

243
571



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**Estudio Analítico de los Sujetos del Derecho
del Trabajo y su Relación Laboral**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:
Julio Enrique Muñoz Negri



Universidad Nacional
Autónoma de México



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 SUJETOS
DEL DERECHO DEL TRABAJO Y SU RELACION LABORAL**

CAPITULO PRIMERO.-

NATURALEZA JURIDICA DE LA RELACION LABORAL.

- I.- Teorías Contractualistas
- II.- Teorías Relacionista
- III.- Teoría del Contrato del Trabajo en nuestra legislación
- IV.- Contrato y relación laboral en nuestra nueva L.F.T.

CAPITULO SEGUNDO.-

SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO Y SUJETOS DE LA RELACION LABORAL.

SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

- I.- En la doctrina
- II.- En la Teoría Integral
 - a).- El derecho del trabajo es Derecho de Clase
 - b).- El derecho del trabajo es Proteccionista de los trabajadores
 - c).- El derecho del trabajo es Reivindicador del Proletariado
- III.- Sujetos del Derecho del Trabajo en la Teoría Integral.

CAPITULO TERCERO.-

SUJETOS DE LA RELACION LABORAL

I.- Trabajador

- a).- Criterios para fijar su concepto
- b).- Definición Legal
- c).- Concepto de trabajador en la Teoría Integral

II.- Patrón

- a).- Representantes del patrón
- b).- Intermediarios
- c).- Sustitución Patronal

III.- La empresa y el establecimiento

CAPITULO CUARTO.-

CAPACIDAD DE LOS SUJETOS PARA CONTRATAR EN MATERIA LABORAL

I.- Capacidad - Concepto - Clases

II.- Diferencias Especificas de la capacidad Laboral

III.- Capacidad de los sujetos de la relación laboral

CAPITULO QUINTO.-

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE TRABAJADORES Y PATRONES EN LA RELACION LABORAL.

I.- De los patrones

II.- De los Trabajadores

CAPITULO SEXTO.-

I.- Conclusiones

II.- Bibliografía

CAPITULO PRIMERO

NATURALEZA JURIDICA DE LA RELACION LABORAL

I.- Teorías Contractualistas

II.- Teoría Relacionista

**III.- Teoría del Contrato de Trabajo en
nuestra Legislación**

**IV.- Contrato y Relación Laboral en nuestra
Nueva Ley Federal del Trabajo**

I.- TEORIAS CONTRACTUALISTAS

Por los antecedentes históricos del derecho Romano toda figura jurídica de cualquier rama del Derecho, siempre se le ha querido presentar como derivación del derecho civil y, por consecuencia el estudio de la misma se hacía basándose en figuras jurídicas de ese derecho y así tenemos que la relación laboral era considerada de origen y naturaleza contractual Civilista, por esa razón se planteó dentro de la Doctrina del Derecho del Trabajo, el problema de que si la Relación Laboral era un contrato Civil, asimilándolos a los ya conocidos, como por ejemplo - con el de compraventa, con el de arrendamiento etc., se insistía que la relación que se establecía entre patrón y trabajador debería de considerarse encuadrado dentro de cualquiera de esos contratos civiles.

Así el maestro De la Cueva (1) nos dice, "...la determinación de la naturaleza jurídica de las relaciones de trabajo cada día es más controvertida. Hasta hace algunos años, la Doctrina extranjera y nacional daba por supuesto que la relación del Trabajo era de naturaleza contractual, esto es, que aceptaba que el llamado contrato individual de trabajo era un verdadero y - simple contrato, y el único problema de la Doctrina era incluirlo en alguno de los tipos reglamentados por el Derecho Civil; sí acaso confesaban los maestros de derecho Civil que era un - contrato innominado". Y así surgieron dentro de la Doctrina -

las teorías que dentro de otras a continuación exponemos.

a).- Teoría del contrato de arrendamiento.

Se reconoce en esta oposición la influencia del Derecho Romano en el cual existía la figura jurídica "LOCATIO CONDUCTIO OPERARUM", que más tarde había de pasar al código Napoleónico en el Título VIII del libro III, bajo la rúbrica "DEL CONTRATO DE ARRENDAMIENTO" y que distinguía en el artículo 1708 dos especies de contrato de arrendamiento -el de cosas y el de obras- para definir este, en el artículo 1710 como aquel contrato por el cual una de las partes se obliga a hacer alguna cosa para la otra mediante un precio convenido entre ellos. A juicio de la doctrina, esta definición legal comprende el arrendamiento de servicios y en la cual una de las partes pone su trabajo al servicio de la otra (LOCATIO OPERARUM) y el contrato, o el arrendamiento de obra propiamente dicho en el que una de las partes se compromete frente a otra a hacer un trabajo o una empresa determinada. (2)

La trayectoria legislativa Romana Volcada por el C. Francés, al ordenamiento Español de 1808 regulando el contrato de trabajo al igual que otras muchas figuras, sobre el molde de aquel, viene así este ordenamiento a sancionar la tésis Romana de la configuración del C. Trabajo como una especie del contrato de arrendamiento.

"Regula la materia en el Título VI del Libro IV, bajo la rúbrica general de contrato de arrendamiento" desarrollando dicho título en 3 capítulos, el tercero de los cuales se dedica a la reglamentación del arrendamiento de obras y servicios, dedicando una sección primera al servicio de los criados y demás trabajadores - asalariados". (3)

PLANIOL (4) al respecto establecía que "El trabajo puede ser objeto de muchos contratos, por lo cual el buen sentido exige que, por lo menos se tenga cuidado de decir de cual de ellos se trata y prosigue diciéndonos que ...Este contrato es un arrendamiento, según lo demuestra un rápido análisis: La cosa arrendada es la fuerza de trabajo que reside en cada persona, y que puede ser utilizada como una máquina o la de un caballo; dicha fuerza puede ser dada en arrendamiento, y es precisamente lo que ocurre cuando la remuneración por medio del salario es proporcional al tiempo, de la misma manera que pasa en el arrendamiento de cosas".

Esta posición engendró de inmediato la consecuencia de su crítica; por que si la esencia del contrato de arrendamiento se encuentra en el uso, o goce de un bien que no se destruye y que deberá ser devuelta al arrendador, una vez que se haya hecho uso de ella, en el contrato de trabajo ello no sucede, por lo que no se puede considerar contrato de arrendamiento, ya que la fuerza de trabajo se consume en el instante en que se presta el servicio, cosa que no sucede en el contrato de arrendamiento del derecho Civil.

En España GARCIA OVIEDO (5), ve en el contrato de trabajo un contrato de arrendamiento de servicios; solo que las circunstancias sociales han impuesto una regulación cuidadosa y especial que no tuvo el arrendamiento primitivo y que en cierto modo modifican su naturaleza. Y concluye su postura diciendo que el contrato de trabajo es el viejo, contrato de arrendamiento solo que - "SOCIALIZADO", esto es, intervenido por el poder público para - prevenir y evitar las injusticias y los daños que de el habrían de sobrevenir de abandonarlo como cualquier otro contrato, al - libre juego de las voluntades contractuales.

BAUDRY Y WAHL (6) hace notar que el obrero confía a su patrón - durante un tiempo, su actividad, su persona mediante una remuneración o queda dueño, propietario en cierta forma de su persona, que recobra intacta después del cumplimiento de sus obligaciones. Aquí están, dice, exactamente los caracteres del arrendamiento y la sola diferencia de naturaleza entre el arrendamiento de cosas y el arrendamiento de servicios, es que el arrendamiento recae, en el primer caso, sobre un objeto y, en el segundo recae sobre la persona misma del arrendador.

Indiscutiblemente que esta tésis es inaceptable desde el punto de vista del Derecho Social del Trabajo, por que ella es la concepción originaria de la relación laboral en la época de la esclavitud. Además tal como nos dice J. Martín Blanco (7) "...Técnicamente es imposible tal construcción jurídica, en cuanto vio

lenta la estructura y elementos de la relación jurídica para convertir al sujeto de la misma en su objeto".

En el arrendamiento en todas sus formas en general la obligación del deudor del trabajo consiste en una actividad positiva: en un hacer; por el contrario, la obligación en el arrendamiento por parte del concedente de la cosa objeto del mismo, es del tipo negativo, que consiste en un abstenerse o en un NO HACER.

El arrendamiento supone el posesionarse de la cosa o fuente de energía por quien ha de utilizarlo, posesionamiento o posesión que no cabe en el contrato de trabajo, toda vez que someter la persona del trabajador a la potestad del acreedor del trabajo, es tanto como considerar al trabajador como una cosa.

Y por último ya de acuerdo con nuestro derecho positivo los legisladores del C.C. de 1870, echaron por tierra la tradición Romanista de que el hombre era una cosa objeto de arrendamiento de Servicios, así como los llamados "LOCATIOS". No consideraron el trabajo del hombre como materia de arrendamiento y establecieron: "Pero como sea cual fuere la esfera social en que el hombre se halle colocado, no puede ser comparado con los seres IRRACIONALES y menos aún con las cosas inanimadas, PARECE UN ATENTADO CONTRA LA DIGNIDAD HUMANA LLAMAR ALQUILER A LA PRESTACION DE SERVICIOS PERSONALES" (8). Y se apartaron del Código Civil Francés.

"La Constitución de 1917 hizo efectiva la teoría de la Dignidad Humana al estatuir textos proteccionistas y algo más, creó normas reivindicatorias para la clase trabajadora". (9) y nuestro artículo 3o. de la Nueva Ley Federal del Trabajo declara que - "El trabajo ...No es artículo de comercio".

b).- Teoría del contrato de compraventa.

Esta corriente sostiene que el contrato de trabajo es un contrato de compraventa, en el cual el obrero vende su fuerza de trabajo y el salario es el precio de la venta. Y así, CARNELUTTI - (10) "sostiene que así como en el contrato de suministros de -- energía eléctrica, hay que distinguir entre la fuente de energía y la energía misma, así también en el contrato de trabajo, se - debe distinguir entre el trabajador que en ninguna manera puede ser objeto de compra venta, y su actividad que es el objeto del contrato". Y así este autor para llegar a esta conclusión se autocalifica de audaz, y admite, que para ello es necesario considerar la actividad del hombre como una cosa.

Sin embargo la consideración por una parte, de que en la compra-venta la cosa vendida se separa por completo del vendedor, pasan- do a manos del comprador, y por otra parte, que el esfuerzo - del hombre, bastan por sí solos para establecer una esencial y radical distinción entre uno y otro contrato.

c).- Teoría del Contrato de Sociedad.

La dirección que ahora estudiamos se inicia fundamentalmente, - por los economistas, sobre el apoyo del papel preponderante que en el tráfico mercantil y jurídico juega el fenómeno Asociativo.

CHATELAIN (11) observa que la puesta en común de una cosa elemento necesario para la formación de una sociedad se da indudablemente en el contrato de trabajo; el patrón aporta su capital, el trabajador su trabajo. Y sus aportaciones tienen la misma importancia.

Un segundo requisito para constituir la sociedad es que las partes tengan por finalidad obtener ganancias, y esta es la posición de las partes en el contrato de trabajo.

Tampoco esta teoría encontró un fundamento sólido y no se puede encuadrar el contrato de trabajo dentro de esta figura, porque en primer término una sociedad constituye una persona moral diferente de las personas físicas que las forman, y en el contrato de trabajo no surge persona moral ninguna diferente y lo mismo sucede con el contrato de asociación.

Por otro lado, el contrato de trabajo carece de ANIMUS SOCIETATIS que caracterizan a toda sociedad, dice ALARCON Y HORCAS (12); las relaciones contractuales entre los representantes del capital y del trabajo se inspiran en móviles egoístas, ambos grupos pretenden el máximo de utilidad y el mínimo de riesgos, la idea

de sociedad requiere, como base esencial de su existencia, la equitativa distribución de los beneficios y de la responsabilidad entre sus miembros, no puede haber sociedad sin la presencia, en todos los que la constituyen, de un estado denominado *Animus Societatis*. El obrero que lucha por la participación en las uti lidades rechaza la participación en las responsabilidades; de igual manera que el patrón repele todo sistema remunerativo del trabajador que no sea el salario.

Además, la comunidad que se forma entre los componentes de una sociedad se encuentra totalmente ligada a las vicisitudes econó micas, y en cambio el trabajador no está afectado por las pérdi das que el negocio pudiese suponer.

Y por último en el contrato de trabajo, la relación que se esta blece entre patrones y trabajadores es la de un acreedor y un deudor dicho en otras palabras, el patrón es acreedor de los ser vicios del trabajador y deudor del salario y demás prestaciones, el trabajador a su vez, es acreedor del salario y deudor del ser servicio: se trata pues de un contrato bilateral en que ambos son acreedores y deudores entre sí, en la sociedad en cambio, los fines de las partes coinciden, por ello no hay obligación de los socios entre sí, sino del socio para con la persona moral jurídica.

d).- Teoría del contrato de mandato.

Esta posición que parte de la consideración de que el trabajador al igual que el mandatario ejecuta un acto por cuenta del mandante, ha sido unánimemente desechada en virtud de que al mandato recae en la actividad exclusivamente sobre actos jurídicos.

Además al respecto nos dice J. MARTIN BLANCO (13) que "el contrato de mandato importa una triplete de relaciones jurídicas mantenidas en sus titularidades por tres sujetos diferentes: Mandante, mandatario y 3a. persona. Y el contrato de trabajo, por el contrario desenvuelve su contenido obligacional en torno a dos personas: patrón y obrero.

II.- TEORIA RELACIONISTA

La Doctrina Alemana no estuvo de acuerdo con la corriente civilista reinstante y WOLFANG expuso su teoría "Relacionista", basándose en la idea de prestación de servicios. El acuerdo de voluntades dice -o sea el contrato de trabajo, ni es necesario para el nacimiento de la prestación del servicio, ni menos aún, para la aplicación del Derecho del Trabajo. Esto es, la prestación del servicio necesariamente surge por voluntad del trabajador pero no necesita de la voluntad del patrón para existir, y por otra parte, basta que exista la prestación del servicio para que se aplique el derecho del Trabajo independientemente de la voluntad de las partes. Por todo ello definen la relación del trabajo como el "Conjunto de derechos y obligaciones que derivan para el trabajador y patrón del simple hecho de la prestación del servicio. Se estimó que la relación es contractual, gobernada por el Derecho objetivo proteccionista del trabajador, consistiendo la misma en la Incorporación del trabajador en la empresa, de donde deriva la prestación del servicio y el pago del salario". (14).

Esta teoría que en nada supera a la teoría contractual de carácter civil, no contó con el apoyo de la mayoría de los juristas: Pues ya tratándose de una relación que no se origine en la voluntad de las partes, en todo caso, siempre tendrá que aplicarse - la norma legal en beneficio del trabajador". (15)

III.- TEORIA DEL CONTRATO DEL TRABAJO
EN NUESTRA LEGISLACION.

Nuestro Maestro ALBERTO TRUEBA URBINA (16) nos dice al respecto que en "el artículo 123 constitucional se estructuró el contrato de trabajo, sin tomar en cuenta la tradición civilista ya - que con toda claridad, quedó precisado en el seno del congreso como un CONTRATO EVOLUCIONADO DE CARACTER SOCIAL, en el que no impera el régimen de las obligaciones civiles y menos la autonomía de la voluntad, pues las relaciones laborales en todo caso deberán regirse conforme a las normas sociales mínimas creadas en la legislación laboral.

Es decir que a partir de la constitución de 1917 el concepto de contrato de trabajo cambió radicalmente de su concepción civil tradicionalista de desigualdad de las partes, a un contrato evolucionado y de carácter alta fehaciente e indiscutiblemente social . "No se cambio el nombre, pero en el fondo ya no hay propiamente un contrato en el que imperen aquellos principios, sino que por encima de la voluntad de las partes para colocarlas en un plano de igualdad". (17) y concluye nuestro maestro TRUEBA - URBINA (18).

En consecuencia, la teoría del contrato de trabajo en la legislación mexicana se funda en los principios de derecho social cuya aplicación está por encima de los tratos personales entre el trabajador y el patrón, ya que todo privilegio o beneficio establecido en las leyes sociales suplen la autonomía de la volun-

tad". El contrato de trabajo es una GENUS NOVUM en la ciencia -
jurídico social de nuestro tiempo". (19) "Regido por normas la-
borales de carácter social distintas del derecho de las obliga-
ciones de la legislación civil".

IV.- EL CONTRATO Y RELACION LABORAL EN NUESTRA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Nuestra ley laboral dentro de su título de las relaciones indi
duales de trabajo, consagra el artículo 20, en el cual se identi
fica al contrato individual de trabajo y la relación de trabajo,
al establecer que ambos producen los mismos efectos.

"Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto
que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordina
do a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o de
nominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a
prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago
de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero
y el contrato celebrado "PRODUCEN LOS MISMOS EFECTOS".

De la lectura de este precepto, concluimos que en el fondo de su
texto se identifican los términos contrato de trabajo y relación
de trabajo, y que si en su redacción, la ley define en primer --
término a la relación y seguidamente al contrato de trabajo, ello
no implica una prioridad jerárquica de la primera sobre el segundo
do, sino que simple y llanamente alguno de los dos términos tenía
que ser definido en primer lugar, y ello lo constate el mismo --

precepto en su último párrafo al concluir diciendonos que ambos producen los mismos efectos.

"No hay ninguna diferencia entre el contrato y la relación de trabajo, aún cuando en la ley se define en primer término a la relación que en todo caso siempre provendrá del contrato individual de trabajo, ya sea expreso o tácito, pues la incorporación del trabajador en la empresa requiere siempre el consentimiento del patrón, ya que las relaciones laborales no se originan por arte de magia, toda vez que el propio precepto reconoce que una y otros producen los mismos efectos jurídicos. (21)

"La relación es un término que no se opone al contrato, si no que lo complementa, ya que precisamente la relación de trabajo generalmente es originada por un contrato, ya sea escrito o tácito que genera la prestación de servicios". (22) Por ello el derecho del trabajo es de aplicación forzosa e ineludible en todo contrato o relación laboral, así como el derecho autónomo que se establece en los contratos de trabajo, pudiendo la voluntad de las partes superar las normas proteccionistas del derecho objetivo en beneficio del trabajador; una vez garantizados los derechos de los trabajadores que se establecen en las leyes, así como las ventajas superiores a éstas, que consignan en los contratos colectivos de trabajo, queda una zona libre de autonomía en los contratos individuales para pactar condiciones superiores a la ley o al contrato colectivo" (23).

Es por eso que entre el contrato y la relación no hay discrepancia pues el contrato de trabajo no puede ser sustituido por la relación de trabajo como figura autónoma, ya que el propio contrato se manifiesta a través de la relación de trabajo como figura autónoma, ya que el propio contrato se manifiesta a través de la relación laboral (24)

De tal manera, para los efectos jurídicos es lo mismo contrato que relación de trabajo, independientemente, de los actos que originana. "El acto puede ser el convenio que se formaliza con la celebración del contrato o la prestación del servicio que a su vez da vida al contrato de trabajo, y en uno y otro caso - - siempre regirán las leyes protectoras de los trabajadores".
(25).

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo, 6o. Edición Edit. Porrúa, S.A. México, 1961. T. I. pág. 445.
- 2.- José Martín Blanco. El Contrato de Trabajo, Edit. Revista de Derecho Privado, Madrid 1957, pág. 28.
- 3.- Ibidem pág. 31.
- 4.- Cit. por De la Cueva. Ob. Cit. pág. 445.
- 5.- Cit. por J. Martín Blanco. Ob. Cit. pág. 33.
- 6.- Cit. por Martín Blanco. Ob. Cit. pág. 42.
- 7.- Ob. Cit. pág. 43.
- 8.- Cita hecha por Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho del Trabajo. Ia. Ed. Edit. Porrúa, México 1970. pág. 268.
- 9.- Alberto Trueba Urbina y J. Trueba Barrera, Nueva, Ley Federal del Trabajo. 3a. Edición .Edit. Porrúa, S.A. México 1970 pág. 17.
- 10.- Cit. por Mario De la Cueva. Ob. Cit. pág. 448.
- 11.- Cit. por J. Martín Blanco. Ob. Cit. pág. 73.
- 12.- Cit. por A. Gallart Folch. Derecho Español del Trabajo. Edit. Labor Barcelona, Madrid, B. Aires. Río de Janeiro. 1936, - - pág. 48.

- 13.- Ob. Cit. pág. 68.
- 14.- Alberto Trueba Urbina y J. Trueba Barrera. Ob. Cit. pág. 27.
- 15.- A. Trueba Urbina. Ob. Cit. pág. 277.
- 16.- Ibidem.
- 17.- Alberto Trueba Urbina y J. Trueba Barrera. Ob. Cit. pág. 27.
- 18.- Alberto Trueba Urbina. Ob. Cit. pág. 277.
- 19.- Alberto Trueba Urbina. Ob. Cit. pág. 277.
- 20.- Alberto Trueba Urbina y J. Trueba Barrera. Ob. Cit. pág. 27.
- 21.- Alberto Trueba Barrera. Ob. Cit. pág. 278.
- 22.- Alberto Trueba Urbina y J. Trueba Barrera. Ob. Cit. pág. .
- 23.- Ibidem.
- 24.- Ibidem.
- 25.- Ibidem.

CAPITULO SEGUNDO

SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO Y SUJETOS DE LA RELACION LABORAL.

I.- En la Doctrina

II.- En la Teoría Integral

a).- El Derecho del Trabajo es Derecho de Clase

**b).- El Derecho del Trabajo es Proteccionista de
los Trabajadores.**

**c).- El Derecho del Trabajo es Reivindicador del
Proletariado.**

**III.- Sujetos del Derecho del Trabajo en la Teoría Inte-
gral.**

I.- EN LA DOCTRINA

En nuestra Doctrina se sigue la tendencia de considerar al Derecho del Trabajo como instrumento regulador de las relaciones entre el capital y el trabajo, considerando así, a los representantes del capital como sujetos del derecho del trabajo. "La Doctrina extranjera y algunos tratadistas Mexicanos estiman también, - como sujetos del derecho del Trabajo, a los patrones o empresarios e inclusive a sus agrupaciones". (1)

Y en esta posición transcribimos entre otros, el criterio del maestro De La Cueva (2), que nos dice: "En el rubro, sujetos del Derecho del Trabajo, incluimos a todas las personas que participan en las relaciones de trabajo" -y más adelante prosigue diciéndonos - "Que los sujetos individuales del derecho del Trabajo - son fundamentalmente los trabajadores y los patrones". Y que al lado de estos y como parte o auxiliares de ellos figuran otros - conceptos, tales como los representantes del patrón, los intermediarios, los patrones sustitutos y las empresas.

Quedando éstos como sujetos del Derecho del Trabajo de acuerdo con este criterio. Siendo que únicamente son sujetos del contrato de trabajo en cuanto intervienen en la formación y cumplimiento del mismo. Corroborando nuestra posición la propia ley laboral cuando al definir el concepto de patrón nos dice que será: "Toda persona física o moral que emplee el servicio de otro, en virtud

de un contrato de trabajo". Y de esta definición no se desprende su calidad de sujeto del Derecho del Trabajo; sino solo su calidad de elemento del contrato laboral.

Con el mismo criterio se expresa A. SANCHEZ ALVARADO (3), al definir al derecho del Trabajo como: "El conjunto de principios y normas que regulan, en su aspecto individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patrones...".

ERNESTO KROTOSCHIN (4), nos expresa: "Que el Derecho laboral se limita al trabajo prestado por trabajadores al servicio de empleadores y que por consiguiente, los sujetos del Derecho del Trabajo son; los trabajadores por un lado, y los empleadores por otro, lo son tanto individualmente como organizados en grupos, esto es, en asociación profesional".

Y en lo general los tratadistas extranjeros y algunos muchos mexicanos, están de acuerdo en considerar a los patrones como sujetos del Derecho del Trabajo. Pero veremos en el desarrollo de este capítulo, que éstos, solo son sujetos de Derecho laboral son la clase trabajadora, que tienen en este Derecho laboral la futura reivindicación del fruto de su trabajo, como que es su principal arma contra sus explotadores.

a).- El Derecho del Trabajo es Derecho de Clase.-

La naturaleza del Derecho Mexicano del Trabajo, como Derecho de clase, brota y cobra vida dentro del artículo 123 Constitucional en sus propias normas dignificadoras de la persona humana del trabajador, en las que resalta el sentido proteccionista y reivindicador de las mismas en favor de la clase proletaria. Nuestro Derecho del Trabajo, tiene un carácter evidentemente social, no es un estatuto de derecho público ni privado, sino de Derecho Social, porque de las relaciones que de él provienen no son de subordinación que caracterizan al Derecho Público, ni de coordinación de intereses entre iguales que identifican al Derecho Privado. "La clasificación del Derecho en Público y Privado ha sido superada con el advenimiento de nuevas disciplinas jurídicas, como el Derecho del Trabajo y de la previsión social que por su esencia revolucionaria no pertenece a uno u otro; sino a una nueva rama del Derecho: El Derecho Social, que se caracteriza por su función dignificadora, protectora y reivindicadora de todos los débiles y específicamente de la persona humana del trabajador". (5)

El Derecho Mexicano del Trabajo, nació como consecuencia de la explotación constante, perpetua e inhumana de la clase trabajadora, y nació con el propósito y finalidad grandiosa de dignificar a la persona humana del trabajador que desde siempre ha sido el débil el que con diversas denominaciones, ha labrado con su

fuerza de trabajo y el sudor de su frente, su propia desgracia, - por ser con su propio fruto, con el que se le denomina y se le - mantiene en la abyección.

Y así nuestra historia enmarcada dentro de la miserable e injusta explotación del humilde, del más débil por el más fuerte, del que nada posee, por el que todo lo tiene a base de cualquier sacrificio, claro está, del sacrificio del pobre, débil y desheredado. Y partiendo desde el tiempo de la colonia, sabemos por la historia misma, que mediante el despojo y la esclavitud, nuestros antepasados sufrieron el yugo de la explotación, que aún cuando se dieron disposiciones o reglas con el fin de proteger el trabajo humano de los aborígenes, estas fueron nulas en realidad, como - las normas relativas al trabajo aborígen complicadas en las leyes de Indias. Pues en ésta época, aún los curas cuya misión era espiritual, se aprovechaban de las personas de los indígenas, como nos expresa EMILIO RABASA (6).

En el período final de la colonia de tres siglos, el cura hallando imposible enseñar el Español, aprendía la lengua indígena, - muy pocos para ejercer la caridad; la mayor parte para someterlos a una obediencia servil y para los pequeños lucros con que - la pobre codicia del cura se conformaba". Y más aún se procuró - mantenerlo analfabeta, aunque era capaz de participar en la vida común para el trabajo ordinario, siempre se le tuvo aislado, con formándole con que pudiera medio mantenerse así mismo, para que pudiera soportar el peso de la explotación.

Y así llegamos a la época de la Insurgencia con las proclamas libertarias del Padre de la Patria sobre la protección de los derechos de los Mexicanos, del Ciudadano y del Jornalero. Y en el mensaje de Don José Ma. Morelos y Pavón en que reclamaba aumento en el jornal y vida humana para los jornaleros. Principios hermosos y humanos que quedaron grabados para la historia en nuestra primera Constitución de Apatzingan de 1814, que no tuvo efectos jurídicos y el humilde el jornalero quedó en las mismas condiciones: objeto de explotación. Y en años sucesivos se dieron leyes Constitucionales que contenían derechos abstractos en favor del individuo y del ciudadano, pero ninguno de esos estatutos Constitucionales creó normas socialmente protectoras de los débiles. Y el humilde sigue siendo objeto de vejaciones, de explotación y se convierte en ente subordinado, en mercancía de la que dispone libremente el amo, el patrón; "De esos pechos oprimidos de esos pechos fízcalizados, solo una frase sale clara, íntegra: Lo Mando el Amo, pero con una inflexión indefinible de espanto. Y entre todos los seres allí consagrados al servicio del patrón, solo unos voltean la espalda; los caballos, pero es para que los ensillen..." (7)

Y este Estado de cosas, medio desapareció con las avanzadas leyes de reforma, pero no fué para que la Nación empezara un movimiento de avance, sino para recuperar hasta cierto punto las fuerzas gastadas y dar tiempo a la cicatrización de las heridas.

"Desgraciadamente, durante este bienhechor período de paz, no faltaron la plaga del casiquismo y esa casta maldita de negreros disfrazados de hacendados, cuya voracidad y avaricia hizo que se sustituyera a la raza vencida, denigrándola a una situación de proletario muy cercana a la esclavitud". (8)

Obvio es apuntar, los colores, vejaciones y sacrificios infinitos que sufrieron en esas épocas los desheredados de la fortuna. Así se explica que desde 1900 la propaganda Liberal, encontrara fuerte eco en el proletariado. "En la propaganda liberal independientemente de la acción política en contra de Porfirio Díaz, se revela en la misma un claro ideario social para el mejoramiento de los campesinos y de los obreros". (9) El documento de más significación es el programa y manifiesto a la Nación Mexicana de la junta organizadora del partido Liberal Mexicano en 1906. "Que constituye el primer mensaje de Derecho Social del Trabajo a los Obreros Mexicanos" (10) Al establecer, un máximo de horas de trabajo y un salario mínimo, prohibiciones para el empleo de niños menores de 14 años etc. "La acción política y la acción obrera se identificaron para proyectar las bases de reivindicación económica del proletariado". (11)

En 1906 el movimiento obrero en Sonora culmina con la huelga de Cananea, suprimida con lujo de fuerza. Lo mismo que el movimiento obrero en Orizaba que fundara "La Soc. Mutualista de Ahorro que no tenía otro fin, que unificar a los trabajadores para en-

frentarse a los industriales que los explotaban. Fenómeno que se vió a la Constitución de el "Gran Círculo de Obreros Libres", se cundado por 80 sucursales en los estados, al cual se le antepuso "El Centro Industrial de Puebla" apoyado por el Gobierno Federal que intentó contrarestar la unificación obrera, imponiéndole un reglamento contrario en absoluto a ellos, y los trabajadores al verse burlados por los industriales y el gobierno, intentan hacerse justicia con sus propias manos frente a la tiranía Porfirista, pero pagan con su propia sangre, fue una verdadera masacre.

Pero el movimiento obrero lejos de detener su marcha arrolladora, toma nuevos bríos y surge la ansiada Revolución, triunfando esta tres años después. Y en elecciones Democráticas es electo Presidente de la República el señor Francisco I. Madero, que entre otros pasos sociales manda una iniciativa de Ley a la Cámara de Diputados de la Legislatura Federal de 1912, que crea un impuesto sobre hilazas y tejidos para favorecer con ella a los trabajadores textiles. Y dicha iniciativa de ley originó importantes debates en la cámara, donde se esgrimieron por primera vez en nuestro país los conceptos más avanzados del socialismo, principalmente por el diputado José Natividad Macías, que se declara Socialista y Obrerista por convicción.

Asesinado el señor Madero se desencadena la revolución constitucionalista en 1913, y en esta etapa la revolución se fue trans-

formando de política militar en social. Y Don Venustiano Carranza expide el famoso decreto de reformas al plan de Guadalupe de 12 de diciembre de 1914, con el que se inicia la etapa legislativa de carácter social de la revolución, y en ese decreto en su artículo segundo declara que expedirá y pondrá en vigor "Una legislación para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero, y en general, de las CLASES PROLETARIAS". Tal es la fuente originaria de nuestra legislación social. (12) En tanto que era necesaria una legislación especialmente para una clase, la clase social Proletaria. "La legislación revolucionaria se apoya en la teoría socialista de reivindicación política, social y económica de los trabajadores, para contrarrestar el pasado en que el indio y su familia fueron vejados". (13) "Y precisamente la ley de trabajo de 1915 define el socialismo y se prohija no solo en la teoría oficial, sino en la práctica, para proteger a los débiles, a los infortunados y a los tristes, que son los más, contra los privilegios, los abusos y las insolencias de los poderosos - que son los menos" (14)

La participación de la clase obrera en el movimiento revolucionario fue trascendental y quedo constatado ello, en el documento suscrito por el Gobierno Constitucionalista y la organización obrera denominada "Casa del Obrero Mundial" en el cual el gobierno se comprometía a expedir leyes favorables al trabajador. Los trabajadores se preocupaban porque se expidiera una legislación proteccionista para su clase y por la cual habian luchado. Y to-

das estas aspiraciones de la clase trabajadora, de la clase social humilde y vejada, veían la luz de la realidad en el constituyente de Querétaro, pues estando su clase representados por verdaderos obreros personas conocedoras del dolor humano y por lo mismo plenamente identificados con la clase social trabajadora, con sus intervenciones y claras realistas exposiciones de lo que sucedía en México a los humildes a los trabajadores, dieron la pauta a seguir, para crear un derecho protector exclusivo para esa clase trabajadora.

Y es en este Congreso Constituyente de Querétaro donde, se defienden los principios sociales y derechos legítimos conquistados por los trabajadores y campesinos en la lucha revolucionaria, por los diputados obreristas que buscaban crear un nuevo derecho en la Constitución no solo político, sino esencialmente social, consagrando derechos y garantías en defensa y en favor de los trabajadores. Y así el diputado Cayetano Andrade (15) expresó: "Las clases obreras, los trabajadores de los campos, fueron elementos que produjeron el gran triunfo de la revolución Constitucionalista y por lo mismo, nosotros debemos interpretar esas necesidades y darles su justo coronamiento". El General Heriberto Jara precursor de las Constituciones Sociales -en tratándose de la jornada de 8 horas expone "Señores, si ustedes han presenciado alguna vez la salida de los hombres que trabajan en las fábricas, si ustedes han contemplado alguna vez como sale aquella gleba, macilenta, triste, pálida, débil y agotada por -

el trabajo, entonces yo estoy seguro de que no habría ni un solo voto en contra de la jornada máxima que proponemos, y la misma ley le diría al patrón; en nombre de la humanidad, en nombre de la raza Mexicana, no puedes explotar por más de 8 horas al infeliz que cae bajo tus garras". Y prosigue diciendonos: "La miseria es la peor de las tiranías y sino queremos condenar a nuestros trabajadores a esa tiranía, debemos procurar emanciparlos, y para esto es necesario votar leyes eficaces aún cuando estas leyes, conforme al criterio de los tratadistas no encagen perfectamente en una Constitución; y al emitir vuestro voto, acordaos de aquellos seres infelices, de aquellos desgraciados que claudicantes, miserables arrastran su miseria por el suelo y que tienen sus ojos fijos en vosotros para su salvación.

Un obrero HECTOR VICTORIA, plantea la necesidad de crear bases Constitucionales de trabajo: "Si como efecto de la larga historia de vejaciones de que ha sido víctima el pueblo Mexicano, si como consecuencia del Estado miserable en que todavía se encuentra y del que necesariamente tendrá que salir, es llegada la hora de reivindicarlo, y necesitamos para hacer fructífera nuestra labor, consignar en la constitución las bases fundamentales acerca de la legislación del trabajo".

El periodista MANJARREZ expresa: "Ya no estamos conformes con que el problema de los trabajadores, tan hondo y tan intenso y que debe ser la parte en que más fijemos nuestra atención, pasa así solamente pidiendo las 8 horas de trabajo, no; creo que

debe ser más explícita nuestra carta magna sobre este punto, y precisamente porque debe serlo, debemos dedicarle toda nuestra atención y si se quiere, no un artículo, no una edición, sino todo un capítulo, todo un título de la carta magna".

Y el diputado CARLOS L. GRACIDAS linotipista en su discurso expone la necesidad de otorgarle al trabajador la parte que le corresponde de los beneficios de la empresa y dijo "Soy partidario de que el trabajador, por precepto Constitucional, se le otorgue el derecho de obtener una participación en los beneficios del que lo explota".

Y en síntesis, aparte de estos diputados tomaron la palabra otros tantos miembros del congreso, también en defensa de la clase trabajadora, como consecuencia del debate que origino el proyecto del artículo 123 Constitucional con la proposición de Diputado MANJARREZ: "Es ya el tercer día que nos ocupamos de la discusión del artículo 5o. que esta a debate. Al margen de ellos, hemos podido observar que tanto los oradores del pro como del contra, están anuentes en que el congreso haya un labor todo lo eficiente posible en pro de la clase trabajadora; cada uno de los oradores en su mayoría ascienden a la tribuna con el fin de hacer una nueva proposición que redunden en beneficio de los trabajadores, y en esta virtud, me permito proponer que se conceda un capítulo exclusivo para tratar asuntos sobre los trabajadores, cuyo capítulo podría llevar como título DEL TRABAJO".

Y un grupo de constituyentes se interesó por la formulación de un estatuto en favor de los trabajadores, instalándose el núcleo fundador formado principalmente por PASTOR ROUAIX, J. N. MACIAS, J. INOCENTE LUGO Y R. L. DE LOS RIOS,. Y el 13 de Enero de 1917 se presentó el proyecto y según el mismo Ing. ROUAIX, se le encomendó al diputado MACIAS la redacción de la exposición de motivos que fundamentaría el proyecto de bases Constitucionales - en materia de trabajo. Y al respecto el maestro A. TRUEBA URBIANA (16) nos dice: "En dos puntos sobresale el criterio del abogado guanajuatense en el mencionado documento: Uno, en lo relativo a que las bases debían de regir el trabajo económico, o sea el de los obreros para la tutela de éstos, y el otro, en cuanto a la precisión de los fines de la legislación del trabajo para la reivindicación de los derechos proletarios, de acuerdo con el pensamiento Marxista expuesto por él, en la XXVI Legislatura, en que se refirió a la socialización del capital, de manera que el proyecto se fundó principalmente en las teorías - de lucha de clase, plusvalía, valor trabajo y reivindicación de los derechos del proletariado para recuperar con los bienes de la producción la explotación secular de los trabajadores. La exposición de motivos y el texto de los preceptos protectores y reivindicadores de la clase trabajadora, se ajuste a lo anteriormente expuesto".

El Dictámen del artículo 123, fue presentado, discutido y aprobado en la sesión de 23 de enero de 1917, este dictámen creó un

estatuto protector de todos los trabajadores y a la vez reivindicador de los derechos del proletariado. De esta manera "Nació un nuevo derecho social del trabajo proteccionista y reivindicador del proletariado que no fué concesión, menos dádiva, del capitalismo, sino promesas revolucionarias cumplidas". (17)

Nuestra revolución política de 1910, al transformarse en social y nuestra constitución al convertirse de solamente política, en Constitución Política-Social en 1917, tuvo por objeto modificar algunas formas de vida de la sociedad mexicana dividida fehacientemente en explotados y explotadores, pobres y ricos, estableciendo en favor de la clase trabajadora derechos de protección tutela y de reivindicación; por que los trabajadores Mexicanos como los de todo el mundo son víctimas de la explotación del capitalismo. De tal manera que cuando el artículo 123 enfrente a los factores de la producción, trabajo y capital, reconoce la división de clases sociales y por tanto; las normas jurídicas fundamentales solo protegen al factor trabajo, es decir a todos los integrantes de la clase social trabajadora; son disposiciones proteccionistas y reivindicadoras de carácter social en favor de la clase social trabajadora, porque como ya hemos repetido los derechos del capital son de naturaleza patrimonial.

El Derecho del Trabajo, es pues, un derecho de clase que tiene por objeto en primer término compensar las desigualdades entre las dos clases, protegiendo al trabajo y mejorando las condicio

nes económicas de los trabajadores. Y esta afirmación esta basada y tiene fundamento, en las penurias, vejaciones e injusticias que la clase trabajadora ha sufrido durante toda la vida y en todos tiempos y que era necesario levantar una barricada a todas las injustas exigencias y prerrogativas del capitalismo, y esa barricada fue indudablemente el artículo 123, que vió la luz como consecuencia de que la realidad social así lo exigía, siendo porta voz de estas exigencias el Constituyente de 1917, que crearon el más hermoso de los derechos, el derecho de los trabajadores para su protección y defensa contra el capitalismo y sus verdugos.

Y el artículo 123 es un derecho de clase, porque es un derecho eminentemente social, y no en sentido a que se refieren los tratadistas, de que todo el derecho es social, porque si así fuera no tendría razón de ser la exigencia y a la vez necesidad de un derecho especialmente tutelador de una clase, la clase social humilde, y decir clase humilde es decir clase trabajadora.

El artículo 123 es, por consiguiente, el derecho de la clase trabajadora porque a la luz de dicho precepto no hay más que dos clases sociales: una, la que se integra por personas humanas, - que son las que viven de su trabajo y por lo mismo están agrupadas en el factor de producción: Trabajo, y la otra, que no es sino la personificación de categorías económicas, determinados intereses que representan los explotadores o sean los capitalistas.

" Y el artículo se basa en el principio de lucha de clases, en la fracción XVIII habla de los derechos del trabajo y de los derechos del capital, de aquí se deriva uno de los Petreos similares de la teoría integral, de que los derechos del trabajo son derechos sociales para la protección y tutela de la persona humana del trabajador y por consiguiente los derechos del capital son Patrimoniales porque el capital como factor de producción es una cosa y las cosas no pueden ser protegidas socialmente sino políticamente.

b).- El Derecho del Trabajo es Proteccionista de los Trabajadores.

Todo el derecho social, por su propia naturaleza, es un mínimo de garantías sociales para el proletariado. De tal manera que - el Derecho del Trabajo, es también indiscutiblemente por su propia naturaleza, protectora de todos los débiles y específicamente de la persona humana que trabaja, es un estatuto proteccionista de los trabajadores y consecuentemente excluye en forma radical de su tutela protección a la clase social antagónica: - Los Patrones; que no son protegidos por el derecho laboral, ni pueden ser titulares de Derechos Sociales, porque representan a las cosas, y el derecho del Trabajo es protector de la persona humana del trabajador exclusivamente, porque es un derecho de naturaleza social y no patrimonial. "Sin embargo, la clase social patronal, en las relaciones de clase tienen derechos civiles y mercantiles que les garantizan su derecho de propiedad y los intereses que por éste perciben, en tanto subsista el régimen capitalista de producción". (18)

Pero tal como nos apunta el Maestro TRUEBA URBINA (19) "desgraciadamente la teoría contrarrevolucionaria de reconocer derechos mínimos del capital, fue recogida por la reforma Constitucional de 21 de Noviembre de 1962, al establecer en la fracción IX del Artículo 123 el derecho del capital de percibir un interés razonable lo cual consideramos como un injerto capitalista de dicho precepto que la influencia del conjunto de normas sociales, lo

socializarán en el devenir histórico". En efecto: El derecho de los trabajadores de participar en las utilidades era irrestricto y la fijación del Quantum quedaba al libre juego de la lucha de clases, con la intervención de las juntas de Conciliación y Arbitraje; la reforma lo limita grandemente al imponerle a la Comisión Nacional la obligación de tomar en consideración, para fijar el porcentaje de utilidades, la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable y alentador que debe percibir el capital" (20)

Además en esta reforma se limitan otros derechos de los trabajadores. "Ya que establece excepciones al principio de justicia social que el precepto original consignaba a favor de todos los trabajadores de participar en las utilidades de las empresas".

(21) Limitaciones que se traducen en derechos del capital de no repartir utilidades entre sus trabajadores, por el de ser industrias de nueva creación, o por ser trabajos de explotación.

En cuanto a las Instituciones de beneficencia privada, el I.M.S.S. y otras que si bien es cierto no tienen funciones de lucro o de producción económica, más cierto es, que explotan el trabajador, o dicho en otras palabras, explotan el trabajo humano y sus trabajadores tienen que prestar sus servicios en igual forma que en cualquier otra institución o empresa, y lo que es más éstos trabajadores sirven en realidad a una empresa como cualquier otra. "No hay diferencia en el trabajo de una enferme

ra de un sanatorio particular y la de una del Seguro Social, al igual que el trabajo de una mecanógrafa de una Institución de asistencia privada y la de un despacho de un abogado". (22)

Respecto a la excepción hecha a favor de las empresas que tengan un capital menor del que fije la Sría. de Trabajo y Prev. Social normada en el art. 126-VI de la Ley Federal, es inconstitucional; porque las excepciones a que se refiere el inciso "b" de la fracción IX, apartado A del 123 Constitucional se basan en la índole y naturaleza de las actividades de la empresa y no en el capital de las mismas". (23)

En cuanto a la estabilidad obrera, antes de la reforma esta era absoluta, en que se consignaban la acción de cumplimiento del contrato o reinstalación en los casos de despido injustificado; la reforma la hace relativa al encomendarle a la ley reglamentaria que determine los casos en que se exima al patrón de la obligación de reinstalar al obrero separado injustificadamente. -

"Por ello es contrarrevolucionaria la reforma Constitucional de 1962" (24) Esta reforma se reproduce en los artículos 118, 126 y 49 respectivamente en la Ley Federal del Trabajo vigente.

Los Derechos del capital no deben consignarse en el artículo 123 Constitucional, porque este precepto, no debe tutelar intereses del capital, sino que únicamente debe tutelar y proteger al trabajador, y lo protege precisamente de los capitalistas.

Las normas jurídicas fundamentales sólo protegen y favorecen - al factor trabajo, y si, al trabajador, es decir, a todos los que integran la clase trabajadora. En consecuencia el artículo 123 Constitucional protege y tutela jurídica y económicamente a obreros, jornaleros, empleados comerciales, empleados públicos, domésticos, artesanos, profesionales, agentes de comercio, taxistas, y en general protege por igual a todos los que prestan un servicio a otro, o viven de su trabajo, el Derecho Laboral - protege a la persona humana del trabajador, para compensar su - debilidad económica y a efecto de nivelarle frente al patrón, - en el aspecto jurídico de la protección".

Así pues, el artículo 123 constitucional nació como norma proteccionista del trabajador, en las ramas tanto económico, cuanto del trabajador en general, y excepción hecha de la multicitada reforma constitucional, que recoge la teoría contrarrevolucionaria y reconoce derechos al capital; en general todas las disposiciones sociales del artículo 123 son proteccionistas de los - trabajadores y de la clase obrera en general.

c).- El Derecho del Trabajo es Reivindicador del Proletariado.

Las normas reivindicatorias de los derechos del proletariado son, por principio aquellos que tienen por finalidad recuperar en favor de la clase trabajadora lo que por derecho les corresponde - en razón de la explotación de la misma en el campo de la producción económica, esto es, el pago de la plusvalía de su trabajo. Plusvalor que desde tiempo de la colonia ha quedado en manos de sus explotadores, en razón de que el patrón fue y es, el propietario único de locales, bienes de producción, propietario único de todos los productos en el curso de transformación y después - él solo vende y él solo paga; él solo aprovecha de los beneficios. En cambio los trabajadores no son propietarios de nada, a pesar de haber cooperado con su trabajo, técnicas e inteligencia en la elaboración de los nuevos productos, cuya venta constituye un beneficio, siguen no poseyendo nada, se encuentran en la misma situación que al inicio de su trabajo ni siquiera han logrado aumentar su patrimonio, y lo único que logran con su trabajo, es, un raquítico salario que les sirve únicamente para medio comer y medio vestir, y en una palabra, para poder subsistir y seguir trabajando para no perecer de hambre.

Por ello las normas reivindicatorias consagradas en el artículo 123 constitucional, tienen como fin la recuperación de ese plusvalor para el trabajador. Normas que tienen como fundamento la

teoría marxista de la Plusvalía como se advierte en el pensamiento expuesto por J. N. Macías (25) cuando expresó: "En el fenómeno de la producción se viene a encontrar con que deben estar representados ahí todos los elementos que a él concurren: El capital, la tierra y el trabajo. En el producto, debe corresponder - su parte a cada uno de los factores y en esa distribución de la riqueza se encuentra siempre esta desigualdad: que la parte principal no solo no va al obrero, sino que la mayor parte viene a - corresponder a la tierra y al capital, y a "Título de que se - - apropia el capitalista ese mayor valor. A título de que es el dueño del capital, es decir, a título de que es el más fuerte, a título de que es el que hace el reparto. A mi juicio señores diputados, todo ese mayor valor pertenece exclusivamente al obrero; por lo que debe distribuirse entero entre la clase obrera, para levantar su nivel moral, intelectual y físico, trayendo a todos los hombres al festín de la riqueza pública " y prosigue diciendo" -El fin que se propone el socialismo es la solución completa del problema obrero; y ésto no lo conseguirá sino mediante la solución final, porque entonces ya no habrá la explotación del pobre por el rico, y toda la riqueza pública se distribuirá como - debe distribuirse, retribuyendo al trabajo como el trabajo merece ser retribuido.

Hermoso pensamiento reivindicador que quedo plasmado en la exposición de motivos que fundamentara el proyecto de base constitucionales en materia de trabajo, redactado por MACIAS y en cuyo -

mensaje a la letra dice: Nos satisface cumplir con un elevado deber como este, aunque estemos convencidos de nuestra insuficiencia, porque esperamos que la ilustración de esta honorable asamblea perfeccionara magistralmente el proyecto y consignara atinadamente en la Constitución Política de la República las bases para la legislación del trabajo, que ha de REIVINDICAR los derechos del proletariado y asegurar el porvenir de nuestra Patria.

En el dictamen del artículo 123 se modificó la tésis del proyecto, en el sentido, de que la legislación solo debía versar para el trabajo económico, sino para el trabajo en general. Pero no se modificó la finalidad de la propia legislación del trabajo, en cuanto a la reivindicación de los derechos del proletariado, punto de partida para la socialización del capital. Así en tal forma, además de la extensión del derecho del trabajo para todos los trabajadores en general, dentro y fuera de el campo de la producción económica, se crearon derechos reivindicatorios para la clase trabajadora.

Y en las bases de la legislación del trabajo consignadas expresamente en el artículo 123 de la Constitución de 1917, con fines reivindicatorios, se consignan en las fracciones IX, XVI, XVII y XVIII, que consagran como tales los derechos de Participación en las utilidades, el de asociación profesional y el de Huelga. Pero éstos derechos solo han sido ejercitados unicamente en su finalidad inmediata que es la de conseguir por lo menos el equili-

brio entre los factores de la producción mediante el mejoramiento económico de los trabajadores, pero aún no se cumple su finalidad mediata que es la socialización del capital, por medio de la socialización de los bienes de producción. Al respecto el maestro - A. TRUEBA URBINA expresa. "Cuando estos derechos sean ejercitados con libertad por la clase trabajadora propiciarán necesariamente la revolución proletaria y consiguientemente la socialización del capital". De esta manera el Derecho Mexicano del Trabajo consigna derechos reivindicatorios, con proyección para el futuro que están encaminados a socializar los bienes de la producción para compensar en esa forma la explotación secular del trabajo humano.

En su fracción IX el artículo 123 Constitucional consagra el derecho reivindicatorio de la participación en las utilidades de la empresa. Y reglamentado por la Ley Federal del Trabajo, y por ordenamiento de la misma, la Comisión Nacional para el reparto de utilidades, determinó en su artículo primero de su resolución que "Los trabajadores participaran en las utilidades de la empresa - donde laboren en un 20% de la utilidad repartible neta". (26) De acuerdo con las normas de la ley del impuesto sobre la renta. De manera que para este efecto se tomará como base la "Renta gravable". (27) Sin hacer ninguna deducción a la misma ni establecer - diferencias entre las empresas". (28)

Este derecho de participación en los beneficios de la empresa, es un derecho que compensa en una mínima parte la plusvalía del tra-

bajo humano, pero que indudablemente su función grandiosamente reivindicatoria es evidente, porque es un instrumento de lucha que tiene en su poder la clase proletaria para participar cada vez más en las utilidades de las empresas, hasta culminar con la socialización del capital. Porque independientemente del derecho a participar del 20% en las utilidades que determinó la Comisión Nacional: "Pueden obtener un porcentaje mayor o adicional en los contratos individuales, colectivos o contratos ley mediante el ejercicio libre del derecho de Huelga, puesto que el porcentaje de participación que fija la mencionada comisión, es una garantía social mínima como lo es cualquier disposición constitucional o legal que proteja a los trabajadores. (29)

Ahora respecto al Derecho de Asociación Profesional de los trabajadores, podemos decir, que nace originalmente por el espíritu de solidaridad de la clase trabajadora para defensa de sus intereses como clase social explotada formando hasta a fines del siglo pasado, agrupaciones bajo el sistema de mutualismo, bajo el sistema de cooperativas de consumo, pero ya a principios de este siglo la asociación de trabajadores toma los principios universales de lucha contra la explotación del régimen capitalista, de acuerdo con el ideario social de la lucha de clases, y con la promulgación de la Constitución de 1917, nació el derecho de asociación profesional, consagrando en la fracción XVI del artículo 123, como estatuto e instrumento social de lucha contra la explotación capitalista.

Porque aún cuando, dicha fracción, establece el derecho a la - asociación profesional tanto de trabajadores como de patrones - ambas asociaciones difieren esencialmente en cuanto a su finalidad y en cuanto a la categoría de derechos. En tanto cuanto, - que el derecho a la asociación profesional de los trabajadores es un derecho social que tiene por objetivo luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de sus trabajadores; - - " Y es estatuto e instrumento social de lucha contra la explotación capitalista punto inicial de la transformación del régimen capitalista para alcanzar un nuevo régimen social". (30) En tanto que la asociación profesional de los patrones tiene por objeto la defensa de sus derechos patrimoniales, entre estos el de propiedad. Por lo mismo el derecho de asociación profesional de los trabajadores es un derecho social y el de los patrones es - un derecho patrimonial. "Porque a la luz del recepto Constitucional y de la Teoría Integral los patrones no son personas, sino personificación de categorías económicas puesto que representan cosas o bienes".

El Derecho Social de asociación profesional de los trabajadores, tiene entre nosotros una doble función social, en primer término; la unión de la clase trabajadora para la búsqueda del mejoramiento de sus condiciones económicas e intereses comunes, y esa función primera es la ofensiva poderosa, opuesta a la condición de aislamiento: es la palanca de los débiles, es el instrumento ofensivo y defensivo de los intereses profesionales de los trabajadodo

res que, actuando como individuos aislados no podrían alcanzar. Y la otra función social, más trascendental, que se proyecta para el futuro que es la función social revolucionaria de realizar la absoluta y total reivindicación de los derechos del proletariado, recuperando la plusvalía mediante la socialización de los bienes y medios de producción hasta alcanzar la total socialización del capital. "Resulta que el sindicalismo en México no busca la paz social dentro del capitalismo, dentro del cual viviría siempre la plusvalía en provecho del patrón, y se caería en un círculo vicioso, sino la busca fuera del capitalismo, transformando el régimen de propiedad de las tierras, de los medios de producción y de los bienes de consumo". (32)

Entonces la función social del Sindicalismo, desde su propio punto de vista, es otra, más elevada, más humana, más noble, más amplia: Es abolir las clases en que, por la usurpación de la riqueza producida, se halla dividida la sociedad actual, estableciendo una nueva organización basada en el trabajo, la libertad y la igualdad. (33) "Lo que quiere decir que la clase capitalista, subsistente desde épocas pasadas, tiende a desaparecer como categoría histórica, para ser sustituida por la clase proletaria que, dándole forma según sus intereses, a la organización social del futuro, solo ello se integrara. Que la organización de la fábrica que determina la estructura social, sufrirá una transformación total, poniendo a la clase trabajadora en el control absoluto de las fuerzas productivas, y al mismo tiempo como conse

cuencia de la posesión de esas fuerzas sociales, serán los únicos dirigentes del orden político, y finalmente que el Estado, será el control social e industrial, en manos de la clase productora".

(34) Quedando así, que la asociación profesional, por medio de - su fuerza incontenible en Federaciones y Confederaciones obreras tienen una acción defensiva y ofensiva ilimitada para que la cla se obrera alcance su destino Histórico "Socializar la vida humana". (35)

De esta manera el derecho social de la Asociación profesional, - es un instrumento de lucha, es un poder compacto, para redimir a la clase trabajadora y su fin es legítimo justo y necesario y su fundamento se nos da, en el pensamiento socialista de los Consti tuyentes, en el espíritu socialista de nuestra Constitución, y - en las leyes que le procedieron en el proceso revolucionario, pe ro que aún, a pesar de ello; "Este derecho no se ha ejercitado - como verdadero Derecho Reivindicatorio, tendiente a realizar la revolución proletaria, porque se piensa, que solo se puede reali zar esta, a través de la violencia, no obstante que el ejercicio de este derecho social de asociación profesional se realiza pací ficamente, como los demás derechos reivindicatorios, que son prin cipios sociales que se encuentran consignados en el artículo 123 Constitucional". (36)

Pero que como antes ya se dijo, el Derecho Reivindicatorio social de la asociación profesional, es un derecho que se ejercitara pa

cificamente con el tiempo, y pacíficamente precisamente porque es un derecho que su ejercicio se proyectara para el futuro a - no ser, que las condiciones sociales lo exijan de otra forma, - porque en la realidad actual y en su constante elaboración del futuro se encuentra ese gérmen de evolución de reivindicación - de la clase trabajadora.

Ahora veremos que la Huelga, al igual que la asociación profesional, es un instrumento de lucha en manos de los trabajadores, - para lograr la reivindicación de sus derechos y además es arma defensiva en contra de sus explotadores.

La huelga en México como en todo el mundo ha pasado por diversas etapas; Represión, tolerancia y como derecho legítimo de los - trabajadores.

En nuestro país, y en esto, nuestra humilde opinión disiente con la expresada por el Dr. De La Cueva (37), en el sentido de que nuestro derecho legislado durante el siglo XIX, no condenó expresamente a la Asociación Profesional, a la coalición y a la Huelga. Consideramos por el contrario que si se condenaron dichos - derechos e incluso fueron sancionados como figuras delictivas - por el Código Penal de 1871 que decía en su artículo 925: "Se - impondrán 8 días a tres meses de arresto y multa de 25 a 500 pesos, o una sola de estas dos penas a los que formen un tumulto o motin o empleen de cualquier manera la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o que bajen los salarios

o jornales de los operarios o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo".

Nuestro Código Penal de dicho año naturalmente influenciado por las ideas liberales y siguiendo los lineamientos del Código.

Francés, consideró los actos que "Tuviera como objeto impedir el trabajo de los hombres o de las fábricas". Luego entonces consideramos que México si conoció la época de la prohibición; pues aún cuando efectivamente no constituía delito el que los trabajadores se asociasen, de que podía servirles este derecho sin la Huelga, que sin mucho esforzarnos era lo que prohibía dicho recepto. Más aún, ¿Cómo podía ejercer presión alguna? Por último, que trabajador se atrevería a holgar si el patrón tenía la facultad de sustituir al trabajador faltista por otro, invocando el criterio liberal civil de que ni la asociación profesional, ni la huelga podían impedir el trabajo de los no huelguistas.

Corroborando esta opinión, lo expresado por el Maestro ALBERTO TRUEBA URBINA (38): "En nuestro país el Código Penal de 1871 sancionaba las coaliciones y las huelgas en el artículo 925. ... " "A través de la historia se advierte que a pesar de la prohibición que el Código Penal de Martínez Castro de 1972 establecía, la fuerza obrera logró realizar algunas huelgas en forma pacífica..... (39)

Sin embargo y no obstante estos obstáculos, nuestras clases - trabajadoras, poco a poco fueron ganando terreno y remontando - infortunios, nos dieron más tarde maravillosos ejemplos. Y las crónicas nos hablan de movimientos de Huelga como el de los mineros de Pachuca hacia 1875, tenemos también noticias de la - - huelga de los trabajadores de la fábrica "La fama Montañesa" de Tlalpan de 1877 entre otros movimientos, en los cuales, pese a la disposición legal, el gobierno fue tolerante con los huelguistas, hasta el momento en que estallan las huelgas de Cananea, - Río Blanco y Atlixco, huelgas que fueron reprimidas con lujo de fuerza y en donde muchos obreros perdieron la vida al aplicar - el gobierno el articulado del Código Penal Vigente en la época. Hechos sangrientos que constituyeron un fuerte clamor de justicia de las víctimas de la explotación capitalista.

Pero nada podía detener el avance de la clase obrera y fue al - despertar de este siglo al triunfo de nuestra revolución cuando debido al empuje de la clase trabajadora, que se fueron dictando leyes que humanizaban el trabajo del hombre y que habría de culminar con las conquistas (entre otras) del derecho de Asociación Profesional y el derecho de huelga, como derechos sociales dentro de la Constitución, en el artículo 123 de la carta magna de 1917.

Quedando plasmado el carácter reivindicatorio de el derecho de Huelga, cuando el Constituyente J. N. MACIAS hace la declaración

solemne de que "La Huelga se reconocía como derecho social económico". Y por el mensaje del artículo 123 que declara expresamente que "la legislación del trabajo tiene por objeto y por fin reivindicar los derechos del proletariado".

Y cuando nuestro artículo 123 declara que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de producción; su función revolucionaria es incuestionable, al poner en manos de los trabajadores la conservación del equilibrio económico, que implica necesariamente un justo reparto en las relaciones de producción, lo cual podrá conseguirse mediante la socialización del capital, para lo cual el propio precepto Constitucional, esta dando una de sus bases.

Si el ejercicio del Derecho de huelga, casi siempre se origina en la exigencia de mejores condiciones de trabajo y en la necesidad de aumentar los salarios de los trabajadores, en tal forma, al ejercitarse este derecho en cada empresa, puede lograrse su finalidad reivindicatoria, exigiendo aumento de salario paulatinamente, para que se vaya recuperando la plusvalía en forma pacífica, sin ejercer violencia contra los patrones y sus propiedades. Y por medio de la huelga la clase trabajadora puede obtener la remuneración de la plusvalía compensatoriamente en todas las empresas y fábricas en general, hasta ir consiguiendo que se les reintegre lo que es suyo, que para ello los Constituyentes plasmaron en la Constitución, el Derecho de huelga, que no

solo tiene por objeto la simple protección de los trabajadores, sino también, y fundamentalmente la finalidad de reivindicarlos en todos sus derechos absolutamente. "Lo cual podría conseguirse a través de una huelga general que tuviera por objeto el cambio de las estructuras económicas, derrocando el poder capitalista y llevando a cabo la socialización de los bienes de producción". (40) Pero esta práctica legítima de la huelga reivindicatoria, ha sido frenada por los gobiernos de la República, interviniendo en diversas formas especialmente conciliatorias dando a los trabajadores algunas prestaciones que les hacen olvidar por el momento lo grandioso de su derecho. "Pero no está lejano el día en que se cambie la estructura económica capitalista que existe, independientemente de la estructura integrada, - por los derechos públicos subjetivos del hombre, las garantías individuales y de la organización del poder público. (41) "Porque la Socialización del capital tan solo constituye una modalidad de la actual estructura económica que no afecta al régimen político del mismo pues conjuntamente subsistirán los derechos del hombre, que se consignan en la parte dogmática, así como la organización de los poderes públicos que en la propia ley fundamental se establecen como expresión de la Soberanía del Pueblo" (42).

Por último, y concretando diremos que, el Derecho Social que cubre la estructura Económica del Artículo 123 tiene como esencia la dignificación, la protección y la reivindicación de los tra-

bajadores explotados; de manera que la huelga en nuestro país, - no solamente tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, sino obtener también, la reivindicación de los derechos de la clase trabajadora, pues a través de - la misma, puede obtenerse el pago de la plusvalía mediante la socialización de los bienes de producción, lo cual traería consecuentemente la supresión del régimen de la explotación del hombre por el hombre mismo.

Porque es claro, que el ejercicio del derecho de huelga, contribuir en forma inmediata a la reivindicación económica de los trabajadores al ir equilibrándose con el otro factor de la producción prepara al mismo tiempo a las masas para la evolución o - revolución social proletaria, creando las condiciones propicias para la destrucción del poder capitalista, desorganizando su sistema económico y desmembrando, en fin el poder de la clase explotadora. Dentro de la lucha que se desarrolla, el proletariado obtiene consecutivamente mediante la huelga, ventajas de consideración, que no bastan para liquidar a la burguesía y su sistema - económico, pero que sin embargo, preparan las condiciones para - la revolución proletaria, que al liberar de sus cadenas a la clase productora, liberara para siempre el género humano de la explotación de la miseria y de la ignorancia.

III.- SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN LA TEORIA INTEGRAL.

A la luz de la Teoría Integral del Derecho Mexicano del Trabajo, solo son sujetos del mismo la persona humana del trabajador no - así, los patrones que son tutelados y protegidos por el Derecho Patrimonial como representantes que son de las cosas o bienes.

El artículo 123 por su esencia social, está integrado por un con junto de normas que en sí misma y por su fin tienen por objeto - la dignificación, la protección y la reivindicación de la persona humana del trabajador. "En tanto que ninguno de sus preceptos entraña un derecho laboral en favor del patrón o empresario, por que los derechos del capital son derechos de las cosas, en una - palabra, patrimoniales". (43) Esta distinción se advierte en la fracción XVIII del artículo 123, que habla de derechos del traba jo y del capital". (44) Por lo que cada factor de la producción se rige por sus propios estatutos: Los trabajadores por la legislación del trabajo y los patrones por la legislación civil o mer cantil, en cuanto a propiedad de bienes, cosas, dinero e intereses respectivos.

El derecho del trabajo Mexicano rige únicamente en beneficio de los trabajadores, porque para nuestra legislación laboral, no - existen más que personas de carne y hueso, como son los trabajado res; porque el trabajo es una actividad esencialmente humana y solo estos pueden ser sujetos del mismo en cuanto a su propio -

fin.

En consecuencia solo son sujetos del Derecho Mexicano del Trabajo: Los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y - en general todo el que presta un servicio personal a otro, en el campo de la producción económica y fuera de el. "En cualquier ac - tividad subordinada o autónoma, abogados, médicos, ingenieros, - técnicos, deportistas, artistas y muchos más: El prestador de - servicios en los contratos de prestación de servicios del Código Civil, en el mandato etc. (45)

Por tanto, siendo el derecho del trabajo, un derecho esencialmen - te social se caracteriza por su función dignificadora, protecto - ra y reivindicadora de todos los débiles, de las personas humanas que trabajan, en general de toda la clase obrera, comprendiend - se que trabajan, en general de toda la clase obrera, comprendien - dose por ésta, no solo los obreros industriales, sino también a los demás sujetos que se especifican en el preámbulo del artícu - lo 123 y comprendiendose también en general, a todos los presta - dores de servicios en cualquier actividad laboral; abogados, mé - dicos, taxistas, beisbolistas, toreros, etc.

De el propio artículo 123 surge la extensión proteccionista a to - dos los trabajadores en general, a todos los que prestan un ser - vicio personal en el campo de la producción y fuera de este. Pe - ro a su vez el propio precepto excluye a los patrones o empresa - rios de su tutela; máxime que contempla una sociedad dividida en

clases, concretada en los dos factores de la producción, trabajo y capital, que luchan, respectivamente, el primero para alcanzar la socialización del segundo y este para conservar el derecho de propiedad privada.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- Alberto Trueba Urbina. Ob. Cit. pág. 232.
- 2.- Mario De la Cueva. Ob. Cit. pág. 415.
- 3.- Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. México, 1967. pág. 36.
- 4.- Instituciones del Derecho del Trabajo. Edit. Depalma, Buenos Aires, 1947. T. I. pág. 59.
- 5.- Alberto Trueba Urbina. Ob. Cit. pág. 116.
- 6.- Cit. Por Roberto Quiroz Martínez. El problema del Proletariado en México. Talleres Linotipográficos de la Penitenciaria del D. F., México, 1934. pág. 10.
- 7.- Pedro Lemicg.- Cit. Por. R. Quiroz Martínez. Ob. Cit. pág. 13.
- 8.- Ibidem. pág. 11.
- 9.- A. Trueba Urbina. Ob. Cit. pág. 3.
- 10.- Ibidem.
- 11.- Ibidem. pág. 4.
- 12.- Ibidem. pág. 25.

13.- Ibidem. pág. 27.

14.- Ibidem. pág. 28.

15.- Cfr. A. Trueba Urbina. Ob. Cit. pág. 40 y ss.

16.- Ob. Cit. pág. 89.

17.- Ob. Cit. pág. 103.

18.- Alberto Trueba Urbina. Ob. Cit. pág. 117.

19.- Ibidem. pág. 118.

20.- Ibidem. pág. 187.

21.- Alberto Trueba Urbina y Trueba Barrera. Ob. Cit. pág. 67.

22.- Ibidem. pág. 67.

23.- Ibidem. pág. 67.

24.- Ibidem. pág. 62.

25.- Ibidem. pág. 13 y s.s.

26.- Diario Oficial de 13 de Diciembre de 1963.

27.- Art. 120 L. F. T.

28.- Art. 586. fracción V L. F. T.

- 29.- A. Trueba Urbina y Trueba Barrera. L. F. T. coment.
art. 117.
- 30.- A. Trueba Urbina. Ob. Cit. pág. 240.
- 31.- Ibidem. pág. 353.
- 32.- Agustín Guzmán V. y R. Gual Vidal. El Sindicalismo como
Socialismo, como Historia y como Lucha. Edit. Album Bio-
gráfico. México, D.F., 1943, pág. 91.
- 34.- Ibidem. pág. 63.
- 35.- A. Trueba Urbina. Ob. Cit. pág. 361.
- 36.- Ibidem. pág. 240.
- 37.- Mario De la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. 1954 T. II.
pág. 253 y s.
- 38.- Alberto Trueba Urbina. Ob. Cit. pág. 367.
- 39.- Ibidem. pág. 241.
- 40.- Ibidem. pág. 368.
- 41.- Ibidem. pág. 241.
- 42.- Ibidem. pág. 243.
- 43.- Ibidem. pág. 231.

44.- Ibidem.

45.- Ibidem. pág. 232.

CAPITULO TERCERO

SUJETOS DE LA RELACION LABORAL

I.- Trabajador

- a).- Criterios para fijar su concepto
- b).- Definición legal
- c).- Concepto de trabajador en la Teoría Integral.

II.- Patrón

- a).- Representantes del Patrón
- b).- Intermediarios
- c).- Sustitución patronal

III.- La empresa y el establecimiento.

I.- TRABAJADOR

a).- Criterios para fijar su concepto.

Fijar claramente el concepto de trabajador es una de las cuestiones fundamentales de nuestra disciplina. Si alguien es trabajador evidentemente que podrá formar parte de un sindicato, votar un estado de huelga o solidarizarse con la declarada; calificar de profesional el riesgo que sufra en determinadas condiciones; en una palabra quedar protegido y tutelado por el Derecho del Trabajo.

Debido a tal importancia la fijación del concepto ha inquietado constantemente a los estudiosos de nuestra disciplina, así como a las organizaciones obreras desde la creación de la primera Internacional; pues de lo que se entiende por trabajador se deriva el alcance y propósito del derecho del trabajo.

Vistas así las cosas, tenemos que surgieron criterios tendientes a la fijación del concepto trabajador. Así al nacer en los años de 1864 a 1865 la Asociación Internacional de Trabajadores, las organizaciones obreras se preguntan que y quienes eran trabajadores. Y de acuerdo con la intención económica-política de dicha asociación la sección de París definía como trabajadores a "Aquellos que no teniendo otros recursos que su trabajo diario, podrían de un día a otro, ser víctimas de la miseria a consecuen-

cia del paro involuntario o de enfermedades imprevistas". (1)

Y al abrirse la primera sesión del congreso de 1866 declaró BECKER que: "Todo hombre que trabaja con sus manos o con su cabeza con tal de que lo hiciera para el bien común, era obrero", - VINAS; consideraba como trabajadores "A todos los explotados en la sociedad actual", BROUSSE agregó que: "No podían considerarse como verdaderos trabajadores a aquellos cuya producción depende de un capital adquirido por la explotación.

Este es el criterio llamado de Clase, según el cual, la categoría de trabajador se adquiere por la pertenencia a la clase trabajadora.

Otro criterio atiende a la prestación de un servicio o personal en virtud de una relación de trabajo. En tal virtud, la existencia de una relación de trabajo se convierte en la condición Sine Quan Non que permite que, al que presta un servicio personal se le denomine trabajador. Más claramente, aún la "Presunción de existencia de una relación de trabajo" (2) obliga a que los sujetos que, por decirlo así, la hayan concertado. Se les denomine trabajador al que presta el servicio personal y, al que recibe ese servicio.

b).- Definición Legal.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en el primer párrafo del artículo 8o. define al trabajador en los términos siguientes: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, - un trabajo personal subordinado".

De dicha definición deducimos que elementos que brevemente analizaremos. Y de esta manera su primer elemento es: que el trabajador debe ser una persona física necesariamente por razón de la propia naturaleza del trabajo, que debe ser una actividad humana como nos expresa el mismo artículo en su segundo párrafo y consecuentemente solo una persona física puede desarrollar esa actividad.

Un segundo elemento es el requisito de la Alteralidad de el trabajo, es decir, que los beneficios de la actividad realizada sea para otro, que se trabaje para otro.

Un tercer elemento es de que la persona que reciba el beneficio de esa actividad laboral, pueda ser una persona física o moral, esto es, tanto puede ser patrón una persona física como una jurídica.

Por último, la definición legal requiere que el trabajo sea personal subordinado, del cual trataremos a continuación por estar relacionado intimamente con el siguiente tema a tratar.

c).- Concepto de trabajador en la Teoría Integral.

Habiendo tratado someramente los elementos de la definición que nuestra ley nos da del trabajador, como antes se dijo, solo queda por analizar y de acuerdo con la Teoría Integral el elemento o requisito legal de subordinación para llegar al concepto de -trabajador con el sentido humano de la mencionada teoría.

Y aún cuando este tema del trabajo subordinado se trata en el -capítulo tercero de este trabajo es necesario hacer referencia a ello para hacer más congruente su desarrollo. La teoría de la dignidad humana del trabajador como persona fue proclamada entre nosotros por los autores del Código Civil de 1870. Al desechar las disposiciones sobre arrendamientos de servicios del C.C. - Francés. Y confirmandose esta teoría de la Dignidad humana, en la exposición de motivos del artículo 123 Constitucional cuando expresa: Que las relaciones entre trabajadores y patrones serían igualitarias, "para evitar el uso de términos que pudieran conservar el pasado burgués de subordinación a todo el que prestaba un servicio a otro". El concepto de subordinación se considera como un resabio de aquella vieja autoridad que tenía los patrones sobre los trabajadores, recuerda el contrato del Derecho Civil y la Locatios, donde el Patrón era el amo en tanto que el trabajador era un esclavo, un subordinado. (3)

Pero el Contrato de Trabajo en el artículo 123, no es un contrato de carácter civil sino de naturaleza social. " Y si el traba

jo es un derecho y un deber social, la obligación que tiene el -
trabajador de prestar un servicio eficiente no entraña subordina-
ción, sino simplemente el cumplimiento de un deber" (4) De tal -
forma, en términos generales nuestra teoría integral define al -
trabajador como "TODO AQUEL QUE PRESTA UN SERVICIO A OTRO MEDIAN-
TE UNA REMUNERACION" (5) y dentro de esta definición quedan ampa-
rados todos los que prestan un servicio en general, todos aque-
llos que prestan un servicio personal a otro, tanto dentro del -
campo de la producción económica como fuera de el. Porque esos -
fueron los deseos de los Constituyentes y así quedó expresado en
el dictamen del artículo 123 de nuestra Constitución al estable-
cer que "La legislación no debe limitarse al trabajo de carácter
económico, sino al trabajo en general". Y ahí se encuentran las
bases de nuestra teoría integral de que el Derecho del Trabajo. -
protege a todos los trabajadores en general, comprendiendo a los
empleados comerciales, artesanos, domésticos, taxistas, artistas,
etc.

Por consiguiente, el artículo 8o. cuando se refiere a que el tra-
bajo debe ser "Personal Subordinado" restringe la protección del
derecho del trabajo únicamente a los que prestan sus servicios -
en estas condiciones y ello es contrario al artículo 123 consti-
tucional, toda vez que este precepto rige no solo para los llama-
dos con el concepto burgués de trabajadores subordinados, sino -
para todos los trabajadores en general.

Por ello cuando nuestra Teoría Integral define a los trabajadores como "Todos aquellos que prestan un servicio personal a otro mediante una remuneración desecha en absoluto el denigrante término de subordinación, y su vez, reintegra a todos los trabajadores en general a la protección y tutela del Derecho Mexicano del Trabajo. Y en ello radica lo grandioso de la Teoría Integral, pues, reintegra todo lo desintegrado por los legisladores de 1931 y 1970 y por los interpretes de estas leyes.

II.- PATRON

La figura del Patrón se encuentra definida en el artículo 10; en los siguientes términos: "Patrón es la persona física o moral - que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores". En tal forma, que el patrón puede ser cualquier persona ya física ya - moral que utilice y se beneficie con la actividad del trabajador. Pero que a la luz de la teoría Integral, cuando se use el término; persona del Patrón "No significa la auténtica calidad de lo humano, sino una categoría abstracta y genérica, ya que la personalidad jurídica de los individuos, y de los entes colectivos, forman parte de las construcciones del derecho". (6) Y que si se les identifica como personas es "Por imputación no nativa, - aunque no tengan propiamente la calidad humana, ya que solo personifican categorías económicas" . (7) Y por lo mismo no se encuentran protegidos por el derecho del trabajo que es un derecho exclusivo para la persona humana del trabajador.

Quedando así, que el patrón representando a las cosas y bienes, como tal no puede ser protegido por el Derecho del Trabajo que es un derecho social, y consecuentemente no es, ni puede ser su jeto del derecho del Trabajo. Aunque si es sujeto de la relación laboral por las obligaciones y derechos que nacen del cumplimiento del contrato de trabajo, al utilizar los servicios de uno o varios trabajadores conforme a lo pactado a la costumbre. Pero siempre con sujeción a la ley, ya que está, por su propia natu-

raleza siempre es tutelar del trabajador frente a sus explotadores.

a).- Representantes del Patrón.

El concepto de esta figura laboral es muy importante para fincar entre otras cosas. La responsabilidad de los patrones, cuando el representante ejecute con la tolerancia del patrón, actos de violencia, o actos frauduletos en contra de los trabajadores.

De acuerdo con el artículo 11 de nuestra ley, son considerados como representantes del patrón y por lo mismo quedan obligados en su relaciones con los trabajadores: Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento.

Por lo que estas personas por el solo hecho de tener esas funciones, representan al patrón, repercutiendo en este los actos que aquel realiza, como si el mismo los hubiera ejecutado, y el trabajador se encuentra obligado a obedecer y ejecutar las ordenes que reciba de los representantes del patrón, como si directamente los recibiera de él.

No requieren de ninguna formalidad para desempeñar sus acciones y actuar como tales, es suficiente que realizan funciones de dirección y administración para que se les otorgue el carácter de representantes del patrón, sin que en modo alguno tengan que acreditarlo cuando intervienen con este carácter, se presume en razón del cargo que desempeñan y las funciones que realiza. "Es

tos trabajadores son los altos empleados de los patrones, los -
llamados de cuello alto y por consiguiente los autenticos empleados
de confianza. (8)

b).- Intermediarios

El concepto legal de intermediarios nos lo dá el artículo 12 en los siguientes términos: "Es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón. Y su régimen jurídico en el siguiente:

"No serán considerados intermediarios, sino patronos, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con los trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores". (art. 13). Este precepto establece una responsabilidad solidaria entre el patrón y la persona que se beneficia directamente con los servicios prestados por los trabajadores de aquel.

"Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores, serán responsables de las obligaciones que deriven de esta ley y de los servicios prestados" (art. 14). Por lo tanto intermediarios siempre sera la persona que no se beneficie con los trabajos que se le prestan a otro por quien contrata, por lo tanto seran responsables frente a los trabajadores los beneficios que se aprovechen del trabajo contratado por intermediación.

Por último, los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

c).- Sustitución Patronal.

Tenemos ahora esta figura laboral a que se refiere nuestra ley - que a la letra dice: "La sustitución del patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento". El patrón sustituido 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 sustitución hasta por el término de seis meses; concluido este, subsistirá únicamente la responsabilidad de nuevo patrón.

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, - se contara a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los obreros" (art. 41).

La característica más notable de la sustitución patronal, es que no puede afectar a los contratos de trabajo existentes, puesto que el nuevo patrón queda sujeto a las obligaciones contractuales contraídas por el patrón sustituido, por lo que los trabajadores no quedan afectados en sus derechos en ningún momento, - porque las relaciones laborales permanecen intactas, como si no se hubiera realizado ninguna transmisión de propiedad, en atención a que en esta, no son parte los trabajadores y por consiguiente no pueden afectarse sus derechos. Además el nuevo patrón responde, por las obligaciones existentes a favor de los trabajadores, lo que a su vez no es sino una transmisión de obligaciones, como consecuencia necesaria de garantizar los salarios y -

demás derechos de los obreros. Además esto se complementa con la obligación que tiene el patrón de dar aviso a los trabajadores o al sindicato en su caso, de la sustitución en la empresa o establecimiento, para llegado el caso fincar la responsabilidad del patrón sustituido, y también para que los trabajadores tengan conocimiento de la sustitución o de la parte de bienes o cesión de servicios que un patrón haga a otra persona, para fincarle la consiguiente responsabilidad solidaria.

La sustitución patronal puede operar por la transmisión total del patrimonio o unidad económica integrante, o parcial por la transmisión de una parte de esa unidad económica. "En un principio se considero que tenía lugar la sustitución de patrón cuando éste vendía o traspasaba integramente a otra persona o empresa la propiedad del mismo, o el conjunto de bienes, pero al distinguir la nueva ley entre empresa y establecimiento, así como entre unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios, bastará para que tenga lugar la sustitución cuando venda parte de sus bienes o ceda a otras personas el manejo en parte importante de los servicios, o bien que el objeto de la venta lleve consigo la insolvencia del patrón". (9)

Cuando existe una transmisión total, esto es, cuando la unidad económica empresa, pasa a ser propiedad de un nuevo patrón no existe ninguna dificultad para aplicar el precepto tratado en sus términos, pero el problema surge cuando una empresa vende parte

de su maquinaria, útiles, enseres, o traspasa a otra persona o más de sus sucursales, esto es, de sus dependencias que, conjuntamente constituyan la primavera unidad económica. Por lo que a la primera cuestión se refiere, esto es, a la transmisión de parte de la maquinaria, útiles o enseres de una empresa, resulta desde luego evidente que no puede hablarse de sustitución de patrón, porque si el artículo 41 abarcara esos casos, se llegaría a la conclusión de que los adquirientes de mercancías, por ejemplo serían responsables de las obligaciones contraídas por la empresa vendedora, lo cual haría imposible la venta de sus productos; pero la venta que hace una negociación de una de sus sucursales, si produce el efecto de hacer del adquiriente de la misma, patrón sustituto responsable en los términos del artículo 41 con relación a los trabajadores, cuyos servicios se encuentran ligados, precisamente a la sucursal o dependencia que se hubiere transmitido, puesto que, por una parte el trabajador va a continuar prestando sus servicios en esa sucursal al nuevo patrón, y, por otra parte, es este quien en el futuro va a cubrirle su salario y a cumplir las obligaciones que los patrones tienen con relación a sus trabajadores.

III.- LA EMPRESA Y EL ESTABLECIMIENTO

Con la definición de patrón, se consagran complementariamente por primera vez en la legislación del trabajo los conceptos de empresa y establecimiento, que generalmente se habían aceptado como sinónimos, pero que ahora la ley define a una y a otra, expresando que los defectos de las normas de trabajo se entiende por "Empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios" y por "establecimiento de unidad técnica que como sucursal agencia u otra forma semejante sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa". (art.16)

El nuevo concepto de empresa, establece la responsabilidad de la misma frente a los trabajadores de acuerdo con los contratos y con la ley; "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 observaran las normas siguientes: primero; la empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y segundo; los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de las condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria", (art. 15)

Pero además una empresa puede también contraer obligaciones de otra índole, que no sean laborales, más el conjunto de bienes de

la misma responde directamente a los trabajadores con la preferencia que a estos corresponde conforme a las leyes.

"La empresa ha dejado de ser un patrimonio exclusivo del patrón, porque en ella participan trabajadores y patrones" (10).

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- Máximo Leroy.- El Derecho Consuetudinario Obrero.
Depto. del Trabajo. México 1922. pág. 61 y s.
- 2.- Art. 20 L. F. T.
- 3.- A. Trueba Urbina y J. Trueba Barrera. Ob. Cit. pág. 20.
- 4.- Ibidem. pág. 21.
- 5.- Ibidem.
- 6.- A. Trueba Urbina.- Ob. Cit. pág. 231.
- 7.- Ibidem.
- 8.- A. Trueba Urbina y Trueba Barrera. Ob. Cit. pág. 22.
- 9.- Ibidem. pág. 36.
- 10.- Ibidem. pág. 24.

CAPITULO CUARTO

CAPACIDAD DE LOS SUJETOS PARA CONTRATAR EN MATERIAL LABORAL

I.- Capacidad - concepto clases.

II.- Diferencias específicas de la capacidad laboral.

III.- Capacidad de los sujetos de la relación laboral.

I.- CAPACIDAD - CONCEPTO - CLASES

Para precisar el concepto de capacidad, seguiremos los lineamientos del Derecho Civil, por ser esta disciplina en la que han sentado las bases y generalidades del Derecho, adoptados por todas las demás disciplinas. Así en términos generales se ha definido por la Doctrina a la capacidad como "La aptitud para ser sujetos de Derecho y obligaciones y hacerlos valer". Distinguimos en la definición que antecede, dos clases de capacidades; una, para ser sujeto de derechos y obligaciones, que es la capacidad de goce, y otra para hacer valer esos derechos y contraer obligaciones, - capacidad de ejercicio.

"En el Derecho Civil, la capacidad de goce la poseen todas las personas físicas desde su nacimiento, y solo la pierden por la muerte, más aún, desde el momento en que un individuo es concebido en el vientre materno, queda bajo la protección de la ley".

(81)

En el caso de las personas morales, adquieren la capacidad cuando nacen a la vida jurídica y la pierden cuando se extinguen para la misma.

La capacidad de ejercicio es la regla general en Derecho Civil, o sea, en principio la poseen todas las personas con excepción de aquellas a quienes la ley expresamente se las niega, tales como a los menores de edad, los sujetos a interdicción, que no -

pueden ejercitar por sí mismos sus derechos, al contraer obligaciones, sino es, a través de sus representantes legítimos.

II.- DIFERENCIAS ESPECIFICAS DE LA CAPACIDAD LABORAL

La capacidad en materia laboral reviste aspectos muy interesantes que se apartan en forma absoluta de la capacidad en el Derecho Civil; en este derecho se distinguen según apuntamos, dos clases de capacidades de goce y de ejercicio, en el Derecho del Trabajo no existe esta distinción, los sujetos del contrato individual de trabajo tienen capacidad de ejercicio, no se desdobra la capacidad, en el solo hecho de ser sujetos de la relación laboral les atribuye la capacidad plena para ser sujetos de derechos y obligaciones y ejercitarlos: esto se explica por lo siguiente: "En el contrato o relación laboral nacen derechos y obligaciones que se desprenden de las mismas para los trabajadores y patrones. O sea, el contrato o la relación laboral no vincula a cualquier persona, sino que unicamente a quienes participan directamente en esas relaciones laborales, solo a ellos están dirigidos los derechos y obligaciones nacidos precisamente de esa relación de trabajo, ahora bien, la capacidad en el contrato de trabajo, se refiere a los requisitos o cualidades que señala el ordenamiento laboral para adquirir la calidad de trabajador o patrón, reuniendo estos requisitos, la persona que se encuentra en esos supuestos, disfruta, goza y ejercita los derechos y obligaciones que legalmente le corresponden. Por lo anterior, se hace necesario aunque sea en forma breve, dar una explicación de estos sujetos de la relación laboral para posteriormente estudiar la capacidad para serlo.

III.- CAPACIDAD DE LOS SUJETOS DE LA RELACION LABORAL

Los sujetos de la relación laboral, serán todas aquellas personas físicas (en cuanto al trabajador) o, físicas o morales (en cuanto al patrón) que pueden ser titulares de derechos y obligaciones de carácter laboral. Debemos tener presente que la Ley Federal de Trabajo establece dos tipos de contratos o relaciones laborales: Individuales y Colectivos. De la Cueva dice (2): "que son sujetos individuales las personas que intervienen en la formación y cumplimiento de las relaciones individuales de trabajo: "sujetos colectivos son los que participan en la vida de las relaciones colectivas de trabajo".

Nos referimos unicamente a los sujetos individuales como ya ha quedado establecido al principio. Para que la persona que presta sus servicios a otra sea un trabajador o un patrón, debe derivar su obligación, ya sea de una "relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen" (83) 6, de un "contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación". (3) 6 de un "contrato individual del trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación". (4) Y en "ambos casos se presume su existencia entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe". (5) Y es precisamente esta presunción "la figura típica del contrato de trabajo que se deriva del art. 123, pues la prestación del trabajo o servicio puede ser en la fábrica, en el taller, en el establecimiento comercial, en la oficina etc., y en cuanto al trabajador, comprende no solo al obrero sino al trabajador en general, -

en el mandato, en las profesiones liberales, en las artesanías o en toda ocupación en que una persona preste un servicio a otra". (6) Mediante un salario. Y consideramos que la presunción a que hace referencia la ley, es la figura típica del contrato de trabajo que se deriva del artículo 123 Constitucional, porque es el medio originario de acuerdo con la ley, por el cual puede adquirirse la calidad de trabajador o patrón. Y esta presunción legal tiene su fundamento en la indiscutible división de clases sociales, cuando "el mismo artículo 123 enfrente a los factores de la producción, trabajo y capital reconoce la división de clases sociales en dos; los trabajadores y los propietarios de los medios de producción o sea, explotados y explotadores". (7) En consecuencia al establecer la ley de presunción de existencia del contrato o relación laboral, implícitamente esta reconociendo de igual manera la división de la Sociedad Mexicana en las clases mencionadas y consecuentemente que las partes que intervienen en el contrato son el trabajador o explotado por parte del que presta el servicio, y patrón o explotador por parte del que lo recibe y se beneficia.

Esta presunción legal, trae consigo intrínsecamente una suprema protección para el trabajador y exclusivamente para el. Acentuando esta proteccionista presunción, otros preceptos; las condiciones de trabajo deben hacerse por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables". (8) "La falta de escrito no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo

y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad". (9) "De manera que aún cuando no exista un documento en que conste el contrato y las condiciones de trabajo, los trabajadores gozan de la protección social que contiene el artículo 123 Constitucional, la Ley Federal del Trabajo, la costumbre laboral que beneficia al trabajador y la Jurisprudencia que también sea favorable al mismo y que supere a la ley fundamental o a la ley reglamentaria. (10)

Por último, se habla, se ha establecido y malamente se ha aceptado el término SUBORDINACION en la prestación de servicios como elemento esencial para que se tipifique el contrato o relación laboral, y a sus elementos personales se les pueda denominar trabajador y patrón. Es decir que según esta idea, es preciso que el prestador del servicio se encuentre SUBORDINADO al que lo recibe.

Así la ley acepta expresamente el denigrante término, que desde el punto de vista del nuevo derecho del trabajo con características esencialmente sociales y enteramente reivindicador de los derechos de la clase trabajadora es incongruente. Y uno y principal derecho objeto de reivindicación es el de la DIGNIDAD HUMANA del trabajador, que nuevamente pasa desapercibido en la Ley del Trabajo vigente al declarar en forma inoperante e incongruentemente con la nueva concepción de nuestro Derecho Mexicano que se entiende por relación de trabajo... la prestación de un trabajo perso-

nal subordinado". Y "Por contrato individual de trabajo: aquel - por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trá bajo personal "SUBORDINADO". (11) Y en lo general, en todo lo re lativo a la prestación de servicios hace uso de dicho término.

La Suprema Corte de Justicia (12), al respecto estableció: "La - simple prestación del servicio, conforme a una retribución espe- cífica, no constituye por si sola una relación de trabajo, en tan- to no existe EL VINCULO DE SUBORDINACION denominado en la ley - con los conceptos de dirección y dependencia, según el artículo 17 (ahora 20), de la Ley Federal del Trabajo".

En la Doctrina Mexicana: J. Jesús Castorena (13) nos dice: "El - unico criterio posible que podría servir de base para decidir, - si se trata de un verdadero trabajador o no, es averiguar si exis te SUBORDINACION, la dependencia y la dirección... " En la misma Dirección ALFREDO SANCHEZ ALVARADO nos define al Derecho del Tra- bajo como: "El conjunto de principios y normas que regulan, las relaciones entre trabajadores y patrones con el objeto de prote- ger y tutelar a todo aquel que preste un servicio SUBORDINADO... (14)

En la Doctrina Extranjera "Profesores y tratadistas difunden la idea dogmática de que el Derecho del Trabajo solo tiene por obje- to la protección de la actividad humana SUBORDINADA y dependien- te". (15)

Y así, LODOVICO BARASSI (16) nos dice: Que en nuestra disciplina son trabajadores quienes ejecutan habitualmente un trabajo por cuenta y bajo dependencia ajena, de tal manera que el Derecho Laboral no considera como sujeto de él a quien realiza o ejecuta una determinada actividad productora, sino, solamente al que en dicha actividad es SUBORDINADO".

Con relación al tema el Maestro ALBERTO TRUEBA URBINA, rechaza en forma absoluta y por demás enérgica el término SUBORDINACION para caracterizar a la relación laboral entre el trabajador y el patrón. Y con referencia al precepto que define al trabajador nos dice: "La disposición es repugnante por que discrepa del sentido ideológico del artículo 123 de la Constitución de 1917 y especialmente de su mensaje" .(17) Con toda claridad se dijo en la exposición de motivos del proyecto del artículo 123, que las relaciones entre trabajadores y patrones serían IGUALITARIAS para evitar el uso de los términos que pudieran conservar el pasado burgués de Subordinación de todo el que prestaba un servicio a otro". (18) "Y si el trabajo es un derecho y un deber Social, es absurdo que para caracterizar la naturaleza del trabajo se tenga que expresar que ese trabajo debe ser Subordinado" (19). El concepto de subordinación se considera como un resabio de aquella vieja autoridad que tenían los patrones sobre los trabajos, recuerda el contrato de trabajo del derecho Civil y los Locatios donde el Patrón era el amo, en tanto que el trabajador un esclavo, un Subordinado". (20)

"La obligación que tiene el trabajador de prestar un servicio eficiente, no entraña subordinación sino simplemente el cumplimiento de un deber". (21) En consecuencia sera trabajador aquel que preste un servicio persona a otro, en cumplimiento de un deber laboral, mediante una remuneración.

De tal forma y siguiendo y aceptando totalmente el concepto de trabajador que nos dá el maestro Trueba Urbina, nos encontramos que para su cabal y digna definición de trabajador no es necesario en forma alguna, continuar empleando el término subordinación que ya hasta para tiempos pasados, era inaceptable, pero - que se siguió y hasta la fecha se sigue usando, por los estudios del Derecho del Trabajo porque les fue y les sigue siendo - más fácil aceptarlo que entrar en detalles y concluir en que realmente ya no es posible determinar al trabajador como subordinado del patrón, sino que en las relaciones laborales necesariamente debe regir el principio de igualdad como personas y con los mismos derechos y beneficios, es decir con derecho, a rei indicar para el, el aprovechamiento de lo que produce con su trabajo personal. Pero llegar a ésta conclusión asusta a los Jus-Capitalistas como los llama el maestro Trueba Urbina y por ende - siguen denominados al trabajo como prestación de servicios Subordinados. Y además, a todo que importa en que se les afecta a - ellos que a los trabajadores se les denomine subordinados, clase inferior, esclavos, etc.: al fin y al cabo son unos simples - trabajadores unos infortunados en la vida, y pues, es su destino y tienen que conformarse.

Comentando lo anterior y no aceptado en forma alguna el concepto de trabajo y el trabajador subordinado, término que para la ley, la doctrina y algunos maestros del Derecho del Trabajo, es elemento esencial en la formación del contrato de trabajo, como que do expuesto con antelación, rubricaremos estas palabras con lo - dicho por nuestro Maestro TRUEBA URBINA: "Por tanto el concepto de subordinación para caracterizar el contrato de trabajo es Ul- trajante e Indigno y además inconstitucional" (22) "Reconocer - pues, el derecho de IGUALDAD entre el que dá y el que recibe el trabajo es una necesidad de Justicia... (23)

Pasaremos ahora a tratar de estudiar la capacidad de los mismos para la celebración del contrato de trabajo.

b).- De la Capacidad del TRABAJADOR.

La capacidad del trabajador debemos estudiarla desde dos aspectos: Primero capacidad física-intelectual para desempeñar el trabajo - objeto del contrato. Segundo.- Capacidad jurídica.

La capacidad física se refiere a la aptitud del individuo desde - el punto de vista físico-intelectual para desempeñar el servicio, a que se ha obligado a desarrollar, en virtud del contrato de tra**ba**jo.

La capacidad jurídica sera la aptitud para ser sujeto de derechos y obligaciones de carácter laboral y ejercitarlos.

La capacidad laboral se refiere no solo a esta capacidad jurídica, comprende también a la capacidad material física intelectual, esto se debe a la naturaleza propia del contrato de trabajo que tie**ne** por objeto una obligación de hacer con energía humana de traba**jo**, que solo la tienen las personas humanas que reúnen esas cuali**da**des para proporcionar esa energía, es por ello que las personas morales no pueden trabajar, porque no pueden obligarse a realizar un trabajo con su propia energía, no la tienen, carecen de esa - cualidad física-intelectual que reúne la persona física. Son inca**pa**ces físicamente por su propia naturaleza para ser trabajadores. Además la ley expresamente declara la prestación del servicio como personal. Y así PEREZ BOTIJA (Eugenio) (24) nos dirá: "Que el trabajo será personal en el sentido de que solo habrá de prestar-

se por quien tenga el deber de hacerlo, es decir, no será obligación sustituible, en ese sentido el trabajo será personalísimo". "El trabajo como deber privado del contrato de trabajo, entraña una obligación personalísima Sociológicamente es la concepción e individualización de un quehacer. Jurídicamente es obligación indelegable". (25)

Así al estar la relación del trabajo tan íntimamente unida a la persona del trabajador y, requiriéndose para su completa transacción que este preste un servicio personal no podrá ser sujeto pasivo de dicha relación más que una persona física en ese carácter y por el hecho de serlo esta en posibilidad de ser trabajador pero para obligarse a realizar, a encaminar su energía en determinada actividad, debe tener aptitud para desarrollarla, estar en posibilidad de cumplir el contrato, aptitud que se traduce en fuerza, habilidad, conocimiento.

Es necesario hacer notar los efectos que produce el que un trabajador celebre un contrato sin tener la capacidad física para desarrollar el trabajo que se compromete a realizar, en este caso en derecho civil nos encontraríamos en presencia de un vicio del consentimiento, porque el trabajador se comprometería a realizar un trabajo que sabe no puede hacerlo y el patrón lo contrataría en la creencia de que si es apto para realizarlo, si aplicamos ese derecho el contrato sería nulo. En derecho del trabajo no se afecta de nulidad y existe plenamente, la única acción que concede la

ley al patrón es la de rescindir la relación de trabajo, o mejor, dicho; la de despedir al trabajador sin ninguna responsabilidad para el patrón (26), por haberlo engañado el trabajador con certificados falsos y referencias que le atribuyen aptitudes de, que carece. Y esta acción del patrón prescribe a los 30 días después de que el trabajador inicie la prestación del servicio.

Establecida que es la capacidad física, veamos quienes tienen la capacidad jurídica para celebrar el contrato de trabajo.

Establecida que es la capacidad física, veamos quienes tienen la capacidad jurídica para celebrar el contrato de trabajo.

c).- De EL MENOR.

La Ley del Trabajo en principio se la niega en forma absoluta a los menores de catorce años, al prohibir la utilización de su trabajo (27), y en consecuencia no tienen capacidad para celebrar contratos de trabajo y su desobediencia por parte del patrón lo hace acreedor a una sanción por violar las normas que rigen el trabajo de los menores". (28)

Y la misma Ley Federal del Trabajo otorga la capacidad jurídica plena para prestar libremente sus servicios a los mayores de 16 años con las limitaciones establecidas en la misma. (29)

Siendo indiferente el sexo de los mismos. A virtud de este precepto los mayores de 16 años tienen capacidad plena para celebrar contratos de trabajo y capacidad procesal para intentar y ejercitar las acciones que le corresponden. Pero esta capacidad para celebrar contrato de trabajo para los mayores de 16 años - se encuentra restringida o limitada expresamente por la ley respecto a algunos trabajos como en el caso de prestación de servicios en el extranjero "Al prohibir la utilización de menores de 18 años para la prestación de servicios fuera de la República, salvo que se trate de trabajadores especializados". (30)

Por cuanto hace a los mayores de 14 años y menores de 16, la ley les permite celebrar contratos de trabajo mediante la autorización de sus padres o tutores y por exclusión al sindicato al -

sindicato al que pertenezca, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector de trabajo de la autoridad política (31) En este caso, considero que no nos encontramos en presencia de una incapacidad de ejercicio, como se manifestó en el inciso de este capítulo, en el Derecho del Trabajo la capacidad no se divide en de goce y ejercicio, es solo una capacidad para ser trabajador, y una vez que se adquiere esta calidad, se goza, se disfruta y ejercita las acciones y derechos que le corresponde, es un presupuesto, lógico para ser titular de derechos y obligaciones en la relación laboral, el ser trabajador o patrón; pero realizados los presupuestos se producen consecuencias jurídicas.

El menor de 16 años y mayor de 14, no tiene capacidad para ser trabajador, para ser titular de derechos y obligaciones de carácter laboral por sí solo, requiere para ello, de la autorización a que se refiere el precepto inmediatamente antes citado, cumplidas estas formalidades y celebrado el contrato de trabajo, el menor mencionado se encuentra en el supuesto de trabajador y como tal se producen para él las consecuencias jurídicas inherentes.

Si bien es cierto, que tiene taxativas esto es, debido al carácter tutelador y proteccionista que reviste el derecho del trabajo para evitar en lo posible que los menores sean utilizados y explotados como sucede aún hasta la fecha, pero que con base en esta disposición se atenua un poco el aprovechamiento miserablemente inhumano de su inexperiencia y de su trabajo, mediante el señuelo de un salario traducido este en una dádiva.

Así pues, el menor de 16 años, y mayor de 14 no tiene capacidad, pero cuando con la autorización mencionada lo celebra, adquiere el carácter de trabajador y, obtiene el goce y ejercicio pleno - que le corresponden por su calidad de trabajador.

En relación a éstos menores establece también la ley otro requisito más para poder adquirir la calidad de trabajador, "queda prohibida la utilización del trabajo de los mayores de 14 años - y menores de 16 que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo". (32) La obligación de que los menores hayan terminado su educación primera que es la obligatoria conforme a las - fracciones VI y VII del artículo 3o. Constitucional es, repito, un requisito más tutelador y protector de los menores.

d).- De la Mujer.

La mujer tiene plena capacidad para celebrar el contrato de trabajo, sin ningún requisito especial en razón de su sexo, a partir de los 16 años y como en el caso de los menores existe en su favor lo que podríamos llamar una reglamentación propia de su trabajo atendiendo a su condición de mujer, que guarda un profundo sentido proteccionista a su integridad física y moral, pero sin que constituya limitación a su capacidad, (Cuyo propósito no es discriminatorio, sino biológico y social en función de la conservación del hogar.) (33)"Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres" (34) En consecuencia pueden celebrar contratos de trabajo en las mismas condiciones de los menores y tienen en lo general y expresamente plena capacidad a partir de los 16 años con los requisitos y modalidades apuntadas para los menores, con la salvedad de que las normas relativas al trabajo de la mujer tienen como propósito fundamental; la protección de la maternidad, lo cual significa que las limitaciones al trabajo de las mujeres no se refieren a la mujer como ser humano, sino a la mujer en cuanto cumple la función de la maternidad". (35)

c).- Del Patrón.

La legislación por lo que hace a la capacidad de las partes contr~~a~~ntes, únicamente se refiere a la capacidad de trabajador, siendo omisa en relación al patrón: corroborándose en esta parte también la Teoría Integral de que el Derecho del Trabajo es exclusivo de los trabajadores como unicos sujetos del mismo y por tanto regulador esta, de sus actividades laborales, de sus derechos, de su persona, como un ente humano en las relaciones de trabajo y no así respecto al patrón o empresario que "no son personas, pues según MARX solo personifican categorías económicas". (36) Y en consecuencia y tomando en consideración que nuestro derecho del trabajo es exclusivamente protector, tutelador y reivindicador de la clase trabajadora, ello no implica ninguna injusticia para la clase capitalista, porque en todo caso este exclusivismo de nuestro derecho del trabajo conduce y conducirá, en cuanto vaya transformándose el mismo por la presión de los trabajadores, a compensar la desigualdad existente y, a provocar, y conseguir el equilibrio en la producción económica para que sean correlativos los derechos y beneficios, y en tal forma nivelar realmente a la clase trabajadora por demás explotada frente a la clase denominadora que durante el transcurso de la historia estas clases antagónicas han cambiado sus denominaciones "hombres libres y esclavos, patricios y plebeyos, señores y siervos, patrones burgueses y proletariados o trabajadores: en síntesis, opresores los que todo lo tienen, los que de todo y en todo se aprovechan y benefician, y oprimidos los

que nada tienen, los que nada pueden conservar sino su persona y su fuerza de trabajo objeto de explotación, más no han desaparecido las desigualdades entre una y otra clase. "La moderna sociedad burguesa, no ha abolido las contradicciones de clase, únicamente ha sustituido las viejas clases las viejas condiciones de opresión, por otras nuevas" (37)

En tal forma nada tiene de asombroso que la tendencia moderna de carácter social sea la de equilibrar a la clase desposeída frente a la que todo lo tiene, mediante la legislación laboral tuitiva exclusivamente del trabajador, porque la clase capitalista o patronal tiene para proteger sus derechos y propiedades el derecho patrimonial por el cual es regido. En consecuencia y en lo relativo a la capacidad del patrón para contratar en materia laboral se está a lo dispuesto en el derecho común, no como supletorio del derecho común, no como supletorio del derecho del trabajo, sino como derecho patrimonial inherente a la protección de las cosas, de la propiedad, en suma derecho protector de sus intereses como sujeto de derecho privado.

Estando así las cosas, en principio podemos afirmar que todo - - aquél que celebra directamente un contrato de trabajo como patrón es porque desde el punto de vista del derecho común tiene plena capacidad, por encontrarse dedicado al ejercicio de cierta actividad, y para poder desarrollar en todos los ámbitos debe poseer - capacidad plena o en su defecto, actuar a través de su represen-

tante, que no tan solo administrara sus bienes o negocios en el aspecto civil o mercantil, sino también laboral. El patrón puede ser persona física o jurídica.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- Art. 22 del C. Civil del D. F. y T. F. Porrúa, S. A. 9a. Ed. México 1963.
- 2.- Ob. Cit. pág. 415.
- 3.- Art. 20 L. F. T.
- 4.- Art. 20 L. F. T.
- 5.- Art. 21 L. F. T.
- 6.- A. Trueba Urbina. Ob. Cit. pág. 279.
- 7.- Ob. Cit. pág. 111.
- 8.- Art. 26 Nueva L. F. T.
- 9.- Art. 26 Nueva L. F. T.
- 10.- A. Trueba Urbina y J. Trueba Barrera. Ob. Cit. Coment. Art. 26. pág. 30.
- 11.- Art. 20 Nueva L. F. T.
- 12.- Ejecutoria Cit. por A. Trueba Urbina y J. Trueba Barrera. Ob. Cit. pág. 502.
- 13.- Tratado de Derecho Obrero. Edit. Jaria. Ia. Ed. México, D. F., 1942. pág. 22.

- 14.- Cit. por A. Trueba Urbina. Ob. Cit. pág. 229.
- 15.- Alberto Trueba Urbina. Ob. Cit. pág. 228.
- 16.- Tratado de Derecho del Trabajo. Edit. Alfa. B. Aires 1953.
T. I. pág. 264. Trad. por Miguel Sussini.
- 17.- A. Trueba Urbina y J. Trueba Barrera. Ob. Cit. pág. 20.
- 18.- Ibidem. Pág. 21.
- 19.- Ibidem.
- 20.- Ibidem.
- 21.- Ibidem.
- 22.- Ob. Cit. pág. 233.
- 23.- Exp. de Mot. del Proyec. de Ref. al Art. 5o. Const.
- 24.- Curso del Derecho del Trabajo. 6a. Ed. Edit. Tecnos. Madrid,
1960. pág. 27.
- 25.- Ibidem. pág. 159.
- 26.- Art. 47 Nueva L. F. T.
- 27.- Art. 22 Nueva L. F. T.

28.- Art. 879 Nueva L. F. T.

29.- Art. 23 Nueva L. F. T.

30.- Art. 29 Nueva L. F. T.

31.- Art. 23 Nueva L. F. T.

32.- Art. 22 Nueva L. F. T.

33.- Alberto Trueba Urbina y J. Trueba B. Ob. Cit. pág. 90.

34.- Artículo 164 Nueva L. F. T.

35.- Exp. de Motivos de la Nueva L. F. T. Parte relativa al -
trabajo de la mujer.

36.- Alberto Trueba Urbina. Ob. Cit. pág. 121.

37.- C. Marx, F. Engels. Manifiesto del partido comunista. Edi-
ciones en lenguas extranjeras. Pekín 1968. pág. 33.

CAPITULO QUINTO

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE TRABAJADORES Y PATRONES EN LA RELACIONES LABORALES

I.- De los patrones.

II.- De los trabajadores.

Precisados ya quienes son sujetos del derecho del trabajador y quienes los sujetos de las relaciones laborales, damos por entendido que los patrones solo pueden ser sujetos de estas últimas y por lo mismo no pueden alegar derechos laborales en su favor, porque el derecho laboral es exclusivo de la clase trabajadora, "para realizar su destino histórico: Socializar la vida humana". (1)

De manera que no debe confundirse este derecho exclusivo de la clase trabajadora como derecho de clase, con el derecho que tienen los patrones para exigir del trabajador el cumplimiento de sus obligaciones como sujetos de la relación laboral. En otras palabras, los derechos y obligaciones del patrón derivan única y exclusivamente en razón de ser sujeto del contrato o relación laboral y no en razón de que sea sujeto del derecho del trabajo, porque son conceptos distintos. Así pues los patrones son únicamente elementos del contrato de trabajo.

Caso distinto es el de los trabajadores, que siendo sujetos del contrato del trabajo son también exclusivos e indiscutiblemente sujetos del derecho laboral.

Y ya en el plano de la relación laboral; trabajadores y patrones siendo elementos de la misma, contraen derechos y obligaciones precisamente del contrato de trabajo. Al respecto la ley laboral bajo el título de derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones, solo quedan consignados las obligaciones para ambos -

sujetos. Y así que de las obligaciones consignadas para el patrón nacen, a contrario sensu, derechos para el trabajador, y en igual forma las obligaciones del trabajador originan derechos para el patrón. "Sin que sea requisito la llamada subordinación ya que no es propiamente subordinación el conjunto de derechos y obligaciones que se derivan de la prestación de un servicio personal". (2)

Así pues de la relación laboral nacen derechos y obligaciones para los sujetos del contrato de trabajo, para el patrón y el trabajador independientemente éste último, de sus derechos laborales proteccionistas y tutelares establecidos en el artículo 123 constitucional y ley reglamentaria de dicho precepto constitucional y demás normas y principios tuteladores de su clase social.

El régimen jurídico para estos sujetos del contrato de trabajo es el siguiente:

I.- DE LOS PATRONES

a).- Art. 132. Son obligaciones de los patrones:

- I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;
- II.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimientos;

- III.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;
- IV.- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador; siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnizaciones, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;
- V.- Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. - La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;
- VI.- Guardar a los trabajadores la debida consideración absteniéndose de mal trato de palabra o de obras;
- VII.- Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores,

una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;

VIII.- Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;

IX.- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 50. de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;

X.- Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrá volver al puesto que ocupaba, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;

- XI.- Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;
- XII.- Establecer y sostener las escuelas "Artículo 123 Constitucional", de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;
- XIII.- Colaborar con las autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;
- XIV.- Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en éstos casos será substituído por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año por lo menos;

XV.- Organizar permanente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que, de común acuerdo, elaboren con los sindicatos o trabajadores, informando de ellos a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o a las autoridades de trabajo de los Estados, Territorios y Distrito Federal. Estos podrán implantarse en cada empresa o para varias, en uno o varios establecimientos o departamentos o secciones de los mismos, por personal propio o por profesores técnicos especialmente contratados, o por conducto de escuelas o institutos especializados o por alguna otra modalidad. Las autoridades del trabajo vigilarán la ejecución de los cursos o enseñanzas;

XVI.- Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficina y demás lugares en que deban ejecutarse los trabajos. En la instalación y manejo de las maquinarias de las mismas, drenajes, plantaciones en regiones insalubres y otros centros de trabajo, adoptarán los procedimientos adecuados para evitar perjuicios al trabajador procurando que no se desarrollen enfermedades epidémicas o infecciones y organizando el trabajo de modo que resulte para la salud y la vida del trabajador la mayor garantía compatible con la naturaleza de la empresa o establecimiento.

XVII.- Observar las medidas adecuadas y las que fijen las leyes,

para prevenir accidentes en el uso de maquinaria, instrumentos o material de trabajo, y disponer de todo tiempo de los medicamentos y material de curación indispensable, a juicio de las autoridades que corresponda, para que oportunamente y de una manera eficaz, se presten los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;

XVIII.- Fijar y difundir las disposiciones conducentes de los reglamentos de higiene y seguridad en lugar visible de los establecimientos y lugares en donde se preste el trabajo;

XIX.- Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existen enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;

XX.- Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo excede de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;

XXI.- Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentra desocu-

pado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;

XXII.- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre, que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI;

XXIII.- Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV;

XXIV.- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones a que tengan, y ;

XXV.- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.

b).- Art. 133. Queda prohibido a los patrones:

- I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón a su edad;
- II.- Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;
- III.- Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste;
- IV.- Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura;
- V.- Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato;
- VI.- Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo;
- VII.- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores de los derechos que les otorgan las leyes;
- VIII.- Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;
- IX.- Emplear el sistema de "poner en el índice" a los trabajadores

que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;

X.- Porta armas en el interior de los establecimientos ubicado - dentro de las poblaciones; y

XI.- Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.

c).- Art. 134. Son obligaciones de los trabajadores:

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables;

II.- Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;

III.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;

IV.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

V.- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;

VI.- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que originen el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;

VII.- Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuan

do por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;

VIII.- Integrar los organismos que establece esta ley;

IX.- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagioso o incurable;

X.- Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagio-
sas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de -
las mismas;

XI.- Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias,
que advierten, a fin de evitar daños o perjuicios a los in
tereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los pa-
trones; y

XII.- Guardar escrupulosamente los secretos técnicos comercia-
les y de fabricación de los productos a cuya elaboración
concurran directa o indirectamente, o de los cuales ten-
gan conocimiento por razón del trabajo que desempeñe, así
como de los asuntos administrativos reservados, cuya divul
gación puede causar perjuicios a la empresa.

d).- Artículo 135. Queda prohibido a los trabajadores:

- I.- Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;
- II.- Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón;
- III.- Sustraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada;
- IV.- Presentar al trabajo en estado de embriaguez;
- V.- Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar sus servicios, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;
- VI.- Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles del trabajo;
- VII.- Suspender las labores sin autorización del patrón;

VIII.- Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX.- Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón para objeto distinto de aquel a que están destinados, y;

X.- Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo. dentro del establecimiento.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

1.- Alberto Trueba Urbina, Ob. Cit. pág. 135.

2.- Ibidem. pág. 342.

CONCLUSIONES.

- Los términos relación y contrato laboral no se oponen sino se complementan ambos porque la relación de trabajo generalmente es originada por un contrato (tácito o expreso) y a su vez el contrato laboral como figura autónoma ya que el propio contrato se manifiesta a través de la relación laboral.
- El concepto de contrato de trabajo a partir de la Constitución de 1917 dejó de ser un contrato de carácter civilista en el que imperaba la desigualdad de las partes para consagrarse como un contrato eminentemente social en el que por encima de la voluntad de las partes se aplican las normas sociales mínimas de la legislación laboral siempre en beneficio de los trabajadores para colocarlos en un plano de igualdad con los patrones.
- El Derecho Mexicano del Trabajo es un Derecho de Clase, de la clase humilde, y decir clase humilde es decir clase trabajadora. Que tiene por fin inmediato compensar las desigualdades sociales protegiendo y mejorando las condiciones económicas de los trabajadores y como fin inmediato, cumplir con su destino histórico: Reivindicar total y absolutamente a la clase proletariada en todos sus frutos y derechos a los que tiene legítimo derecho humano histórico y Constitucionalmente.

- 4.- El Derecho del Trabajo es proteccionista, tutelador y reivindicador exclusivamente de la clase trabajadora.
- 5.- El Derecho Mexicano del Trabajo protege y tutela a todos los trabajadores en general, ya en el campo de producción económica ya fuera de él.
- 6.- Los trabajadores son sujetos exclusivos del Derecho del Trabajo que por su esencia social están integrados por un conjunto de normas que en sí mismas y por su fin tienen por objeto: La dignificación, protección y reivindicación de la persona humana del trabajador, y son sujetos de la relación laboral.
- 7.- Al amparo de nuestra Teoría Integral el trabajador queda definido como "Todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración". Y en ella se desecha en absoluto el denigrante concepto burgués de subordinación en primer término, y en segundo, a su vez reintegra a todos los trabajadores en general a la protección y tutela del Derecho Laboral y en ello radica parte de lo grandioso de la Teoría Integral, en cuanto reintegra lo desintegrado por los legisladores de 1931 y 1970 y por los interpretes de estas leyes.
- 8.- Los Patrones no son sujetos del Derecho del Trabajo porque ninguno de sus preceptos entraña derechos laborales en su favor, porque el Derecho del Trabajo es un Derecho de carácter

social para protección de la persona humana del trabajador para su protección de la persona humana del trabajador y - los patrones solo representan al capital, y este tiene para su protección el Derecho Patrimonial.

- 9.- De acuerdo con nuestra ley son considerados como representantes del patrón y por lo mismo quedan obligados en sus relaciones con los trabajadores; los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento. Por lo que estas personas por el solo hecho de tener esas funciones representan al patrón repercutiendo en este los actos que aquel realiza como si el mismo los hubiera realizado.
- 10.- Los intermediarios son las personas que contratan o interviene en la contratación de otra u otras que presten servicios a un patrón pero que no se beneficia con los trabajos que se prestan al otro por quien contrata por consiguiente, serán responsables frente al trabajador los beneficiados que se aprovechan del trabajo contratado por intermediación.
- 11.- La figura o ficción jurídica de la sustitución patronal - protege la subsistencia de los contratos de trabajo en beneficio de los trabajadores. En efecto se establece en el artículo 41, que la sustitución patronal no afectara las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento, -

puesto que el nuevo patrón queda sujeto a las obligaciones contractuales contraídas por el patrón sustituido, por lo que los trabajadores no quedan afectados en sus derechos - en ningún momento, porque las relaciones laborales permanecen intactas.

- 12.- Las empresas que ejecuten obras o servicios para otra en forma principal y que no tengan elementos propios suficientes y la empresa beneficiada tienen una responsabilidad solidaria frente a los trabajadores por las obligaciones contraídas por ellos. Y los bienes de cualquiera de esas empresas o los de ambas responden directamente a favor de los trabajadores de acuerdo con la preferencia legal.
- 13.- Los menores de 14 años no tienen capacidad para celebrar contratos de trabajo.
- 14.- Los mayores de 16 años tienen plena capacidad para prestar libremente sus servicios con las limitaciones establecidas en las leyes, Siendo indiferente al sexo de los mismos.
- 15.- Por cuanto a los menores de 16 años y mayores de 14 no tienen capacidad para ser titulares de derechos y obligaciones de carácter laboral por si solos, requieren para ello, lo dispuesto en el art. 23 pero cumplidas esas formalidades y celebrado el contrato de trabajo, el menor de que se trata se encuentra en el supuesto del trabajador y como tal se -

producen para el las consecuencias jurídicas inherentes.

- 16.- La Mujer tiene plena capacidad para contratar sin ningún - requisito especial en razón del sexo. Y en lo relativo a - la edad es la misma de los 3 puntos anteriores y como en - el caso de los menores existe a su favor lo que podríamos llamar una reglamentación propia de su trabajo con fines - proteccionistas a sus personas. Con la salvedad de que las normas relativas al trabajo de la mujer tienen como finalidad: La protección de la maternidad.
- 17.- La legislación laboral por lo que hace a la capacidad para contratar únicamente se refiere al trabajador, siendo omisa en relación al patrón. En consecuencia podemos afirmar en principio que en lo relativo a la capacidad del patrón para contratar en materia laboral se estará a lo dispuesto en el Derecho Común.
- 18.- La relación laboral no vincula a cualquier persona sino - únicamente a quienes participan directamente en esa relación solo a ellos están dirigidos los derechos y obligaciones nacidos precisamente de esa relación de trabajo.
- 19.- Por último de la relación laboral nacen derechos y obligaciones para los sujetos de la misma independientemente de que el trabajador goza además de los derechos laborales - proteccionistas y tuteladores establecidos en el artículo 123 Constitucional, en su ley reglamentaria y demás normas

proteccionistas, tuteladores y reivindicadores de su clase social proletaria.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- Barassi Lodovico. "Tratado de Derecho del Trabajo" Trad. por Miguel Sussini.
- 2.- Castorena J. Jesús. "Tratado de Derecho Obrero".
- 3.- Gallart Folch A. "Derecho Español del Trabajo".
- 4.- Guzmán Agustín y R. Gual Vidal. "El Sindicalismo como Socialismo, como Historia y como lucha.
- 5.- Krotoschin Ernesto. "Instituciones del Derecho del Trabajo".
- 6.- Leroy Máximo. "El Derecho Consuetudinario Obrero".
- 7.- Martín Blanco José "El Contrato de Trabajo".
- 8.- Marx Carlos y Federico Engels. "Manifiesto del partido Comunista".
- 9.- Pérez Botija E. "Curso de Derecho del Trabajo".
- 10.- Quiroz Martínez R. "El problema del proletariado en México".
- 11.- Sánchez Alvarado A. "Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo".
- 12.- Trueba Urbina A. "Nuevo Artículo 123".

- 13.- Trueba Urbina A. "Evolución de la Huelga".
- 14.- Trueba Urbina A. y Trueba Barrera J. "Nueva Ley Federal del Trabajo".
- 15.- Código Civil del D. y T. F.
- 16.- D. O. De la Federación de 13 de Dic. de 1963.
- 17.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.