



*Universidad Nacional
Autónoma de México*

HABITACIONES

PARA LOS TRABAJADORES

TESIS

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
PRESENTA**

JORGE ALBERTO SILVA SILVA



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.

A MI MADRE CON CARIÑO

A MI PADRE " IN MEMORIAM "

A MI ABUELA MATERNA CON PLACER

SUMARIO GENERAL

	PAGINA
UNAS PALABRAS	5
CAPITULO I	
ANTECEDENTES HISTORICOS	9
CAPITULO II	
RELACIONES Y EFECTOS QUE PRODUCE EL SUMINISTRO DE HABITACIONES . . .	34
CAPITULO III	
PERSONAS SUJETAS A LA RELACION HABI- TACIONAL	59
CAPITULO IV	
HABITACIONES	77
CAPITULO V	
ASIGNACION DE HABITACIONES	94
CAPITULO VI	
INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES HABITACIONALES	109
CONCLUSIONES	120
BIBLIOGRAFIA DE BASE	127

¿SE REPETIRA LA HISTORIA ?

HACE 25 AÑOS

27 DE JULIO DE 1945

MAS de cien importantes empresas comerciales del Distrito Federal y Estados del País son amparadas por la Suprema Corte de Justicia, por lo cual se les releva del compromiso de construir casas para sus trabajadores, - como lo ordena el decreto que expidió en 1942 el Departamento Central y que fué ratificado por el - Presidente de la República. Entre las empresas amparadas figuran El Palacio de Hierro, Embotelladora Mundet, El Puerto - de Veracruz, Fábrica de Cigarros "El Aguila", Automex, General Motors, etc.

Publicado en EXELSIOR de 27 de julio de 1970.

UNAS PALABRAS.

Es indudable que en nuestra República existe un problema habitacional de marcada gravedad. Los --alquileres de casas han ido en aumentando tal vez con mayor rapidez que los mismos salarios, lo que ha originado el desplazamiento de los asalariados a chozas - inmundas donde la higiene y la salubridad no ha llegado. La falta de agua, comunicaciones y energía ha apartado a muchos trabajadores de la civilización. Pero esto ha ayudado al enriquecimiento del capitalista explotador - en detrimento de la clase laborante y en detrimento de los niveles de vida de los hombres y de la nación.

" La casa --reconoció el legislador de 1970-- es el local donde se forma y crece la familia y donde - se educa a los hijos, de tal manera que constituye una - de las condiciones primordiales para la elevación de los niveles de vida de los hombres". Pero para ello, es - necesario que esa casa reúna las condiciones humanas necesarias para la subsistencia del hombre.

En el presente trabajo, hemos enfocado el - problema desde el punto de vista legal, mas tan amplio ha sido este ángulo, que sólo a él nos hemos dedicado - en nuestras investigaciones, es por lo cual no inclui -- mos el estudio de problemas socio-económicos, y aunque estos no pueden desligarse del derecho, los damos por supuestos.

De tal manera que pretendemos hacer un estudio jurídico e historico-jurídico de ciertas normas - habitacionales que se han venido dictando, incluyendo - las aún vigentes a favor de la clase laborante.

Una restricción que se hace en este estudio - es el excluir la regulación establecida o la que deriva - del apartado B) del artículo 123 constitucional que es la burocrática, pues se contrae únicamente al análisis del nuevo estatuto laboral, a la Ley Federal del Trabajo vi

gente y reglamentaria del apartado A) del mismo artículo 123 constitucional, en aquello que se refiere principalmente al capítulo "Habitaciones para los trabajadores".

Desde los debates del Congreso Constituyente en 1916-17 se gestó la obligación con cargo de los patrones de proporcionar habitaciones a sus trabajadores lo que luego quedó consagrado en la fracción XII del artículo 123 de la propia Constitución creada.

Sobre la interpretación de dicha fracción no es mucho lo que se ha dicho por los juristas, algunos han estado en contra como Jesús Castorena:

" Todo mundo reconoce que es imposible dar satisfacción a la obligación que impone la Constitución, ni invirtiendo la totalidad de su capital-las empresas en la construcción de habitaciones podrían cumplir con el imperativo legal".

Otros no han podido descifrar el significado de la dicha fracción, entre ellos, José G. Zuno:

" La redacción de estos mandatos es OBSCURA"

y Villamil Castillo:

" El artículo de la Ley como el constitucional es tán redactados en tal forma que resultan OBSCUROS E INCIERTOS"

Por último están los juristas a favor defendiendo la obligación. Nos sentimos orgullosos de pertenecer a estos últimos.

El dispositivo constitucional salvo raras excepciones ha sido letra muerta, tan es así que la misma exposición de motivos de la nueva ley lo tuvo que admitir:

" Algunas de las disposiciones del artículo 123, no obstante el tiempo transcurrido desde la fecha en que la Asamblea Constituyente expidió la Constitución, no han podido cumplirse, de manera especial el precepto que impone a los patronos la obligación de proporcionar a los -- trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas"

Es así como nace una nueva reglamentación del dispositivo constitucional del que esperamos su efectividad práctica.

Este es el modesto trabajo que hoy presento a los H. Sinodales de mi jurado para su revisión y aprobación, es tal vez mi último examen en la licenciatura: todo depende de la benevolencia con que se le pueda apreciar. Pero más satisfecho estaría, si algún beneficio pudiera de aquí surgir o resultar.

Cd. Universitaria. 1970

C A P I T U L O

I

ANTECEDENTES HISTORICOS

S U M A R I O

- A) Antecedentes Constitucionales
 - 1. - Epoca Precolombiana
 - 2. - Epoca Colonial
 - 3. - Epoca Independiente y de la Intervención
 - 4. - Epoca de la Revolución de 1910.

- B) Proyecto de Constitución. 1917

- C) Debates del Congreso Constituyente.

- D) Artículo 123 Constitucional.

- E) Leyes del Trabajo de los Estados.

- F) Ley Federal del Trabajo. 1931
 - 1. - Primera redacción del artículo III, fracción III
 - 2. - Ultima redacción del artículo III, fracción III

- G) Reglamentos sobre Habitación.

- H) Ley Federal del Trabajo. 1970

ANTECEDENTES HISTORICOS

A) ANTECEDENTES CONSTITUCIONALES

1. - EPOCA PRECOLOMBINA. - El problema de una habitación ha sido preocupación del ser humano en todos los tiempos. Desde la génesis de la humanidad, el hombre ha buscado un techo bajo el cual resguardarse de las inclemencias del tiempo. Incluso las CUEVAS han servido de alojamiento a los antepasados de nuestra -- nación (1)

Los pobladores de nuestro país que fueron nó madas en un principio, mudan de situación al establecerse de una manera más o menos permanente en un lugar fijo, se sedentarizan. Posteriormente comienza la construcción de Centros Ceremoniales (Cuicuilco, Copilco, Monte Albán, Teotihuacán, etc.) que dan pié al naci -- miento de las ciudades. "Pero esas Ciudades debieron tener un carácter muy primitivo, pues Sahagún refiere que vivían en JACALES O CHOZAS de paja no muy pulida, y que aún el templo de sus dioses era de paja" (2), técnica que con el transcurso del tiempo mejoró y fué -- maravilla del conquistador.

Aún cuando desconocemos algún antecedente que permita darnos indicios de que ya se suministraba

1 "No solamente en los jeroglíficos vemos a los Otomíes y a los chichimecas como habitantes de cuevas, sino que por dondequiera, en nuestro mismo valle, se encuentran en las cavernas señales inequívocas de su antigua habitación... En esto también se relacionan los Otomíes con los habitantes del sur de nuestro territorio y con los del norte de América, pues en ambas partes se hallan grutas como antiguas habitaciones y en ellas idénticos trastos, restos semejantes como -- armas y utensilios muy parecidos" México a través de los siglos. Riva Palacio, pag 60, tomo I Publicaciones Herrerías.

2 México a través de los Siglos. Obra citada pag 59

habitación a los trabajadores primitivos, tal vez porque la vida era comunal (3), si tenemos datos posteriores a la división de clases sociales: poseedores y esclavos.

" Respecto de los esclavos, debe decirse que su condición no era tan tremenda como en los países europeos o asiáticos; pues basta recordar lo que dijo Motolinia al respecto 'el hacer de los esclavos entre estos naturales, es muy contrario de las naciones de Europa... y aún me parece que esto que llaman esclavos, les faltan muchas condiciones para serlo'. Se les llamaba Tlacotli. No recibían remuneración por su trabajo, pero sí se les daban ALOJAMIENTO, alimento y vestidos al parejo de la demás gente y eran tratados ca si como hijos" (4)

El derecho precolonial aún cuando fué de tipo consuetudinario, no fué el mismo para todos los pueblos de México, aunque sí podemos afirmar que había entre las costumbres de todas las tribus una gran semejanza. Sin embargo la naturaleza de su mismo derecho nos obscurece el panorama para descubrir en él, un antecedente a nuestro estudio.

3 "En la sociedad primitiva el trabajo era muy poco-productivo y no creaba excedente alguno, sino lo más indispensable para la vida. La actividad laboral se basaba en la cooperación simple, es decir, muchas personas ejecutaban un mismo trabajo, allí no había explotación del hombre por el hombre y se practicaba la distribución igualitaria de los escasos alimentos entre los miembros de la comunidad" P.Nikitin. Economía Política, pag 17 2a. edición. Ediciones en lenguas extranjeras. Moscú. De la idea no discrepa Trueba Urbina. Nuevo Derecho del Trabajo, pags. 490 y 491.

4 José G. Zuno. Lecciones de Derecho del Trabajo, - pag 28, imprenta Universitaria. Guadalajara. 1958.

2. - EPOCA COLONIAL. - Instalado el conquistador en México, promulgó gracias a la intervención de los misioneros algunas leyes proteccionistas, entre ellas las Leyes de Indias (5), las cuales se referían en un párrafo al aspecto habitacional, que decía: "A los indios ocupados en labores del campo y minas, sean de mita, repartimiento o alquilados se les de libertad para que duerman en sus casas o en otras; y a los que no tuvieron comodidad, acomode el dueño de la hacienda donde puedan dormir DEBAJO DE TECHADO y defendidos del rigor y asperezas temporales" (6)

De tal manera que es la primera disposición que conocemos que se preocupó por el alojamiento de los trabajadores.

3. - EPOCA INDEPENDIENTE Y DE LA INTERVENCION.

A la independencia de México, aún cuando algunas normas coloniales siguieron aplicándose, no parece ser que el derecho a un alojamiento que se consignó en las Leyes de Indias, se siguiera aplicando.

En esta etapa, el país fué sacudido por multitud de movimientos políticos internos, e incluso intervenciones armadas extranjeras, como sacudió con la francesa que impuso un emperador en México: Maximiliano de Habsburgo, pese a la resistencia del Presidente Juárez.

5 "Las célebres Leyes de Indias constituyen verdaderos monumentos jurídicos; muy sabias y muy humanas, pero no se cumplían íntegramente. En materia de trabajo existieron discrepancias que, en algunos casos, superaban a las actuales, pero las más de las veces eran letra muerta" Trueba Urbina. Derecho Penal del Trabajo. Pag 130. Ed. Botas México 1948, otra opinión del mismo autor en Nuevo Derecho del Trabajo, pag 139 y 197.

6 Tomado de J. Jesús Castorena. Tratado de Derecho Obrero, pag 99, Editorial Jaris. (Ley XLVIII, título XVI, Libro VI)

Instalado Maximiliano en México dictó el primero de noviembre de 1865 la Ley sobre Trabajadores, la que nos interesa en particular por su artículo 8, que decía brevemente: "En todas las fincas se dará a los trabajadores agua y HABITACION" (7).

Poco fué el tiempo de vigencia de dicha ley, ya que a la caída del imperio y aún antes, fueron desconocidos los actos del efímero gobierno.

De tal manera que los gobiernos republicanos subsecuentes, no parece que hallan dictado alguna medida relativa a las habitaciones para los trabajadores y si mucho, las situaciones de hecho se regularon por el derecho civil (8), que inspirado básicamente en el francés y el romano, tuvo una estructura individualista.

"Al amparo de la libertad se cometieron los más grandes atentados que registra la historia, contra la libertad misma. La libertad industrial, absurdamente utilizada, impedía y estorbaba la intervención del Estado en la vida del trabajo y, sobre todo, que ejerciera su facultad de dictar leyes que protegieran a la clase obrera; en cambio, los ricos se protegían con la legislación civil y mercantil en sus relaciones económicas" (9)

Aunque es de hacerse notar que a principios

7 Castorena. Obra citada pag 115

8 "El trabajo en México fué reglamentado por el Código Civil de 1870, contrato civil de trabajo, de acuerdo con las orientaciones clásicas de la época, sobre bases teóricas de autonomía de la voluntad e igualdad legal". Trueba Urbina. Derecho Penal del Trabajo. Obra citada. pag 155

9 Trueba Urbina. Derecho Penal del Trabajo. Obra cit. pag 76

de este siglo comenzó a sentirse la necesidad de una - reglamentación de las relaciones obrero-patronales en el aspecto habitacional. Así en el año de 1909 apareció - publicado en México un estudio de Matías Manzanilla, - en el que consideraba que era necesario el abandono del liberalismo, y pedía la participación del Estado, que - contribuía al "imperio de la justicia en los vínculos -- contraactuales sobre el trabajo" --y añadía que tal in -- tervención iba a ayudar a darles efectos saludables a - las leyes sobre higiene y seguridad de los trabajadores y las de sus HABITACIONES(10), y más aún, presentó - un proyecto denominado Ley Sobre Contrato de Trabajo, incluyendo dos artículos que se referían a las habitacio - nes, y que decían: "art. 20. El empresario que propor - cione ALOJAMIENTO a los obreros y empleados, ten - drá la obligación de construir y conservar las habitacio - nes, sujetándose a las medidas generales que dicte el - Poder Ejecutivo sobre aire, luz, agua, desagüe y todo lo concerniente a la salubridad"

"art 21. Se prohíbe obligar directamente a los obreros o empleados al alquiler de HABITACIONES de propie - dad del empresario o de las otras personas que el de - termine" (11)

No deja de ser curiosa la redacción que se le dió a la fracción XI del artículo 25, de la " Ley Regla - mentaria de artículo 123 de la Constitución General de la República del Estado de Coahuila", ya que parece tener su antecedente en el artículo 21 del proyecto que arriba comentamos. Esta ley local al establecer las obli - gaciones de los patrones ordenaba en la dicha fracción:

10 Matías Manzanilla en el Diario de Jurisprudencia - del Distrito y Territorios Federales. Tomo XVIII, pag 591. Imprenta de Antonio Enríquez. México 1909. Se re - fiere a un estudio presentado al Primer Congreso Cien - tífico. Pan-Americano (de la Revista de Derecho y Juris - prudencia de Santiago de Chile) por el autor que fué delegado del Perú.

11. Matías Manzanilla en la obra citada, pag 607

"A no obligar directa o INDIRECTAMENTE a los obreros o empleados al alquiler de habitaciones de propiedad del PATRONO, empresario o de otras personas que él determine". A esta redacción se le agregó "O INDIRECTAMENTE" y se le añadió "PATRONO", además de "empresario".

4. - EPOCA DE LA REVOLUCION DE 1910, Iniciado el movimiento armado de 1910, más por cuestiones políticas que sociales, poco a poco estas fueron tomando carácter, a grado tal que en materia laboral, se dictaron algunas leyes, tales como la del General Alvarado en Yucatán, la de Manuel M. Diéguez, la de Manuel Aguirre Berlanga en Jalisco, etc. Esta última firmada en octubre de 1914 es la que en nuestro aspecto nos interesa. Ya que en forma incipiente en dos artículos se decía:

"art. 1. - Se señala como jornal mínimo en el Estado, la cuota de cincuenta centavos diarios para aquellos lugares en que se suministre como remuneración complementaria al jornalero HABITACION, combustible, agua y pastos para todos los animales de ganado mayor y 10 de ganado menor".

"art. 2. - En los lugares en que el jornalero pague renta por HABITACION, combustible, agua y pastos, el jornal mínimo será de un peso por día" (12).

B) PROYECTO DE CONSTITUCION. 1917

Dentro de la etapa revolucionaria, apareció con la llegada de Huerta al poder, un plan firmado en Guadalupe por Venustiano Carranza encabezando un movimiento que de ahí en adelante se denominaría Constitucionalista, y que desconoció los actos del gobierno de Huerta.

Esta actitud revolucionaria que a la postre - llegó a triunfar expulsando a Victoriano Huerta del poder, llegó hasta el Constituyente de Querétaro, "ante el que propuso, no una Constitución, sino una serie de reformas a la anterior" (13)

Dicha proposición, fué denominada " Proyecto de Reformas a la Constitución de 1857 ". " Es pertinente anotar que quienes redactaron el proyecto de Constitución enviado al Constituyente de Querétaro, aunque perfeñaron un código superior al de 1857, no se despojaron de la tradición Constitucional: el proyecto respetaba la estructura clásica de las constituciones de la época " (14)

En dicho proyecto, no se incluyó ningún artículo que se refiriera al trabajo, a excepción del quinto y que no llenó las ambiciones del Constituyente. Carranza nunca tuvo la idea de incluir un título sobre trabajo dentro de la Constitución. Las ideas se basaron en las clásicas de Vallarta(15)

13 Tena Ramírez. Derecho Constitucional Mexicano, pag 75.

14 Trueba Urbina. El artículo 123, pag. 19 y 20.

15 En el discurso de Ignacio Luis Vallarta ante el Congreso Constituyente de 1857, entre otras cosas dijo: Nuestra Constitución debe limitarse sólo a proclamar la libertad de trabajo. No descender a pormenores...yo creo que la proclamación del principio de libertad de trabajo, llena nuestros deberes de legisladores constituyentes; no me hago ilusiones para -- creer que eso basta para curar el mal que con justicia se queja la Comisión; pero opino que el desenvolvimiento de aquel principio, materia de una ley secundaria, formada conforme a las doctrinas de la ciencia, será capaz de librar al trabajo de las trabas que le oprimen y que constituyen los abusos de los propietarios" Tomado de José G. Zuno Obra citada --- pag 39.

Y por supuesto, si no fué incluida en dicho proyecto las relaciones de trabajo como garantías constitucionales, era imposible que se tratara el problema habitacional de los obreros.

Con cuanta razón señaló más tarde el Diputado Bojórquez, que "cuando se repasan el proyecto de Constitución presentado por Carranza y el texto de la promulgada el 5 de febrero de 1917 se concluye que el Primer Jefe fué derrotado en Querétaro" (16)

C) DEBATES DEL CONGRESO CONSTITUYENTE

Arduos fueron los debates que se suscitaron en torno a la aprobación del artículo 5 de la Constitución. Es en ellos donde se encuentra la génesis del actual artículo 123.

La miseria—señaló Jara—es la peor de las tiranías y si no 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 encajen perfectamente en una Constitución.

Héctor Victoria, diputado obrero por Yucatán, fué quien señaló su inconformidad tanto con el proyecto de Carranza como con el de la Comisión, porque no trataba el problema obrero con el respeto y la atención que se merece (17)

El problema de la habitación lo planteó seriamente José Natividad Macías, pero ya antes de él, fué Porfirio del Castillo, diputado poblano, quien desde el 27 de diciembre de 1916 en el seno del Congreso, virtió

16 Conceptos tomados de Porfirio Palacios en su obra Emiliano Zapata, pag 225. Libro Mex Editores México 1960

17 Diario de debates del Congreso Constituyente de 1917.

los siguientes conceptos:

¿Quién no recuerda, señores, los contratos que nos han sido presentados siempre por los capitalistas, entre ellos, por ejemplo, los contratos de arrendamiento de casas? En estos contratos renunciamos a todos los derechos y nos hacemos responsables hasta el último pedazo de ladrillo, y en cambio, si nosotros por necesidad de salubridad hacemos una mejora en la finca, tal mejora queda a beneficio de la finca y no tenemos derecho a compensación ninguna y a ninguna recompensa, porque los ricos son absolutamente egoístas" (18)

"... suplico a la asamblea---señaló Cravioto---que una vez que se escuche al Señor Licenciado Macías, se adicionen las bases para la legislación obrera con los puntos que él va a exponer aquí y que no señaló de antemano, porque él se encargará de hacerlo ampliamente".

Natividad Macías --diputado por Guanajuato-- se --colocó frente al problema, aquél 28 de diciembre de 1916, es decir al día siguiente de la exposición de --Porfirio del Castillo.

Al hacer un resumen del estudio que hizo sobre la cuestión del trabajo y que incluso fué presentado en forma de proyecto a Venustiano Carranza, entre otros conceptos dijo al terminar de leer una parte del proyecto:

--Como ven ustedes, la protección al trabajador es completa; ni las leyes americanas, ni las leyes inglesas, ni las belgas conceden a los trabajadores de aquellas naciones lo que este proyecto de ley concede a los obreros mexicanos; 'casas secas, aereadas, perfectamente higiénicas, que tengan cuando menos tres piezas; tendrán agua, estarán dotadas de agua... (19) y además a-

18 Diario de los Debates T. I pag 708

19 Diario de los Debates T I pag 727

gregaba Macías:

" --Hay que elevar, señores diputados, al trabajador de la miseria en que se encuentra, hay que sacarlo de la postración en que se halla, hay que sacarlo de esas chozas inmundas en que vive, en las haciendas y en las fábricas para decirle ' Soís hombre y merecéis como ciudadano de la república, todas las consideraciones que merece un hombre libre -(20)

" --Por esta razón, el gobierno tiene que preocuparse en ayudar a mejorar la situación del obrero y tiene que armarlo para que luche valientemente contra el capital!"

Para redactar la ley en este punto y en otros aspectos laborales, los diputados se reunieron en las oficinas del Ingeniero Pastor Rouaix y juntos redactaron un proyecto de lo que posteriormente sería el artículo 123, que fué sometido a la consideración del Congreso Constituyente. En la fracción XII se decía:

" En toda negociación agrícola, industrial minera o cualquier otro centro de trabajo, que diste más de dos kilómetros de los centros de población, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar RENTAS QUE SERAN EQUITATIVAS... "

De tal manera que cuando fueron estos conceptos expuestos a la comisión redactora del Congreso Constituyente, el 23 de enero de 1917 entre otros considerados expresó esta comisión:

" Examinado y discutido ampliamente el proyecto en el seno de la Comisión (redactora), nos parece que aquél reúne en síntesis las ideas capitales desarrolladas en el curso de los debates, así como las que son aceptables de las que contienen las iniciativas antes mencionadas, haciendo solamente las modificaciones y adiciones si -

güentes:

"la renta que tendrán derecho a cobrar los empresarios por las casas que proporcionaren a los obreros puede fijarse desde ahora en el interés de medio por ciento mensual. De la obligación de proporcionar dichas habitaciones no deben quedar exentas las negociaciones establecidas en algún centro de población en virtud de que no siempre se encuentran en un lugar poblado alojamientos higiénicos para la clase trabajadora" (21)

Fué el 23 de enero de 1917 cuando leída aquella fracción XII del artículo 123, dijo el secretario:

"—está a discusión. ¿No hay quien desee hacer uso de la palabra? se reserva para su votación (22)

Más tarde sin discusión ni oposición alguna fué aprobada la obligación con cargo a los patronos de proporcionar habitaciones a sus trabajadores, en los términos que aquí adelante transcribimos.

D) ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

El fondo del artículo 123, fracción XII ha permanecido incólume hasta la fecha, únicamente ha cambiado la competencia para legislar en esta materia. Inicialmente las facultades fueron delegadas también a las legislaturas de los Estados, quienes dictaron sus propias leyes, que ya más adelante veremos, y posteriormente sólo el Congreso de la Unión tuvo facultades para legislar en esta materia.

La redacción del artículo que comentamos quedó inicialmente en la siguiente forma:

21 Diario de los Debates t-II pag 603

22 Diario de los Debates t-II pag 609

art. 123 EL CONGRESO DE LA UNION y las LEGISLATURAS DE LOS ESTADOS deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes: las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo".

XII. - En toda negociación agrícola, industrial minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas... Si las negociaciones estuvieran situadas dentro de las poblaciones y ocupan un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas".

Con lo que la Constitución " remitió a los gobiernos de los Estados la facultad de expedir las leyes reglamentarias de ese artículo; en uso de tal facultad - casi no hubo Estado de la República que no hubiera elaborado su propia Ley del Trabajo" (23)

Pero el 31 de agosto de 1929, fué reformada la Constitución en el preámbulo del artículo que nos atañe y en el 73, fracción X para quedar al Congreso la exclusiva facultad de legislar en esta materia, quedando con la siguiente redacción el artículo en cuestión:

art. 123. - EL CONGRESO DE LA UNION, sin contravenir las bases siguientes, deberá expedir las leyes del trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general sobre todo contrato de trabajo

Y con respecto a la fracción XII del mismo -

artículo esta ha quedado aún en la actualidad con la misma redacción que la original que impuso el constituyente; es decir, sólo cambió como ya se dijo, las facultades de legislar que anteriormente también recaían so - bre las legislaturas de los Estados y ahora sólo perte - nece la facultad al Congreso de la Unión.

E) LEYES DEL TRABAJO DE LOS ESTADOS

De acuerdo a la redacción original del preámbulo del artículo 123 que daba facultades a las legislaturas de los Estados para reglamentar las relaciones o - brero-patronales, comenzó en la República a promul - garse una serie de ordenamientos laborales.

Todas estas leyes siguieron en el aspecto ha bitacional los lineamientos de la fracción XII del artículo 123 Constitucional, y algunas sólo se limitaron a trnscribirlo.

Hubo legislaciones que añadieron como la de Veracruz que en los lugares no fijos y fuera de las po - blaciones se cumplía con la obligación, proporcionando carpas y catres de campaña.

En otras legislaciones la obligación era su - ministrar gratuitamente las habitaciones a los trabaja - dores del campo; en las de Chihuahua, Campeche y Ta - maulipas además del suministro gratuito de habitacio - nes a estos trabajadores, la obligación se extendía al - suministro de un terreno contiguo.

Las leyes de Colima y Jalisco incluían un te - rreno a favor de los trabajadores del campo con una di mensión no menor de dos mil metros cuadrados, para su exclusivo provecho; además las habitaciones debe - rían ser aprobadas junto con los planos por la autori - dad sanitaria para verificar las condiciones de comodi - dad e higiene.

En la de Puebla el avalúo catastral de las fin

cas lo haría una comisión del Catastro del Estado, cuando fuera pedida por la mayoría de los trabajadores de cualquier centro de trabajo, no pudiendo hacerse este avalúo " en un mismo lugar, sino cada cinco años. "

La legislación de Oaxaca estatufa que la renta se calculaba " según las condiciones de cada departamento y el valor catastral, de modo que la suma de la renta de todos los departamentos no exceda del medio por ciento mensual sobre el valor catastral de la finca", además las habitaciones constarían de dos piezas , cuando menos y cocina con agua potable. Pero cosa contraria a la Constitución ya que este derecho era renunciabile " siempre que los obreros demuestren ante la Junta de Conciliación o ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que por la misma o menor renta ocupan una habitación en iguales o mejores condiciones y que la renuncia del mismo derecho les beneficia" ya que la fracción XXVII, inciso h) del artículo 123 prohibió y aún -- prohíbe la renuncia de derechos, tampoco estas habitaciones --sigue la legislación de Oaxaca-- deberían estar a más de dos kilómetros de distancia del lugar en que se presten los servicios, excepto a juicio de la Junta cuando sea necesario, y en este caso los obreros, tendrán " transporte gratuito y cómodo"

La del Estado de Hidalgo indicaba una distancia no mayor de tres kilómetros, excepto a juicio de la Junta cuando y también se debería proporcionar en estos casos el transporte adecuado.

La de Zacatecas definía lo que eran servicios necesarios de las habitaciones, " por servicios necesarios deberá entenderse los de baños, lavaderos, lavabos, comedores, inodoros y agua potable".

La de Aguascalientes prohibía el uso de chozas o cuevas, pero también fué inconstitucional al fijar como renta la que no excediera del uno por ciento mensual del valor catastral, pues la Constitución sólo mar

ca desde 1917 un medio por ciento sobre el valor catastral de la finca.

Aparecieron también legislaciones que añadieron que cuando los obreros dejaren de trabajar por cualquier motivo en la finca o negociación en que prestan sus servicios, tendrán derecho a seguir ocupando por un año más las habitaciones que les hubieren sido proporcionadas (legislaciones de Nayarit y Veracruz), a excepción de la reformada de Yucatán que sólo otorgaba seis meses (24)

Desgraciadamente y a pesar de lo avanzado de algunas de estas legislaciones la ley no se llevó a la práctica, algunas de estas leyes aparecieron ya casi a las reformas constitucionales que abrogarían las leyes de los Estados y fué poco el tiempo de la vigencia de todas y cada una de ellas.

Así el 31 de agosto de 1929 fué publicada la "Ley por la cual se reforman los artículos 73 fracción X y 123 de la Constitución General de la República" por el entonces presidente Portes Gil, y con apoyo en el artículo 135 de la Constitución en que las legislaturas de los Estados dieron su aprobación para la reforma de la Constitución y en virtud de la cual el Congreso de la Unión asumió la facultad de legislar en toda la República en materia laboral.

F) LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1931 (25)

24 Legislación del trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, Talleres gráficos de la Nación. Sría. de Industria, Comercio y Trabajo, Depto. de Trabajo. México 1928.

25 Esta ley fué promulgada el 18 de agosto de 1931 y se publicó en el Diario Oficial de 28 del mismo mes, día en que entro en vigor.

Esta ley fué elaborada en atención a las reformas constitucionales que confirieron la facultad única y exclusiva al Congreso de la Unión de legislar en materia laboral. De tal manera que la obligación de proporcionar habitaciones quedó consignada en el artículo III, fracción III, artículo que tuvo dos redacciones durante la vigencia de la ley y sobre los cuales se dictaron algunos reglamentos, que más adelante tendremos la oportunidad de estudiar.

1. - PRIMERA REDACCION DEL ARTICULO III, FRACCION III. Inicialmente decía el artículo relativo:

art. III. - Son obligaciones de los patronos:

III. - Proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Si las negociaciones están situadas dentro de las poblaciones y ocupan un número de trabajadores mayor de cien, los patronos deberán cumplir con la obligación que les impone esta fracción.

La primera parte está tomada de la redacción que se le dió al artículo 446, fracción VI de la Ley del Trabajo reformada del Estado de Veracruz, pero añadía este artículo de la Ley Federal;

"El ejecutivo Federal y los de las entidades federativas, en su caso, atendiendo a las necesidades de los trabajadores, a la clase y duración del trabajo, al lugar de su ejecución y a las posibilidades económicas del patrón, fijarán las condiciones y plazos dentro de los cuales este debe cumplir con las obligaciones a que se refiere esta fracción".

Es decir en este aspecto siguió la ley dándole competencia a las entidades federativas para legislar los plazos y condiciones para que cumpliera con la obligación en cuestión y ahora ya no era a las legislatur

res de los Estados, sino a los Ejecutivos de los mismos.

La redacción de esta fracción fué objeto de reforma en el año de 1956. Pero "antes de esta reforma, el 19 de diciembre de 1941, el C. Presidente de la República expidió un reglamento sobre la materia, pero habiendo recurrido al juicio de amparo numerosas empresas, la Suprema Corte sentó Jurisprudencia en el sentido de que eran anticonstitucionales; por virtud de que el precepto que comentamos no concedía facultades al Ejecutivo para expedir reglamento al respecto" (26). Aunque como ya veremos la inconstitucionalidad no estaba en los reglamentos, sino en la misma fracción de la Ley del Trabajo.

2. - ULTIMA REDACCION DEL ARTICULO III, FRACCION III. - Con la reforma al artículo mencionado, éste quedó de la siguiente manera:

art III. Son obligaciones de los patronos:

III. - " En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquier otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán esta obligación".

Esta redacción es copia casi literal de la fracción constitucional, siendo que la función de una ley reglamentaria, es precisamente reglamentar y no

transcribir (27). Pero a continuación la misma fracción añadía:

" El Ejecutivo Federal y los de las entidades Federativas, en su caso, atendiendo a las necesidades de los -- trabajadores, a la clase y duración del trabajo, al lugar de su ejecución y a las posibilidades económicas de los patronos, expedirán un reglamento para que los patronos cumplan con esta obligación "

La redacción de este párrafo es casi textual de la anterior redacción con lo cual continuaba la inconstitucionalidad y sólo cambió en la última parte, pues en el anterior se daba competencia sólo para fijar "condiciones y plazos dentro de los cuales el patrón debía cumplir su obligación", y en la redacción posterior sólo se habla de un reglamento para que los patronos cumplan, sin mencionar plazos ni condiciones, como si con ello se salvara de la inconstitucionalidad de que estaban afectadas.

También se reguló en esa ley de 1931 el suministro gratuito de habitaciones en favor de los trabajadores del campo (art 197) y de un terreno necesario para la cría de sus animales, exceptuándose a los armadores de proporcionar habitaciones a los tripulantes, - excepción inconstitucional, ya que el artículo 123 de la ley suprema incluyó a todos los trabajadores, sin excepción alguna.

27 "La técnica del Derecho nos dice que los textos - Constitucionales no deben ser reproducidos en la ley secundaria sino que ésta debe concretarse a reglamentar diversos aspectos a fin de precisar dijéramos explicar el texto constitucional " Porras y López. -- pag. 134

G) REGLAMENTOS SOBRE HABITACION

Bajo la vigilancia del artículo III, fracción - III de la Ley abrogada fueron publicados los reglamentos de este artículo, uno para empresas de jurisdicción federal, otro para las empresas que no fueran de jurisdicción federal.

Ambos fueron reglamentarios tanto del contenido del artículo original como el del final, y fueron - publicados el 31 de diciembre de 1941 y el 24 de febrero de 1942 respectivamente.

La numeración y contenido de ambos reglamentos es semejante. "Solamente difieren algunos artículos, radicando dicha discrepancia en cuanto que uno es aplicable en el Distrito Federal, en tanto que el otro su observancia es general en toda la República en empresas de jurisdicción federal (art 1) . Y por lo que se refiere a los artículos 2, 3, 4 y del 20 al 27, la única diferencia que existe entre uno y otro reglamento es la de que el que se refiere a empresas de jurisdicción federal, las autoridades que se mencionan son la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, en cambio en el reglamento para empresas que no sean de jurisdicción federal en el Distrito Federal se alude a la Dirección del Trabajo y Previsión Social del Departamento del D. F. " (28)

El considerando del reglamento para empresas de jurisdicción federal puede darnos una idea del contenido, no sólo de este reglamento sino también del que fué para empresas que no fueron de jurisdicción Federal, ya que como vimos ambos son semejantes. -

"La cuestión principal del problema de la habitación obrera, que es la relativa a la dotación de casas de los trabajadores, se haya resuelta en este reglamento, de dos maneras, pues en el mismo se plantea el caso de que el patrón cumpla con la obligación constitucional, - haciendo construir por su cuenta las casas de sus trabajadores y también el caso de que el patrón que no pueda o no desee emprender la construcción de casas, tome en arrendamiento inmuebles para el mismo objeto" (29)

Estos reglamentos fueron declarados por la Suprema Corte Inconstitucional. En el tomo 3376/42, - fallado el 10 de abril de 1943 se afirmó que la fracción III del artículo III no confirió facultades al ejecutivo - Federal para reglamentar, sino para fijar las condiciones y plazos en que los patrones debieron cumplir con esta obligación; y en forma semejante se resolvió el -- 3809/42 en que se dijo que era anticonstitucional el reglamento de la fracción III del artículo III ya que sólo - otorgaba facultades al ejecutivo para que fijara plazos para cumplir la obligación y no reglamentara por lo -- cual el Presidente no tiene facultades para reglamentar "en la forma que lo ha hecho" ya que el único facultado es el Congreso de la Unión para dictar leyes del - trabajo.

A lo cual considera De la Cueva que "estamos de acuerdo con la tesis de nuestro tribunal, pues - en efecto, la facultad de reglamentar los preceptos constitucionales corresponde al poder legislativo y porque - tampoco podía delegar sus facultades en el Presidente de la República (y agregamos: a los ejecutivos locales); pero hay una argumentación arronea en la ejecutoria - de la corte : fijar las condiciones y plazos de cumplimiento de una obligación, es fijar como y cuando debe cumplirse, por lo que si esta facultad correspondiera - al Ejecutivo, el reglamento habría sido legal. Lo cierto es que el artículo III, fracción III de la ley, otorga -

al presidente de la República una FACULTAD QUE NO PUEDE DESEMPEÑAR, PORQUE ES UNA DELEGACION DE FACULTADES QUE NO ESTA PERMITIDA AL CONGRESO; de lo que concluimos que LO INCONSTITUCIONAL ESTA EN LA MISMA DISPOSICION DE LA LEY y como consecuencia en el reglamento expedido por el Presidente de la República en ejercicio de una ilegal delegación de facultades" (30)

En efecto el Ejecutivo (federal o local) no podía legislar en esta materia ya que de acuerdo a la fracción X del artículo 73 constitucional es facultad exclusiva del Congreso "expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución" Y TALES FACULTADES NO SON DELEGABLES en el ejecutivo en virtud del artículo 131 y de lo aplicable del 49 de la propia Constitución, pues la delegación de facultades se refiere a otros aspectos diversos a las leyes del trabajo. Por lo cual la INCONSTITUCIONALIDAD, NO SE ENCONTRABA EN LOS REGLAMENTOS, sino en la ley misma que delegó facultades al ejecutivo y por consecuencia en aquellos que carecían de una norma jerárquicamente superior de la que fueron reglamentarias.

Posteriormente la Corte sentó jurisprudencia reconociendo subrepticionalmente la validez del reglamento, cuando expreso: que "el reglamento de la fracción III del artículo III de la ley Federal del Trabajo -- contiene disposiciones que, POR SU SOLA PROMULGACION, TIENE EL CARACTER DE INMEDIATAMENTE OBLIGATORIAS, como son las que imponen a las empresas de jurisdicción federal, presentar en determinado término las solicitudes correspondientes para construir o reformar las habitaciones de los obreros, espe

30 Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo, - pag 31. En el mismo sentido Serra Rojas: "El reglamento no puede invadir el dominio reservado por la Constitución al legislador." Derecho administrativo pag 213

cificando sanciones con que ha de castigarse a las empresas que no cumplan con esta obligación; por tanto, -
TAL REGLAMENTO TRAE IMPLICITOS ACTOS DE EJECUCION, contra los cuales puede concederse la suspensión definitiva en los términos fijados por la ley, -
tanto más, si se tiene en cuenta que el cumplimiento de tales actos, dejaría sin materia el amparo" (31)

El jurista que se precie de tal no puede mas que afirmar la inconstitucionalidad de estos reglamentos, pese a que el contenido de ellos hubiere sido de carácter social, pero carente de aplicación jurídica.

H) LEY FEDERAL DEL TRABAJO . 1970

La ley de 1931 fué abrogada en el año de 1970 por la ley Federal del Trabajo que entró en vigor el -- primero de mayo del mismo año, a excepción de unos artículos que no tienen relación con nuestro tema.

Al efecto la exposición de motivos consignó:
" Una de las mayores preocupaciones del Congreso -- Constituyente de 1917 fué el problema de las habitaciones de los trabajadores; la casa es el local donde se -- forma y crece la familia y donde se educa a los hijos, - de tal manera que constituye una de las condiciones primordiales para la elevación de los niveles de vida de -- los hombres... Pero a pesar del tiempo transcurrido, - el mandato constitucional, no ha tenido una realización satisfactoria, si bien en algunas empresas, por acuerdos celebrados con los sindicatos, se han formulado -- planes para la construcción y adquisición de las habitaciones para los trabajadores y en varias de ellas se han puesto en ejecución".

La regulación jurídica de las habitaciones -

31 Tesis 85, pag 95 del Apéndice de Jurisprudencia - de 1917-65 5a. parte.

para los trabajadores, ahora se sitúa en la nueva ley - en un capítulo especial que es el III, denominado precisamente Habitaciones para los trabajadores y perteneciente al título cuarto que corresponde a los derechos - y obligaciones de los trabajadores y patrones.

Tiene este capítulo una función reglamentaria de la fracción XII, apartado A del artículo 123 de la Constitución (32) y supera en algunos aspectos a las anteriores reglamentaciones, aunque en otros fué omisa - como ya lo veremos. El capítulo relativo, abarca los - artículos 136 al 153 inclusive, quedando fuera del capítulo un artículo que no deja de ser de los principales como el 283, fracciones II y III que se refiere a las habitaciones de los trabajadores del campo, ello seguramente se debe a la regulación especial de estos trabajos -- pues esta incluido en el título sexto: trabajos especiales:

Pero pasemos adelante para ver luego con el detenimiento debido la regulación jurídica que hace -- nuestra ley en el aspecto habitacional que hemos venido tratando.

32 En el mismo sentido Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, pag 310.

C A P I T U L O

I I

RELACIONES Y EFECTOS QUE PRODUCE EL SUMI -
NISTRO DE HABITACIONES .

S U M A R I O

I

HIPOTESIS QUE PREVEE LA LEGISLACION PARA OB
TENER HABITACIONES

- A) Suministro gratuito de habitaciones.
 - 1. - Naturaleza jurídica del suministro gratuito de ha bitaciones.
- B) Suministro de habitaciones en arrendamiento.
 - 1. - Naturaleza jurídica del arrendamiento laboral - de habitaciones.
 - 2. - Requisitos de existencia del contrato de arren - damiento. laboral de habitaciones.
 - 3. - Requisitos de validez del contrato de arrenda -- miento laboral de habitaciones.
 - 4. - Efectos que produce el arrendamiento.
- C) Suministro de habitaciones en propiedad.
 - 1. - Naturaleza jurídica de la transmisión de una ha - bitación en propiedad.

I I

DERECHOS Y OBLIGACIONES QUE SURGEN DEL SU -
MINISTRO DE HABITACIONES

- A) Momento en que nace la obligación
- B) Cuando se cumple la obligación
- C) Compensación mensual
- D) Momento en que se extingue la obligación.

RELACIONES Y EFECTOS QUE PRODUCE EL SUMINIS TRO DE HABITACIONES

I

HIPOTESIS QUE PREVEE LA LEGISLACION PARA OB TENER HABITACIONES

Los trabajadores con derecho a que se les -
proporcione una habitación pueden obtener esta cuando
menos de tres maneras diferentes. Asi apunta Trueba
Urbina: "El derecho para obtener habitaciones se rea -
liza de dos maneras:

1. - proporcionándoles los patronos a los trabajadores -
habitaciones en arrendamiento, y 2. - proporcionándo -
les en propiedad" (1). A esta clasificación hemos de a -
ñadir para nuestro estudio, otra manera de obtener ha -
bitaciones: cuando el patrón está obligado a proporcio -
nar gratuitamente las habitaciones a sus trabajadores -
(2).

La ley laboral se expresa tanto con la pala -
bra "Proporcionar", como el de "suministrar", am -
bos como sinónimos; significan "proveer de alguna cosa",

1.- Alberto Trueba Urbina. Nueva Ley Federal del Tra -
bajo, la. edición. Editorial Porrúa, comentario al -
art. 139. México 1970.

2. Consideramos que no sólo a estos tres actos se -
refiere la fracción constitucional, pues fuera de -
ellos pueden quedar otros que benefician al trabaja -
dor, como pueden ser el legado o la donación a favor
del trabajador en los cuales se cumple la obligación
de proporcionar una vivienda al trabajador y el acto
queda encuadrado dentro de la fracción constitucional.
Pero como esto es difícil, por no decir de imposible
realización, solo examinaremos los que la ley regla -
mentaria marca.

esta cosa es la habitación. El patrón que provea de una habitación a su trabajador, realiza con este una serie de relaciones que gestan un convenio, según las circunstancias que concurran, veamos las principales.

A) SUMINISTRO GRATUITO DE HABITACIONES

La regla general que marca tanto la Constitución, como la ley, para el suministro de habitaciones es que estas deben ser proporcionadas a título gratuito.

Así, la fracción XII, del artículo 123 constitucional, apartado 'A' y la fracción IV, del 145 de la ley, marcan que los patronos "podrán" cobrar rentas, es decir, en esta parte es potestativo al patrón cobrar alquileres por las habitaciones que suministre. Aunque los trabajadores, también pueden conseguir esta ventaja, gracias a su fuerza sindical al celebrar los contratos colectivos, ya que a través de estos se pueden conseguir beneficios superiores a los que consigna la ley, y obtener una habitación gratuita.

También se le prohíbe al patrón cobrar renta a los trabajadores del campo. El caso concreto lo establece el artículo 283, fracción II de la Ley del Trabajo, cuando señala las obligaciones de los patronos: "suministrar gratuitamente a los trabajadores (del campo) habitaciones adecuadas e higiénicas, proporcionadas al número de familiares o dependientes económicos, y un terreno contiguo para la cría de animales de corral".

Nace así la primera hipótesis que ya destacamos: el suministro gratuito de habitaciones.

1. - NATURALEZA JURIDICA DEL SUMINISTRO GRATUITO DE HABITACIONES. - En esta primera hipótesis que examinamos existe un acto jurídico, a través del cual se transfiere el derecho de uso de la habitación a favor del trabajador; de igual manera, esta cosa que se transfiere es por esencia a título gratuito pues den-

tro de su naturaleza no cabe la onerosa. En cuanto a la habitación del trabajador es la de conservarla habitación de donde deriva la obligación de restituirla, necesita conservarla y de lo cual también se infiere que la cosa, objeto del suministro no puede ser consumible, sino por el contrario, no consumible.

Por otra parte, dentro de las diversas doctrinas que se manifiestan dentro de la ciencia jurídica existe lo que a través de los siglos ha venido denominándose comodato. La regulación jurídica de este acto, que es un contrato, se sitúa dentro del derecho civil, por lo cual, los civilistas han desarrollado la teoría del comodato. En este sentido, el comodato ha sido definido como el "Contrato por el cual una de las partes, llamada comodante, se obliga a conceder gratuitamente a otra, llamada comodatario, el uso de una cosa no fungible, mejor dicho no consumible, y este se obliga a restituirla individualmente" (3)

Surge así, una teoría civilista, que desarrolla el comodato, y una regulación jurídica laboral que desarrolla aunque precariamente, el suministro gratuito de habitaciones. Ahora nos preguntamos ¿Hay una semejanza entre ambas instituciones? ó ¿Es la misma institución, regulada por dos leyes diversas. Estimamos que es la misma institución, regulada por dos leyes diferentes: la civil y la laboral; aunque claro está, sujeta por la propia naturaleza de esta última legislación, a ciertas modalidades propias, por lo cual no sería obstáculo, que desde ahora designásemos al comodato con dos denominaciones diferentes: comodato civil y comodato laboral de habitaciones.

Entre ambas reglamentaciones existen tanto puntos convergentes como divergentes, aunque sujetas

a una misma institución, pero reglamentadas de diversa forma, atendiendo a las circunstancias especiales de cada legislación,

Ahora, examinemos, cuales son esas diferencias y semejanzas, entre las reglamentaciones del comodato civil y el laboral.

El código civil, marca que el objeto del comodato ha de ser una cosa no fungible, pero dentro del mismo código la clasificación en bienes fungibles y no fungibles, sólo atiende a los bienes muebles. Ahora -- por el lado laboral, las habitaciones lógicamente son bienes inmuebles, y por lo tanto no pueden clasificarse en cosas fungibles y no fungibles, aunque no descartamos la posibilidad de habitaciones muebles, que ya prevía la Ley del Trabajo Reformada de Veracruz, cuando decía que "en caso de que las labores se ejecuten fuera de las poblaciones y en lugares no fijos, proporcionarles (a los trabajadores) carpas y catres de campaña" con los cuales se cumple la obligación, es el caso por ejemplo de los trabajadores de ferrocarriles en que han de ser casas portátiles o carros compartimiento. (4)

De tal manera que la primera diferencia es tribaría en que el comodato civil sólo regula a los muebles, en tanto que el laboral se refiere a muebles e inmuebles, aunque no negamos aquella tesis civilista de que en el comodato civil, también pueden caer los inmuebles. Esta última tesis sostiene lo siguiente, que "en derecho mexicano (se refiere al código civil), en -

4. FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO. Esta empresa no cumple con sus obligaciones contractuales si da a sus trabajadores, para que habiten en el campo, unas tiendas, consistentes en pabellones sobre estacas fijadas en el suelo, sujetas con cordeles, en lugar de las casas compartimientos. Ejecutoria T-LI SJF. pag. 2242.

vista de que en la definición se refiere a bienes no fungibles y esta clasificación pertenece a los bienes muebles según lo dice el art. 763 (del código civil), se llega a la conclusión de que no podrían ser objeto del comodato los bienes inmuebles; pero si se tiene en cuenta que al exigir en el objeto la no consumibilidad por el primer uso, no existe bien con estas características más exactas que el inmueble; luego se deduce que si pueden serlo" (5)

La segunda diferencia que apuntaríamos sería de que el comodato civil es un contrato principal, es decir que no depende su existencia de ningún otro; en cambio el laboral es accesorio, pues requiere la existencia del contrato de trabajo.

Como tercera diferencia, el comodato civil se genera por la libre voluntad de las partes, es decir nace de un contrato, en cambio el laboral, ya existe desde la ley, es ahí donde se genera y es innecesario el concurso de las voluntades, pues el derecho ya existe desde que aparece la relación de trabajo siempre y cuando se den las circunstancias para el suministro gratuito.

Una última diferencia, sería atendiendo a las autoridades competentes para conocer los asuntos relativos en caso de conflicto, pues el del comodato civil se sigue ante tribunales civiles y el laboral ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. (arts. 152 y 153)

Ahora ¿porqué afirmamos que el comodato civil y el comodato laboral constituyen una misma institución? pues porque ambos convergen a los mismos principios, de los cuales derivan las respectivas regulaciones. Ambos son traslativos de uso; en ambos se con

trae la obligación de devolver la cosa objeto del comodato, de conservarla y de usar la cosa sólo para el fin convenido o destinado.

Pero es cuestión principalísima y elemento de la esencia misma del acto el de ser gratuito, a grado tal que si por el proveer de la cosa objeto del comodato se reporta una ganancia a favor del comodante o patrón deja por ese motivo de ser comodato. En materia laboral la renuncia al comodato, es nula, cuando se establece principalmente —ese derecho a favor del trabajador del campo (6)

B) SUMINISTRO DE HABITACIONES EN ARENDAMIENTO.

El segundo aspecto que regula nuestra ley --

6 Consideramos oportuno intercalar en este párrafo la siguiente ejecutoria: DERECHOS DEL TRABAJADOR, ES NULA LA RENUNCIA DE LOS.- Si el trabajador celebra con el patrón contrato de arrendamiento respecto de una finca ubicada fuera del perímetro de la ciudad, pero dentro de los límites del campo agrícola donde el primero desempeña sus labores pactándose como precio de arrendamiento el 5 por ciento sobre el valor catastral de la casa que habita, tal contrato implica una renuncia de derechos para el trabajador, pues va contra lo dispuesto en la fracción I del artículo 197 (283-II) de la Ley Federal del Trabajo; por lo que es nulo de pleno derecho conforme al artículo 15 (33) de la misma Ley, que establece que en ningún caso serán renunciables las disposiciones de la Ley -- que favorezcan a los trabajadores, ya que la irrenunciabilidad de las mismas. en función de la tutela de los trabajadores, se deriva de la naturaleza imperativa y social del derecho laboral, y la voluntad de las partes es inoperante para modificar las prescripciones de la ley en beneficio de los obreros (ejecutoria. Informe 1969. A.D. 108/68.).

por el modo de obtener las habitaciones, es el arrendamiento. La Constitución marca que los patronos podrán cobrar rentar por las habitaciones, lo mismo sucede con la regulación de la Ley del Trabajo, fracción IV, del artículo 145. "si la empresa construye las habitaciones para darlas en arrendamiento a los trabajadores podrá cobrar hasta el 6 por ciento anual del valor catastral de las habitaciones por concepto de renta". La regulación especial del arrendamiento laboral de habitaciones se sigue principalmente por el artículo 150 en todas sus fracciones e incisos.

1. - NATURALEZA JURIDICA DEL ARRENDAMIENTO LABORAL DE HABITACIONES. - El trabajador que recibe una habitación, por la que ha de pagar un porcentaje del valor de la finca en concepto de renta, establece con el patrón una relación de arrendamiento de habitación.

De esta relación nace un contrato de arrendamiento, que se sigue por las reglas propias que para el arrendamiento fija la ley laboral. Claro está que es un contrato de arrendamiento muy especial al que podemos designar como arrendamiento laboral de habitaciones para diferenciarlo del arrendamiento civil.

Si clasificamos este contrato en orden a su autonomía tendrá que ser accesorio, ya que como todo contrato accesorio, depende necesariamente de otro contrato como el del trabajo. Es importante esta clasificación ya que un contrato accesorio sigue la suerte del principal y el principal es el del trabajo.

Por virtud del contrato de arrendamiento laboral de habitaciones, el patrón está obligado a la enajenación temporal y a conceder el uso y goce de una habitación y el trabajador a pagar hasta un 6 por ciento anual del valor catastral de la finca, y si sobre su salario en dinero se le descuenta, no debe ser superior al 15 por ciento de este o de un 10 por ciento si el salario

fuese el mínimo.

2. - REQUISITOS DE EXISTENCIA DEL CONTRATO DE ARRENDAMIENTO LABORAL DE HABITACIONES. - Dos son los requisitos de existencia de este contrato de arrendamiento: consentimiento y objeto.

En cuanto al consentimiento que es el acuerdo de voluntades entre el trabajador y el patrón, no hay reglamentación especial y se sigue por las generales de todo contrato de trabajo, ya que la obligación nace desde que se manifiestan las partes como patrón y trabajador.

Por lo que se refiere al objeto, del arrendamiento es doble y consiste tanto en la obligación del patrón como en la del trabajador (7)

La obligación del patrón consiste en proporcionar el uso y goce al mismo tiempo de la habitación o en opinión de la Suprema Corte, proporcionando el equivalente, "pagando los daños y perjuicios que se causen por el incumplimiento de dicha obligación, los que no pueden ser otros, que el reintegrar la renta pagada para obtener casa habitación" (8)

7 "el contrato de arrendamiento, como contrato bilateral, produce obligaciones a cargo de cada uno de los contratantes, y cada obligación tiene su objeto; de tal suerte que cuando hablamos del objeto del contrato de arrendamiento, tenemos que referirnos a dos objetos: al de la obligación del arrendador y al de la obligación del arrendatario" Fco. Lozano Noriega. Contratos, pag 202. ob. edit. por la Asoc. Nac. del Notariado.

8 Amparo Directo 1955/56 Ferrocarriles Nacionales de México. Cumplimiento de la obligación por equivalencia. Resuelto el 25 de abril de 1957. B.I.J. de la S. C.J. núm. 17, pag 281 del 2 de mayo de 1957, tomado de la pag. 1775, T-III de la Legislación sobre Trabajo. 7a. Ed. Ediciones Andrade. México 1963.

La obligación del trabajador no es otra que el pagar por el uso y goce un precio cierto, y en opinión de la Corte "sólo es exigible a razón del medio por ciento mensual del valor catastral" (9), es decir, del cual no puede exceder conforme al artículo 145, fracción IV de la Ley del Trabajo, podrá ser inferior, pero no superior al 6% anual del valor catastral de la finca (medio por ciento mensual) (10)

La cantidad de pago por rentas sufre una segunda restricción y por la cual no pueden exceder del 15 por ciento los descuentos del salario superior al mínimo (art. 110, fracción II) y de un diez por ciento cuando el salario sea el mínimo (art. 97, fracción II) (11)

9 DESCUENTOS POR RENTAS DE LAS CASAS QUE LAS EMPRESAS PROPORCIONEN A SUS TRABAJADORES. Sólo es exigible a razón del medio por ciento mensual de su valor catastral; no lo es por concepto distinto, aún cuando el cobro total no exceda de aquél porcentaje y no obstante que en los contratos se hubiera estipulado un pago adicional por contribuciones. Ejecutoria. S.J.F. 30 de julio de 1935.

10 Para nuestro tema el valor catastral es la estimación de valor de la finca que hacen las autoridades fiscales y la cual sirve de base para la determinación de los impuestos.

11 "las dos salvedades a que se refiere el artículo anterior para descontar los salarios mínimos, aun que por por si mismas se justifican, sin embargo, son inconstitucionales por oponerse al texto de la fracción VIII del artículo 123, apartado a de la Constitución" Trueba Urbina. Ley Federal del Trabajo 1970 obra citada, comentario al artículo 97. En sentido contrario la siguiente consulta: DESCUENTOS. PROHIBICION DE LOS; SU ALCANCE.- El espíritu de la disposición que prohíbe los descuentos es el de garantizar la subsistencia del obrero, pero no puede tener el alcance de que se prohiban cuando redunden en su beneficio. REVISTA M. T. T-I pag 68.

Un problema de ardúa solución es el de saber ¿cada cuándo se pagarán las rentas?. Cuando la ley habla de que se podrá cobrar hasta el 6 por ciento anual del valor catastral, parece indicar que el pago de la renta deberá ser anual; pero cuando el dispositivo constitucional, dice que los patrones podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual, parece indicar que las rentas serán oagaderas mensualmente. Ante la aparente contradicción, deberá prevalecer la interpretación más favorable al trabajador (art-18), sin que se suscite conflicto alguno de jerarquía de normas. En todo caso en que se suscite un conflicto con este motivo se tramitará conforme a los procedimientos especiales que marca el artículo 782 (12)

3. - REQUISITOS DE VALIDEZ DEL CONTRATO DE ARRENDAMIENTO LABORAL DE HABITACION. - Cuatro son los requisitos que marca la doctrina para la validez de un contrato: capacidad, objeto, motivo o fin lí citos, consentimiento exento de vicios y la forma establecida por la ley.

La CAPACIDAD de celebrar el arrendamiento la tiene el patrón, pero los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejersan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes (13) del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones --

12 " En la misma forma se tramitarán las controversias que se susciten en cuanto al otorgamiento a los trabajadores de habitaciones en arrendamiento, así como para investigar el valor catastral de las habitaciones y fijar el porcentaje sobre el valor catastral que no podrá exceder del 6 % anual" Trueba Urbina, comentario al artículo 782 de la obra citada.

13 "Hay representación cuando una persona celebra a nombre y por cuenta de otra un contrato (o en general un acto jurídico), de manera que sus efectos se producen directa e inmediatamente en la persona y en

con los trabajadores (art 11). Y la capacidad del trabajador la tiene todo aquél que presta a otra, física o moral, un trabajo personal (art 8). Estos están aptos para ser sujetos de derecho, tienen la capacidad de goce y la de ejercicio.

En cuanto a la capacidad de ejercicio diremos que "los mayores de 16 años tienen capacidad plena para celebrar contratos de trabajo y capacidad procesal para intentar ante las autoridades del trabajo las acciones que nazcan de la relación o del contrato de trabajo. También los mayores de 14 y menores de 16 años pueden celebrar el contrato de trabajo mediante la autorización a que se refiere la ley, de donde deriva a su vez la capacidad procesal de los mismos" (14)

En cuanto al requisito del OBJETO, MOTIVO O FIN LICITO, no tiene reglamentación especial el arrendamiento de habitaciones. "Por un principio general de derecho, el fin del contrato de trabajo, como toda clase de contratos, debe ser lícito, para que surta sus efectos" (15). Lo mismo sucede en cuanto al CONSENTIMIENTO QUE DEBE SER EXCENTO DE VICIOS. En este aspecto a la Corte se le presentó un problema de vicios a la voluntad por la mala construcción de la habitación, y resolvió que "si un trabajador reclama la prestación pecuniaria correspondiente a la renta de casa, y al propio tiempo confiesa que la empresa le proporcionó una, pero que tuvo que abandonarla debido a las malas condiciones de higiene, la Junta, para

el patrimonio del representado, como si el mismo hubiera celebrado el contrato (o ejecutoriado el acto)" Colin et Capitant, tomado de Borja Soriano Teoría General de las Obligaciones, pag 280, T-I

14 Trueba Urbina Comentario al artículo 23 en la obra citada de 1970.

15 Eugenio Guerrero, Manual de Derecho del Trabajo, pag. 38 Porrúa México 1963.

poder condenar a dicha prestación, debe cerciorarse de las causas por las que asegura el trabajador que abandonó la casa que le proporcionó la empresa" (16) .

Finalmente la forma del contrato debe ser escrito ya que si al ser contrato accesorio del contrato de trabajo y éste por disposición legal debe ser escrito, se colige que la forma que debe adoptar deberá ser escrita (art 24) y que aún puede constar en el propio documento del contrato de trabajo. A mayor abundamiento el consentimiento que presta el trabajador para el descuento de rentas deberá ser expreso según la Suprema-Corte (17) y a contrario sensu , el llamado consentimiento tácito y el silencio no son consentimiento, ni tiene efectos jurídicos en materia de habitaciones para los trabajadores.

4. - EFECTOS QUE PRODUCE EL ARRENDAMIENTO.-
Todo contrato tiene por efecto el producir derechos y obligaciones, en el nuestro se producen tanto obligaciones para el patrón, como para el trabajador.

Son principales obligaciones del patrón-arrendador :

1. - Conceder el uso y goce de la habitación mientras dura la relación de trabajo, y hata cuarenta y cinco días después, entregándola al trabajador, o a pagar una compensación mensual (art 151) mientras la entrega.

2. - Mantener las habitaciones en condiciones de habitabilidad, haciendo oportunamente las reparaciones necesarias y convenientes (art. 150, frac I)

16 Amparo 697/46, resuelto el 10 de octubre de 1947.

17 Ejecutoria SJF. tomo LI pag 1576 "es necesario el consentimiento expreso del trabajador, cuando se trata de hacerle un descuento por concepto de rentas correspondientes al inmueble propiedad de la empresa que ocupe".

Son especiales obligaciones del trabajador arrendatario:

1. - Pagar las rentas que no han de ser superiores a las que marca la ley (art 150, frac II, inciso a)
2. - Cuidar de la habitación como si fuera propia, es decir, a responder de los daños y perjuicios que la casa sufra por su culpa, la de sus familiares o dependientes (art 150, frac II, inciso b), obligación que resulta de la conservación de la habitación.
3. - Poner en conocimiento de la empresa los defectos o deterioros que observen a la mayor brevedad posible (art 150, frac II, inciso c)
4. - A servirse de la habitación sólo para el uso determinado (art 150, frac III, inciso a) (18)
5. - No puede el trabajador subarrendar la habitación que le fué proporcionada (art 150, frac III, inciso a), ni cederla, sea a favor del patrón o de terceras personas, sea cual fuere la denominación o forma que se le de (art 104) (19)

18 ARRENDAMIENTO. CUANDO NO HAY CAMBIO DE DESTINO. - Es costumbre en la familia proletaria mexicana, el realizar diversos trabajos en la localidad que le sirve de habitación, si la actividad que desarrolla el inquilino, es compatible con las funciones del hogar, por ser ese trabajo inocuo para la finca, y si no se trata de una verdadera industria o comercio que esté abierto al público, es indudable que con tales actividades no se ha destinado la localidad a fines diversos de lo especificado en el contrato, o sea, para habitación. La bastida Vda. de Mondragón María de los Angeles, Pag 607 T-CXI

19 El subarriendo no es sino la celebración de un nuevo contrato de arrendamiento con esta particularidad, que el arrendatario (el del primer contrato) desempeña el papel de arrendador. Cuando hay subarriendo

6. - Restituir la habitación cuando terminen las relaciones de trabajo dentro de un término de cuarenta y cinco días (art 150, frac II, inciso d) (20). Respecto a la desocupación ya volveremos más adelante.

C) SUMINISTRO DE HABITACIONES EN PROPIEDAD.

La tercera y última forma de obtener habitaciones que marca la ley laboral es la compra de ella por parte del trabajador.

Esta disposición se regula por la fracción V del artículo 145, cuando establece los requisitos legales para cuando las habitaciones se construyan y sean adquiridas por los trabajadores.

1. - NATURALEZA JURIDICA DE LA TRASMISION DE UNA HABITACION EN PROPIEDAD. - En virtud de la naturaleza de este tipo de relación, por lo que señala la ley, y por el espíritu que anima al legislador al redactar las normas relativas podemos concluir que se trata de un típico contrato de compra-venta de habita -

do encontramos dos contratos superpuestos; ¿Que quiere significar esto? que entre el arrendador del primer contrato y el subarrendatario no hay relación jurídica porque no han sido partes del mismo contrato. En cambio, en la cesión del contrato de arrendamiento existe un sólo contrato, lo que pasa es que se han cedido los derechos y obligaciones" Fco. Lozano - Noriega. Obra cit. pag 238.

20 La legislación de Coahuila añadía a la obligación de devolver la finca que sirvió de habitación, en el mismo estado que la recibió, sin más deterioro que el que sufra por el uso debido de ella; siendo responsable de los desperfectos que se ocasionen por falta de cuidado.

ción, en virtud de que se trata de un acto bilateral oneroso y traslativo de dominio (21)

Cuando la exposición de motivos dice respecto de los convenios --de los que ya hablaremos más adelante-- que en ellos se determinará si las habitaciones se transmitirán a los trabajadores su propiedad, reafirma nuestra tesis; primero, porque apunta la transmisión de dominio de una habitación y segundo, porque se establece que el trabajador deberá pagar por la construcción, claro está con las modalidades que convengan las partes (art 145, frac. V, inciso b) y ajustándose a las limitaciones que sufre la autonomía de la voluntad en materia de trabajo lo que nos da inmediatamente el doble objeto del contrato de compra-venta.

Pero la compra-venta de que venimos haciendo alusión (compra-venta laboral, en comparación con la civil o la mercantil) sufre ciertas restricciones en uno de los objetos, y que se refiere al del trabajador, ya que al construirse las habitaciones, la empresa ha de aportar una parte para la construcción, y la otra -- parte que completa el costo de la construcción, ha de ser financiada según convengan las partes, financiamiento que ha de pagar el trabajador. Financiar, significa costear, adelantar fondos, y es esto lo que ha de pagar el trabajador, ya que la otra parte ha de ser costeada por la empresa (art 145. frac. V. inciso a) (22)

21 Además de la compra-venta, son contratos traslativos de dominio: a) la permuta, en que cada parte da una cosa por otra. En nuestro análisis no cabe, ya que el trabajador paga un precio cierto y no paga con otra cosa, b) la donación, en la que una persona transfiere a otra, gratuitamente una cosa. Tampoco nos interesa porque el acto que analizamos no es gratuito, sino oneroso, y c) el mutuo en el que se transfiere la propiedad de una suma de dinero o de otras cosas fungibles al mutuario quien se obliga a devolver otro tanto de la misma especie y calidad. Tampoco nos interesa por la misma naturaleza del mutuo.

22 En cuanto al financiamiento, el IMSS, tiene facultad

En cuanto al consentimiento este debe acatar se con las modalidades que sobre el pago del financiamiento para completar el costo de construcción convenga el trabajador con su patrón (art 145, frac V inciso b)

El pago de la habitación o del financiamiento de ésta, puede hacerse descontándose del salario del trabajador, siempre y cuando éste así lo acepte (art 110 frac III y art 97, frac II) la venta en tal sentido será en abonos (23)

Esta deuda no devengará ningún interés (art. III) legal, ni convencional.

Las acciones que puedan surgir por discrepancia entre trabajadores y patronos han de tramitarse conforme a los procedimientos laborales ordinarios, según apunta Alberto Urbina (24) prevaleciendo la interpretación más favorable al trabajador (art 18)

Concluyendo, la naturaleza jurídica de esta relación es un contrato por virtud del cual el patrón se obliga a transferir la propiedad de una habitación y el trabajador se obliga a pagar un precio cierto, contrato típico de compra-venta.

tades para ello de acuerdo al artículo 128, fracción II de la Ley del Seguro Social.

23 Esta llamada venta en abonos se caracteriza por lo siguiente: primero, el comprador esta facultado para pagar el precio en abonos, esto es, a intervalos de tiempo, intervalos que pueden tener una periodicidad regular o que pueden ser irregulares en cuanto al plazo y en cuanto al monto Fco. Lozano Noriega. Obra citada pag 162.

24 Alberto Trueba Urbina Ley del Trabajo de 1970, obra citada, comentario al artículo 152.

I I

DERECHOS Y OBLIGACIONES QUE SURGEN DEL SU -
MINISTRO DE HABITACIONES

Muchas son las obligaciones y los derechos - que tienen tanto el patrón como los trabajadores cuando hay de por medio una habitación proporcionada. Veamos en este apartado algunas de los principales obligaciones y derechos que surgen del suministro de las habitacio - nes a los trabajadores.

A) MOMENTO EN QUE NACE LA OBLIGACION

La regla general es que desde el momento - en que una persona adquiere la calidad de trabajador y otra la de patrón, se genera la obligación de proporci - nar habitaciones y el derecho de obtenerlas.

Sin embargo, la ley considera que para que - una habitación sea proporcionada, los trabajadores de - berán hacer saber a la empresa directamente o por -- conducto del sindicato, su deseo de que se les propor - cione habitaciones (art 140)

Manifestación de voluntad sin la cual no queda formada la obligación, según se desprende del texto que comentamos. A este lo hemos de tildar de inconsti tucionalidad, en vista de que la obligación ya existe -- desde la Constitución y es innecesario que el trabaja -- dor manifieste su voluntad de que se le proporcione una habitación, ya que si no se manifestara tal voluntad se - desprendería conforme al texto de la ley que no se ha - formado la obligación y no ha lugar a proporcionar la habitación, y por supuesto, esto es contrario al texto - constitucional, ya que la Carta Magna establece el dere - cho a una habitación a favor de los trabajadores que se encuentran en la situación que ella indica.

La obligación es imperativa, es innecesario el concurso de voluntades para que nazca la obligación. Así ésta se genera desde el momento mismo en que una persona entable la relación de trabajo y se den los su - puestos de lugar de la empresa y cantidad de trabajado res, independientemente del cumplimiento de la obliga - ción que podrá estar diferido en el tiempo al igual que - su exigibilidad (25). Sobre esto ya volveremos.

De tal manera que nos ahorramos las discu - siones doctrinarias civilistas que tratan de descubrir - el momento en que nace la obligación, como son los sis - temas de la declaración, expedición, recepción e infor - mación de la aceptación.

¡ El derecho a una habitación, no se acepta, ... se exige! La obligación del patrón nace desde que contrata - a un trabajador.

B) CUANDO SE CUMPLE LA OBLIGACION

Ya apuntamos cuando nace la obligación, aho - ra, diremos que el cumplimiento de la obligación puede estar sujeta a término suspensivo, que "no influye so - bre la existencia de la obligación, sino solamente retar - da su ejecución, o sea su cumplimiento" (26) " Inmedia - tamente después de la llegada del término, la deuda (de proporcionar habitaciones) es exigible, esta vencida, - se transforma automáticamente en una obligación pura - y simple" (27)

25 "se llama exigible aquélla deuda cuyo pago no pue - de rehusarse conforme a derecho". Planiol. Tomado de - Borja Soriano obra citada. Tomo II pag 314.

26 Borja Soriano Obra citada tomo II pag 37

27 Borja Soriano Obra citada tomo II pag 38, cita to - mada de Josserand.

En este sentido la ley establece que cuando las empresas que ya existan el primero de mayo de 1970 y no dispongan de habitaciones, tienen de plazo tres años, a partir de esta fecha, para que cumplan la obligación de proporcionar habitaciones (art 143) (28).

El término para las empresas ya existentes fué ampliado a tres años en el dictamen de la Cámara de Diputados ya que originalmente el proyecto marcaba un año, porque consideró esta cámara que el término era reducido " y que sería imposible a las autoridades del trabajo atender dentro de ese período los problemas de todas las empresas "

Ahora bien, cuando las empresas sean de nueva creación y no dispongan de las habitaciones en cuestión, se les otorga un plazo de un año contado a partir de su funcionamiento para que cumplan.

Y cuando las empresas amplíen sus instalaciones o aumenten su personal, deben convenir con los trabajadores el término para proporcionar las habitaciones, el que consideramos por analogía, y fundados en el artículo 17 que no será superior a un año.

Estos términos como indicamos son términos máximos, pero los trabajadores y patronos por medio de los convenios de que habla la ley podrán reducirlos para que entren en posesión de sus habitaciones(29)

28 Aún cuando no estamos de acuerdo en la inserción de esta reglamentación dentro de la ley del trabajo, por ser materia de los artículos transitorios que son los que se ocupan de los plazos para la ejecución de la ley, obviaremos el estudio, por no ser materia de nuestro trabajo.

29 Cabe también la posibilidad de que la persona a la que beneficia el término (la empresa) puede renunciar a él y ofrecer la ejecución inmediata concepto tomado de Planiol, a través de Borja Soriano en la obra citada. Tomo II pag 39.

La exposición de motivos consideró que "no es conveniente el establecimiento de un sistema rígido, que deba cumplirse inexorablemente, sino, que es preferible un sistema flexible que tenga su base en las relaciones obrero-patronales y que permita resolver gradualmente el problema. El proyecto descansa en el principio de que los trabajadores y las empresas, en los contratos colectivos o en los convenios especiales, deben establecer las modalidades para el cumplimiento de las obligaciones. "

" Por otra parte, la flexibilidad del sistema y el hecho de dejar a los convenios entre sindicatos y las empresas la proporción y los lapsos para que proceda paulatinamente a la construcción de habitaciones, asegura la solución del problema en la medida en que las posibilidades de las empresas y la necesidad de su crecimiento y progreso los permitan" (30).

C) COMPENSACION MENSUAL

En tanto que la empresa construya o ponga a los trabajadores en posesión de las habitaciones que les ha de proporcionar, estos tienen derecho a percibir una compensación mensual (art 151) por parte del patrón esta compensación deberá ser fijada en los convenios a que luego nos referimos y que marca la ley.

Pero puede suceder que a falta de convenios, o más exactamente de cláusula que fije la compensación mensual, ésta se resuelva por la ley. Así, la compensación se fijará tomando en consideración el tipo de habitaciones que deberá proporcionar la empresa (individuales o familiares) y la diferencia entre la renta que podría cobrar y la que tengan que pagar los trabajadores por una habitación en condiciones semejantes. Sin importar que la habitación se suministre ya sea a título -

30 Exposición de Motivos de la L.F.T. de 1970 enviada al Congreso de la Unión.

gratuito o en venta.

D) MOMENTO EN QUE SE EXTINGUE LA OBLIGACION DE PROPORCIONAR HABITACIONES

Tomando en cuenta que la obligación de proporcionar habitaciones surge con la relación de trabajo bien podría estimarse que también se extingue la obligación al extinguirse la relación de trabajo. Pero la ley tratando de proteger al trabajador le concede a este el derecho de seguir ocupando la habitación por un término no mayor de cuarenta y cinco días (art 150, frac II, inciso d), aunque este derecho se concede expresamente sólo al trabajador que le ha sido proporcionada la habitación en arrendamiento, debe entenderse que se hace extensiva por analogía a quienes se les ha proporcionado gratuitamente.

En una consulta resuelta por el Departamento de Trabajo se indicó que deben ser desocupadas en los términos de la fracción XIII del artículo 113 (actual 150, fracción II, inciso d) de la Ley del Trabajo, terminados los efectos del contrato, las proporcionadas a los obreros por la empresa" (31)

Pero para que la Junta pueda ordenar que se desocupe la habitación --dice la Corte-- necesita oír a-

31 Of num 9-01347 año de 1934 (consulta) Otra consulta casi en el mismo sentido: HABITACIONES DE OBREROS. Por motivos de equidad, es conveniente que las empresas esperen el resultado de los juicios que entablen en su contra los trabajadores despedidos, por lo menos hasta el fallo de las juntas respectivas, antes de solicitar la desocupación de las casas proporcionadas a los obreros de acuerdo con la fracción III del artículo 111 (136 actual) de la Ley del Trabajo, a no ser que con ello se lesionen los derechos de los trabajadores de planta, pues en tal caso deberá estar se desde luego a lo mandado por la fracción XIII del artículo 113 (150, frac II, inciso d de la actual)-

ambas partes para declarar por terminado el contrato:
garantías de audiencia (32)

del mismo ordenamiento. 9/1320 año de 1934 (consulta)

32 Ejecutoria S.J.F. tomo XLIX pag 687.

C A P I T U L O

I I I

PERSONAS SUJETAS A LA RELACION HABITACIONAL

S U M A R I O

A) Trabajadores de empresas agrícolas, industriales, mineras o cualquier otra clase de trabajo y sus patrones.

1. - Empresas situadas dentro de las poblaciones.

2. - Empresas situadas fuera de las poblaciones.

B) Trabajadores del campo y sus patrones.

C) Excepción a la obligación de proporcionar habitaciones.

PERSONAS SUJETAS A LA RELACION HABITACIONAL

A) TRABAJADORES DE EMPRESAS AGRICOLAS, INDUSTRIALES, MINERAS O CUALQUIER OTRA CLASE DE TRABAJO Y SUS PATRONES.

La relación habitacional, se establece entre los patrones y los trabajadores o sus sindicatos, cuando estos presten sus servicios a empresas agrícolas, industriales, mineras o en cualquier otra clase de trabajo.

El imperativo legal queda consagrado en el artículo 136 del ordenamiento Federal del Trabajo, indicando que están obligadas a proporcionar habitaciones a sus trabajadores las empresas agrícolas, industriales, mineras o de cualquier otra clase de trabajo con los requisitos que ya indicaremos.

Antes de seguir adelante abramos un pequeño paréntesis, tan sólo para indicar que una empresa es una unidad económica de producción o de distribución de bienes y servicios (art 16) sean según nuestra exposición agrícolas, industriales o mineras o de cualquier otra clase de trabajo como se indica.

En efecto, ya sea cualquiera de las empresas de la enumeración taxativa, tienen la obligación de proporcionar habitaciones; más cuando la ley agrega "cualquier otra clase de trabajo" o de "cualquiera otra naturaleza" como apunta la exposición de motivos, rebasa al concepto de las empresas multicitadas. De tal manera que en una rigurosa interpretación, caben toda clase de negociaciones, digamos a título de ejemplo: las empresas bancarias, financieras, cerveceras, comerciales, ferroviarias, navieras, de espectáculos, de seguros, telefónicas, petroleras, aéreas. transportistas, automotriz, químicas, hoteleras, clubes deportivos, descentralizadas, etc.

En fin, los términos negociación o empresa, utilizadas como sinónimos en nuestra legislación laboral indican y hacen referencia al patron (1), sujeto de imputación jurídica y sujeto a la obligación de proporcionar una habitación a quien le preste un trabajo personal (2)

Ahora bien, previene la ley, "cuando la empresa se componga de varios establecimientos, la obligación se extiende a cada uno de ellos y a la empresa en su conjunto" (art. 137). Hemos dicho que la empresa es la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, más aquí se previene la extensión del derecho habitacional a los ESTABLECIMIENTOS, que son la "unidad técnica que como sucursal (3), - - -

1 Legalmente los vocablos patrón y empresa son sinónimos en relación con el derecho del trabajo Armando Porras y López. ob.cit.pag 19 las negociaciones o empresas cuando utilizan el trabajo ajeno, ipso iure e ipso facto, se constituyen en patrones o empleadores, forman parte del factor capital de la producción Trueba U. Derecho Penal del Trabajo pag 119

2 Dentro del marco del derecho laboral, el concepto jurídico de empresa responde al económico, porque se entiende como empresa el conjunto de bienes y actividades económicas por virtud de las cuales se utiliza el trabajo ajeno; así concebida, la empresa tiene el carácter de patrón Trueba Urbina Derecho Penal del Trabajo pag 119.

3 Sucursal. Establecimiento distinto de la matriz, en el que también se atienden directamente los negocios que constituyen la actividad de la empresa con independencia jurídica y económica, sin perjuicio de la concentración total de los resultados económicos y del derecho de dirección y representación de la matriz Rodríguez y Rodríguez. Derecho Mercantil. tomo I, pag 415, 7a. Edición Porrúa México 1967.

agencia (4), y otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa." (producir o distribuir bienes o servicios) (art 16). Es decir, se alude a las dependencias de la empresa, - sean sucursales, agencias o cualquier otra semejante - como almacenes, comedores, sanatorios, anexos de - fábricas, etc.

Así tanto la empresa como sus establecimientos tienen la obligación de proporcionar habitaciones. - Estén los establecimientos en el lugar cual fuere, la - ley no hace alusión sobre el particular. Sin embargo - hemos de agregar que aquellas empresas que no dispongan de los elementos propios y suficientes - como pueden ser los económicos - para cumplir las obligaciones y que la ejecución de las obras o servicios sea ya exclusiva o principal para otra empresa, ésta última que será la beneficiaria, sera solidariamente responsable de las obligaciones contraídas (art 15)

Hasta aquí, hemos examinado sólo a los patrones, parte integrante de esta relación jurídica, pero pasemos adelante a examinar a los trabajadores.

Los trabajadores no sufren en este aspecto ninguna diferenciación en atención a su jerarquía dentro de la negociación si se reúnen los requisitos de que ya trataremos, puede tanto un trabajador de confianza- (5) como uno que no sea de confianza exigir del patrón-

4 "La agencia es el establecimiento propio del empresario que se llama agente de comercio" Rodríguez y Rodríguez. Joaquín obra citada pag 416. Al respecto no debemos olvidar que los agentes de comercio, son trabajadores de la empresa (art 285) y como tales el derecho a una habitación también les beneficia.

5 Los empleados de confianza son verdaderos trabajadores y que deben ser protegidos por la ley..sociológicamente esta clase social está situada entre los due -

el cumplimiento de la obligación pues la ley no hace -- distinción alguna.

El derecho de los trabajadores --dice la ley-- se adquiere sólo cuando éstos sean de planta y permanentes y que tengan una antigüedad de un año (art 139) - La exposición de motivos consignó que " en el mismo - capítulo (o sea el de habitaciones para los trabajadores) se determina quienes son los trabajadores que tienen - derecho a que se les proporcione habitación: se limita - a los de planta permanentes que tengan una antigüedad de un año, por lo menos, pues RESULTARIA ANTECO - NOMICO obligar a las empresas a que tengan habitacio - nes disponibles para trabajadores eventuales o para a - aquellos cuya permanencia en el trabajo sea dudosa " .

En este aspecto el artículo en cuestión resulta limitativo e inconstitucional, pues la fracción XII del artículo 123 no hace distinción entre trabajadores eventuales (6) y de planta (7) permanentes, sólo habla de - trabajadores y no diferencia a ninguno. Independiente - mente de que resulte antieconómico, ¿antieconómico - quien?. sin duda para la burguesía, pero lo que no acer

ños de los medios de producción y los trabajadores - sindicalizados o no organizados. Armando Porras y López. Obra citada pag 20.

6 Son trabajadores eventuales aquéllos que prestan - sus servicios por un tiempo corto y en un trabajo de - terminado, concluido el cual, quedan en la posibilidad de volver a prestar sus servicios a la misma empresa Ejecutoria T-XXXIII, pag 961.

7 La existencia de un empleo de planta no depende de que el obrero preste el servicio todos los días sino que lo haga de manera uniforme, en periodos de tiempo fijo; pues se requiere únicamente que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de - la empresa. Ejecutoria, tomada de José G. Zuno pag - 89 de la obra citada.

tó a ver el legislador, fué que también resultaba inconstitucional el precepto que impuso. Pero no es aquí el lugar para comentar la cuestión económica y continuaremos en el estudio jurídico para reforzar el argumento de inconstitucionalidad.

Incluso el mismo reglamento de la fracción III del artículo III de la ley abrogada, incluyó a los trabajadores permanentes (8), periódicos (9), temporales (10), y a los ambulantes (11) y no sólo a los de planta permanentes, como lo hace nuestra ley vigente, por lo cual se limita el derecho a unos cuantos trabajadores, en lugar de afirmar los preceptos de justicia social.

A mayor abundamiento, en una consulta resuelta por el Departamento de Trabajo analizando la disposición anterior indicó que: "la fracción III del artículo III de la Ley Federal del Trabajo (copia casi literal de la respectiva fracción constitucional), que impone al patrón la obligación de proporcionar a sus obreros

8 Son trabajadores permanentes los que están al servicio constante de una negociación, cualquiera que sean las labores que ejecute. Concepto del reglamento mencionado.

9 Son trabajadores periódicos los que prestan sus servicios en labores que se ejecutan sistemáticamente en determinadas épocas del año. Reglamento citado.

10 Son trabajadores temporales los que prestan sus servicios a una negociación para la realización de una obra cuya terminación implica la cesación de sus actividades. reglamento cit.

11 Son trabajadores ambulantes los que desarrollan labores que no tienen asiento fijo y que para su ejecución requieren cambios frecuentes de radicación Reglamento citado.

habitaciones cómodas e higiénicas no distingue entre -
trabajadores eventuales y de planta" (12).

Con lo cual reafirmamos la inconstitucionalidad del precepto consignado en el artículo 139 de la ley laboral y podemos así concluir, que cualquier persona física que presta a una empresa un trabajo personal mediante una remuneración, tiene derecho de exigir que se le proporcione una habitación, incluso los trabajadores de confianza, independientemente que tengan o no un año trabajando si se reúnen los requisitos de lugar de la empresa y número de trabajadores.

Agrega la ley laboral: "para los efectos del artículo anterior (se refiere al 139, que acabamos de comentar), los trabajadores deberán hacer saber a la empresa directamente o por conducto del sindicato, su deseo de que se les proporcionen habitaciones". Requisito reglamentario del dispositivo constitucional, por lo cual la empresa se enterará del deseo de los trabajadores de que las habitaciones se les proporcione en arrendamiento o en venta u obligada de acuerdo al contrato colectivo o individual a que se les proporcionen gratuitamente.

Esta manifestación de voluntad se podrá hacer tan luego como el trabajador así lo desee (13), pues aunque la ley marca un año, ya hemos comentado sobre la inconstitucionalidad de tal precepto incluso el de la manifestación de voluntad.

12 Of. 9-1075.-abril 27 de 1935 (consulta.tomado de la pag 692 de la Legislación Obrero-Patronal, Gustavo S. López s/f.

13 también tal manifestación de voluntad es innecesaria. Véase el estudio particular en el capítulo II, segunda parte inciso que se refiere al momento en que nace la obligación, donde criticamos la manifestación de voluntad por parte del trabajador.

Ahora bien nuestro estatuto hace una diferenciación en cuanto a las empresas, ya sea que estas se encuentren situadas dentro de las poblaciones o fuera de ellas. Y he aquí lo que al respecto hemos de comentar.

1. - EMPRESAS SITUADAS DENTRO DE LAS POBLACIONES. Un primer supuesto que se establece para los trabajadores de cualquier empresa, es el de que estén situadas las negociaciones dentro de la población, y un requisito es que ocupen un número de trabajadores mayor de cien.

Así manifiesta la ley que cuando la empresa está situada dentro de la población y ocupe un número de trabajadores mayor de cien, el patrón de éstos, tendrá la obligación de proporcionar la habitación (art 136 frac II).

Se alude a que el lugar de trabajo de la empresa se encuentre dentro de la población.

Si la empresa tiene su lugar de trabajo dentro de una población y tiene más de cien trabajadores - tendrá la obligación de proporcionar las habitaciones - en cuestión, aún cuando la empresa esté dividida en una serie de establecimientos.

El comentario legal a este requisito no tiene problema alguno: si la negociación se encuentra dentro de una población y ocupa un número de trabajadores no mayor de cien, no tendrá la obligación comentada. Pero si la negociación ocupa más de cien trabajadores -- tendrá la obligación.

Una empresa, que sólo tenga exactamente -- cien trabajadores ¿tiene la obligación de proporcionar habitaciones? La fracción XII del artículo 123 Constitucional dice: " si las negociaciones estuvieran situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de tra-

bajadores MAYOR de cien" tendrán la obligación de -- proporcionar habitaciones; y la ley reglamentaria dice: "cuando ocupen un número de trabajadores MAYOR de cien". Lo cual indica que deben ser más de cien trabajadores. Un número mayor de cien, inmediatamente -- próximo a él, es el ciento uno, por lo cual concluimos que no bastan cien trabajadores para que se genere la obligación, es necesario un número mayor de cien.

Es de lamentarse esta limitación que contiene la ley, ya que como anota el maestro Trueba Urbina, que "aún cuando se reproduce esencialmente la fracción XII del artículo 123 Constitucional, no se resuelve adecuadamente el problema habitacional de los trabajadores, ya que debió generalizarse el pensamiento del constituyente de 1917, a fin de que todos gocen del beneficio de tener habitaciones, sin hacer distingos injustos y tomando en cuenta el desarrollo industrial que se ha operado en nuestro país" (14)

Si bien es cierto que algunas empresas que ocupan un número inferior de cien trabajadores no tienen los suficientes fondos para suministrar habitaciones, también es cierto que existen negociaciones que ocupando este número inferior de trabajadores, poseen capitales en giro bastante considerables y que podrían hacerle frente a la obligación, sin embargo la ley no hace alusión alguna al respecto. En este caso, la obligación puede existir con base en los contratos colectivos que pudieren celebrar los sindicatos (15)

14 Alberto Trueba Urbina, Nueva Ley Federal del Trabajo, 1970 comentario al artículo 136.

15 "la reglamentación legal del trabajo garantiza tan solo un mínimo de derechos que el Estado se considera obligado a proteger, en beneficio de la clase trabajadora. Sobre este mínimo, la voluntad de los int

2. - EMPRESAS SITUADAS FUERA DE LAS POBLACIONES. El artículo 136 fracción I señala el segundo supuesto para los trabajadores de empresas agrícolas, industriales, mineras o de cualquier otra clase de trabajo, cuando estas estén situadas fuera de las poblaciones, y agrega la misma fracción que "se entiende que las empresas están situadas fuera de las poblaciones si la distancia entre unas y otras es mayor de tres kilómetros o cuando, si es menor, no existe un servicio ordinario y regular de transportación de personas".

Es decir, el precepto trata de aclarar lo que se entiende por "situadas fuera de las poblaciones". Y de la exégesis de la fracción que estamos comentando se obtiene un doble tratamiento o dos posibles aspectos diversos:

a) que la distancia entre la población y la empresa sea mayor de tres kilómetros, y

b) Que la distancia entre la población y la empresa sea inferior a tres kilómetros, siempre y cuando NO exista un servicio ordinario y regular de transportación para personas.

Primeramente, cuando la distancia que separa a la población y la empresa es mayor de tres kilómetros, las empresas están obligadas a proporcionar a sus trabajadores habitaciones, sea cual fuere el número de trabajadores que presten sus servicios a un patrón común.

El comentario a la disposición, no indica mayor problema que el que enseguida planteamos.

resados puede crear otros derechos, o ampliar los conocidos en la ley", párrafo 56 de la exposición de motivos de la ley de 1931, transcrito en Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo pag 172.

Ahora cuando la distancia entre la empresa y la población es menor de tres kilómetros y no existe servicio ordinario y regular de transportación para personas, nos plantea un problema, si la distancia es menor a la ya referida, pero SI existe servicio de transportación en los términos anotados, ¿la empresa estará obligada a proporcionar habitaciones a sus trabajadores?

En los términos de la ley reglamentaria la solución sería que no habría obligación alguna a cargo de las empresas de proporcionar las habitaciones en cuestión. ¿es acaso esta solución justa y conforme al espíritu del constituyente? Consideramos que no. Y la solución al problema no lo da la ley laboral, y tenemos entonces que buscar la respuesta en el dispositivo constitucional. Será entonces cuando señalemos de inconstitucional la disposición de la ley reglamentaria, ya que la interpretación de la fracción constitucional no hace distinción alguna entre empresas a más de tres kilómetros o a menos de tres kilómetros fuera de la población ni tampoco que exista servicio de transportación o que no exista; la disposición constitucional es categórica: "los patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. . ." Y siguiendo con el espíritu de la constitución, este abarca ahora a todos los trabajadores, sea cual fuere el número de los que presten sus servicios fuera de las poblaciones y a la distancia que de éstas estén

No en vano fué rechazado por la comisión redactora del artículo 123 Constitucional, aquella propuesta de que "en toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otro centro de trabajo, QUE DISTE A MAS DE DOS KILOMETROS DE LOS CENTROS DE POBLACION, los patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones. . ." (16), suprimiéndose la frase que marcaba la distancia de los centros -

de población.

Por lo cual, discrepamos, aunque sea parcialmente de aquella afirmación de Trueba Urbina cuando sostiene que "la nueva Legislación laboral SUPERA A LA LEY DE 1931, PUES ESTABLECE PRESTACIONES SUPERIORES a ésta, perfeccionando la técnica legislativa de la misma. . ." (17) pues como hemos visto la nueva legislación fué un atraso en este aspecto a toda la legislación anterior habida.

Así resulta que la aclaración que hace la ley en su artículo 136, fracción I resulta inconstitucional y hemos entonces de entender, que las empresas están situadas fuera de las poblaciones, cuando estas se encuentren fuera del perímetro de las poblaciones, sin hacer distinciones por distancias arbitrarias (18)

B) TRABAJADORES DEL CAMPO Y SUS PATRONES.

Las relaciones entre los trabajadores del campo y sus patrones, debía haber quedado incluido dentro del estudio de trabajadores al servicio de empresas agrícolas, y en verdad esa es su situación. Pero debido a la reglamentación especial que sufre esta clase de trabajadores, hemos preferido estudiarla en punto aparte.

Como efecto de esa reglamentación especial, surgen algunas diferencias con los que trabajan en empresas agrícolas y los trabajadores del campo. Entre ellas, señalamos aquí adelante algunas.

lo I de este trabajo.

17 Trueba Urbina Nuevo Derecho del Trabajo, pag 191

18 El Código del Trabajo del Estado de Puebla (ya derogado en este aspecto era correcto, pues indicaba que los patrones que exploten o tengan "sus negociaciones o centros de trabajo fuera del perímetro de

1. - La regulación de los trabajadores del campo, se refiere sólo a los que ejecutan trabajos propios y habituales de la agricultura y no se incluye como en la regulación de los trabajadores de empresas agrícolas, a otros trabajadores como a los de confianza, que no ejecuten trabajos propios y habituales de la agricultura, sino que sus funciones son dirección, inspección, vigilancia, fiscalización o que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento agrícola (art 9).

2. - La regulación del trabajo del campo no se refiere solamente a lo agrícola, sino que se extiende el concepto, a los trabajadores de la ganadería y forestales (art 279). En tanto que el de los trabajadores de empresas agrícolas, sólo se refiere al trabajo de la agricultura.

3. - La regulación especial para los trabajadores del campo beneficia a éstos con un terreno contiguo a las habitaciones proporcionadas. Los trabajadores de empresas agrícolas en su regulación no se refiere a este aspecto.

4. - La regulación de los trabajadores del campo se rige sólo por las reglas generales en cuanto no la contraríen (art 181), pues son reglas de excepción, los de empresas agrícolas sólo por las reglas generales.

5. - Los trabajadores del campo prestan sus servicios fuera de las poblaciones, en cambio los trabajadores de empresas agrícolas pueden prestar sus servicios aún dentro de las poblaciones, como la planificación de la agricultura que casi siempre se hace en el interior de las poblaciones "sobre escritorios"

Son importantes estas distinciones ya que el-

las poblaciones, están obligados a proporcionar habitaciones a sus trabajadores.

trabajador del campo tiene habitación gratuita, terreno contiguo a ella y no importa el número de trabajadores que presten sus servicios a un patrón común; en cambio en las empresas agrícolas, la habitación no siempre es a título gratuito, no disfrutan de un terreno contiguo a sus habitaciones, y si la empresa está dentro de la población, necesita tener más de cien trabajadores, para tener éstos el derecho a una habitación.

Por trabajadores del campo, debe entenderse, los que ejecutan los trabajos propios y habituales de la agricultura (19), de la ganadería (20) o forestales (21), al servicio de un patrón; pero no beneficia la regulación especial a aquellos trabajadores que presten sus servicios en explotaciones industriales forestales, como ejemplo los que explotan e industrializan gomas y resinas o de otros productos forestales y que se han de regir por las reglas generales sobre habitación, que estamos comentando. (art 279).

C) EXCEPCION A LA OBLIGACION DE PROPORCIONAR HABITACIONES.

Si la habitación le fué suministrada al trabajador ya sea a título GRATUITO o en ARRENDAMIENTO

19 Agricultura significa el aprovechamiento sistemático y organizado del campo Martha Chávez P. de Velazquez. El Derecho Agrario en México, pag 7 Ed. Porrúa México 1964.

20 por ganadería se entiende la crianza de ganado.

21 Forestal y silvicultura es el cuidado o trabajo en los bosques, tales como la reforestación y la conservación de suelos entre otros. son éstas (agricultura, ganadería y silvicultura) las actividades fundamentales que rige el derecho agrario nacional Martha Chávez, pag 18 de la obra citada.

TO esta relación continuará si el trabajador aún sigue-trabajando con el mismo patrón, y si acaso el trabaja-dor cambió de patrón, es lógico que no tendrá derecho a seguir ocupando la habitación que le había sido pro- porcionada, y entonces tendrá derecho a que se le vuel- va a proporcionar otra habitación gratuitamente, en a- rrendamiento o en propiedad por el nuevo patrón, según las reglas que hasta aquí hemos venido examinando.

Pero el artículo 149, fracción I establece que cuando una habitación le fué proporcionada en PROPIE- DAD (no por arrendamiento o comodato) a un trabajador en aplicación a las disposiciones contenidas en el artí- culo 123 de la Constitución y en los contratos colectivos, no tendrá derecho a que se le proporcione otra habitación- AUN CUANDO SE TRATE DE DIVERSAS EMPRESAS.

En otro giro, cuando una habitación se le ha- ya proporcionado a un trabajador, ya sea por la empre- sa en la que trabaja o en la que trabajó, y que tal sumi- nistro haya sido en PROPIEDAD. Es decir que el traba- jador la adquirió en compraventa, no tendrá derecho a que se le proporcione otra habitación, dice el artículo- que venimos comentando y de acuerdo a él, surgen dos hipótesis.

1. - Que la habitación le fué proporcionada en propiedad por otra empresa en la que trabajó y
2. - Que la habitación le fué proporcionada en propiedad por la misma empresa en la que presta sus servi- cios.

A esta segunda hipótesis, no tenemos comen- tario, pues la empresa cumplió su obligación.

En cuanto a la primera, vemos al primer a- nálisis que falta la relación empresa-trabajador, pues la empresa en que labora el trabajador ya no es la mis- ma, y nuestra ley da una excepción a esos patronos de

proporcionar la habitación correspondiente.

En otro giro, un trabajador que posee una habitación y que la compró de otra empresa, ya no tiene derecho a adquirir otra, sea a título gratuito, en arrendamiento o en propiedad de la empresa en que actualmente trabaja.

A esta excepción que da la ley, hemos de plantearnos una cuestión ¿es constitucional?

Primero examinemos, que entre trabajador-empresa no ha existido ninguna relación habitacional y aún cuando el trabajador posea una habitación consideramos que no hay obstáculo legal para que se entable la relación trabajador-patrón en materia de habitaciones ya que la Constitución obliga a los patrones a suministrar habitaciones sin hacer excepciones de ningún tipo.

Sólo con esta interpretación podemos solucionar una multitud de problemas que acaecerían en la vida práctica como por ejemplo: un trabajador que adquirió casa en una ciudad, y después cambió de domicilio a otro lugar más lejano, la distancia empresa-habitación estaría bastante separada; otro, supongamos también que el trabajador vendió su casa, y que ahora en la nueva empresa en que trabaja solicita se le proporcione alguna, pero debido a esta fracción la empresa se la niega, surge de nueva cuenta el problema.

También podría solucionarse el problema aquel en que el patrón simula vender la habitación a su trabajador, y que también simulando logra que el trabajador venda su habitación, de esta manera el trabajador quedaría desprovisto de su derecho, no sólo con el patrón con el que trabajó, sino aún con el nuevo al que le presta sus servicios.

Por lo cual, afirmamos, que la frase que di-

ce "aún cuando se trate de diversas empresas" debió decir "siempre y cuando se trate de la misma empresa" y aún esta sería innecesaria, aunque eficaz.

En fin, consideramos que no hay personas (de las ya comentadas) que tengan excepción alguna para proporcionar habitaciones a sus trabajadores, por lo cual es inconstitucional la frase que estudiamos.

C A P I T U L O
I V

HABITACIONES

SUMARIO

A) Concepto jurídico de habitación

1. - Parte integrante del salario

2. - Diferencias con alojamientos, hospedajes, camerinos y locales cómodos. Concepto.

B) Clasificación de las habitaciones.

C) Condiciones de las habitaciones.

1. - Habitaciones cómodas e higiénicas.

D) Habitación del trabajador del campo.

H A B I T A C I O N E S

En este capítulo entramos al estudio del objeto de la obligación que hemos venido analizando, es decir, lo que se ha de proporcionar. Se refiere por supuesto a la habitación, tratando su concepto, y la clasificación que hace la ley, así como las condiciones que debe tener.

A) CONCEPTO JURIDICO DE HABITACION

1. - PARTE INTEGRANTE DEL SALARIO. El salario —dice la ley— se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, HABITACION, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se en tregue al trabajador por su trabajo (art 84)

La habitación es una ventaja económica que estatuye la ley en favor del trabajador y en consecuencia es PARTE INTEGRANTE DEL SALARIO.

El salario no consiste únicamente en la cantidad de dinero que forma periódica y regular paga el patrono al trabajador, sino que además de esa prestación principal, está comprendida en el mismo la ventaja económica, que como la habitación se establece en favor del trabajador (1)

Pero también—considera la Suprema Corte—
" no puede estimarse como salario el uso de la habitación concedida a una persona, para el desempeño de su cargo de portero, porque dicho uso no es el precio de su trabajo, sino un REQUISITO PARA QUE PUEDA REE

"

1 Apendice de Jurisprudencia de 1917-65, 5a.parte, - tesis 151 y pag 143. Para efectos de la Ley del Seguro Social, la habitación equivale a un 25% más del salario en dinero, art 21 LSS.

H A B I T A C I O N E S

En este capítulo entramos al estudio del objeto de la obligación que hemos venido analizando, es decir, lo que se ha de proporcionar. Se refiere por supuesto a la habitación, tratando su concepto, y la clasificación que hace la ley, así como las condiciones que debe tener.

A) CONCEPTO JURIDICO DE HABITACION

1. - PARTE INTEGRANTE DEL SALARIO. El salario —dice la ley— se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, HABITACION, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo (art 84)

La habitación es una ventaja económica que estatuye la ley en favor del trabajador y en consecuencia es PARTE INTEGRANTE DEL SALARIO.

El salario no consiste únicamente en la cantidad de dinero que forma periódica y regular paga el patrono al trabajador, sino que además de esa prestación principal, está comprendida en el mismo la ventaja económica, que como la habitación se establece en favor del trabajador (1)

Pero también—considera la Suprema Corte—
"no puede estimarse como salario el uso de la habitación concedida a una persona, para el desempeño de su cargo de portero, porque dicho uso no es el precio de su trabajo, sino un REQUISITO PARA QUE PUEDA RE-

"

1 Apéndice de Jurisprudencia de 1917-65, 5a. parte, - tesis 151 y pag 143. Para efectos de la Ley del Seguro Social, la habitación equivale a un 25% más del salario en dinero, art 21 LSS.

ALIZARLO " (2). Lo que significa en este caso que la habitación no es más que un mero INSTRUMENTO PARA LA REALIZACION DEL TRABAJO en el lugar en que este se desenvuelve, lo que no excluye la posibilidad de que al portero se le proporcione una habitación en los términos que marca la ley. Así la habitación como instrumento de trabajo o como dice la Corte "requisito para que pueda realizarlo" no es parte integrante del salario, y por lo cual no se refiere en ningún aspecto a lo que trata el artículo 84 que comentamos y que no ofrece mayor dificultad.

Reafirma nuestra tesis Euquerio Guerrero, - quien precisa que " el precepto legal que comentamos - incluye, además del salario de base, las gratificaciones percepciones, HABITACION y cualquiera otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria" y luego añade: "la habitación que se proporcione por el patrón es un elemento de ingreso indirecto. . ." (3) denominado en el concepto de Trueba - Urbina: Salario diferido (4).

Como parte del salario que es, la regulación de la habitación se sigue por las reglas del salario en cuanto no contraríen la reglamentación especial (5)

3 Euquerio Guerrero, Manual de Derecho del Trabajo - pag 92.

4 Salario "que en el fondo no es más que una reivindicación del trabajo no remunerado". Nuevo derecho = del Trabajo pag 291.

5 Por ejemplo puede aplicarse la falta de pago de salario, a la falta de suministro de habitaciones. La habitación no puede ser objeto de compensación (art. 105).

2. - DIFERENCIA CON ALOJAMIENTOS, HOSPEDAJES, CAMERINOS Y LOCALES COMODOS. CONCEPTO. - -

Nuestra ley no da ningún concepto de lo que sea habitación, sólo apunta que "las habitaciones deberán ser cómodas e higiénicas" repitiendo con esto las características que da el dispositivo constitucional, es decir hay una deficiencia en nuestra ley, para tener un concepto de habitación, hemos de hacer primero a manera de paréntesis una diferenciación entre lo que significa la habitación y el significado de alojamientos, hospedajes, - camerinos, lugares de reposo y locales cómodos, a -- que también hace alusión nuestro estatuto laboral en diversos artículos del título sexto, denominado trabajos-especiales.

La palabra ALOJAMIENTO la utiliza la ley - para los trabajadores de buques y de tripulaciones aeronáuticas, a aquellos se les ha de proporcionar, a bordo de los buques (art 204, frac I), en puerto nacional o extranjero, cuando no sea el lugar donde se tomó al tra - bajador (art 204, frac VII), y en el caso de enfermedad y para los tripulantes de aeronaves por todo el tiempo - que permanezcan fuera de su base (art 236, frac I).

La palabra HOSPEDAJE lo sitúa la ley tanto para transportistas foráneos, como para los deportis - tas. A los primeros cuando se retarde o prolongue el - viaje por causa que no sea imputable a los trabajadores (art 263, frac I), y a los segundos, cuando jueguen en - un lugar que no sea su domicilio (art 298, frac III).

Se emplea el vocablo CAMERINO como el -- que se proporciona a músicos y actores en el local donde de prestan servicios (art 310).

Finalizando, se entiende por LOCAL COMO - DO e higiénico para dormir, el que se le proporciona - a los trabajadores domésticos en el lugar de su traba - jo (art 337, frac II).

Tanto los conceptos alojamiento, hospedaje, camerino y lugares para dormir, son en nuestra ley -- casi sinónimos, y deben proporcionarse a costa del patrón.

Hacen referencia a dos lugares diversos:

1. - Al lugar donde se desarrolla el trabajo, como los alojamientos a los trabajadores de buques, los camerinos a los músicos o el hospedaje a los deportistas que jueguen fuera del lugar de su residencia o en el estadio o parque deportivo, etc., y
2. - A un lugar distante de sus casas, es el caso en que tengan los trabajadores que quedarse fuera del lugar de su domicilio habitual, como los pilotos fuera de su base, o los transportistas foráneos, en el caso de que se retrarde el viaje.

Sin embargo la ley también juega con los términos y habla de habitación, como cuando al obligar a proporcionar alojamiento a los trabajadores de buques concluye la ley "la HABITACION y los alimentos se -- proporcionarán sin costo para el trabajador" (art 204, frac III), y cuando se regula el salario de los trabajadores domésticos, marca que la HABITACION es parte integrante del salario (art 334)

El concepto de estas palabras hace alusión, -- como ya se dijo, a los trabajadores en el lugar de su servicio, o fuera del lugar de su domicilio, de tal manera que aquí NO SE INCLUYE A LA FAMILIA del trabajador como sucede con las habitaciones, y es ésta la primera diferencia que encontramos entre la habitación y los alojamientos, hospedajes, etc. a que hemos hecho alusión y como consecuencia de ésta, los alojamientos y demás, no requieren las condiciones de que satisfaga las necesidades de la familia del trabajador, pero si las del propio trabajador. Como tampoco esta característica se debe confundir con las habitaciones UNITA

RIAS O INDIVIDUALES, ya que éstas son lugares PERMANENTES para el trabajador y los alojamientos son TRANSITORIOS, es decir mientras se lleva a cabo el evento deportivo, si trabaja en un teatro, o embarcación o por otras causas se encuentre el trabajador fuera de su domicilio, etc.

En síntesis, podemos decir que la habitación que se concede al trabajador en virtud de la relación de trabajo, es aquélla que es parte del salario y lugar permanente, adecuada a las necesidades del trabajador y de su familia o dependientes económicos cuando los tiene y que incluso puede tener un terreno contiguo para la cría de sus animales de corral.

Hemos hasta aquí obtenido un concepto previo al estudio de lo que es una habitación, medida de la relación trabajador-patrón (objeto). Sigamos ahora analizando este objeto de la obligación de proporcionar habitaciones.

B) CLASIFICACION DE LAS HABITACIONES

Las habitaciones pueden clasificarse bajo dos puntos de vista:

1. - En razón del tipo de construcción, y
2. - En razón de los sujetos a quienes se les ha de proporcionar.

En razón del tipo de construcción, las habitaciones se clasifican en a) unitarias (6), b) semicolectivas familiares (7) ,

6 Son habitaciones unitarias las que tienen todos sus servicios incorporados a la propia vivienda y para uso exclusivo de sus moradores. Reglamento de la fracción III citado.

7 Son habitaciones semicolectivas familiares las compuestas de un dormitorio matrimonial. Reglamento citado

c) semicolectivas individuales (8), y d) colectivas (9), - como lo hizo el reglamento de la fracción III del artículo III de la ley de 1931; o simplemente en a) unitarias y b) semicolectivas, como lo hizo el anteproyecto de la ley vigente.

En razón de los sujetos a quienes se les ha de proporcionar las habitaciones se clasifican en a) individuales, y b) familiares, que es la clasificación que adopta nuestra actual ley, denominando a las individuales, unitarias y a las familiares, incorrectamente multifamiliares, (art 146) y que a la vez, estas últimas -- pueden subdividirse en unifamiliares y multifamiliares.

Veámos que se entiende por habitaciones unitarias o individuales, como nosotros les denominamos y las multifamiliares o simplemente familiares, que es la clasificación que atiende a las personas o número de personas a quienes se les ha de suministrar, y como dijimos es a la clasificación que atiende la ley.

En principio, no define nuestro estatuto laboral lo que es una habitación unitaria, ni una multifamiliar. Un estudio de este aspecto afirmó que: "las habitaciones... unitarias que son las que tengan todos los servicios incorporados, es decir, estaremos ante las llamadas casas solas, departamentos y las casas semicolectivas en las que existen dormitorios individuales y sus anexos pero que los servicios son colectivos" (10)

8 Son habitaciones semicolectivas individuales, aquéllas en las que solamente la pieza destinada a dormitorio es de uso privado. Reglamento citado.

9. son habitaciones colectivas aquéllas en las que todos sus servicios son de uso común. Reglamento cit.

10 Armando Porras y López. La nueva Ley Federal del Trabajo pag 37.

Conceptos desafortunados por inspirarse en la primera clasificación, y porque la ley no hace ninguna alusión a las casas SEMICOLECTIVAS, que trató de regular el reglamento de la ley anterior al igual que el anteproyecto. La ley hace referencia a las habitaciones MULTIFAMILIARES o familiares, no a las semicolectivas (que en el reglamento en mención podían ser semicolectivas familiares y semicolectivas individuales - esta última para los trabajadores que carecían de familia) (11)

Las habitaciones UNITARIAS las definió el reglamento de la fracción III del artículo III de la ley abrogada y entendía por ellas a "las que tienen todos sus servicios incorporados a la propia vivienda y para uso exclusivo de sus moradores; deberán constar de una estancia, un dormitorio matrimonial, un dormitorio para las personas de cada sexo, familiares o que dependan económicamente del trabajador, un cuarto destinado a cocina, otro a servicio de aseo, un lavadero para ropa y un local para tendido y asoleado de ésta".

Desgraciadamente dicho reglamento, ni la ley anterior definió lo que debía entenderse por habitaciones MULTIFAMILIARES o FAMILIARES, como tampoco debemos pretender aplicar los conceptos del reglamento a que hicimos alusión, ya que en la ley vigente son aplicables, y porque nuestra ley tiene un sistema diverso para la clasificación de las habitaciones, y es-

11 La confusión de conceptos, estriba en que se toma en cuenta tanto la clasificación que hicieron los reglamentos, cuanto como el anteproyecto que sirvió de base a la actual legislación, pues esta en su artículo 143 decía: las habitaciones serán de dos tipos y características siguientes: I.-Unitarias, las que tienen todos los servicios incorporados para uso exclusivo de sus moradores. II.-semicolectivas, las que constan de dormitorios individuales y de servicios colectivos.

que se atiende más a las necesidades de las personas, - que a las habitaciones en si mismas, es decir a la construcción de ellas.

Hasta antes de la vigente ley, la clasificación de la habitación atendió al tipo de construcción de ellas, no es este el punto de vista que toma nuestra ley, sino que la clasificación, estriba en las personas a las que se les ha de proporcionar, como son los trabajadores - solos o con familia, unas serán habitaciones unitarias - o individuales, las otras serán multifamiliares o simplemente familiares.

Consideramos entonces, que la habitación familiar es aquella que sirve de domicilio a los trabajadores que convivan con su familia o dependientes económicos bajo el mismo techo, y por habitación individual aquella que se le proporciona al trabajador que carece de familiares o dependientes económicos o que no conviven con él. Conclusión a la que llegamos, interpretando aquello de que las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia (art 102)

A) CONDICIONES DE LAS HABITACIONES

El mismo artículo 146 que divide a las habitaciones en unitarias y multifamiliares agrega que "podrán construirse habitaciones de diferentes características y costos, tomando en consideración el tabulador de salarios de la empresa" lo que indica que las viviendas podrán adoptar diversas características, como en su arquitectura, y es aquí, donde pudiera entrar aquella primera clasificación a la que ya habíamos hecho alusión, y que atiende al tipo de construcción, así mismo, especifica la ley que estas podrán ser de diferentes costos. Pero para ello, quien construye, ha de tomar en consideración los salarios que se deban a los trabajadores, en otros términos, el tabulador de salarios, que varía desde los trabajadores con salarios mf

nimos, hasta los trabajadores con salarios superiores, dentro de los que podían estar los trabajadores de confianza. La importancia de esta fracción estriba en la asignación de las habitaciones a cada trabajador y su familia.

Considera además el párrafo que comentamos que las habitaciones "PODRAN construirse" lo que no excluye la posibilidad de que los patronos puedan tomar en arrendamiento para proporcionarlas a sus trabajadores, las casas que necesitaren. Pero también hay que tomar en cuenta que esta solución no permita la asignación de habitaciones en propiedad, sino únicamente en arrendamiento o a título gratuito.

Además de que las viviendas podrán ser de diferentes características y costos, la ley señala que han de ser cómodas e higiénicas, que satisfagan las necesidades de los trabajadores y sus familiares o dependientes, que estén en condiciones de habitabilidad, incluyendo a los trabajadores del campo un terreno contiguo a la habitación, etc.

1. - HABITACIONES COMODAS E HIGIENICAS. - La ley laboral ordena que las habitaciones han de ser cómodas e higiénicas (art 138) reproduciendo con esto el precepto constitucional.

El concepto cómodo significa que alguna cosa está de acuerdo a un fin, o provecho, utilidad que se obtiene de alguna cosa, que es agradable, en fin que es de fácil uso. Una habitación cómoda es la que reúne estas características en sus condiciones de habitabilidad, en sus dimensiones, en sus servicios de cocina y baños, instalaciones eléctricas, ubicación, etc., que está de acuerdo no sólo a las necesidades del trabajador, sino también de sus familiares o dependientes cuando los tiene.

La voz higiéne, significa sano, o salud, y -

"tiene por objeto la preservación de la salud, evitando las enfermedades" (12). En otro giro, es la "parte de la medicina que trata de los elementos propios para conservar el buen estado de la salud y preservar de las enfermedades" (13). De tal manera que una habitación higiénica es aquella que reúne las condiciones necesarias para preservar la salud, evitando las enfermedades, en nuestro caso, del trabajador y los suyos (14).

Para esto los patronos están obligados a mantener las casas en buenas condiciones de habitabilidad, debiendo hacer con oportunidad las obras o reparacio - nes necesarias y convenientes (art 150, frac I). Así como de los defectos y deterioros que se observen en la - vivienda (art 150, frac II, inciso c) (15).

En el caso del conflicto que pudiera surgir, - ya sea porque las habitaciones no reúnan las condicio - nes de habitabilidad o de que no se les hagan las repa - raciones necesarias y convenientes, el conflicto se tramitará conforme al procedimiento especial que señala - el artículo 782 (16)

12 Enciclopedia Jurídica Omeba Tomo XIII, voz higié - ne. Bibliografía Omeba. Buenos Aires.

13 Diccionario de Medicina. Dr. Dabout. Traducción - Montaner de la Poza. Voz higiéne. Ed. Nacional México 1965.

14 La legislación de Aguascalientes consignó que pa - ra que una habitación sea cómoda e higiénica queda - prohibido el uso de chozas y cuevas.

15 En este sentido el reglamento de construcciones - del DF. estableció que los propietarios de edifica - ciones tienen obligación de conservarlas en buenas - condiciones de estabilidad e higiéne .

16 A este respecto señala Trueba que se seguirá por - el procedimiento especial de los conflictos que ten - gan por objeto el "mantenimiento de las condiciones -

Así mismo, una habitación debe satisfacer - las necesidades de los trabajadores y sus familiares - o dependientes económicos (art 283, frac II, y art 102). Tomando en cuenta a las personas que dependan económicamente del trabajador y que convivan con éste, como las edades de estos y sus sexos.

También consideramos que las habitaciones - "deben llenar todos los requisitos establecidos por el Departamento de Salubridad Pública, así como los indispensables para la conservación de la salud de los - trabajadores, como excusados, agua para beber y para lavarse, lugares adecuados para cocina y comedor, luz natural siempre que sea posible, la artificial necesaria en cantidad suficiente y buena ventilación, especialmente en climas cálidos" (17). Nuestra ley vigente sólo se ñala estas características a propósito de los convenios en los cuales se ha de establecer "las características de las habitaciones que se construirán, tales como superficie de cada habitación, número y dimensiones de los cuartos de que se compondrá, servicios sanitarios y de cocina y demás dependencias".

Más como hemos dicho, nuestra legislación - laboral no regula expresamente las condiciones que han de reunir las habitaciones, ya que sólo precisa que han de ser cómodas e higiénicas, es por ello que el objeto de esta obligación ha de ser buscado en otro tipo de legislación, siempre y cuando no contraríen los princi --

de habitabilidad de las habitaciones de los trabajadores obtengan de los patronos, cuidado de las mismas, denuncias de defectos o deterioros..." comentario al artículo 782 de la obra citada.

17 textualmente así lo impuso el Reglamento de Higiéne del Trabajo de 1932, hoy derogado, en su artículo 51, e incluso añadió que en las "zonas palúdicas de los dormitorios deben estar protegidos eficazmente - de los insectos, por medio de telas de alambre."

pios que marca el estatuto laboral (18). Así por ejemplo puede ser aplicable el reglamento de construcciones o el código sanitario cuando hablan de piezas habitables y no habitables, las dimensiones mínimas, la iluminación y ventilación, la circulación en los edificios, escaleras, sus dimensiones, incluso de puertas y ventanas, servicio de cocina y baños, agua, desagües, instalaciones eléctricas, mecánicas de gas, espacios y áreas de dispersión e incluso vías públicas, etc.

Para finalizar, analizaremos un aspecto que estriba en la distancia que debe existir entre la habitación y el lugar donde se presten los servicios. En este aspecto nuestra ley no hace alusión alguna, pues ni por la exposición de motivos pasó la idea, siendo que debía ser reglamentaria del dispositivo constitucional, y pese a que este aspecto ya había sido tratado en otros ordenamientos derogados. Por lo cual quisiéramos transcribir algunos principios consignados en algunas de nuestras leyes que regulan este aspecto, que puede servir de principios generales como fuente supletoria (19)

18 Las diversas disciplinas que forman las ciencias jurídicas no viven aisladamente, sino que se relacionan unas con otras y constituyen un consorcio armónico, sin menoscabo de la autonomía de cada una. Trueba Urbina. Derecho Penal del Trabajo, pág. 86.

19 PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO. El artículo 14 de la Constitución General de la República dispone que en los casos de omisión o deficiencia de la ley, debe acudir, para resolver la controversia judicial a los principios generales del derecho, debiendo entenderse por tales, no la tradición de los tribunales, que en último análisis, no son más que prácticas o costumbres que evidentemente no tienen fuerza de ley, ni las doctrinas o reglas inveteradas por los jurisconsultos, su puesto que no hay entre nosotros autores cuya opinión tenga fuerza legal, ni tampoco la que haya escogido la inventiva de la conciencia privada de un juez, por ser esto contrario a la índole de las instituciones que

La ley del Trabajo del Estado de Oaxaca con signó: "las habitaciones de los obreros no estarán a más de DOS KILOMETROS DEL LUGAR en que éstos presten sus servicios, excepto cuando sea necesario, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, que esa distancia exceda de la indicada. En este último caso los obreros tendrán transporte gratuito y cómodo".

La Ley Reglamentaria del artículo 123 del Estado de Hidalgo estatuyó: "Las habitaciones que proporcionarán los patronos a los trabajadores, no estarán a una distancia mayor de TRES KILOMETROS del lugar donde el trabajador preste sus servicios, excepto cuando por la índole de la industria sea preciso que la distancia sea mayor a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje; en estos casos se facilitarán gratuitamente a los trabajadores medios de transporte adecuados".

Posteriormente el inconstitucional Reglamento de la fracción III del artículo III de la ley anterior, otorga al patrón las facultades de situar las habitaciones a su prudente arbitrio aunque, sujeto a la aprobación de la Dirección del Trabajo y Previsión Social, cuando el patrón en su solicitud "para el estudio y aprobación... de la construcción de habitaciones" debía incluir la "distancia entre el lugar de las habitaciones y la unidad de trabajo, así como de los medios de comunicación".

Pero el colmo fué la ley vigente, que no siquiera mencionó la cuestión siendo que ya había principios legales establecidos con anterioridad a su promulgación, incluso en el anteproyecto. Aunque la omisión-

nos rigen, SINO LOS PRINCIPIOS CONSIGNADOS EN ALGUNAS DE NUESTRAS LEYES, teniendo por tales, no sólo las mexicanas que se hayan expedido después del Código fundamental del país, sino también las anteriores. Ejecutoria, pag 869, tomo XLIII del s.j.f. 5a. época.

no es para desesperarse, pues nos queda aún, un último principio consignado en la ley del Trabajo y que es el artículo 108 en el que pudiera ser aplicable: "El pago del salario se efectuará en los lugares donde los trabajadores presten sus servicios" sin embargo también consideramos que el lugar de las habitaciones deberá establecerse en los convenios (20)

D) HABITACION DEL TRABAJADOR DEL CAMPO

La regulación especial de los trabajadores del campo nos obliga a tratar en punto aparte las condiciones de sus habitaciones, además de los ya estudiados hasta aquí.

Se obliga a los patronos a "suministrar gratuitamente a los trabajadores habitaciones adecuadas e higiénicas proporcionadas al número de familiares o dependientes económicos y un terreno CONTIGUO para la cría de animales de corral" Además tienen prohibido los patronos impedir a los trabajadores que crien estos animales dentro del recinto anexo a la habitación (art 284 III).

Este terreno contiguo no se regula tampoco en nuestra ley. Al respecto, la ley del trabajo del Estado de Colima estatufa que además de las habitaciones que deberían de proporcionar debía tener una extensión de terreno no menor de DOS MIL METROS CUADRA -- DOS, en el lugar que convengan (que en nuestra ley debe ser contigua a la habitación), PARA QUE LO EXPLOTE EN SU EXCLUSIVO PROVECHO (y no sólo para la cría de animales de corral)."

20 sobre todo porque también a los patronos convenía la cercanía de los domicilios de sus trabajadores, pues prevendían en parte los accidentes de tra-

" La verdad es que salvo contadas regiones del país, el trabajador del campo todavía no se agrupa en sindicatos campesinos que lo ayuden a hacer válidos los derechos que la Ley Federal del Trabajo les confiere.. " (21).

bajo "in itinere", que regula el artículo 474.

21 Martha Chávez P. de Velazquez. El derecho agrario en México, pag 293.

C A P I T U L O

V

ASIGNACION DE HABITACIONES

SUMARIO

A) Cuando la empresa dispone de habitaciones.

1. - Derecho de preferencia en la asignación de habitaciones.

B) Cuando la empresa no dispone de habitaciones.

1. - Convenios habitacionales.

a) Concepto

b) Clasificación

c) Formalidades

d) Contenido

e) Personas facultadas a promoverlos

f) Casos y términos en que se promueven

A S I G N A C I O N D E H A B I T Á C I O N E S

Cuando el proyecto de Ley Federal del Trabajo fué presentada al Congreso de la Unión, se explicó en su exposición de motivos, que "se llegó a la conclusión en primer término, que debía distinguirse entre las -- EMPRESAS QUE DISPUSIERAN DE HABITACIONES, -- por haberlas construido especialmente o por haberlas -- adquirido en el centro de trabajo, de aquellas otras -- QUE NO SE ENCONTRARAN EN ESA SITUACION". Es decir, que se hacía una distinción entre las empresas -- que disponen de habitaciones, de las que no disponen de habitaciones.

En el primer caso la empresa debía de asignar a cada trabajador su vivienda, y en el segundo se estableció que las empresas debían establecer los convenios necesarios para que la empresa cumpliera con la obligación que le impuso la ley. Situaciones que quedaron consagradas en la ley aprobada.

A) CUANDO LA EMPRESA DISPONE DE HABITACIONES.

"Las empresas que disponen de habitaciones en número suficiente para satisfacer las necesidades de los trabajadores, lo pondrán en conocimiento del sindicato o de los trabajadores" (art 141). De tal manera -- que los trabajadores estén de acuerdo en las habitaciones que les van a ser asignadas. "Si no se ponen de acuerdo, podrán los trabajadores acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje" en juicio especial.

Previo este procedimiento especial o el acuerdo de los trabajadores en las habitaciones que les serán -- asignadas, se procederá a proporcionar éstas, sin más formalidades que la firma del contrato respectivo, es -- decir, sin necesidad de fiador, ni depósito en garantía.

Para suministrarlas se tomará en cuenta las necesidades de los trabajadores y sus dependientes, ya sea habitaciones individuales o familiares, según el caso. Y si las habitaciones son de diversas características, para su asignación también ha de tomarse en cuenta el tabulador de salarios (art 146)

Si la empresa no dispone de las suficientes habitaciones, como para que sean satisfechas las necesidades de todos los trabajadores, las contadas habitaciones de que disponga, serán asignadas de acuerdo a las reglas de preferencia de trabajadores que para este caso establece la ley y, quienes no alcanzaron una habitación de las ya existentes, se regirán por las reglas para cuando la empresa no dispone de habitaciones, para efecto de que posteriormente se les proporcione. Veamos primeramente en que consiste ese derecho de preferencia a que hacíamos alusión.

1. - DERECHO DE PREFERENCIA EN LA ASIGNACION DE HABITACIONES.

La preferencia es una ventaja que una persona tiene sobre la otra, o dicho en mejores términos; es "la ventaja, primacia o antelación que se da a un competidor sobre otro" (1), los competidores son los trabajadores con derecho a una habitación. Así cuando las habitaciones existentes, no satisfacen las necesidades de todos los trabajadores, hay una primacia de unos sobre otros, una ventaja que asiste a los más desválidos o con mayores derechos que otros sobre la asignación de las habitaciones existentes.

Estas reglas se fundan en los artículos 148 y 149, fracción II de la Ley Laboral, que en síntesis, establecen una escala de tipos de trabajadores y que va -

1 Curia Filípica, libro 2 com terr cap 12. Tomado -- del diccionario de Jurisprudencia de Escriche, voz - preferencia.

de aquéllos que poseen mayor ventaja a los que participan en último lugar.

Así marca el artículo 148 que para la asignación de habitaciones a los trabajadores se observarán las normas siguientes:

- I Tendrán preferencia los trabajadores más antiguos.
- II En igualdad de antigüedad tendrán preferencia.
 - a) los jefes de familia.
 - b) los sindicalizados

Y agrega el artículo 149, fracción II que cuando se trate de trabajadores propietarios de alguna habitación, se observarán las normas siguientes:

II "Si adquirió la propiedad de la habitación independientemente de sus relaciones de trabajo, tendrá derecho a que se le proporcione una nueva habitación, una vez que se hayan satisfecho las necesidades de los demás trabajadores de la empresa."

Del análisis de ambos artículos obtenemos la siguiente escala de trabajadores, que va desde los que tienen mayor ventaja o primacía a los que la tienen en último lugar.

1. - Trabajadores más antiguos, y dentro de ellos los jefes de familia y los sindicalizados en igualdad de condiciones;
2. - Los demás trabajadores de la empresa con exclusión de los que siguen; y
3. - Trabajadores propietarios de alguna habitación.

Así los del primer grupo tienen primacía sobre los demás grupos que señala la escala: son acreedores

res privilegiados; los del segundo sobre los del tercero, pero inferior a los del primero; serían acreedores privilegiados de segundo orden; y por último los del tercer grupo: que serían los acreedores ordinarios.

Los trabajadores más antiguos gozan de un derecho de antigüedad que se establece según las reglas del artículo 158 (2); los jefes de familia tienen preferencia en igualdad de antigüedad, lo mismo que los sindicalizados(3), que para estos efectos --asignación de habitaciones-- también se equiparan a los más antiguos. Entre ellos no hay prelación de unos sobre los otros, sino en todo caso igualdad de derechos.

Los demás trabajadores descienden al segundo grupo de la escala y tienen su derecho consignado en la parte final de la fracción segunda del artículo 149 cuando se establece su preferencia sobre los que adquirieron habitaciones en propiedad, y en este grupo pueden quedar aquellos con menor antigüedad, los que carecen de familia, y aún los no sindicalizados u organizados.

Por último participan los que ya han obtenido una habitación en propiedad "independientemente de sus relaciones de trabajo" y a los cuales consideramos que hay que agregar, los que hayan obtenido su habita-

2 Este artículo en su segundo párrafo asienta: una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formularán el cuadro general general de antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le dé publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje .

3 Se entiende por sindicalizado --dice el artículo 154-- a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida.

ción en propiedad en sus relaciones de trabajo con otra empresa a la que prestó sus servicios, según se desprende de la interpretación ya analizada en otro capítulo y que tachamos de inconstitucional por excluir a estos trabajadores de su derecho (4)

B) CUANDO LA EMPRESA NO DISPONE DE HABITACIONES.

Si la empresa no dispone de habitaciones en número suficiente para satisfacer las necesidades de los trabajadores o no puede adquirirlas por algún título legal, lo pondrá en conocimiento del sindicato o de los trabajadores (art 142).

Este precepto legal establece dos aspectos - PRIMERO, que la empresa no disponga de las habitaciones suficientes, que serán asignadas a los trabajadores, y SEGUNDO, que dicha empresa tampoco puede adquirirlas mediante arrendamiento, ni mediante compra o cualquier otro título que entrañe la traslación de la propiedad o de la posesión de una o varias habitaciones. (5)

En ambos casos es obligación de la empresa poner estas circunstancias en conocimiento, ya sea del sindicato cuando exista, o de los trabajadores si no existe, sin olvidar que los trabajadores de confianza no pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores (art 363)

4 Sobre este aspecto hicimos una crítica a la ley y que puede verse en el capítulo III, inciso c) de este mismo trabajo. pags. 71 y siguientes.

5 Bajo el subtítulo de este apartado hemos de incluir no sólo a las empresas que disponen de habitaciones, sino también a aquellas que no las pueden adquirir por ningún título legal, supuesto que en ambas, se carece de las habitaciones.

Seguidamente continúa la ley, que en el caso de que no se disponga de habitaciones "los sindicatos de los trabajadores y las empresas... establecerán en CONVENIOS las modalidades para el cumplimiento de las obligaciones a que se refiere este capítulo (se refiere al de habitaciones para los trabajadores) (art 143" lo que en otros términos significa que cuando una empresa no dispone de habitaciones, ha de establecer con sus trabajadores o su sindicato, convenios en los cuales se ha de regular las modalidades para el cumplimiento de las obligaciones de la empresa de proporcionar las habitaciones.

Refiriéndose la ley en este apartado a los -- convenios, los que en sucesivos artículos ha de regular nuestro estatuto, nos obliga a detenernos para hacer un análisis de ellos.

1. - CONVENIOS HABITACIONALES

a) CONCEPTO. - Señala la doctrina, que el convenio es el acuerdo de voluntades de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir derechos y obligaciones. Tal concepto ha de ser tomado con las reservas debidas, ya que en material laboral, no sólo los contratos sino también las prerrogativas o derechos -- que consigna el estatuto se rigen por "principios que QUIEBRAN LA AUTONOMIA DE LA VOLUNTAD (6) en cuanto que la propia ley establece normas que favorecen al trabajador (como las habitacionales) el derecho ob

6 "de acuerdo con el principio de la autonomía de la voluntad, las partes son libres para celebrar o no celebrar contratos, y al celebrarlos, obran libremente y sobre un pié de igualdad, poniéndose de acuerdo unos contratantes con otros, fijando los términos del contrato, determinando su objeto, sin más limitaciones que el orden público" Borja Soriano. Teoría General de las obligaciones. Tomo I, pag 143.

jetivo obrero es de aplicación forzosa e ineludible en todo contrato laboral, así como también el derecho autónomo que se establece en los contratos colectivos. Es decir, puede la voluntad de las partes superar el derecho objetivo. Por tanto; admitimos la tesis contractuálista porque una vez garantizados los derechos de los trabajadores que en favor de los mismos establecen las leyes, así como las ventajas superiores a éstas que se consignan en los contratos colectivos de trabajo puede quedar una zona LIBRE DE AUTONOMIA en los contratos individuales para establecer condiciones superiores a la ley y al derecho autónomo del contrato colectivo... tenemos que admitir las zonas libres de contratación para efectos de superar las normas heterónomas en favor de los trabajadores" (7) (8).

De tal manera que los convenios habitacionales vienen siendo aquéllos en que el acuerdo de voluntades de los trabajadores y patrones se manifiesta sin contrariar ninguna de las ventajas que establece el estatuto laboral y que se refiere a las modalidades para el cumplimiento de la obligación habitacional, así como las características de las habitaciones proporcionadas

7 Alberto Trueba Urbina. Nueva Ley Federal del Trabajo, 61 edición. 1969 comentario al artículo 17, véase también la nota 15 de nuestro capítulo III, pag - 66.

8 "El principio de la autonomía de la voluntad ha tenido su apogeo en el siglo XIX con el triunfo de las ideas individualistas y liberales. La reacción ha venido después, las teorías sociales, en favor en nuestros días, han ejercido su influencia sobre la materia de las obligaciones, como sobre las otras partes del derecho...lo ha hecho para tratar de hacer reinar más justicia social en las relaciones contractuales entre...patrones y obreros..."Borja Soriano. Obra citada, tomo I, pag 144.

en arrendamiento, en venta o en comodato (9)

b) CLASIFICACION. - Los convenios habitacionales se regulan en varios artículos de la ley laboral, principalmente el 145 y "pueden ser INDIVIDUALES ó COLECTIVOS y en ambos casos deben ser sometidos a la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje para que -- tengan valor legal" (10)

Es una clasificación en función del número - de trabajadores. Es convenio individual, aquél que se establece con cada uno de los trabajadores en particular, y es convenio colectivo aquel que se establece con todos los trabajadores, como cuando se hace con el sin dicato.

c) FORMALIDADES. "En síntesis, los convenios laborales para ser válidos deberán reunir los siguientes requisitos: ser por escrito, contener una relación de los hechos que originaron el convenio, ser ratificados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y aprobados por ésta " (11)

Estas formalidades las establece el artículo 33 de la ley del trabajo, que dispone que han de ser por escrito, contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él, a este respecto, consignó la exposición de motivos que el artículo 145 (relativo a los convenios habitacionales) "es suficientemente elástico, pues permite - que en los convenios se determinen el número de habi -

9 no olvidemos que convenios también lo son los contratos habitacionales, como el contrato de comodato, el de arrendamiento o el de compraventa, ya que los contratos son sólo una especie de convenios.

10 Alberto Trueba Urbina. Nueva Ley Federal del Trabajo. 1970 comentario al artículo 145.

11 Alberto Trueba Urbina, obra citada en la nota anterior, comentario al artículo 33.

taciones y plazos en que deberán construirse, sus características, tales como superficie, número y dimensiones de los cuartos, servicios sanitarios y de cocina y demás dependencias, así como también la aportación de las empresas y la forma que propongan para financiar el costo de las construcciones. El mismo artículo 145 previene que en los convenios se determinará si las habitaciones serán propiedad de la empresa, la que la dará en arrendamiento a los trabajadores o si se transmitirá a éstos la propiedad en cuyo caso, deberá establecerse la parte del valor de la habitación, que pagarán los trabajadores "

Por último tales convenios han de ser ratificados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que los aprobará siempre que contengan renuncia de los de rechos de los trabajadores (art 33)

" Al establecerse que el sindicato y las empresas deberán convenir todo lo relativo a las modalidades del derecho que tienen los trabajadores para obtener casas cómodas e higiénicas, debe de interpretarse que el convenio para que sea válido debe de presentarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a fin de que ésta lo apruebe. Para la aprobación de estos convenios las Juntas de Conciliación y Arbitraje podrán practicar todas las investigaciones que estimen menester para evitar que sean defraudados los trabajadores y para que tampoco se engañe a las Juntas y se ponga en duda su probidad. Estos convenios deben de ser aprobados por la Junta con mucho cuidado para evitar que no se violen los derechos de los trabajadores no se realicen actos fraudulentos e inmorales entre los sindicatos y las empresas"(12)

12 Alberto Trueba Urbina, obra citada, comentario al artículo 143. En el mismo sentido la siguiente ejecutoria: CONVENIOS Y TRANSACCIONES. Para que los convenios celebrados entre los patrones y los obreros sean válidos con la fuerza de una sentencia ejecutoria,

A este criterio la Corte sustentó que no siem
pre es necesario que la Junta respectiva apruebe el con
venio en la siguiente tesis jurisprudencial:

"**CONVENIOS EN MATERIAS DE TRABAJO.** - El artícu
lo 98 (correspondiente al 33, levemente modificado) de
la Ley Federal del Trabajo, debe interpretarse como un
precepto establecido en beneficio de los trabajadores -
con el objeto de protegerlos contra la celebración de, -
convenios perjudiciales y lesivos a sus intereses, por-
que pretende evitar que renuncien a sus derechos en be
neficio del patrón; de manera que en tanto no exista un
perjuicio para aquéllos, el convenio es válido, aún cuan
do no haya sido aprobado por la Junta respectiva" (13)

d) **CONTENIDO.** - Al hacer alusión a las formalidades -
del convenio explicamos también su contenido y sólo --
nos resta transcribir la regulación correspondiente, a-
ñadiendo sólo algunas observaciones.

art 145 Los convenios a que se refieren los artículos -
anteriores contendrán:

I. - El número de trabajadores con derecho a habitación
y el de los que hubiesen manifestado su deseo de que se
les proporcione;

se necesitan que hayan sido celebrados ante autori -
dad competente, cuando menos, que, aunque otorgados-
de manera privada o ante cualquier autoridad incompete
tente, hayan sido ratificados por las partes ante --
quien tiene facultades para aprobarlos. Son autorida
des competentes para el efecto las juntas...de Con-
ciliación y Arbitraje 298/33 Fallado el 3 de marzo -
de 1934 (ejecutoria) tomado de la página 668 de la -
Legislación Obrero-Patronal de Gustavo S. López.

13 Apendice del S.J.F. Jurisprudencia de 1917 a 1965
5a. parte tesis 43, pag 56.

II. - La forma y términos dentro de los cuales cumplirán las empresas la obligación de proporcionar habitaciones a los trabajadores que tengan derecho a ellas;

III. - En el caso del artículo 142 (que no se disponga de habitaciones), las características de las habitaciones - que se construirán, tales como superficie de cada habitación, número y dimensiones de los cuartos de que se compondrá, servicios sanitarios y de cocina y demás dependencias;

IV. - Si la empresa construye las habitaciones para darlas en arrendamiento a los trabajadores, podrá cobrar hasta el seis por ciento anual del valor catastral de las habitaciones, por concepto de renta;

V. - Si las habitaciones se construyen para que sean adquiridas por los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

- a) La aportación de la empresa para la construcción de las habitaciones.
- b) La forma de financiamiento para completar el costo de la construcción, el que deberá ser pagado por los trabajadores, con las modalidades que convengan las partes.

VI. - El número de habitaciones que deberá construirse anualmente o dentro del término que se convenga, y las fechas para la construcción de nuevas habitaciones, hasta satisfacer las necesidades de todos los trabajadores.

Además se incluirá en los convenios la compensación mensual que la empresa ha de pagar a sus trabajadores mientras estos reciben la habitación (art. 151) y otras cláusulas accesorias, como podrían ser la distancia entre la empresa y las habitaciones, tiempo de pago de las rentas, cuando se trate de arrendamiento, medidas del terreno contiguo a la habitación de los trabajadores del campo e incluso las cláusulas de los -

contratos habitacionales.

e) PERSONAS FACULTADAS A PROMOVERLOS. - Son los trabajadores o sus representantes quienes han de promover la celebración de los convenios junto con la empresa. El artículo 143 ordena que los sindicatos de trabajadores y las empresas asienten en convenios las modalidades para el cumplimiento de las obligaciones. Si los trabajadores de confianza tienen derecho a una habitación suscribirán los convenios directamente con la empresa, ya que los trabajadores de confianza no pertenecen al sindicato de los trabajadores en general. Aunque no se descarta la posibilidad de que éstos puedan constituir sus propios sindicatos (14) los cuales pueden celebrar los convenios multicitados.

En las empresas o establecimientos en las que no existen sindicatos, los trabajadores pueden celebrar directamente con la empresa los convenios o también podrán "acudir ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (cuando sea competencia exclusiva de la autoridad federal), ante los gobernadores de los Estados o Territorios, o ante el Jefe del Departamento del Distrito Federal, para que estas autoridades promuevan la celebración de los convenios" (art 144).

Sobre estos derechos comenta Trueba Urbina que "en las empresas donde no existen sindicatos se rigen por un sistema especial que tiene por objeto proteger el derecho de los trabajadores no sindicalizados. La protección de este derecho queda a cargo de las autoridades administrativas que menciona el precepto y -

14 Alberto Trueba Urbina. Obra citada comentario al artículo 183 igualmente Nuevo Derecho del Trabajo pag 356.

son éstas las que deben intervenir en el convenio que celebren los trabajadores libres con las empresas, asumiendo la responsabilidad de los convenios. Por supuesto que la intervención de tales autoridades presume que se ha cuidado el derecho de los trabajadores libres, pero los convenios respectivos deben llevarse a las Juntas de Conciliación y Arbitraje porque son las únicas que tienen competencia para aprobarlos" (15)

f) CASOS Y TERMINOS EN QUE SE PROMUEVEN. -Pueden darse en la vida práctica dos situaciones en cuanto a la existencia de las empresas a la aparición de la ley laboral vigente.

1. - Que las empresas hayan sido creadas con anterioridad a la vigencia del estatuto laboral; y

2. - Que las empresas sean creadas posteriormente a la entrada en vigencia de la referida ley, o que las empresas, cualquiera de éstas amplien y aumenten su personal.

Para cada situación señala la ley un término para establecer los convenios " Dentro del término de tres años, contados a partir de la fecha en que entre en vigor esta ley (a partir del primero de mayo de 1970), o desde el día siguiente a la terminación del primer año de funcionamiento, si se trata de empresas de nueva creación" (art 143). A la que hemos de agregar las que "amplíen sus instalaciones o aumenten su personal (quienes). Convendrán con los sindicatos o con sus trabajadores las modalidades para la construcción de nuevas habitaciones" (art 147) y que por analogía de acuerdo al artículo 17 tienen también un año para que sean promovidos los convenios a que hemos hecho alusión.

15 Alberto Trueba Urbina, obra citada, comentario al artículo 144.

C A P I T U L O

V I

INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES HABITACIONALES

SUMARIO.

A) Incumplimiento imputable al trabajador.

1. - Responsabilidad penal
2. - Responsabilidad civil
3. - Despido del trabajador
4. - Nulidad de ciertos actos
5. - Deshaucio
6. - Improcedencia de multas.

B) Incumplimiento imputable al patrón

1. - Responsabilidad penal
2. - Responsabilidad civil
3. - Retiro del trabajador y pago de indemnización
4. - Sanción administrativa: multa
5. - Huelga de los trabajadores.

INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES HABITACIONALES

Los dos últimos artículos del capítulo "habitaciones para los trabajadores" disponen que tanto los trabajadores, los que podrán estar unidos en sindicatos, así como las empresas o patrones podrán ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones que deriven del INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES que se refieren a este aspecto (arts. 152 y 153). De igual manera podrán denunciar ante las autoridades del Trabajo, las violaciones a las leyes laborales (art 890).

¿En que estriban las consecuencias por el incumplimiento de dichas obligaciones? La respuesta la daremos someramente a lo largo de este capítulo. Y para el análisis de esta cuestión nos hemos permitido dividir el estudio del incumplimiento en dos partes: una que se refiere al trabajador, y la otra que trata el incumplimiento del patrón.

A) INCUMPLIMIENTO IMPUTABLE AL TRABAJADOR.

El no cumplimiento de estas obligaciones impuestas a la parte débil de la relación, puede traer consigo diversas sanciones, que pueden ir desde las penales hasta la nulidad de ciertos actos, pasando por el despido del trabajador y como efecto el fin de la relación habitacional, sin que en ningún caso pueda el trabajador ser obligado al pago de multas, pero si al de daños y perjuicios cuando éstos se produzcan por su culpa.

1. - RESPONSABILIDAD PENAL. - Nuestra ley laboral, no consagra ningún delito en materia de habitaciones de trabajadores, y por ese motivo tenemos que remitirnos a las leyes penales para la aplicación de delitos tales como el de despojo, allanamiento, daño en propiedad -

ajena, etc.

Más la imposición de estas sanciones es pro
pia y exclusiva de la autoridad penal, y la persecución
de estos delitos, incumbe al Ministerio Público, ade -
más las Juntas de Conciliación y Arbitraje carecen de
facultades para conocer este tipo de asuntos, en todo -
caso cuando se desprenda de los hechos que se ha con -
figurado algún delito, deberá turnarse el caso al Ministerio
Público para que este ejercite la acción corres -
pondiente.

2. - RESPONSABILIDAD CIVIL. - El artículo 32 de la -
Ley del trabajo estatuye: " El incumplimiento de las nor
mas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo -
da lugar a su RESPONSABILIDAD CIVIL, sin que en ningún
caso pueda hacerse coacción sobre su persona".

" La RESPONSABILIDAD CIVIL consiste en -
la obligación que tiene una persona (en nuestro análisis
el trabajador) de indemnizar a otra (que sería el patrón)
de los daños y perjuicios que se le han causado" (1)

Pero la falta de cumplimiento no basta, debe
ser imputable al deudor (al trabajador), y si éste justi -
fica que proviene de una causa independiente y que no -
pueda imputarsele. no es responsable, y por consiguiente
no responderá de los daños y de los perjuicios. Como
sucedería verbigracia en casos de temblor o tem -
pestad como casos fortuitos o el de fuerza mayor en --
los que el incumplimiento proviene de una causa ajena.

Hay dos elementos, en la responsabilidad ci -
vil: los daños y los perjuicios.

Daño es la pérdida o menoscabo sufrido en -

1 Borja Soriano, Teoría General de las Obligaciones
T-II pag 89.

ajena, etc.

Más la imposición de estas sanciones es pro
pia y exclusiva de la autoridad penal, y la persecución
de estos delitos, incumbe al Ministerio Público, ade -
más las Juntas de Conciliación y Arbitraje carecen de
facultades para conocer este tipo de asuntos, en todo -
caso cuando se desprenda de los hechos que se ha con -
figurado algún delito, deberá turnarse el caso al Ministr
terio Público para que este ejercite la acción corres -
pondiente.

2. - RESPONSABILIDAD CIVIL. - El artículo 32 de la -
Ley del trabajo estatuye: " El incumplimiento de las nor
mas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo -
da lugar a su RESPONSABILIDAD CIVIL, sin que en ning
ún caso pueda hacerse coacción sobre su persona".

" La RESPONSABILIDAD CIVIL consiste en -
la obligación que tiene una persona (en nuestro análisis
el trabajador) de indemnizar a otra (que sería el patrón)
de los daños y perjuicios que se le han causado" (1)

Pero la falta de cumplimiento no basta, debe
ser imputable al deudor (al trabajador), y si éste justi -
fica que proviene de una causa independiente y que no -
pueda imputarsele. no es responsable, y por consiguien -
te, no responderá de los daños y de los perjuicios. Co -
mo sucedería verbigracia en casos de temblor o tem -
pestad como casos fortuitos o el de fuerza mayor en --
los que el incumplimiento proviene de una causa ajena.

Hay dos elementos, en la responsabilidad ci -
vil: los daños y los perjuicios.

Daño es la pérdida o menoscabo sufrido en -

1 Borja Soriano, Teoría General de las Obligaciones
T-II pag 89.

el patrimonio por la falta de cumplimiento de una obligación.

Perjuicio " es la privación de cualquier ganancia lícita que debiera haberse obtenido por el cumplimiento de la obligación" (2).

De tal manera que cuando por ejemplo el trabajador no cumple con la obligación de cuidar la habitación, o no ponga en conocimiento de la empresa los defectos o deterioros que observe, está obligado a la reparación de los daños causados, supuesto que su incumplimiento ha dado lugar al menoscabo del patrimonio de la empresa.

De la misma manera, y a título de ejemplo, cuando el trabajador no restituye la habitación dentro de los 45 días posteriores a la terminación de las relaciones de trabajo, está obligado a la indemnización de los perjuicios, siempre y cuando el patrón se le haya privado de una ganancia, como sucedería en la compensación mensual que tuviera éste que pagar a otro trabajador, por falta de la devolución de la habitación en el término señalado por la ley. En este ejemplo los perjuicios se computarán por las ganancias que el patrón haya dejado de percibir, es decir los gastos que se hayan hecho por la compensación mensual.

En ningún caso, en que resulte deuda del trabajador a favor del patrón, podrá ésta exceder del sueldo del trabajador en un mes (art 123 const. frac. XXIV)

3. - DESPIDO DEL TRABAJADOR (3) El artículo 47 mar

2 Luis Muñoz. Comentarios al Código Civil, pag 463. Ediciones Lex. México 1946.

3 Trueba Urbina prefiere denominarle despido, pues el término rescisión es civilista, y despido es el laboral y el empleado en la fracción XXII del artículo - constitucional.

ca : "son causas de rescisión de las relaciones de trabajo, sin responsabilidad para el patrón;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior (perjuicios materiales) siempre -- que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la cuasa única del perjuicio.

" Cuando el patrón rescinda la relación de trabajo, opera en la especie el despido del trabajador, debiéndose comprobar en el juicio laboral correspondiente la causa del despido invocada por el patrón en el aviso escrito" (4)

Sería el caso, de que la habitación que le ha sido proporcionada al trabajador se destruya, ya sea -- por el transcurso del tiempo al no cuidarla como si fuera propia o cualquier otro motivo, pero sin que existiera dolo, pero si negligencia de su parte como el no dar aviso de los defectos y los deterioros de la vivienda o -- que su falta de cuidado, hayan causado un perjuicio grave.

4. - NULIDAD DE CIERTOS ACTOS. - La nulidad no se regula en nuestra ley, sin embargo, se establece la nulidad para el caso de la cesión de salarios (art 104), es el caso de la cesión de habitaciones que es parte del salario y por analogía, consideramos que se afecta de nulidad el subarriendo que el trabajador haga de la habitación, en vista de que en ambos se transfiere la posesión.

5. - DESHAUCIO. - Si bien es cierto que el deshaucio es la acción de hacer desocupar la habitación, también esta acción proviene del derecho civil, en el cual existe un procedimiento especial para el deshaucio, siendo --

"aquel que está destinado... para la tramitación de la desocupación del local arrendado cuando el inquilino no paga la renta convenida" (5). Es decir, es un juicio de desalojo, cuya causa es la falta de pago de dos o más mensualidades.

En material laboral, el trabajador que deja de cubrir la renta estipulada por la habitación que le proporcionó el patrón en atención a la relación de trabajo, no es causa de desahucio, puesto que siendo el desahucio una sanción, esta sanción no se encuentra establecida en la ley laboral para el caso de falta de pago de las rentas.

Por otro lado, el único caso concreto que puede dar lugar a la desocupación de la habitación y que es el único establecido en la Ley del Trabajo, es el que consagra el artículo 150, fracción II, inciso 'd' que marca la obligación del trabajador de "DESOCUPAR" las habitaciones a la terminación de las relaciones de trabajo dentro de un término de cuarenta y cinco días", a contrario sensu, el trabajador que no desocupe la vivienda dentro del término anotado, da lugar a que la empresa --mediante el procedimiento especial que regulan los artículos 782 y siguientes-- exija la desocupación de la habitación, y si ésta no es desalojada, puede la junta ordenar el desahucio (6). Esta acción del patrón nace hasta que está vencido el plazo de los 45 días y no antes.

6. - IMPROCEDENCIA DE MULTAS. - En la ley regla -

5 Rafael de Pina, Código de Procedimientos Civiles, comentario al capítulo relativo al juicio sumario -- de desahucio.

6 Véase el comentario que resulta de la nota 32, del capítulo II de este trabajo, pagina 6356

mentaria se dice categóricamente que está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera -- que sea su causa o concepto (art 10), pero el artículo -- 886 da la posibilidad de aplicar multas a los trabajado -- res sin que exceda a lo mencionado en el artículo 21 -- constitucional (7), ante la aparente contradicción y en -- caso de duda, prevalecerá la interpretación más favora -- ble al trabajador (art 18) es decir no puede ser objeto -- de multa alguna: in dubio pro operario.

" Las sanciones pecuniarias contra los traba -- jadores, cuyos salarios son insuficientes para satisfa -- cer sus necesidades de vida humana, son sencillamente absurdas y estúpidas; para los capitalistas, escarnio y burla, incentivo morboso para pisotear la ley; es coti -- zación a las normas jurídicas en dinero: satisfacción -- de un lujo burgues" (8)

B) INCUMPLIMIENTO IMPUTABLE AL PATRON

1. - RESPONSABILIDAD PENAL. - Sólo para indicar las sanciones a que se hace merecedor el patrón que no -- cumple las obligaciones habitacionales, hemos de trans -- cribir algunos artículos que tienen cierta conexión con -- nuestro tema, no haciendo comentario alguno que nos -- lleve al exámen de la materia penal, que no es la meta de nuestra tesis.

Se señala por el Código Penal del Distrito y -- Territorios Federales las sanciones del fraude (art 387):

XVII Al que valiéndose de la ignorancia o de las malas

7 art 21 constitucional: si el infractor fuese jorna -- lero u obrero, no podrá ser castigado con multa ma -- yor del importe de su jornal o sueldo de una semana

8 Trueba Urbina Derecho Penal del Trabajo pag 122.

condiciones económicas de un trabajador a su servicio, le pague cantidades inferiores a las que legalmente le corresponden por las labores que ejecute o le haga otorgar recibos o comprobantes de pago de cualquier clase que amparen sumas de dinero superiores a las que efectivamente entrega.

El texto revela lo que en doctrina se denomina fraude al salario, y no olvidemos que la habitación es parte integrante del salario.

El mismo código señala en su artículo 364: - se aplicará la pena de prisión de una a seis meses y multa de diez a cien pesos:

II Al que de alguna manera viole, con perjuicios de otro, los derechos y garantías establecidas por la Constitución General de la República en favor de las personas.

El derecho a una habitación es un derecho a favor de los trabajadores que se establece en la Constitución, en su artículo 123, apartado 'A', fracción XII.

Las sanciones a que hemos hecho referencia son absurdas y risibles para las empresas que trabajan con capitales en giro de varios miles de pesos, incluso las penas de prisión, les da lugar a seguir libres bajo fianza, convendría en este aspecto una mejor reglamentación penal a nivel nacional, es decir. federal.

2. - RESPONSABILIDAD CIVIL. - Ya en punto aparte señalamos en que consiste la responsabilidad civil, así mismo lo que son daños y lo que se reputa como perjuicios. Pues bien, estas ideas aplicadas a los patrones tienen el mismo significado.

" La indemnización de daños y perjuicios consiste siempre en la atribución de una suma de dinero destinada a compensar el daño causado por el retardo -

o la inejecución" (9) y de ser posible la reparación del daño. De tal manera que no descartamos la posibilidad de establecer en los convenios mismos una pena convencional que fije de antemano el monto de la indemnización correspondiente y que no deberá ser inferior a los daños o perjuicios que pudiesen resultar del incumplimiento.

En el caso de que un patrón o empresa no cumpla con la obligación de mantener las habitaciones en condiciones de habitabilidad haciendo oportunamente las reparaciones necesarias y convenientes, será responsable de los DAÑOS que resulten de la ruina de toda o parte de la vivienda, si esta sobreviene por falta de reparación necesaria o por vicios construcción.

De la misma manera acontece con los PERJUICIOS en el caso de que el patrón no proporcione la habitación (10), que cobre por rentas más de lo debido, que no pague la compensación mensual a que se refiere la ley, inclusive que no cumpla con las obligaciones que derivan de los convenios, etc.

3. - RETIRO DEL TRABAJADOR Y PAGO DE INDEMNIZACIÓN. - Dice el artículo 51 de nuestra ley: son cau -

9 Borja Soriano Obra citada pag 99

10 En este sentido la siguiente ejecutoria: FERROCARRILEROS, CASA HABITACION PARA LOS. CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACION POR EQUIVALENCIA: Jurídicamente considerado el caso relativo a la casa para los ferrocarrileros, la obligación a favor del trabajador puede cumplirse en sus términos, esto es, proporcionándole casa habitación, o por su equivalente pagando los daños y PERJUICIOS que se causen por el incumplimiento de dicha obligación, los que no pueden ser otros, que el reintegrar la renta pagada para obtener la casa habitación que constituye una necesidad vital para el trabajador. pag 1775, tomo III de la Legislación sobre Trabajo de las Ediciones Andrade.

sas de rescisión de la relación de trabajo.

V No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenido o acostumbrado (recordemos que la habitación es parte del salario)

VII La existencia de un peligro grave para la seguridad de los trabajadores o de su familia, ya sean por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento (que puede ser la habitación) o porque no se cumplan las -- medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan.

"La rescisión de una relación de trabajo por motivo imputable al patrono es particularmente interesante, porque va acompañada del pago de una indemnización de tres meses de salario" (11) (12) además del pago de otras prestaciones, como son los 20 días por cada año de servicios prestados, salarios caídos, prima de antigüedad, etc.

4. - SANCION ADMINISTRATIVA: MULTA. - Nuestra ley no señala específicamente las multas al incumplimiento de la obligación habitacional a excepción de las de los trabajadores del campo, por lo cual es de aplicarse el artículo 886 que señala que las violaciones a las normas de trabajo no previstas en el capítulo de -- responsabilidades y sanciones o en alguna otra disposición de la ley, se sancionarán con multa de cien a diez mil pesos, tomando en consideración la gravedad de la falta y las circunstancias del caso.

11 Mario de la Cueva Obra citada tomo II pag 588, en el mismo sentido Trueba. Nuevo Derecho del Trabajo - pag 305.

12 CONTRATO DE TRABAJO, RESCISION POR FALTA DE PAGO. Si el patrono no pagó al trabajador el salario que le había asignado por sus servicios, es evidente que este último pudo rescindir su contrato de trabajo, - aduciendo falta de probidad de parte de aquél y tie-

En cuanto a los trabajadores ya apuntados -- (los del campo) se impondrá multa de quinientos a cinco mil pesos al patrón que viole las normas protectoras - del trabajo del campo (art 881) y dentro de estas nor -- mas está el suministro gratuito de habitaciones.

5. - HUELGA DE LOS TRABAJADORES. - Por último, - no dejemos pasar por alto el mencionar cuando menos el arma más poderosa de los trabajadores para lograr el cumplimiento de las obligaciones patronales: la huelga.

" La huelga es la suspensión de labores en - una empresa o establecimiento con objeto de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la produc - ción, armonizando los derechos de los trabajadores - con los del patrón (art 450, frac I). Y este equilibrio - se rompe y da lugar a la huelga " cuando el patrón se - niega a establecer normas generales en beneficio de to dos los trabajadores de determinada negociación" (14)

El patrón que se enriquece con la clase tra - bajadora, por ejemplo al no pagarle la compensación - mensual o no suministrarle la habitación que marca la ley, está dando lugar a la huelga, pues es indudable -- que en la cuestión se está planteando un desequilibrio - económico entre los factores de la producción: entre el capital y el trabajo (15)

ne derecho a reclamar la indemnización legal corres - pondiente. Jurisprudencia 33 del apéndice de Juris - prudencia 1917-65, pag 47

13 Trueba Urbina Nuevo Derecho del Trabajo, pag 368

14 DESEQUILIBRIO ECONOMICO, RUPTURA DEL. Ejecutoria - SJF tomo XLIII, pag 2996.

15 DESEQUILIBRIO ECONOMICO, BASES DEL. El desequili - brio económico, debe hacerse en el aumento de la po - tencialidad económica de la empresa o en la depre -

Así el incumplimiento por parte del patrón - de algunas de las normas habitacionales podrá dar lugar incluso al ejercicio del derecho de huelga por parte de los trabajadores.

sión para sus trabajadores, derivada por causas de la empresa. Precedente de las Juntas. R.M.T. tomo 6 pag 332 Tomado de la colección Andrade.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES:

1. - En todo tiempo el hombre ha buscado un techo bajo el cual resguardarse de los cambios atmosféricos, - incluso las cuevas le han servido de abrigo. Las primeras habitaciones construidas por él, surgen en el tránsito a su sedentarización.

La primera disposición legal conocida en México que se preocupó por el alojamiento de los trabajadores del campo y minas, fué la ley de Indias, y posteriormente hasta donde llegan nuestros conocimientos, - fué en la época de la Intervención Francesa, cuando Maximiliano dictó la obligación de dar habitaciones a los trabajadores pero de discutible aplicación, y no fué sino hasta la etapa revolucionaria en que volvió a dictarse una ley con el mismo fin: la de Manuel Aguirre Berlanga, en el Estado de Jalisco.

2. - Posteriormente en el seno del Congreso Constituyente comenzó a cristalizar la idea de proporcionar habitaciones a los trabajadores y fué la voz de José Natividad Macías la que enfrentó el problema, debido a la inmundicia de las chozas en que el trabajador vivía. -- Escuchados éstos y otros conceptos, los diputados constituyentes redactaron un proyecto del que posteriormente fué la base del artículo 123 constitucional, consignando en su fracción XII, el derecho a una habitación, que resultó limitado en comparación con el que surgió del seno de la comisión, el cual fué aprobado sin oposición alguna.

3. - Surge la fracción XII del artículo 123 de aquel constituyente para su aplicación, que en un principio casi no hubo entidad federativa que no legislara en este aspecto, y de acuerdo con la competencia para legislar que hasta 1929 se mantuvo. De estas legislaciones nacieron muy interesantes regulaciones, incluso más a -

vanzadas que la propia ley actual, pero que a la postre fueron olvidadas.

Posteriormente se expide la Ley Federal del Trabajo de 1931, que estableció la misma obligación -- constitucional, pero la sujetó a las condiciones y plazos que fijara el poder ejecutivo, en atención a esta disposición se expidieron los reglamentos sobre esta materia, en los cuales se pretendió resolver el problema, al consagrar la obligación a cargo de los patrones de construir o a rentar las habitaciones para sus trabajadores. - Estos reglamentos fueron declarados a gestiones del - sector patronal inconstitucionales, con lo cual la dis -- posición constitucional resultó letra muerta.

A la abrogación de la ley de 1931, por la 1970, el derecho habitacional fué reglamentado con más técnica, aunque en algunos aspectos en detrimento de los - derechos consignados en la Constitución.

4. - La ley de 1970 regula tres aspectos o formas de cumplir la obligación de proporcionar habitaciones: a) mediante el suministro gratuito, b) el suministro en -- arrendamiento, y c) el suministro en propiedad de las propias habitaciones.

La primera hipótesis, que es el suministro - gratuito es la regla general y los demás de excepción. Su naturaleza jurídica estriba en el acto de comodato, - al cual denominamos comodato laboral de habitaciones.

La segunda hipótesis que es el suministro de arrendamiento, tiene como naturaleza jurídica una re - lación de arrendamiento de habitación y al cual designa mos como arrendamiento laboral de habitación.

Y la tercera hipótesis que es el suministro - en propiedad, tiene como naturaleza jurídica la compra venta laboral de habitaciones. En los tres hemos sub -

rayado lo laboral para distinguirlo de la regulación ci
vil.

En los tres casos anotados, existe un contra
to en cada uno de ellos, puesto que crea derechos y o -
bligaciones, contratos inspirados en la regulación civil,
y distintos a éste en la tutela que se ejerce principal --
mente en el objeto del mismo acto y a favor de la clase
trabajadora. Los tres contratos son accesorios, pues -
su nacimiento depende del principal que es el de traba-
jo, y cualquiera de ellos debe ser aprobado por las Jun
tas de Conciliación y Arbitraje en virtud de que el con
trato es una especie de convenio.

5. - La obligación de proporcionar habitaciones es -
general desde el momento mismo en que una persona -
establece la relación de trabajo, y se den los supuestos
de lugar de la empresa y cantidad de trabajadores, o -
en su defecto, desde la aparición del convenio que haga
surgir la obligación, aún cuando el cumplimiento de la-
obligación podrá estar diferido en el tiempo, al igual -
que su exigibilidad.

Ahora, la obligación se hace exigible a la --
llegada del término suspensivo, que puede ser de tres-
años, cuando las empresas ya existan a la entrada en -
vigor de la ley o de un año si son empresas de nueva -
creación, observando que estos términos son máximos,
los trabajadores y patrones por medio de convenios po-
drán reducirlos. Pero en tanto la empresa no cumpla -
con su obligación, estará obligada a otorgar una com -
pensación mensual a sus trabajadores.

6. - Todo patrón tiene la obligación de proporcionar
habitaciones cuando su situación encuadre dentro de --
los supuestos de lugar de la empresa y número de tra -
bajadores. Aquí caben toda clase de negociaciones e in
cluso los establecimientos de que se componga. Esta -

misma obligación se extiende a las empresas que no --
formen unidad con la empresa, pero que sus obras o --
servicios sean en exclusiva y aún principalmente para
la empresa beneficiaria. Si la empresa no dispone del-
elemento económico suficiente para afrontar esta obli-
gación, la empresa beneficiaria será solidariamente -
responsable.

Todo trabajador tiene derecho a una habita -
ción si su situación encuadra dentro de los supuestos -
de lugar de la empresa y número de trabajadores, se -
an de confianza o no, sean eventuales o de planta y ya -
sean permanentes, periódicos, temporales y ambulan -
tes, no hay limitación en cuanto a los trabajadores: cual
quier persona física que presta a una empresa un trabajo
personal mediante una remuneración, tiene derecho
de exigir que se le proporcione una habitación.

Los supuestos de lugar de la empresa y nú--
mero de trabajadores hacen referencia a que las empresa
s estén situadas ya sea dentro o fuera de los centros
de población, o que su número de trabajadores sea ma-
yor de cien o inferior. Las empresas situadas dentro -
de las poblaciones con más de cien trabajadores tendrán
esta obligación, las empresas situadas fuera de las po-
blaciones sin importar la distancia a que se encuentren
y sea cual fuere el número de trabajadores que en ella-
laboren, tendrán la obligación de proporcionar las habita
ciones.

Dentro de la fuente constitucional quedan ex-
cluidas aquellas empresas que situadas dentro de las -
poblaciones tengan a su servicio menos de cien trabajado
dores, pero esta exclusión, que no es prohibición, po-
drá tener como fuente de obligaciones a los convenios -
que pudieran celebrarse entre patrones y trabajadores,
como los colectivos.

7. - La habitación que se concede al trabajador en -
virtud de la relación de trabajo es parte del salario y -

debe ser adecuada a las necesidades del trabajador y de su familia o dependientes económicos cuando los tenga e incluso puede tener un terreno contiguo para la cría de sus animales de corral.

Consideramos entonces, que la habitación familiar es aquella que sirve de domicilio a los trabajadores que convivan con su familia o dependientes económicos bajo el mismo techo y por habitación individual - aquella que se le asigna al trabajador que carece de familiares o dependientes económicos o que convivan con él. Además las habitaciones han de reunir las características de comodidad e higiene.

8. - Puede darse el caso que la empresa al momento de nacer la obligación disponga o no de habitaciones. - Si dispone de habitaciones se procederá a proporcionarlas, más si de las que dispone no alcanzan a satisfacer a todos los trabajadores, las contadas de que disponga se suministrarán de acuerdo a las reglas de preferencia que la ley prevee. Las habitaciones que falten para suministrar a aquellos que no alcanzaron, es decir que en ese momento no disponga la empresa de las habitaciones, celebrará esta con sus trabajadores los convenios necesarios para establecer las modalidades para el suministro de las mismas.

Estos convenios, que podrán ser colectivos o individuales, para ser válidos deberán llenar los requisitos que señala la ley, entre otros, constar por escrito y principalmente ser ratificados ante las Juntas competentes y aprobados por éstas.

9. - La consecuencia por el incumplimiento de las obligaciones habitacionales por parte del trabajador, puede traer consigo, sanciones penales, o el pago de la responsabilidad civil, que se traduce en la indemnización de los daños y perjuicios que se le causen al patrón.

Puede dar lugar al despido del trabajador, o en otros aspectos a la rescisión del contrato de trabajo, así mismo pueden anularse actos del trabajador y hasta proceder al deshaucio.

10.- Por parte del patrón en su desacato a las obligaciones que derivan de la relación habitacional, puede éste no solo ser condenado al pago de los daños y de los perjuicios, sino que puede incurrir en sanciones penales o, la rescisión del contrato de trabajo, lo que trae consigo el pago de la indemnización correspondiente, o a soportar la huelga declarada por los trabajadores.

BIBLIOGRAFIA DE BASE

APENDICE de Jurisprudencia de 1917-65, 5a. parte

CASTORENA, J. JESUS. Tratado de Derecho Obrero

CUEVA, MARIO DE LA. Derecho mexicano del trabajo

DARIO DE LOS DEBATES del Congreso Constituyente -
1916-17. Parte relativa a las discusiones de -
los artículos 5 y 123.

GUERRERO, EUQUERIO. Manual de Derecho del Tra-
bajo.

LEGISLACION DEL TRABAJO de los Estados Unidos -
Mexicanos.

LOPEZ, GUSTAVO S. Legislación obrero-patronal.

PORRAS Y LOPEZ, ARMANDO. La nueva Ley Federal
del Trabajo.

REGLAMENTO DE LA FRACCION III del artículo III de
la Ley Federal del Trabajo de 1931.

TRUEBA URBINA, ALBERTO. Derecho Penal del Tra-
bajo.

TRUEBA URBINA, ALBERTO. El Artículo 123

TRUEBA URBINA, ALBERTO. Ley Federal del Traba-
jo, Comentarios a la Ley de 1931.

TRUEBA URBINA, ALBERTO. Nueva Ley Federal del
Trabajo, comentarios a la Ley de 1970.

TRUEBA URBINA, ALBERTO. Nuevo derecho del trabajo

ZUNO, JOSE G. Lecciones de Derecho del Trabajo

BIBLIOTECA CENTRAL

U. N. A. M.