la doctrina y la jurisprudencia y entonces se redactó el actual artículo 90. de la ley laboral, que dice (3) " La categoría de trabajador de confianza depende de naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se da al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento".

El primer concepto es a la vista inobjetable, ya que como lo había sostenido la Suprema Corte de Justicia de la Nación, no es lógico que la simple inclusión en un puesto --

dentro de los de confianza hecho en un contrato colectivo pu-
diera darle tal carácter.

Dentro de cualquier empresa existen además de los re-
presentantes del patrón, un grupo de personas a través de --
las cuales, el patrón maneja el negocio.

Estas personas son como los ojos y los oídos del pa-
trón. Están estrechamente vinculadas en el éxito o fracaso de
la negociación.

Por eso, cuando la ley se refiere a las funciones de-
sempñadas, creemos que se actúa acertadamente.

2.- Concepto de Patrón y Representante del Patrón.

Patrón es toda persona física o moral que ocupa los -
servicios de otra, o sea del trabajador; lo que es fácilmen-
te comprensible, pues tanto las personas físicas como las mo-
rales, pueden utilizar los servicios de los trabajadores.

Para tener el carácter de patrón se requiere, así mis-
mo, que la utilización de una o varias personas, se efectúe-
mediante contratos de naturaleza civil, tales como el manda-
to o la prestación de servicios profesionales.

La Ley Federal del Trabajo vigente define al patrón,-
en su Artículo 10, en los siguientes términos: "Patrón es la-
persona física o moral que utiliza los servicios de uno o va-
rios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costum-
bre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón -
de aquél, lo será también de éstos."

La disposición referida a que otros trabajadores pres-
ten servicios por medio de un tercer trabajador, que se con-
sideran sometidas al mismo patrón, puede parecer alarmante

Pero si consideramos la condición que la Ley señala, -
de que tales actos deben realizarse conforme a lo pactado o a
la costumbre, desaparece el peligro que pudiera avisarse,-
y solamente encontramos un deseo de proteger a trabajadores-
que aparentemente estuvieren desligados al verdadero patrón.

En lo que se refiere al concepto de representante del patrón, deberemos apuntar que dicho término es utilizado en sentido amplísimo, que no coincide con el de mandatario jurídico.

En efecto, representante del patrón puede ser un jefe de departamento u otra persona cualquiera a quien corresponda en todo o en parte, la dirección de los trabajos o la administración total o parcial de la negociación.

El artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo en vigor nos da el concepto de representante del patrón, al decir: "Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán consideradas representantes del patrón y en tal concepto le obligan en sus relaciones con los trabajadores."

El concepto de representante del patrón es de una gran importancia, tanto por el origen de la relación de trabajo, como por el de las obligaciones de los trabajadores y patrones. Así tenemos, por ejemplo, un trabajador es contratado por una persona que no tiene el carácter de mandatario jurídico del patrón, y esto sucede en la mayoría de las negociaciones, pues son los jefes de cuadrilla, entre otros, representantes del patrón, quienes contratan al personal necesario. Esta relación de trabajos es válida, y el patrón tendrá todas las obligaciones derivadas de la relación como si él mismo hubiera intervenido en su formación.

3.- Concepto de Intermediario, Empresa y Establecimiento

La fracción XXV del artículo 123 constitucional dispone que el servicio para la colocación de los trabajadores, será gratuito para éstos, cualquiera que sea la forma de la institución que se encargue de ello, con lo que evita el inconveniente de la reducción de salarios.

En los artículos 12 y 13 procuró la Ley evitar los graves males acarreados por la posible insolvencia del intermediario. De estos artículos se desprenden dos situaciones que conviene dilucidar:

1º.- Una persona contrata los servicios de uno o varios trabajadores, para ejecutar trabajos en beneficio de un tercero, trabajos que consiguientemente, son ejecutados, no por cuenta y riesgo de quien contrató a los obreros, sino del tercero. Este es el verdadero patrón, no obstante que aparentemente obre la persona que contrató a los trabajadores en nombre propio.

La solución no podría ser otra, pues de admitirse que quien contrató a los obreros es el único patrón, se abrirían las puertas para que los patrones eludieran responsabilidades.

Intermediario, en los términos de los artículos 12 y 13 de la Ley laboral es:

Art. 12.- "Intermediario es la persona que contrata e interviene en la contratación de otras u otras, para que presten servicios a un patrón".

Art. 13.- "No serán considerados intermediarios sinopatrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores".

En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos con las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores".

2º.- La segunda situación está basada en el artículo 13, que se acaba de transcribir, y de donde se desprende lo siguiente:

Una empresa que cuenta con elementos propios suficientes, contrata una obra con una persona, obra que ejecuta con trabajadores que a su vez, contrata con posterioridad.

Existen dos contratos. Uno de Derecho Civil, entre la empresa que contrata la obra y la persona que lo encarga y que puede referirse, pongamos por caso, a la construcción de una casa, o de unos muebles, etc., se encuentra previsto en el artículo 2616 del Código Civil y es conocido con el nombre de "Contrato de obra a precio alzado."

Al lado de esta contrato existen otros de trabajo, los pactados con los trabajadores, que bajo la dirección de la empresa contratista van a ejecutar las obras.

La empresa a la que aquí se hace referencia puede ser designada con el nombre de contratista, diferenciándose así del intermediario.

Dispone la Ley, que en estos casos la empresa contratista no es un intermediario, sino que es realmente el patrón de los trabajadores.

Respecto a los conceptos de empresa y establecimiento he juzgado oportuno transcribir parte de un artículo del Dr. Mario de la Cueva, publicado en el Diario Excelsior, hace algún tiempo: "Las leyes económicas del capitalismo exigen su expansión constante, porque solamente así se puede competir con otras empresas. Tal es la razón de que no se conformen con ser una sola unidad y de que creen otras semejantes o complementarias". de donde brota la distinción entre empresa y establecimiento, recogida, en las definiciones del artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, que dice lo siguiente: "Para todos los efectos de las normas de trabajo se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, y por establecimiento la unidad técnica, que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

Por empresa debe entenderse, la unidad que comprende todo, en tanto el establecimiento es la unidad técnica, completa en sí misma e independiente de otros posibles establecimientos, con todos los cuales convivirá dentro de la empresa contribuyendo a la consecución del fin general.

Cuando a la empresa es una sola unidad de acción, los conceptos se confunden, pero si hay varios establecimientos entre la acción, éste suspende sus actividades o muere, sin que se afecte la vida de los demás.

La distinción posee una influencia grande en las relaciones de trabajo, los establecimientos pueden estar situados en distintas regiones geográficas en donde los elementos

de trabajo y los costos de la vida son diferentes. Tal es el caso de los fondos mineros de una misma empresa; así mismo es posible que en algún establecimiento surja un conflicto que origine una huelga, la que necesariamente afecte a las demás; de la misma manera, el artículo 158 de la Ley distingue la antigüedad de los trabajadores, según que la empresa sea una so la unidad o comprenda varios establecimientos.

En la historia de la empresa capitalista se señalan -- dos momentos: uno, no concluído; es la época de apogeo del li beralismo.

En esta etapa la característica sobresaliente es el to do poder del empresario, quien como creador de la empresa es el dueño absoluto de todas las cosas que se hallan dentro de ella, incluyendo el trabajo, y de cuya actividad depende la vida y la acción de la empresa, se entiende fácilmente que -- los beneficios de la producción pertenezcan al empresario.

En la empresa, el trabajador carece de derechos, y lo que debe entenderse en un sentido pleno, le falta el derecho de discutir las consideraciones del trabajo, porque el regla mento de la fábrica elaborado por el empresario es una norma imperativa a la que tiene que someterse el trabajador pues -- si el empresario hizo una oferta de trabajo ¿ Porqué ha de -- discutirla con alguien, si existen muchos que luchan para -- aprovecharla ? ¿ Qué derecho podía tener el trabajador, en -- el régimen jurídico que garantizara la permanencia en el -- trabajo y según la fórmula del Código de Francia, era sufi -- ciente el juramento del empresario para comprobar el pago de los salarios.

El segundo momento se inicia con la lucha del trabaja dor para que se le reconozca como uno de los elementos de la empresa, para destruir el todo poder de la empresa e igualar las fuerzas de trabajo y de capital, y para que el derecho -- de las relaciones individuales de trabajo fuera creado medi -- ante una contratación colectiva.

A lo largo de esta época, a la que aún le falta un ca mino difícil, la lucha tuvo por finalidad, no com o general -- mente se dice, lograr la democratización de la empresa, por -- que ello supondría que los trabajadores detentaran ser titu-

lares de la soberanía laboral, en tanto el empresario se convierte en su representante, sino la igualación del trabajo y del capital, y su autonomía, y la exigencia definitivamente aceptada en el derecho mexicano, de que la actividad de la empresa es un imposible jurídico, en tanto el trabajo, no acepta libremente las condiciones de prestación de los servicios.

De todo lo cual se concluye que si en el marco liberal la empresa era el feudo del empresario, para el pensamiento de la Ley en vigor, es la combinación de los factores de la producción, que debe asegurar el trabajo, y a cada uno de los trabajadores un presente decoroso y la ausencia de temor en el futuro.

De las explicaciones que anteceden se deduce que se está creando una empresa nueva, y que la fuerza transformadora es el derecho del trabajo; este estatuto dinámico que persigue un doble propósito: por una parte, la igualdad jurídica del trabajo y del capital, y por otra, la substitución de la idea de un contrato creador de derechos y obligaciones de naturaleza personal, por la nueva doctrina de la relación de trabajo, concebida como un conjunto de derechos del trabajador en la empresa, que ya no dependen de la voluntad del empresario, y de los que no podrá ser despojado; derechos que le acompañarán en el curso de su vida, en tanto subsista su voluntad de trabajar hasta los años de la jubilación, en los que entrará en acción la seguridad social.

Son dos los estatutos que rigen en la empresa, las relaciones entre el trabajo y el capital: el derecho de las relaciones colectivas y el derecho de las relaciones individuales. El primero se define diciendo que es "un conjunto de principios, instituciones y normas que garantizan la libre organización de los sindicatos y hacen de ellas una fuerza permanentemente viva para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses y derechos de todos y cada uno de los trabajadores".

Es la primera causa y la primera fuerza transformadora de la empresa. Se dice que es el derecho constitucional del trabajo dentro de la empresa así como también que es primero en fin y en sí misma, ya que su propósito inicial es asegurar el derecho humano a la libre asociación, pero que se transfor

na en un medio para la consecuencia de un fin más alto, que - consiste en que mediante la negociación y contratación colectiva y la huelga, se mejoren los derechos de los trabajadores y se vigile su cumplimiento.

El derecho de las relaciones individuales de trabajo - es en términos generales, el siguiente: "Las normas que determinan lo que debe entenderse por relación y contrato de trabajo, las condiciones generales de trabajo, los derechos y obligaciones de trabajadores y de los patronos y las normas particulares para algunas actividades". De él se dice que es la parte más noble del estatuto laboral, porque es la protección directa del derecho del hombre a la existencia, así como también que es la segunda causa y fía fuerza transformadora de la empresa.

Todo el derecho individual del trabajo contribuyó a la transformación, pero el motor primero fue esa norma excelsa - del artículo 123, que proclamó la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, pues a partir de el momento en que cobró vigencia incontrovertible, pudieron los trabajadores sentir la seguridad del presente y del mañana.

A esta primera institución se agregó una segunda, en la Ley vigente, el reconocimiento de los derechos de antigüedad y ascenso porque ellos significan que el trabajador que cumple sus deberes ascenderá en la escala de los puestos.

Una tercera institución está contenida en la norma de la Ley, que previene que las empresas no pueden suspender, reducir o dar por terminadas sus actividades, sino en los casos y observando los requisitos consignados en la Ley. Claro es que no podrá obligarse a una empresa a que continúe sus actividades, pero deberá indemnizar a los trabajadores con tres meses de salarios, veinte días por cada año de servicios y -- una prima de antigüedad, y si en alguna época reanuda sus actividades, tendrá que reocupar a los mismos trabajadores.

Las condiciones de la empresa nueva están humanizando al capital, porque si bien subsiste su espíritu de aventuras, se los ha impuesto como deber la consideración del hombre y del trabajo. De ahí que ya no sea solamente una institución de lucro, sino una fuente de vida para las comunidades obreras, más aún, gracias al Derecho del Trabajo, una parte del lucro como una participación legítima en las utilidades -

del negocio, va a los trabajadores.

4.- Planteamiento de los Artículos 13, 14 y 15 de la Ley Federal del Trabajo.

Los artículos 13, 14 y 15 de la Ley, constituyen el punto central del tema abordado, por lo considero indispensable examinarlos, aún cuando sea en forma breve.

El artículo 13 nos dice: "No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contratan trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que se deriven de las relaciones con sus trabajadores".

Ahora bien, por empresa establecida se debe entender aquella factoría que reúne ciertos requisitos, y que son en primer término de orden constitucional.

El artículo 4 de la Constitución, nos dice en su primera parte: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos." Se desprende que la finalidad de la empresa debe ser lícita antes que nada, y cualquiera empresa que quiera establecerse contraviniendo dicho artículo, no podrá funcionar en ninguna forma legalmente. Además del requisito constitucional debe cubrir otros no menos importantes como son, de tipo administrativo, como pudiera ser la necesidad de obtener algún permiso para poder funcionar, si así lo requiere; de orden fiscal, pagar cierto tipo de impuesto, de acuerdo con la forma y finalidad de la misma.

Si se tratara de una sociedad mercantil, deberá constituirse de acuerdo a la Ley General de Sociedades Mercantiles.

Al señalarse que "cuenten con elementos propios suficientes, para poder cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores,.

La segunda parte del artículo 13 nos dice: "En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficia

rios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

El motivo por el que el legislador creó este artículo es el siguiente: existen empresas que a su vez tienen otras como subsidiarias o filiales, las cuales destinan su producción en forma exclusiva o principal para la empresa beneficiaria,.

La razón de esto es para eludir responsabilidades respecto a los trabajadores de la empresa subsidiaria y el hecho de que puedan recibir salarios más bajos que los de la empresa beneficiaria, por encontrarse en una zona económica en donde el salario mínimo sea inferior

Para evitar esto, la Ley indica que cuando una empresa subsidiaria de otra contrate trabajadores, lo hace en la calidad de intermediario, y el verdadero patrón de los trabajadores será la empresa beneficiaria, por consiguiente, ambos serán solidariamente responsables de las obligaciones contraídas con los trabajadores de la empresa subsidiaria o filial. Para aplicar este artículo, expongo el siguiente ejemplo: -- existe una empresa fabricante de coches, General Motors, y otra, fabricante de acumuladores, Acumuladores, S.A. Si la empresa Acumuladores, S.A. cuenta con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones con sus trabajadores esta empresa será el patrón de sus trabajadores y el único responsable ante los mismos.

Si por el contrario, Acumuladores, S.A., no contara con elementos propios suficientes, podría ser subsidiaria o filial de General Motors, y en tal caso tendrá el papel de intermediario respecto a sus trabajadores, y el verdadero patrón será General Motors, por consiguiente, ambas serán solidariamente responsables respecto a los trabajadores de Acumuladores, S.A.

Para que una empresa sea subsidiaria o filial de otra se requiere que su creación sea posterior a ésta, pues si -- fuere antes, no se le podrá considerar subsidiaria de la otra.

El Artículo 14 nos dice: "Las personas que utilicen in

intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley de los servicios prestados".

Lo anterior es con el fin de proteger a los trabajadores respecto al patrón, o sea que éste no aluda responsabilidades.

Nos sigue diciendo el artículo de referencia." Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

1o. Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento".

Esta primera parte del artículo que comento, tiene su justificación en el artículo 123 de la Constitución, que dice:

Art. 123, fracción VII. " Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad".

El Artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, nos dice al respecto: " A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

Volviendo al artículo 14 de la ley laboral nos sigue diciendo: 2o. - Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

Esta última parte del artículo es fácilmente comprensible, por razones obvias, ya que en esta forma se evita que el intermediario pudiera aprovecharse de los trabajadores, debido a la necesidad imperiosa que éstos tienen de trabajar.

Por su parte, el artículo 15 nos dice : "En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13, se observarán las normas siguientes:

Entendemos por producción exclusiva, cuando una empresa destina toda su producción a otra empresa, que en este caso sería la beneficiaria.

Se entiende también por producción exclusiva, cuando se utilizan las patentes, marcas o permisos, de la otra empresa.

Por producción principal entendemos, cuando una empresa destina más del cincuenta por ciento de su producción a la empresa beneficiaria.

Puede suceder que se destine menos del cincuenta por ciento de una empresa subsidiaria o filiales de la misma y su man entre éstas más del cincuenta por ciento, se entenderá que también produce en forma principal para dicha empresa.

Nos sigue diciendo el artículo 15:

I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y

II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionales a las que disfrutaban los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria.

Para determinar la proporción, se tomará en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en las zonas económicas en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.

Respecto a la responsabilidad solidaria existente en ambas empresas se comprende fácilmente: la empresa beneficiaria, de acuerdo con el ejemplo que nos ha servido de base para explicar estos preceptos será la empresa General Motors, ya que compra en forma exclusiva o principal, todo o la mayor parte de la producción de la empresa Acumuladores, S.A.

Por esta razón General Motors y Acumuladores, S.A., son solidariamente responsables respecto a las obligaciones con los trabajadores de ésta última.

En relación con el último párrafo del artículo en cuestión los trabajadores de General Motors y los Acumuladores, S.A., que se encuentran en situación similar, gozarán ambos de los mismos derechos y condiciones de trabajo, y respecto al salario, ciertamente no será igual en ambas empresas, ya que se encuentran en diferentes zonas económicas, pero si General Motors, paga el veinte por ciento más sobre el salario mínimo a los trabajadores, Acumuladores, S.A., deberá hacerlo en igual forma

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. T.1, -
pág. 418.
- 2.- Idem. pág. 418.
- 3.- Euquerio Guerrero. Manual de Derecho del Trabajo. Pág. 42.

CAPITULO TERCERO.-

CASOS ESPECIALES DE SOLIDARIDAD.

- 1.- Substitución del patrón.
- 2.- Trabajadores de los buques.
- 3.- Trabajo de autotransportes.
- 4.- Trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal.
- 5.- Trabajadores del campo.
- 6.- Trabajo a domicilio.

1.- SUBSTITUCION DEL PATRON.

El artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo en vigor nos habla sobre la substitución del patrón, diciendo: "La substitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituído será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el término de seis meses; concluído éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la substitución al sindicato o a los trabajadores".

Nuestra Ley ha previsto la posibilidad de que, funcionando una empresa, el patrón, por convenir a sus intereses, traspase a un tercero el negocio, con lo cual se desliga de las obligaciones contraídas con los trabajadores, y de que el nuevo patrón pretendiera no haber adquirido compromiso alguno con los trabajadores existentes, y por lo mismo no estar ligado por los nexos que existían con el patrón anterior.

Tal situación sería totalmente injusta y desvirtuaría el carácter indefinido del contrato de trabajo según el cual, la duración indefinida del contrato de trabajo es la meta que para el propio contrato señaló el legislador. (1)

El artículo 41 de la Ley establece el principio general de que no se afectarán los contratos de trabajo existentes; pero nuestro legislador quiso ir más lejos todavía, fijando un período dentro del cual son solidariamente responsables hacia el trabajador, tanto el patrón substituído como el nuevo patrón.

A fin de que el trabajador pueda hacer uso de sus derechos contra el antiguo patrón en caso de insolvencia del substituto, la Ley precisó que el término de seis meses contará a partir de la fecha en que se hubiera dado aviso a la substi-

tución al sindicato o a los trabajadores.

Conviene aclarar que el patrón substituído solamente tiene la responsabilidad solidaria respecto de aquellas -- obligaciones que ya existían en el momento de la substitución. Los actos posteriores a éste, ejecutados por el nuevo patrón, de ningún modo pueden perjudicar o comprometer al patrón anterior. Así lo resolvió con claridad la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en los términos siguientes: " La teoría jurídica de la substitución patronal se basa exclusivamente en las obligaciones pendientes a cargo del patrón substituído al momento de operarse dicha substitución, y no de actos personales posteriores llevados a cabo por el substituto, por lo que si éste despide a un trabajador ilegalmente no puede tener responsabilidad aquél ". D/1207/46/2o.. Antonio Oñate, 28 de agosto de 1947. En los mismos términos, la ejecutoria 1384/47/2o. Dos de octubre de 1947. Agustín Ortíz.

Transcribo la siguiente tesis por ser también de interés: De acuerdo con la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, debe estimarse que hay substitución de patrón cuando el contrato de trabajo es transmitido como unidad económica jurídica de una persona a otra, sin que exista solución de continuidad en las actividades de la misma, por lo que si la defensa del patrón demandado consiste en que no hubo tal substitución, porque la negociación fue clausurada por su anterior propietario y vuelta a abrir tiempo después de aquél, pero si se prueba que ininterrumpidamente siguieron desarrollándose las actividades propias del negocio, dicho patrón es responsable de las relaciones derivadas de los contratos de trabajo que con la substitución se habían celebrado ". D/2207/52/1o. Francisco L. Santoyo. 27 de julio de 1953.

" Substitución de patrón. Si una empresa para constituirse en accionista de otra paga sus acciones con maquinaria y enseres de trabajo, clausurando su propia factoría, debe estimarse que la empresa absorbente es patrón substituto de los trabajadores de la absorbida que pasan a prestarle -

servicios, porque éstos persiguen su fuente de trabajo independientemente de la forma jurídica en que su maquinaria y enseres sigan operando ". Amp. Directo 1373/56/2o. Quinto - lano García. Fallado el 16 de julio de 1958. 4a. Sala. In forme 1959, pág. 36, citado por la recopilación de jurisprudencia. Mayo, 4a. Sala. pág. 439.

La tesis fundamental que sobre esta materia sostiene nuestro más alto tribunal, indica que para que exista substitución patronal, es requisito indispensable que la entidad considerada como unidad económica-jurídica, llámese empresa, fábrica, sociedad, taller, comercio, etc., se transmita de una persona a otra en propiedad. Es decir, que los bienes, derechos y obligaciones inherentes a la misma, salgan de un patrimonio para entrar a otro.

2. TRABAJADORES DE LOS BUQUES.

La Ley Federal del Trabajo vigente, respecto a éste capítulo, le da una mejor ordenación, una uniformidad en la terminología. Además introduce algunas modificaciones derivadas de la experiencia y de las reglamentaciones colectivas entre los trabajadores y patronos.

El artículo 187 de la Ley nos dice: Las disposiciones de este capítulo se aplican a los trabajadores de los buques, comprendiéndose dentro de esta denominación cualquier clase de barco o embarcación que ostente bandera mexicana.

En este artículo se substituyó el término tripulantes de embarcaciones, por el de trabajadores de los buques a fin de evitar confusiones, pues podría excluirse de la aplicación de estas disposiciones a los trabajadores de cocina, aseo, etc., que no obstante prestar sus servicios en los buques no tienen la calidad de tripulantes.

ART. 188.- Están sujetos a las disposiciones de este capítulo, los capitanes y oficiales de cubierta y máquinas, los sobrecargos, y contadores, los radiotelegrafistas, con -

tramaestres, dragadores, marineros y personal de cámara y cocina, los que son considerados como trabajadores por las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua, y en general todas las personas que desempeñen a bordo algún trabajo por cuenta del armador, naviero o fletador.

Dentro de esta regla general quedan también comprendidos, entre otros, los pilotos de puerto que prestan servicios a bordo por cuenta de los armadores y consignatarios que remuneran sus servicios.

ART. 189.- Los trabajadores de los buques deberán tener la calidad de mexicanos por nacimiento.

Este precepto establece una excepción o lo dispuesto por el artículo 7 de ésta Ley.

ART. 190.- Los capitanes, entendiéndose como tales a quienes ejercen el mando directo de un buque, tienen con respecto a los demás trabajadores, la calidad de representantes del patrón.

En relación con las empresas a quienes prestan sus servicios y que representan, los capitanes de barco son trabajadores.

ART. 191.- Queda prohibido el trabajo a que se refiere este capítulo a los menores de quince años y el de los menores de 18 en calidad de pañoleros o fogoneros.

ART. 192.- No se considera relación de trabajo el convenio que celebre a bordo de un buque con personas que se hayan introducido en él, y que tengan por objeto devengar con servicios personales el importe del pasaje, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente.

Tampoco se considerará relación de trabajo el convenio celebrado en los términos del párrafo anterior, con los mexicanos que deban repatriarse, a solicitud del Cónsul respectivo.

ART. 193.- Las personas que prestan sus servicios a bordo exclusivamente por el tiempo en que el buque se encuentre en puerto, quedan sujetos a las disposiciones del presente capítulo en lo que sean aplicables.

Cuando los buques se hagan a la mar sin que hayan podido desembarcar las personas a que se refiere el párrafo anterior, serán consideradas trabajadores hasta que se restituyan a su lugar de origen, y tendrán los derechos y obligaciones que se consignan en este capítulo.

ART. 194.- Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito. Un ejemplar quedará en poder de cada parte o tro se remitirá a la Capitanía de puerto o al Cónsul mexicano, y el cuarto a la inspección del Trabajo del lugar donde se estipularon.

Toda actividad laboral debe ser objeto de contrato escrito, ya sea individual o colectivo, con las organizaciones a que pertenezcan los trabajadores de los buques, como son los oficiales de cubierta, marineros, fogoneros, etc. Si no pertenecen a ninguna organización debe celebrarse contrato individual de trabajo con cada uno de ellos, en caso de que no se celebre, se presume su existencia o la relación laboral entre el que presta el servicio y quien lo recibe.

En los casos en que exista contrato colectivo de trabajo, también pueden establecerse condiciones de trabajo que se deberán hacer por escrito, pero estas condiciones no podrán ser inferiores a las establecidas en la Ley.

Los artículos subsecuentes nos siguen hablando de diversas formalidades de este trabajo, hasta llegar al artículo 203, de primordial importancia para nuestro estudio, por darse en éste la responsabilidad solidaria.

ART. 203.- Los salarios y las indemnizaciones de los trabajadores disfrutan de la preferencia consignada en el artículo 113, sobre el buque, sus máquinas, aparejos, pertrechos y fletes.

A este efecto, el propietario del buque es solidariamente responsable con el patrón por los salarios e indemnizaciones de los trabajadores. Cuando concurren créditos de trabajo procedentes de diferentes viajes, tendrán preferencia los del último.

Este artículo nos indica que los salarios y las indemnizaciones de los tripulantes disfrutan de preferencia, en relación con cualquier otro crédito, cualquiera que sea su naturaleza, sobre el buque, sus máquinas, aparejos, pertrechos y fletes, aún cuando sean propiedad de tercero.

Se precisa así mismo que cuando concurren créditos procedentes de diferentes viajes, tendrán preferencia los del último.

El Artículo 113 en relación al artículo 203, dice lo siguiente: "Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores, son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluido los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón".

La solidaridad existente con los trabajadores de los buques, tienen su razón de ser, debido a que el instrumento de trabajo de los trabajadores es el buque, por consiguiente la responsabilidad se extenderá al propietario del buque.

En esta forma se comprueba cómo queda totalmente protegido el trabajador respecto a su patrón.

Finalmente, en los artículos 204, al 214, se fijan las obligaciones de los patrones y de los trabajadores, así como las causas especiales de rescisión y terminación de la relación de trabajo.

3. TRABAJO DE AUTOTRANSPORTES

La Ley Federal del Trabajo vigente nos habla de este tipo de trabajo en los artículos 256 a 264.

ART. 256.- Las relaciones entre los choferes, conductores, operadores, cobradores y demás trabajadores que prestan servicios a bordo de autotransportes de servicios públicos, de pasajeros, de carga o mixtos, foráneos o urbanos, tales como autobuses, camiones, camionetas o automóviles, y los propietarios o permisionarios de los vehículos, son relaciones de trabajo y quedan sujetas a las disposiciones de este capítulo.

La estipulación que en cualquier forma desvirtúe lo dispuesto en el párrafo anterior, no produce ningún efecto legal ni impide el ejercicio de los derechos que deriven de los servicios prestados.

Para entender mejor este capítulo expondré la exposición de motivos por el que se creó este apartado.

El servicio de autotransportes se presta en dos formas principales: en ocasiones los propietarios de los vehículos son al mismo tiempo quienes prestan el servicio en calidad de choferes, conductores u otros trabajos en la empresa; en otras ocasiones, los propietarios o permisionarios utilizan el trabajo de diferentes personas para la prestación del servicio. El capítulo del proyecto se ocupa exclusivamente de esta segunda situación. La existencia de las relaciones de trabajo se ha ocultado mediante la celebración de contratos de arrendamiento, en virtud de los cuales, una persona, arrendador, da un arrendamiento a otra que es el chofer, el vehículo mediante el pago que hace este de una cantidad diaria, semanal o quincenal por el uso de la unidad motriz.

Es indudable que está en presencia de relaciones de trabajo, pues el supuesto arrendatario está sujeto a un horario fijo, tiene que seguir las instrucciones que le da el arrendador, y desarrolla una actividad en beneficio del propietario del vehículo.

Para evitar esta situación, establece el artículo 256 por una parte que las relaciones entre los propietarios o - permisionarios y los choferes y demás personal, son relaciones de trabajo, y por otra, que cualquier estipulación que desvirtúe la naturaleza de la relación jurídica, no producirá ningún efecto ni impedirá el ejercicio de los derechos - que deriven de los servicios prestados.

ART. 257.- El salario se fijará por día, por viaje, - por boletos vendidos o por circuito o kilómetros recorridos y consistirá en una cantidad fija, o en una prima sobre los ingresos o la cantidad que exceda a un ingreso determinado, o en dos o más de estas modalidades, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo.

Cuando el salario se fija por viaje, los trabajadores tienen derecho a un aumento proporcional en caso de prolongación o retardo del término del viaje por causa que no les sea imputable.

No es violatorio del principio de igualdad de salario la disposición que estipula salarios distintos para trabajo igual, si éste se presta en líneas o servicios de diversa - categoría .

ART. 258.- Para determinar el salario de los días de descanso se aumentará el que perciban por el trabajo realizado en la semana, con un 16.66%.

ART. 259.- Para determinar el monto del salario de - los días de vacaciones y de las indemnizaciones, se estará a lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 89.

ART. 260.- El propietario del vehículo y el concesionario o permisionario son solidariamente responsables de - las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y - de la Ley.

El presente artículo es de suma importancia para nuestro estudio, por existir en él la solidaridad; tiene por objeto evitar un vicio que se ha observado en estas relaciones

nes de trabajo, y que consiste en separar al propietario del vehículo del concesionario o permisionario, lo que trae como consecuencia que el primero no sea responsable frente a los trabajadores, y que el vehículo, por ser propiedad de tercero, no sirva de garantía a las obligaciones de trabajo.

El presente artículo evita que suceda esto, estable --ciendo la responsabilidad solidaria entre el propietario y - el concesionario o permisionario. Respecto a esto, yo agre--garía lo siguiente: para que exista responsabilidad solida -ria entre el propietario y el concesionario o permisionario, en el caso de un servicio público, es necesario que en el contrato exista estipulación al respecto.

A continuación expongo, el siguiente ejemplo, para ex--plicar esto último.

Una persona, después de adquirir el permiso correspon--diente para explotar un automóvil destinado a un servicio pú--blico compra un vehículo pagandolo a plazos, celebrando un - contrato de compraventa con reserva de dominio.

Si en el contrato de compra-venta se estipuló que el - automóvil sería destinado a usarse como transporte de servi--cio público, y quedarían ambos solidariamente responsables - respecto a las obligaciones del que compró el coche con su - trabajador siempre y cuando éste último no cuente con elemen--tos propios suficientes para responder a dichas obligaciones.

Pero si en el contrato de compra-venta existe estipula--ción en el sentido de que el automóvil no será destinado a un servicio público, no podrá extenderse la responsabilidad - al agente de coches,

Los Artículos 261 a 263, fijan las obligaciones de - los trabajadores y de los patrones, y las prohibiciones a - los primeros, normas cuya finalidad principal consiste en - procurar la seguridad de las personas y mercancías que son - transportadas.

4. TRABAJO DE MANIOBRAS DE SERVICIOS PUBLICOS EN ZONAS BAJO JURISDICCION FEDERAL.

ART. 265.- Las disposiciones de este capítulo se aplican al trabajo de maniobras de servicio público, de carga y descarga, estiba, desestiba, alijo, chequeo, atraque, amarrre, acarreo, almacenaje y transbordo de carga y equipaje que se efectúe a bordo de buques o en tierra, en los puertos, vías navegables, estaciones de ferrocarril y demás zonas bajo jurisdicción federal, al que se desarrolle en lanchas para prácticas, y a los trabajos complementarios o conexos".

Esta disposición comprende todos los servicios públicos que se realizan en zonas de jurisdicción federal, en razón de que estos servicios se pueden aprovechar no solo por las empresas, sino por el público en general.

Las maniobras de carga y descarga, estiba y desestiba alijo chequeo y atraque, en los puertos motivó que desde el año 1946 se transformara el artículo 124 de la Ley de Vías Generales de Comunicación, que sustrajó inconstitucional e indebidamente de la aplicación de la Ley Laboral, a los trabajadores portuarios, por cuanto el trabajo de éstos era tabulado por la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, y en ocasiones se llegó a considerar a las organizaciones obreras como empresas de maniobras.

Conforme a la Ley vigente, las relaciones laborales de los trabajadores portuarios se regirán por las disposiciones de la misma, así como todos los demás trabajadores que realicen labores a que se refiere el precepto que se comenta, en cualquier zona de jurisdicción federal.

Las actividades de los pilotos de puerto que le dan entrada y salida a las embarcaciones, también se rigen por la Ley Laboral.

ART. 266.- En los contratos colectivos se determinarán las maniobras objeto de los mismos, distinguiéndose de las que correspondan a otros trabajadores".

El artículo citado parte de los hechos reales de la vida nacional, pues las diversas organizaciones, desde hace muchos años, han dividido las maniobras de carga y descarga de tal manera que cada organización se ocupa de alguno o algunos.

En la disposición citada se dice que en los contratos colectivos se deben distinguir las maniobras objeto de cada uno de ellos, distinguiéndose de las que correspondan a otras organizaciones.

ART. 267.- No podrá utilizarse el trabajo de los menores de 16 años.

ART. 268.- Son patronos las empresas navieras y las de maniobras, los armadores y fletadores, los consignatarios, los agentes aduanales, y demás personas que ordenen los trabajos.

Era necesario que se determinara con precisión quienes son patronos en las maniobras que se realizan en los puertos y zonas de jurisdicción federal, porque la Secretaría de Comunicaciones y Transportes en ocasiones confundía a los sindicatos obreros con empresas de maniobras, notwithstanding que aquellas son organizaciones formadas para la defensa y mejoramiento de sus intereses comunes.

Conforme a la Ley en vigor, no sólo son patronos las mencionadas empresas, sino cualquier persona que utilice los servicios de los trabajadores, por cuyo motivo se ha considerado que estos servicios tienen el carácter de públicos.

ART. 269.- Las personas a que se refiere el artículo anterior, que en forma conjunta ordenen los trabajos comprendidos en este capítulo son solidariamente responsables por los salarios e indemnizaciones que correspondan a los trabajadores, por los trabajos realizados.

Este artículo además de ser importante para nuestro estudio, por encontrar en él la solidaridad, constituye un caso muy especial de la misma, por ser diferente a todos los demás, ya que aquí encontramos una solidaridad colectiva.

En este tipo de solidaridad encontramos que pueden existir infinidad de patrones, a los que la Ley obliga como solidariamente responsables respecto a las obligaciones contraídas con sus trabajadores.

Los artículos 270 a 272 contienen las normas relativas a los salarios; se señalan las formas principales que se usan en la vida real en nuestros puertos y se dispone que cuando intervengan varios trabajadores en una misma maniobra, el salario se distribuirá entre ellos de conformidad con sus categorías y en la proporción que participen.

El artículo 271 ratifica un principio general; se juzgó necesaria esta ratificación porque con mucha frecuencia, algún organismo y aún los sindicatos perciben los salarios que corresponden por el conjunto de las maniobras y los distribuyen a su arbitrio; el precepto ordena que el pago se haga directamente al trabajador, y previenen además que el pago hecho a un organismo, cualesquiera que sea su naturaleza, o a intermediarios, para que a su vez hagan el pago a los trabajadores, no libera de responsabilidad a los patrones.

Para completar estas medidas de protección, el artículo 273 prohíbe una práctica generalizada que permite a los trabajadores hacerse substituir por personas a las que pagan un salario inferior; el precepto dispone que si se quebranta la prohibición, el substituto tiene derecho a que se le pague la totalidad del salario que corresponda al trabajo desempeñado.

El artículo 273 contiene algunas normas especiales para la determinación de la antigüedad de los trabajadores, y el siguiente ordena que en cada maniobra los sindicatos deben proporcionar a los patrones una lista pormenorizada que contenga el nombre de los trabajadores que habrán de realizarlo.

El artículo 276, contiene las normas especiales para el pago de los riesgos de trabajo. Estas normas se juzgaron indispensables porque los trabajadores prestan servicios a numerosos patronos, y si bien es posible precisar las responsabilidades en el caso de accidentes, no ocurre lo mismo cuando se trata de enfermedades de trabajo.

Los artículos 277 y 278 resuelven dos cuestiones que han dado lugar a numerosas dificultades: la primera se refiere a la posibilidad que en los contratos colectivos se estipule el pago de un porcentaje sobre los salarios para formar un fondo de pensiones de jubilación y de invalidez.

En el segundo se autoriza a los sindicatos y a los patronos a incluir una cláusula en los contratos colectivos en la que se acuerde un descuento en los salarios para formar un fondo afecto al pago de responsabilidades por concepto de pérdidas o averías.

5. - TRABAJADORES DEL CAMPO.

El problema de los campesinos debe resolverse principalmente mediante la aplicación del artículo 27 de la Constitución pero la legislación del trabajo es importante porque siempre será necesario que algunas personas cooperen, prestando su trabajo en el desarrollo de las labores agrícolas.

El artículo 279 nos dice sobre los trabajos del campo lo siguiente: "Trabajadores del campo son lo que ejecutan los trabajos propios y habituales de la agricultura, de la ganadería y forestales, al servicio de un patrón.

Los trabajadores en las explotaciones industriales forestales se registrarán por las disposiciones generales de la Ley".

A diferencia del sistema empleado por la Ley anterior la vigente engloba dentro de una sola definición de las personas que laboran en actividades del campo, y así nos dice que son trabajadores de esta naturaleza, los que ejecutan trabajos propios y habituales de la agricultura y la ganadería al servicio de un patrón.

ART.280.- Los trabajadores que tengan una permanencia continua de tres meses o más al servicio de un patrón, tienen a su favor la presunción de ser trabajadores de planta.

ART.281.- Cuando existan contratos de arrendamiento, el propietario del predio es solidariamente responsable con el arrendatario si este no dispone de elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. Si existieren contratos de aparcería, el propietario del predio y el aparcerero serán solidariamente responsables.

La Ley en su dinámica hace responsables a cuantos se benefician con el servicio que presta el trabajador del campo. Son responsables no sólo los arrendatarios de terrenos, sino también los propietarios de terrenos en la proporción que determinan las leyes agrarias el dueño de la pequeña propiedad se convierte en patrón si se aprovecha de los servicios de algún trabajador del campo.

De esta forma, la Ley quiso proteger a este tipo de trabajadores, estableciendo que el propietario de un predio agrícola o ganadero es solidariamente responsable con el aparcerero de las obligaciones contraídas por éste y con el arrendatario; pero en este último caso condiciona tal responsabilidad solidaria a que el arrendatario no disponga de elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

En tal caso, el dueño del predio se convierte en patrón, y el arrendatario en intermediario.

Este concepto se aparta del criterio civilista, en relación con el arrendamiento, pues cuando el dueño de un inmueble lo alquila, sus obligaciones se determinan por la Ley Civil, y en ningún caso se ha considerado que el arrendador debe responder de las obligaciones contraídas por el arrendatario.

En materia laboral parece que el legislador deroga principios generales del derecho civil pues impone al propietario obligaciones con terceros, que son ajenos y que están-

ligados solamente con el arrendatario.

Esta modalidad puede afectar los futuros arrendamientos de predios rústicos, ya que sus propietarios deberán cuidar que los arrendatarios tengan elementos propios suficientes.

En materia laboral podemos explicar la solidaridad que existe entre ambos; debido a que el predio arrendado es un bien de producción, que constituye el capital del arrendador o dueño del predio, al cual se incorpora la fuerza del trabajo.

ART. 282.- Las condiciones de trabajo se redactarán por escrito, observándose lo dispuesto en el artículo 25 y siguientes.

Nuestra Ley se ha inclinado definitivamente por la existencia de documentos escritos que comprueben las relaciones de trabajo y así respecto de estos trabajadores del campo, también ordena que el contrato deba redactarse por escrito.

Los artículos que nos siguen hablando del trabajo del campo, expresan los siguientes: como obligaciones principales de los patrones se contienen las de pagar los salarios en el tiempo y lugar convenidos suministrar gratuitamente a los trabajadores habitaciones adecuadas e higiénicas con un terreno contiguo para la cría de animales de corral, debiendo mantener las habitaciones en buen estado.

Proporcionar medicinas y asistencia médica, señalando una diferencia respecto de enfermedades tropicales, endémicas y propias de la región ya que en estos casos las medicinas deben proporcionarse gratuitamente, lo que da lugar a suponer que cuando no sean enfermedades de esa naturaleza el patrón tendrá derecho de cobrar los medicamentos.

También en caso de enfermedades como las señaladas, el patrón deberá cubrir el setenta y cinco por ciento de los salarios hasta por noventa días.

Otras obligaciones patronales consisten en permitir a los trabajadores tomar agua de los depósitos respectivos para sus usos domésticos, ejercer la caza y la pesca, para usos propios; celebrar en los lugares acostumbrados sus fiestas regionales y fomentar tanto la formación de cooperativas de consumo como la alfabetización entre los trabajadores.

6. TRABAJO A DOMICILIO

La doctrina extranjera discute si el trabajo a domicilio es una actividad libre o un trabajo subordinado.

Los tratadistas extranjeros pugnaron desde hace muchos años, por la extensión a estos trabajos en la legislación del trabajo. Es uno de los ejemplos más notables del triunfo de la teoría que postula al derecho del trabajo como un derecho de la clase trabajadora; la indudable pertenencia del trabajador a domicilio a la clase trabajadora es la razón que explica la extensión del estatuto laboral.

Ahora bien, Ludovico Barassi (2) nos da la siguiente definición recogida del Real Decreto Italiano de 28 de agosto de 1924 " Son trabajadores a domicilio las personas de uno y otro sexo que ejecutan (por unidad de tiempo o de obra o en cualquier otra forma) trabajos retribuidos por cuenta de un empresario en su propia habitación o en locales que no son pertenencia de la empresa y que no están sujetos a la vigilancia directa del empresario ".

Por su parte, Sinzhelinner (3) propuso una breve y elegante definición : " El trabajo a domicilio es un trabajo libre del poder de mando del patrono, ejecutado para una negociación fuera de sus talleres ".

Las definiciones de Barassi y Sinzhelinner describen una realidad, esto es, describen una manera de ser del trabajo humano, que efectivamente, se desarrolla en la vida social.

El análisis de esas y otras definiciones condujo a la doctrina a la tesis de que el trabajo a domicilio no es una re

lación tipo de trabajo, sino más bien un trabajo libre, o expresado en otros términos, no es un trabajo subordinado, semejante al que sirve para definir la relación tipo de trabajo.

El discurso de los defensores de esta doctrina autonomista es el siguiente: en el trabajo a domicilio, encarga el empresario a los trabajadores un producto determinado (confección de piezas de vestir que paga a un cierto precio.)

Esta forma de pago no ha de confundirse con un salario a destajo, porque el trabajador a domicilio no queda sometido al poder de mando del patrono: ejecuta el trabajo cuando y como quiera, lo realiza en la forma que estima más conveniente y dispone de su tiempo a voluntad.

Estamos en presencia de una relación entre productor y empresario, en el cual se obliga al productor a entregar al empresario determinado número de piezas (que inclusive pueden fijarse) a cambio de un precio fijo por cada una de ellas.

La relación jurídica entre el trabajador a domicilio y el empresario se perfecciona en el momento en que se efectúa la entrega de los productos; pero durante la ejecución del trabajo, el trabajador a domicilio no está obligado hacia el empresario.

Por ello es que el trabajo a domicilio se distingue de todos los trabajos que se desarrollan fuera del taller del patrón; así por ejemplo, el cobrador de una empresa o un agente vendedor, están obligados a someterse a las instrucciones que les envía el patrón y la falta de cumplimiento les hará, incurrir en responsabilidad.

Como dice Sinzheimer (4) "El trabajador a domicilio trabaja para otro, pero no bajo el poder de mando de otro".

Los elementos que definen al trabajo a domicilio, continúan explicando los defensores de esta tesis autonomista, son principalmente dos: el primero, es la ejecución del trabajo fuera de los talleres de la empresa y su realización (de ahí le viene su nombre) en el domicilio del trabajador, el segundo, es la libertad de que disfruta el trabajador a domicili-

lio para la ejecución del trabajo.

El trabajo a domicilio ha sido considerado por algunos tratadistas como extraño al ámbito del derecho laboral, - pues sostienen, que el concepto de subordinación jurídica no aparece claro.

Efectivamente, en este caso no se da la subordinación como en la mayoría de los contratos de trabajo, pero considero que este no es un requisito indispensable para que exista la relación de trabajo, ya que la Ley Federal del Trabajo vigente trata al trabajo a domicilio en un apartado especial a diferencia de la antigua Ley, que lo trata en el apartado de "pequeñas industrias".

En la Ley actual encontramos una serie de disposiciones que pretenden proteger más ampliamente el trabajo a domicilio.

Una de éstas, que aparece muy interesante, es aquella según la cual el convenio en virtud del cual el patrón vende materias primas u objetos a un trabajador para que éste los transforme o confeccione en su domicilio y posteriormente los venda al mismo patrón, y cualquier otro convenio u operaciones semejante consituye trabajo a domicilio. Art. 312.

Esta característica parece confundir la institución que estudiamos con el taller familiar, aún cuando en otro precepto se consideró como taller familiar aquél en que exclusivamente trabajan los cónyuges, ascendientes, descendientes y pupilos, y resulta que solo los parientes colaterales quedarían excluidos de la enumeración anterior en tanto que, en el trabajo a domicilio entrarían todos los que forman una familia.

Se prohíbe la utilización de intermediarios, en esta clase de trabajos.

ART. 316.- Queda prohibido la utilización de intermediarios. En el caso de la empresa que aprovecha o vende los productos del trabajo a domicilio, registrá lo dispuesto en el artículo 13.

Este artículo constituye la razón por la cual se incluye el trabajo a domicilio, en el presente estudio, ya que es uno de los casos en que puede existir la solidaridad.

En este artículo se trata de lograr una protección efectiva de los trabajadores a domicilio, ya que si el patrón o empresa que los contrate, no dispone de elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones con sus trabajadores, será solidariamente responsable de las mismas, la empresa o patrón que se beneficie directamente, ya sea aprovechando o vendiendo los productos del trabajo a domicilio.

Por último los patrones están obligados a inscribirse en un registro de patrones de trabajo a domicilio y además deberán llevar un libro con el registro de sus trabajadores. La Ley señala una serie de obligaciones específicas y la intervención constante y minuciosa de los inspectores de trabajo.

El trabajo a domicilio, a diferencia de la industria-familiar ha sido motivo de una reglamentación especial en la actual Ley Federal del Trabajo que lo abarca totalmente, en cambio la industria familiar, ha sido reglamentada en cuanto a las condiciones de higiene y seguridad.

Podemos decir que el trabajador tiene un derecho de propiedad al empleo que ejecuta y a las consecuencias que pudieran derivarse de este trabajo.

En el Código Civil vigente para el Distrito Federal y Territorios Federales, respecto al Derecho Real de Propiedad, encontramos el siguiente artículo: Art. 830.- El propietario de una cosa puede gozar y disponer de ella con las limitaciones y modalidades que fijan las leyes.

Todas las disposiciones enumeradas anteriormente provienen de la antigua Ley Federal del Trabajo, y se han repetido en la Ley actual pues contienen la tesis de que, el patrimonio o conjunto de bienes que integran la empresa está afecto -

al cumplimiento de las responsabilidades laborales, independientemente de quien sea el titular de esos derechos patrimoniales.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- De la Cueva Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.
pág. 793.

- 2.- Guerrero Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo.
pág. 259.

CAPITULO CUARTO. -

ASPECTOS PROCESALES DEL PROBLEMA.

- 1.- Camino que debe seguirse para hacer la reclamación ante el deudor solidario por parte del trabajador.
- 2.- Consecuencias derivadas del acto reclamado - en virtud de la solidaridad.
- 3.- Prescripción de la acción.

El aspecto procesal del problema de la solidaridad pa
siva, o sea la que resulta de la Ley, en aplicación a los di-
versos casos de responsabilidad solidaria que se han examinado
en el presente estudio, consitituye un problema extraordinario
interesante, debido a que no existen en la parte procesal del
Derecho del Trabajo normas que pudieran ser utilizadas para el
ejercicio y trámite de las acciones correspondientes.

Por otra parte, la intención del legislador fue de -
que el Derecho del Trabajo se integrara con sus propios prin-
cipios, de tal manera que aunque existan las llamadas lagunas-
de la Ley, o casos no previstos, el artículo 17 de la propia -
Ley, remite a diferentes fuentes.

ART. 17.- A falta de disposición expresa en la Consti-
tución, en esta Ley o en sus reglamentos, o en los tratados a
que se refiere el artículo 60., se tomarán en consideración -
sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios
generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios-
generales del derecho, los principios generales de justicia so-
cial que deriven del artículo 123 de la Constitución la jurisi-
prudencia la constumbre y la equidad.

En consecuencia para poder señalar cuál es la conduc-
ta procesal que debe observarse para poder realizar los dere-
chos sustantivos que se han mencionado, es necesario hacer una
labor de integración. Es cierto que ya el Código Civil y los
Procedimientos Civiles han resuelto el problema de la solida-
ridad, basándose en sus propias normas y en los principios ge-
nerales del Derecho, los cuales son perfectamente aplicables-
conforme al artículo 14 de la Constitución, que nos dice: " A
ninguna Ley se le dará efecto retroactivo en perjuicio de per-
sona alguna, Nadie podrá ser privado de la vida, de la liber-
tad o sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante -
juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, -
en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedi-
miento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al
hecho.

En los juicios del orden criminal queda prohibido im-
poner, por simple analogía y aún por mayoría de razón; pena al-
guna que no esté decretado por una ley exactamente aplicable -

al delito de que se trate. En los juicios del orden civil, la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra, o a la interpretación jurídica de la Ley, y a falta de ésta se fundará en los principios generales del Derecho.

Debido a que los preceptos del Código Civil, al igual que los del Código de Procedimientos Civiles son equitativos en su aplicación, por esta razón hay que aplicarlos también al Derecho del Trabajo, no por ser preceptos del Código Civil o de procedimientos civiles, sino por ser preceptos de tipo equitativo, por razón de su equidad.

En tales circunstancias y no desconociendo que éste es un problema totalmente nuevo en la doctrina mexicana, totalmente inexplorado, y hasta la fecha se ignora si se hayan planteado este tipo de problemas ante las juntas de conciliación y arbitraje en aplicación a la Ley actual, me permito hacer algunas consideraciones que no tienen más que un mero valor provisional, y que en todo caso no son sino el punto de partida para plantear los problemas y buscar las soluciones.

1.- CAMINO QUE DEBE SEGUIRSE PARA HACER LA RECLAMACION ANTE EL DEUDOR SOLIDARIO POR PARTE DEL TRABAJADOR.

Respecto al problema podrían plantearse las siguientes preguntas: ¿debe el trabajador demandar a la persona que el cree es su patrón?. ¿Debe demandar al que realmente es su patrón en los casos que el primero sea solamente intermediario? O bien, ¿debe demandar conjuntamente a los dos deudores solidarios?.

Obtenida en sentencia o laudo condenatorio por parte del trabajador actor frente a su patrón que resulta ser insolvente, o sea, que no cuenta con elementos propios y suficientes para cumplir sus obligaciones, según lo indica el artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo vigente ¿debe intentar una nueva demanda en contra del auténtico patrón o responsable solidario?, o puede ejecutar el laudo que ya obtuvo respecto al patrón insolvente sobre el auténtico patrón?.

Hay que partir de la regla general de que el trabajador al demandar a su patrón, demanda al que él conoce como su patrón. Ejemplo: en el caso del trabajador a domicilio, una de terminada industria o negocio contrata con X persona, pero ésta a su vez se encarga de suministrar al almacén determinados productos, que a su vez, esta X persona fabrica en su taller - a base de trabajadores a domicilio.

Los trabajadores a domicilio ignoran quien es el adquirente de los productos que ellos fabrican, o sea que ignoran que los adquiere la industria o negocio determinado, saben y les constan que la persona X es quien los contrato, es su patrón, por lo que demandan a dicha persona; al hacerlo lo ven en juicio y como consecuencia obtienen un laudo condenatorio, pero al tratar de ejecutarlo, resulta que la citada X persona es insolvente, que no tiene bienes o elementos propios suficientes para cumplir con sus obligaciones respecto a sus trabajadores.

En tal caso, los trabajadores deberán demandar a la industria o negocio citado y exigirle el pago de las responsabilidades en que incurrió la persona X, ya que esta última era su proveedor en virtud de que fabrica dichos artículos mediante el trabajo a domicilio, y resulta que no tenía bienes, o mejor dicho, no tenía en ese momento elementos propios y suficientes para cumplir con sus obligaciones.

2.- CONSECUENCIAS DERIVADAS DEL ACTO RECLAMADO EN VIRTUD DE LA SOLIDARIDAD.

La primera consecuencia es la siguiente: cuando la Ley en diferentes artículos establece que se produce la solidaridad, cuando el primer patrón (llámesele así) carece o no cuenta con elementos propios y suficientes para cubrir sus obligaciones, debe entenderse que esta situación solamente puede quedar precisa cuando en cumplimiento de un laudo se demuestra que el patrón no tiene esos bienes.

El trabajador no puede afirmar que X persona, no cuenta con elementos propios y suficientes para cumplir con sus obligaciones sino mediante un laudo en ese sentido, puede presumirlo y puede ser que efectivamente no los tenga al contratar a sus trabajadores, pero los puede tener después, el trabajador no tiene por qué saber si el dinero que se le pague, se lo han prestado o regalado a su patrón, o si lo obtuvo por cualquier otro medio, lo cierto es que frente a un laudo de imposible ejecución por insolvencia de la mencionada persona X, se llega a la conclusión de que la persona X, no cuenta con elementos propios y suficientes, y en ese momento es cuando surge la responsabilidad solidaria entre ambos, no antes.

De lo anterior se desprende que desde el punto de vista práctico, no es posible aceptar que el trabajador actor en su demanda, tuviera o se viera forzado por necesidad jurídica a demandar a todos los deudores solidarios, aunque bien puede hacerlo si se aplicase el criterio del Código Civil, sin embargo, por las mismas razones prácticas pensamos en la conveniencia de aceptar los siguientes puntos de vista: 1.- Debe demandar al que tiene enfrente, o sea el que lo contrató. 2.- Ante la imposibilidad material de ejecución de un laudo condenatorio porque el patrón demandado y condenado no tiene bienes, surge entonces el problema de la responsabilidad solidaria. 3.- En caso de que el actor tenga conocimiento de la situación que prevalece entre la persona que lo contrató y la empresa beneficiaria de las obras o servicios, sería posible aceptar una demanda en donde se señalase con absoluta claridad que la demanda va enderezada en primer término contra el patrón que contrató los servicios, en virtud de la solidaridad a la empresa beneficiaria de las obras o servicios, pudiendo formar parte de la litis, la demostración de que esta última adquiere o ha adquirido la obligación solidaria de que: primero, el patrón primeramente demandado, no tiene bienes suficientes para cubrir la responsabilidad que se deriva de esa demanda; segundo, que existe la circunstancia de que la producción del primero se dedica en forma exclusiva o principal para el segundo, de tal manera de que en estas circunstancias el laudo que se pronuncie al respecto en caso de ser condenado sí podrá ser ejecutado contra cualquiera de los dos.

Por otra parte, en el capítulo tercero, al tratar de la substitución del patrón, tenemos un caso concreto, ya resuelto varias veces por la jurisprudencia de la Corte.

La Corte exige para que el patrón substituto pueda responder por las obligaciones del patrón substituído, que se promueva por parte del actor el incidente de substitución patronal, a efecto de que en el juicio, en cualquiera de sus etapas, incluso en la vía de ejecución, pueda ser llamado para que oponga las excepciones que juzgue convenientes, y la sentencia que se pronuncie le pueda deparar un perjuicio sin violación de garantías.

De acuerdo con lo anterior, sacamos la siguiente conclusión, la única forma para que se opere la responsabilidad solidaria estriba en la circunstancia de que esté demostrado en juicio, la carencia de bienes o elementos propios suficientes para cumplir sus responsabilidades.

El mejor camino a seguir, será demandar en primer término al primer patrón, o sea al que contrató a los trabajadores, y ante la imposibilidad de ejecutar una sentencia o laudo condentario entonces llamar a juicio al solidario, ya con la demostración que consta en autos de que el primero no tiene bienes, queda entonces al actor la carga de la prueba, de los hechos en que se funda la responsabilidad solidaria.

Las anteriores ideas tienen como fundamento una consideración análogica, respecto de la institución llamada "Substitución de Patrón".

Para que el trabajador actor pueda continuar el juicio pendiente contra su primitivo patrón, al operar la substitución del nuevo patrón, y que el resultado de ese juicio pueda perjudicar legalmente al nuevo, o bien para poder ejecutar un laudo que condena al patrón antiguo sobre los bienes del nuevo patrón, o sea el patrón substituto, la Corte ha exigido que se substancie el llamado incidente de substitución patronal. El cual consiste en que el trabajador actor al tener conocimiento del cambio o transmisión de los bienes de la

empresa del patrón antiguo, al nuevo patrón, debe promover - e se incidente llamando a juicio al nuevo patrón para que éste alegue lo que a su derecho convenga.

En caso de obtener una sentencia o laudo condenatorio puede ejecutarlo en contra del nuevo patrón!

De igual forma, si ya obtuvo un laudo condenatorio en contra del antiguo patrón, a efecto de poder hacerlo efectivo sobre el patrón sustituto, o sea el nuevo, debe promover un incidente mediante el cual sea llamado a juicio a fin de que oponiendo las excepciones que estime convenientes, la Junta resuelva que efectivamente hubo sustitución de patrón, y en tal caso el laudo es ejecutable sobre el nuevo patrón o patrón sustituto.

A este respecto se refiere la ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia, de 22 de agosto de 1949, Amparo en revisión 1521/948/1º Joaquín Pérez Osomio, que a continuación expongo:

La Suprema Corte de Justicia, ha establecido que acertadamente los trabajadores deben promover, en forma incidental, la sustitución de patrón, ejecutoria 22 de agosto de 1949, Amparo en revisión 1521/948/1º Joaquín Pérez Osomio.

Reiteradamente se ha sostenido que la delcaratoria de patrón sustituto debe plantearse como cuestión incidental - por tener relación con el asunto principal objeto del litigio bien sea que ocurra con anterioridad o posterioridad a la fecha del laudo, ya que su resolución versará sobre la calidad del pretendido sustituto y su consecuente intervención en el juicio, en la situación procesal que se encuentre.

La cuestión jurídica surge porque la Ley Laboral explícitamente, solo dispone de la sustitución del patrón, no afectará los contratos de trabajo existente, por lo que el sustituto o nuevo patrón, tendrá obligación de cumplir las obligaciones derivadas del contrato, nacidas antes de la subs-

titución, pero como la norma legal está regida por un principio de protección del trabajador, y conforme a la teoría general de las obligaciones, el fenómeno queda comprendido en el de la substitución del deudor, según el cual el deudor substituto queda obligado en los términos en que estaba el deudor primitivo, de manera que ante el acreedor sólo hay un cambio de persona, que no se traduce en modificación ni extinción de las obligaciones.

La interpretación jurídica de la norma aludida lleva a la conclusión de que el patrón substituto toma por sí la responsabilidad del patrón substituido y por consiguiente asume la relativa a prestaciones de trabajo nacidas antes de la substitución, y observando tanto las que se encuentran subju dice ante una Junta de Conciliación y Arbitraje, como las ya definidas por el laudo condenatorio pendiente de ejecución.

Mas si el crédito laboral es litigioso como el que motivó la presente demanda de amparo en revisión, cuando el acreedor tiene conocimiento de la substitución de su deudor, debe promover ante la Junta que conoció del conflicto, en forma incidental, la cuestión surgida después de pronunciado laudo, para que se declare quien es el patrono substituto, con audiencia de éste, si pretende ejecutar el fallo en sus bienes, pues bien puede hacerlo en los del patrono substituido, dado que entre ambos existe una solidaridad legal aunque temporal de seis meses, que deben correr a partir de la fecha de la notificación de la substitución o cesión por el substituto o del conocimiento expreso del trabajador acreedor, porque lo contrario facilitaría la insolvencia o el fraude, solidaridad que permite al trabajador que obtuvo, exigir de cualquiera de los patronos, el pago de las prestaciones condenadas en el laudo.

Mario de la Cueva, respecto al momento en que opera la substitución, nos dice lo siguiente: "La Ley no indica en qué momento opera la substitución; generalmente se ha tomado como fecha de la operación el traspaso".

Pensamos, sin embargo, que es necesario que los trabajadores queden notificados de la cesión.

Se ha notado frecuentemente que el empresario constituye una sociedad de la que es designado gerente; aparentemente no existe cambio alguno y los trabajadores ejercitan sus acciones contra el gerente en lo personal, suponiendolo dueño de la negociación dictado el laudo, reclama a su vez a la sociedad la inembargabilidad de sus bienes por haber sido parte en el juicio.

Manifiestamente existe una anomalía de la que no pueden ser responsables los trabajadores, por lo que, en tanto no se les haga saber la substitución, no deben producir efectos en su contra.

Como la Ley nada dispone, y como el Derecho del Trabajo no exige formalidades especiales, el aviso personal, el que se fije en lugar visible del establecimiento, o cualquier otro medio que se emplee serán sin duda bastantes; su falta en cambio, como indicamos, hará que la substitución de patrono no surta efectos en contra de los trabajadores. (1)

En relación con lo anteriormente expuesto, podemos hacer las siguientes consideraciones: a) el trabajador debe promover ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en forma incidental, la declaratoria de que existe un patrón solidariamente responsable con el demandado, esto lo deberá hacer en cualquier momento del juicio, antes del laudo, a efecto de que si el laudo es condenatorio, pueda exigirse una responsabilidad, en la ejecución de dicho laudo; b) el incidente tiene como finalidad única, probar la existencia de los hechos en que se funda la responsabilidad solidaria, o sea, que el que contrató el trabajo no tiene elementos propios y suficientes, y además que el nuevo patrón demandado es solidariamente responsable con el primero, en virtud de que la empresa era subsidiaria, y que destinaba su producción en forma exclusiva o principal a este nuevo patrón demandado; c) si el incidente respectivo no se promueve, lógicamente no es posible obtener un laudo en contra del presunto solidario, porque no ha sido

probada la solidaridad, ni hay elementos con que probarla, o bien si en el juicio o incidente no se justifican las causas de la solidaridad que se pretende establecer en contra de uno de los demandados, solamente quedaría la responsabilidad en contra del patrón director, lo cual podrá o no podrá ejecutarse.

Respecto al problema de la responsabilidad solidaria, considero que podría darse un caso, que serviría para demostrar si un patrón cuenta o no con elementos propios para cubrir sus obligaciones, el embargo.

Sería el caso de que el trabajador actor hubiera intentado trabar un embargo en contra de su patrón, para garantizar el pago de las obligaciones exigidas en el juicio, y que dicho embargo no pudiera practicarse por falta de bienes suficientes, o tan solo complementarios parcialmente, sin llegar a cubrirse la cantidad por la cual está planteada la demanda.

En caso de que no haya sido posible el embargo, o que solo se haya embargado parte, ya existe una constancia de la insolvencia del que contrató el trabajo, y por lo tanto de que prospere la demanda en contra del obligado solidario, o sea, el beneficiario de las obras o servicios.

3. PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

La regla general en materia de Derecho del Trabajo, es que las acciones prescriben en el término de un año, salvo los casos de excepción expresamente indicados.

El artículo 517 trata de las prescripciones brevísimas de un mes para que ejecuten su acción a fin de separarse del trabajo debiéndose entender a este respecto, por la redacción del último párrafo del artículo que se está refiriendo a aquellos casos en que el trabajador justificadamente puede rescindir su relación de trabajo, las cuales están señaladas en el artículo 57 de la Ley.

La prescripción de un mes por lo que ve a la acción de despido por parte de los patrones, empieza a correr desde el día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación o de la falta, pues con ella queda claramente establecido que la prescripción no corre desde el momento en que se cometió el hecho que da lugar a la separación o al castigo, ya que, repetimos, el principio sostenido en este artículo es equitativo pues solamente al conocer la existencia de un hecho, pueden producirse las consecuencias de la acción o abstención por parte del patrón.

A este respecto transcribo a continuación una ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia, que aunque referida a la Ley anterior, puede tener cabal aplicación. Prescripción en materia laboral. De acuerdo con la lógica interpretación de la fracción IV del artículo 329 de la Ley Laboral, en concordancia con el penúltimo párrafo de la fracción V del mismo artículo, el término de un mes para que prescriba el derecho patronal para despedir justificadamente a sus trabajadores, debe empezar a contarse cuando se da la causa o motivo para la separación, siempre que esta causa sea el conocimiento inmediato del patrón, pues tratándose de un acto clandestino llevado a cabo por el trabajador, solo desde que el patrón tenga conocimiento de que fue el trabajador quien lo cometió, puede empezar a correr el término de prescripción". Amp. 8-973/56/10. Ferrocarriles Nacionales de México, fallado el 16 de noviembre de 1956.

También existe el plazo de un mes para la prescripción respecto del derecho del patrón para disciplinar o corregir las faltas de sus trabajadores y en este caso son aplicables totalmente las observaciones que he hecho en el párrafo anterior.

Para ambos casos debemos analizar también, de acuerdo con la fracción legal que comentamos, si tienen validez o no las disposiciones contenidas en reglamentos interiores de trabajo, o en convenios celebrados entre la empresa y el sindicato de trabajadores, en el sentido de que con el fin real o supuesto de investigar las faltas, se amplía el período de

un mes fijado por la ley para que opere la prescripción.

Creo que estas disposiciones o acuerdos no modifican el plazo legal ya que la prescripción es de orden público, y los mandatos legales de tal naturaleza no pueden modificarse por voluntad de los particulares.

Por último prescriben también en un mes las acciones de los patrones para hacer deducciones a los salarios de los trabajadores por errores que éstos cometan o por pérdidas o averías, imputables a los trabajadores.

En este caso, por disposición expresa de la Ley, el plazo de prescripción se inicia desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, pérdidas o averías tratándose de otros adeudos que ellos fueron exigibles.

La fracción XXII del artículo 123 Constitucional otorga al trabajador la acción para ser indemnizado, o para ser reinstalado en caso de despido injustificado.

La Ley actual modifica el plazo de prescripción establecido por lo anterior, pues ahora dispone en el artículo 518 que prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

Desprendemos por ello, que ahora se establecen plazos diferentes en caso de separación. El patrón dispone del período de un mes y los trabajadores del período de dos meses.

Resulta difícil comprender que a medida que los obreros se capacitan mejor en el conocimiento de la Ley, se establecen plazos más amplios para el ejercicio de un derecho, que normalmente puede hacerse valer en el período de un mes.

Sin embargo, respecto de centros de trabajo retirados de las grandes poblaciones, la ampliación de este período prescriptivo, podrá tener alguna justificación.

En el artículo 219 actual se produce la reforma publicada en diciembre de 1962, en el sentido de disponer que cuando el laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la propia junta, que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndole que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo.

Respecto a la prescripción de dos años, la más larga y la que en este estudio nos interesa de sobre manera, la trata el artículo 519 de la nueva ley.

De donde se desprende que incumbe a las partes promover la ejecución de los laudos o resoluciones dictadas por los tribunales laborales y que si dejan transcurrir el período de dos años sin promover esa ejecución, quiere decir que no tienen interés en ella, y por lo mismo la ley, según el principio general que informa la prescripción da por terminada esa situación en que latentemente existe, durante el período de dos años, la posibilidad de que el deudor sea constreñido a cumplir el laudo dictado en su contra.

Fuera de esa prescripción en materia procesal, no existe sino la que contiene el artículo 726 de la propia ley que ha sido objeto de continuas discusiones, y que más bien consiste en la caducidad de la instancia por la inactividad de las partes.

Los tratadistas de derecho procesal consideran que cuando una parte deja de gestionar la prosecución de un litigio, por un tiempo más o menos largo, según lo establecido en diversas legislaciones, demuestra con ello su falta de interés en seguir adelante el juicio y que entonces caduca su acción, y puede darse por terminado el proceso iniciado..

Se comprende que para la economía procesal no sería conveniente dejar a los tribunales, concantidades innumerables de procedimientos iniciados y después abandonados; pero que hubieran de permanecer vivas en forma indefinida. De aquí esta -

situación contenida en el artículo 726, que transcribo a continuación:" Se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de seis meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento.

No se tendrá por transcurrido dicho término, si está pendiente de fijarse resolución por alguna promoción de las partes o la práctica de alguna diligencia, o la recepción de informes o copias que se hubieren solicitado ".

Por el texto del artículo 272, se desprende que la causalidad no puede ser declarada de oficio, sino que debe solicitarse por la parte interesada, que debe ser la demandada.

De las anteriores consideraciones sacamos el siguiente principio:

La presentación de la demanda por parte del trabajador actor, respecto del patrón que lo contrató, interrumpe la prescripción respecto de quien puede ser el auténtico patrón u obligado solidario.

La prescripción operada en beneficio del patrón que contrató, opera también en beneficio de los demás deudores solidarios.

Obtenido un laudo condenatorio de un patrón que resulta insolvente, el actor puede interponer el incidente de que se habla en páginas anteriores, o sea, el de "substitución de deudor", para obtener la ejecución sobre el patrón obligado solidariamente, siempre y cuando lo haga dentro del término de dos años que es el que da la ley para la ejecución de los laudos, puesto que si le prescribe el actor la acción para reclamar el cumplimiento del laudo en contra de uno, prescribe en favor de todos los demás obligados.

No puede alegarse por parte del deudor solidario la prescripción de la acción, puesto que aplicando el principio general del Derecho Civil la demanda en contra de uno de los deudores interrumpe la prescripción respecto de todos los demás.

El artículo 1169 del Código Civil vigente, nos dice - lo siguiente: " Las causas que interrumpen la prescripción - respecto de uno de los deudores solidarios la interrumpen también respecto de los otros ".

En consecuencia, puede llegarse a la afirmación de - que el laudo que condena a la persona que contrató los servi - cios, y que es de imposible ejecución, por carecer ésta de ele - mentos propios y suficientes y que además existen las circuns - tancias legales por tener como deudores solidarios a otras - personas, al causar ejecutoria este laudo, o sea, al obtener - la calidad de cosa juzgada, el laudo opera frente a todos los - demás deudores.

Sin embargo, puede pensarse que habría algunos casos - de excepción; estas excepciones no serían materia del Derecho - del trabajo, sino más bien del Derecho Civil o Mercantil, ya - que estos últimos son los que regulan las relaciones entre los - deudores respecto a estas excepciones podrían invocarse dos:

1.- El hecho de que el laudo condenatorio sea resulta - do de una inactividad personal del demandado, quien dolosamen - te o por negligencia no opuso las excepciones convenientes, o - confesó indebidamente hechos que son falsos.

En tal caso, podría llegarse hasta pensar en una colu - sión de actor y demandado, con el objeto de que el primero ob - tenga una sentencia que ha de ejecutarse en bienes de otro - deudor.

Este caso, independientemente de sus aspectos pena - les, civiles o mercantiles, es un problema exclusivamente en - tre los dedutores solidarios que no es materia del Derecho del Trabajo, ya que este último regula las relaciones entre patro - nes y trabajadores.

2.- No obstante existir la condena o laudo ejecutable - sobre el deudor solidario, este pudiera oponer excepciones de - tipo personal frente al acreedor.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- Guerrero Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. pág. 83
- 2.- II Diritto del Lavoro. ob. cit. por Mario de la Cueva. -
pág. 865
- 3.- Grundzuge des Arbeitsrechts. ob. cit. por Mario de la-
Cueva. pág. 865.
- 4.- Ibidem.

BIBLIOGRAFIA

GENERAL.

- 1.- Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Teoría-Integral. Prólogo. página XXI. Editorial Porrúa, S.A. 1a. Edición México. 1970.
- 2.- Kusinen, Otto V. y otros. Manual de Marxismo-Leninismo. - Traducción de José Lain, 1a. Edic. en Español. Editorial-Grijalvo. México, 1962.
- 3.- Alexandrov N.G. y otros. Teoría del Estado y el Derecho. versión española de A. Ferro. Editorial Grijalvo. México 1962.
- 4.- Trueba Urbina Alberto. El Artículo 123. México, 1943.
- 5.- Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo.
- 6.- García Maynez Eduardo. Introducción al Estudio del Dere - cho. 12a. Edición, Editorial _orrúa. México, 1964
- 7.- Tena Ramírez Felipe. Derecho Constitucional Mexicano. 8a. Edic. Editorial Porrúa. México, 1967.
- 8.- De la Cueva Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.
- 9.- Guerrero Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo.