
FACULTAD DE DERECHO



**La Problemática del Trabajo a Domicilio a
Través de la teoría Integral**

T E S I S

Que para obtener el título de:

LICENCIADO EN DERECHO

p r e s e n t a :

OLIVIA ISABEL ARMIJO MORLET

México, D. F.

1973



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.

LA PRESENTE TESIS FUE ELABORADA EN
EL SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y PREVISION SOCIAL A CARGO DEL MAES
TRO DR. DON ALBERTO TRUEBA URBINA,-
Y BAJO LA ACERTADA DIRECCION DEL --
MAESTRO LIC. CARLOS M. PINERA.

CON PROFUNDO AMOR A MIS PADRES:

SR. LEONCIO ARMIJO HUERTA

SRA. LUCRECIA MORLET DE ARMIJO.

CON CARINO A MIS HERMANOS:

SOCORRO

JOSE

ESPERANZA

LIDIA

ALBERTO.

CON CARINO A MIS HERMANOS:

SOCORRO

JOSE

ESPERANZA

LIDIA

ALBERTO.

AL SEÑOR LIC. CARLOS M. PINERA
Y RUEDA CON MI GRATITUD POR LA
VALIOSA AYUDA QUE ME HA BRINDAD
DO SIEMPRE.

A MIS MAESTROS.

A MIS AMIGOS.

INTRODUCCION

El contemplar cada día y ser partícipe de los graves problemas laborales generados por un sistema económico injusto de poseedores y desposeídos, me impulsó a emprender este modesto trabajo, con la pretensión de ser objetiva en el análisis de una pequeña parte del ahora vasto y complejo Derecho del Trabajo.

La sola contemplación de la historia del Derecho del Trabajo nos enseña el heroísmo callado de los millones de hombres que han muerto y siguen muriendo en aras de una lucha que si no ha sido infructuosa, sus logros no han sido definitivos: la lucha por la subsistencia a través del trabajo.

Los problemas de la desocupación, de los bajos salarios, de los accidentes de trabajo, del despido injustificado y tantos más, no son problema de un grupo, de una clase social o de un individuo, son problemas de la sociedad, y en esta medida todos y cada uno de los miembros de la misma, estamos obligados a luchar por su resolución, para lo que es necesario conocerlos previamente y tener conciencia de la medida en que nos afectan, en función de que somos partes y creadores, y por tanto responsables, de nuestra sociedad.

Es al Estado, como pauta principal para la

II

satisfacción de las necesidades sociales, a quien corresponde la solución de estos problemas, y a los hombres y mu jeres de este país, velar porque esta obligación se cumpla.

Consciente de mis limitaciones, tengo la es peranza de que en un futuro próximo realicemos todo aqué-- llo que sea necesario para alcanzar el objetivo principal del Derecho del Trabajo: la seguridad social.

C A P Í T U L O I.

ANTECEDENTES.

I.- Grecia y Roma.

En Grecia no hubo regulación jurídica del trabajo, por ser ésta una actividad que realizaban los esclavos y el artesano, quienes no gozaban de derechos civiles y políticos. El ciudadano de Grecia se dedicaba a los asuntos de Estado sin intervenir en la producción, lo que estaba de acuerdo con el sistema económico de la época.

Si en Grecia el artesano libre no existió, Roma en los principios de su historia, tuvo corporaciones en que los artesanos que las componían eran libres. Estas asociaciones fueron instituidas con el nombre de "collegia" y tenían como fin principal lograr relaciones de fraternidad profesional y religiosa entre sus miembros.

A consecuencia del expansionismo militar de Roma, la esclavitud tomó gran auge, y el trabajo manual, - siempre visto despectivamente por el romano, quedó en manos de esclavos. Así los colegios perdieron importancia - por la abundancia de mano de obra.

Augusto logró la conquista del mundo antiguo y con la prolongada paz que siguió, el número de esclavos disminuyó grandemente. El Estado hubo de adoptar una nueva política con los colegios, otorgándoles privilegios como -

la libertad para elaborar sus propios estatutos, aunque - quedando siempre sujetos y dependientes del Estado.

Los juristas romanos colocaron dentro del arrendamiento el equivalente al moderno contrato de trabajo, con dos modalidades: la locatio-conductio operarum, - contrato de trabajo, y la locatio-conductio operis, contrato de obra.

Por ser la romana una sociedad esclavista, estas instituciones tuvieron poca aplicación, aunque su - importancia es grande para la historia del derecho del trabajo. El Código Napoleónico, de tradición eminentemente - romanista, y los códigos inspirados en él, reglamentaron el trabajo obrero junto con el contrato de obra, bajo el título de "arrendamiento".

En la legislación romana, con el contrato - locatio-conductio operis, encontramos el antecedente más remoto del contrato de trabajo a domicilio.

II.- Europa. Epoca Medieval.

A la decadencia del imperio romano, ocasionado por las invasiones bárbaras y al expansionismo del poder de la iglesia, se debió principalmente el cambio de las estructuras sociales de los pueblos de Europa.

Estas invasiones obligaron a las gentes a agruparse en torno al poderoso señor, dueño de tierras, en busca del producto de éstas para su sustento, a cambio de

su trabajo para hacerlas producir y de su fidelidad para defender, formando ejércitos, al señor del cual dependían. - Así nació el sistema político y social que se conoce como FEUDALISMO, en el que se vivía bajo el principio de jerarquía, tanto de seres humanos como de poderes públicos.

El aislamiento, la falta de caminos, y en general, el sistema feudal, hizo de la sociedad medieval una sociedad estática. Estas circunstancias se reflejan, por supuesto, en su economía, que era de tipo local, creándose así una industria familiar, sin muchas exigencias de mercado, ya que éste se limitaba a la satisfacción de las necesidades de los habitantes del castillo y sus alrededores.

Debido a la reanudación del comercio entre oriente y occidente, hecho que trajo como consecuencia el florecimiento de ciertas ciudades europeas, apareció una nueva clase social que se dedicó a la explotación de aquella clase burguesa.

La industria medieval, de tipo familiar, tuvo que modificarse, convirtiéndose de local en regional y después en nacional. Juan D. Pozzo afirma en su libro, Derecho del Trabajo, que: "La industria familiar desapareció para ser sustituida por otra más amplia que guardó relación con las necesidades y exigencias de la población; constituye lo que algunos autores denominan "Economía de la Ciudad", y en la que aparece ya la división del trabajo, lo que favo

recerá la formación de distintos oficios. Individualizados estos oficios, los hombres que practican una misma profesión (u oficio), se unen en corporaciones para la mejor de fensa de sus intereses. Como el desarrollo del comercio y de la industria, se circunscriben en muchas ocasiones a una región determinada para evitar una competencia que pudiera ser ruinoso para sus intereses, los que trabajaban en un oficio determinado, constituyeron grupos o asociaciones que reglamentaron la actividad que ejercían con toda minuciosidad; naciendo así el régimen corporativo.^{1/}

A través de las corporaciones se realizaba todo el proceso económico de aquella época. Era la corporación una organización compuesta por varios talleres de un mismo oficio. Cada taller era propiedad de un "maestro" - que tenía a sus órdenes uno o dos oficiales y varios aprendices, los que se encontraban completamente subordinados al primero y carentes de derechos, y cuando alguno les era otorgado, no tenían medio eficaz para hacerlo valer, toda vez que se les concedía como "gracia" o por exigencias de la producción.

Tal es el caso que señala Pozzo^{2/} de la prohibición del trabajo nocturno por los defectos que podría -

^{1/} Pozzo, D. Juan. Der. del Trabajo. Ed. Ediar. Tomo I. Buenos Aires, 1948. p.20.

^{2/} Op. cit. p. 25.

tener la obra, y no por cuidar de la salud del obrero.

El órgano supremo de este régimen era el Consejo de Corporaciones que estaba compuesto por los maestros, dueños de talleres.

Después de años de enseñanza el aprendiz adquiría el grado de oficial, y éste, para llegar a ser maestro, tenía que presentar ante el Consejo de Corporaciones una obra que fuera considerada maestra por los miembros del Consejo, adquiriendo a veces también el derecho de abrir un taller. Este Consejo de Corporaciones era el órgano supremo del régimen artesanal; estaba compuesto por los maestros propietarios de talleres, y a él competía dictar los estatutos para regular el desenvolvimiento de la Corporación, la forma en que debía producirse, así como decidir cuando debían -- abrirse nuevos talleres; fijar los salarios y reglamentar el trabajo. La legislación del Consejo no era protectora del trabajador, su objeto era proteger la calidad de la producción y evitar la competencia desleal.

Desde principios del siglo XIV se registra la aparición de asociaciones de oficiales y aprendices, para defender sus intereses en contra de los maestros, por la discriminación y exagerada subordinación que sufrían.

El sistema corporativo que tan bien cumplió las exigencias económicas, sino humanas, por la falta de -

una legislación del trabajo justa en la Edad Media, al entrar la Edad Moderna su forma de producción se vuelve anacrónica e ineficaz para los nuevos tiempos.

III.- Epoca Moderna.

En el siglo XIV empieza el movimiento ascendente de la burguesía, especialmente en Italia e Inglaterra, y el poderoso avance real, hechos que hacen sucumbir al señor feudal y que propician la creación de los grandes estados modernos, ya que la clase burguesa, poderosa económicamente, exigía estados fuertes que estuvieran en posibilidad de defender sus riquezas y destruir los intereses medievales que resultaban arcaicos e impedían el desarrollo del comercio.

El descubrimiento de América, con sus riquezas y la posibilidad de establecer colonias que significarían mercados para las metrópolis, el comercio creciente entre oriente y occidente y el maquinismo, esto ya que el siglo - XVI, que hace posible la producción, a gran escala y a más bajo costo, dan origen a la revolución social y económica que se produce en occidente y que trae como consecuencia la implantación del capitalismo.

Tanto filósofos como juristas sostienen el pensamiento económico liberal, que es adoptado por el Estado, fundando en él sus principio de: "Dejar hacer, dejar pasar," el que tiene su origen en el pensamiento de Quesnay,

uno de los fundadores de la Escuela Fisiocrática, quien - afirmó: la sociedad humana se rige por leyes naturales que no pueden ser modificadas por las leyes positivas del Estado. Han sido establecidas por una providencia bondadosa - para el bien de la humanidad y están tan claramente manifiestas que basta un poco de reflexión para descubrirlas"^{3/}

Con la postura fatalista de los principales pensadores de esta época, de que en la sociedad humana, regida por leyes naturales, se hace innecesaria una legislación cuidadosa por parte del Estado para proteger a sus - ciudadanos, ya que a cierta causa sigue determinado efecto, lo que afirma más el Estado en su principio liberal: dejar hacer, dejar pasar; pero la burguesía obtiene un triunfo más al lograr que el Estado intervenga para dictar leyes contra fuerzas que se opongan al liberalismo. Así, en Francia, año 1771, se dicta la Ley Le Chapelier que termina de finitivamente con la existencia de las corporaciones, prohibiendo la unión de trabajadores, sin importar el motivo, diciendo que los únicos intereses válidos son los de cada individuo y los nacionales. ^{4/}

Los siglos XVIII y XIX constituyen la época heroica de la clase trabajadora, que siempre explotada en -

^{3/}.- Roll, Erik. Historia de las Doctrinas Económicas. Fondo de Cultura Económica. México. 1961. pp. 165.

^{4/}.- De la Cueva, Mario. Panorama del Der. Mex. Síntesis del Derecho del Trabajo. Instituto de Derecho Comparado. UNAM. México. 1965. pp. 13.

estos largos años lo fué bajo principios falsos y enajenantes, como los de libertad e igualdad enarbolados por la Revolución Francesa, que aseguraban al trabajador estar en libertad de prestar sus servicios según les conviniese, pero sin otorgarle ningún derecho, y al patrón ninguna obligación; afirmando también su igualdad frente al patrón, cuando éste tenía la riqueza y aquél sólo su fuerza de trabajo, su hambre y su miseria, encontrándose siempre forzado a aceptar las condiciones impuestas por el patrón, dada su necesidad de trabajar. "El principio de libertad individual unido íntimamente con el de igualdad así concebido, - impidió por mucho tiempo la formación de la legislación tutelar del derecho del trabajo" 5/

La desocupación enorme, consecuencia de la producción a gran escala lograda a través de las máquinas que se acentúa por la prolongación de la jornada que llega a ser hasta de quince y diecisiete horas, con el consiguiente abatimiento de los salarios y sin la mínima seguridad para realizar el trabajo, era llevado a cabo en las peores condiciones de higiene, produjo la más grande lucha de clases de la historia, que, como dice el Dr. de la Cueva, "no concluirá sino con las causas que le dan origen: La propiedad privada y la explotación del hombre por el hombre" 6/

5/ Pozzo, D. Juan. Op. cit. pp. 32.

6/ De la Cueva, Mario. Op. cit. pp. 17.

estos largos años lo fué bajo principios falsos y enajenantes, como los de libertad e igualdad enarbolados por la Revolución Francesa, que aseguraban al trabajador estar en libertad de prestar sus servicios según les conviniese, pero sin otorgarle ningún derecho, y al patrón ninguna obligación; afirmando también su igualdad frente al patrón, cuando éste tenía la riqueza y aquél sólo su fuerza de trabajo, su hambre y su miseria, encontrándose siempre forzado a aceptar las condiciones impuestas por el patrón, dada su necesidad de trabajar. "El principio de libertad individual unido íntimamente con el de igualdad así concebido, - impidió por mucho tiempo la formación de la legislación tutelar del derecho del trabajo" 5/

La desocupación enorme, consecuencia de la producción a gran escala lograda a través de las máquinas - que se acentúa por la prolongación de la jornada que llega a ser hasta de quince y diecisiete horas, con el consiguiente abatimiento de los salarios y sin la mínima seguridad para realizar el trabajo, era llevado a cabo en las peores condiciones de higiene, produjo la más grande lucha de clases de la historia, que, como dice el Dr. de la Cueva, "no concluirá sino con las causas que le dan origen: La propiedad privada y la explotación del hombre por el hombre" 6/

5/ Pozzo, D. Juan. Op. cit. pp. 32.

6/ De la Cueva, Mario. Op. cit. pp. 17.

Desde la primera mitad del siglo XIX, ciertos acontecimientos provocan una reacción, a veces violenta, en contra del estado de cosas imperantes, entre otras las tesis filosóficas y económicas surgidas principalmente en Francia y Alemania, como las de Fourier, Blanc, Saint - Simon, Marx y Engels, que condicionaron el ambiente y fundamentaron los movimientos revolucionarios que se llevaron a cabo en esas épocas y que perseguían objetivos políticos, sociales y económicos.

Causas importantes, también, para la reforma de las relaciones de trabajo fueron que tanto el gobierno como la propia burguesía, se dieron cuenta que estaban destruyendo la vida de la clase trabajadora a través de -- las jornadas extenuantes, la mala alimentación debido a -- los bajos salarios y el debilitamiento orgánico por enfermedades ocasionadas por la insalubridad en que vivían y -- realizaban sus labores; de esta suerte se hizo necesario -- establecer limitaciones al trabajo, especialmente al de -- niños y mujeres.

La lucha de los propios trabajadores encaminada a la obtención de derechos capitales para estar en -- condiciones de enfrentarse al poder capitalista, como los derechos de asociación profesional y de huelga, representó un paso decisivo en el logro de una legislación tutelar -- del trabajo. Así, en Inglaterra, con un movimiento conoci-

do como Guerra Cartista, logran los trabajadores, en 1824, el reconocimiento parlamentario de los derechos de coali-- ción y asociación profesional que tanta influencia ha teni do para el desarrollo del movimiento sindical inglés y la legislación loboral de esa nación.

En Francia, a raíz de la Revolución de 1848, que ocasionó la caída de la monarquía, con base en los --- principios de la filosofía socialista para la reglamenta-- ción laboral, se reconocieron los derechos de asociación - profesional, de huelga, limitándose igualmente la jornada- de trabajo y creándose comisiones conciliadoras ^{7/}. El de- recho del trabajo cobra importancia en ese país al recono- cerse que el trabajador tiene derecho a una vida decorosa, a que se respete su dignidad de persona humana, encontrán- dose el Estado obligado a reglamentar las relaciones entre capital y trabajo.

En 1898 aparece la ley que sancionó la Teo- ría del Riesgo profesional, introduciendo una modificación trascendente en los principios de la responsabilidad civil, ya que el empresario tendría que indemnizar al trabajador- por los accidentes de trabajo, independientemente de cual- quier idea de culpa.

Francia perteneció a la corriente que consi- dera al derecho del trabajo como parte del derecho privado.

Alemania, país en el que el movimiento ---

7/ Pozzo, D. Juan. Op. cit. pp. 21.

obrero inspirado en la doctrina de Carlos Marx, tuvo grandes dimensiones, lo que dió como resultado el nacimiento de la etapa llamada Era de la Política Social, primera forma contemporánea del intervencionismo de Estado ^{8/}; éste se había propuesto un programa de engrandecimiento de la industria nacional que no se podía llevar a cabo debido a la agitación política y social de los trabajadores. Fué el Canciller Bismarck quien creó una legislación protectora de los trabajadores, entre las que destacan las medidas de seguridad social que comprendía la vejez, la inhabilitación, las enfermedades y los accidentes. En 1881 se dió a conocer el establecimiento de la institución del Seguro Social en ese país; pero fué después de la guerra de 1914, cuando el derecho alemán se perfeccionó por el esfuerzo sindical.

IV.- Antecedentes Nacionales.

Las Leyes de Indias, otorgadas por Isabel la Católica para proteger al indio, fueron disposiciones con hondo sentido humanitario que actuaron como mediadores del poder real entre el despotismo del conquistador y la debilidad del indígena avasallado, reconociéndole en ellas la calidad de personas.

Entre las disposiciones favorables contenidas en las Leyes de Indias, destacan las que hablan sobre jornada máxima, la efectividad del salario, seguridad e --

^{8/} De la Cueva Mario. Op. Cit. pp. 17.

higiene del trabajo en las minas, enfermedades profesionales, inspección de trabajo, garantía de los alimentos y el trabajo de mujeres.^{9/}

Salvo las prescripciones laborales aisladas en México, en el siglo XIX no existió un derecho del trabajo. En la primera mitad de ese siglo continuaban aplicándose disposiciones de derecho español como las Leyes de Indias, las Siete Partidas y la Novísima Recopilación.

La organización laboral de la Colonia se realizó a través de los gremios, que si bien en la forma -- eran semejantes a las corporaciones, las diferencias de -- fondo eran muy grandes.

La actividad de los gremios estaba regida -- por las ordenanzas de gremios, que constituían imposicio-- nes al trabajo dadas por un gobierno absolutista, aun cuan-- do se concedían al maestro dueño del taller, ciertas liber-- tades para reglamentar el trabajo.

Los gremios desaparecieron legalmente, to-- davía dentro del gobierno colonial, a raíz de la Ley de 8- de junio de 1813, dada por las Cortes, y en la que se otor-- gó la libertad de trabajo sin necesidad de ingresar en un- gremio.

La Revolución de Ayutla, uno de los grandes movimientos de México, tuvo como objetivos principales la-

^{9/} Pérez Botija, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo. -- Editorial Tecnos. Madrid. Sexta Ed. 1960. pp. 58.

integración de la nacionalidad y la consecución de justicia y libertad para los ciudadanos. Al ser derrocado Antonio López de Santa Anna, Juan N. Alvarez e Ignacio Comonfort, convocaron al pueblo de México para que eligiese -- miembros a un congreso constituyente que se reunió en la Ciudad de México durante los años de 1856-1857, discutiendo y aprobando el articulado que formó la Constitución -- promulgada el 5 de febrero del último año citado, estableciendo en dicho documento, los derechos del hombre, que de acuerdo con su época, tenía un sentido liberal e individualista.

Destaca, en materia laboral, el contenido de los artículos 4^o, 5^o y 9^o, que se refieren a la libertad de profesión, industria y trabajo, bajo el principio de -- que: "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento".

Aunque en este Congreso se propuso tratar -- problemas sociales como el del trabajo, su legislación no se hizo posible por ser los constituyentes defensores del individualismo, y por la influencia de la Escuela Económica Liberal^{10/}.

El 10 de abril de 1865, fué expedido por -- Maximiliano de Habsburgo, el Estatuto Provisional del Imperio, en el que, respecto a cuestiones laborales, prohibió--
10/ De la Cueva, Mario. Op. cit. pp. 21.

los trabajos gratuitos y forzados, así como la obligación de prestar servicios permanentes, ordenando que fueran -- los padres o tutores quienes autorizaran el trabajo de me nores.

Maximiliano suscribió, también, la Ley del Trabajo del Imperio, el 1º de noviembre de 1865, en donde se otorga a los campesinos libertad para separarse de las fincas en cualquier tiempo, descanso hebdomadario, pago - de salarios en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, supresión de cárceles privadas y castigos corporales, establecimiento de escuelas en las haciendas, inspección del trabajo y otra normas complementarias.

En el Código Civil de 1870, rompiendo la - tradición de dos mil años y a pesar de la influencia del Código Napoleónico, los juristas declaran que la presta- ción de servicios no debe ser tratado como cosa, y así --- formaron un solo título en el que estaban incluidos el -- ejercicio de las profesiones, el mandato y el contrato de trabajo, aplicable a todas las actividades del hombre. No obstante el sentido humano de algunas leyes de aquella -- época, la condición del trabajador no mejoró en absoluto.

Con el fortalecimiento del Estado Mexicano, la clase poseedora de la riqueza, halló en sus gobiernos- aliados inmejorables para llevar a efecto una explotación despiadada de la clase trabajadora, la que no sólo ataca- ba su integridad física, sino que a través de institucio-

nes patológicas, atentaba diariamente su dignidad de persona humana.

El clima en que se gestó la Revolución de 1910, fué el más propicio para dar como resultado un movimiento de las dimensiones de éste: La posesión de la riqueza nacional en unas cuantas manos, las tiendas de raya, el injusto sistema de pago, las jornadas inhumanas, la carencia de derechos de algunos sectores sociales y la violación sistemática de los existentes, hicieron que brotara la chispa del descontento, esta vez, y a pesar de las medidas de represión, en forma incontenible.

El 1^o de julio de 1906, el Partido Liberal, del que era presidente Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto a la Nación Mexicana, que es el documento prerrevolucionario más importante en favor de un derecho del trabajo. En él se propone establecer la jornada máxima de ocho horas, fijar un salario mínimo, prohibir el trabajo de los menores de 14 años, la protección por parte de los empresarios de la vida y salud de los trabajadores, mejorando las condiciones de seguridad e higiene de los establecimientos donde se realizaba el trabajo, crear la indemnización por accidente de trabajo, prohibir las tiendas de raya, así como el pago de salarios que no se hiciera en dinero en efectivo, y las multas; anular las deudas de los campesinos, reglamentar el trabajo a domicilio y el servicio doméstico, así como el descanso semanal.

No obstante todas las injusticias sufridas por la sociedad mexicana hasta la primera década del siglo XX, fueron razones políticas las que directamente provocaron la caída de la dictadura porfirista, pero teniendo como antecedentes importantes los movimientos huelguísticos, que por la forma brutal en que fueron sofocados por el régimen, despertaron en gran medida la conciencia nacional : Cananea y Río Blanco.

La explotación despiadada ejercida por la compañía minera Cananea Consolidated Copper Company, desencadenó la huelga de los obreros mineros declarada el 31 de mayo de 1906.

Entre las peticiones generales de los obreros — eran cinco en total —, estaban: la fijación de cinco pesos como salario mínimo por ocho horas de trabajo; que para los trabajos de la mina se ocupara un 75% de mexicanos y un 25% de extranjeros, y que los mexicanos tuvieran derecho a ascender en su trabajo, según sus aptitudes.

Al considerar el gerente de la compañía minera, señor Green, que esta huelga poseía fuerza, pidió la ayuda del gobernador del Estado de Sonora, Izábal, quien llegó a Cananea con tropa, acabando por la fuerza con el movimiento, haciéndolo fracasar aunque no del todo, pues con él, se había sentado el precedente de que era posible enfrentarse al poderoso y rico, que no era inatacable, antes bien, las bases que los fundamentaban eran tan débiles

ya en ese momento, que necesitaban recurrir al asesinato y al encarcelamiento injusto para seguir detentando el poder.

"El origen de la huelga de Río Blanco en -- 1907, radica en la acción opresora del capitalismo industrial contra la organización sindicalista de los trabajadores hilanderos"^{11/}.

Los obreros de esta industria habían creado en 1906, como una "Sociedad Mutualista de Ahorro", un órgano de defensa colectiva que denominaron el "Gran Círculo - de Obreros Libres", que realizó una gran labor de unión entre los trabajadores.

El 4 de diciembre de 1906, los industriales de Puebla, publicaron un "Reglamento para las fábricas de hilados y tejidos de algodón" en esa ciudad, lo que provocó una huelga de obreros por lo arbitrario del mismo. Ante esta situación, los industriales acuerdan un paro general en varias fábricas de hilados de la República, por lo que los trabajadores de Orizaba, Ver., también se declararon en huelga. Deciden tanto industriales como trabajadores, someter el conflicto al arbitraje del presidente Porfirio--Díaz, siendo su laudo favorable a los patrones, concediendo solamente a los trabajadores, la prohibición del trabajo a menores de siete años, ordenando la reanudación de labores para dos días después, orden que los trabajadores deci

^{11/} Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, S.A. México. 1970. pp. 8.

den no cumplir, siendo obligados mediante la fuerza, una vez más, después de una cruel matanza, a aceptar las condiciones impuestas.

"El porfiriato, con sus brutales principios políticos, propició el advenimiento de la Revolución Mexicana, originariamente burguesa!" ^{12/}

El 20 de noviembre de 1910 se inicia la Revolución Mexicana que habría de pasar por varias etapas antes de lograr la cristalización de los objetivos sociales - que la justificarían para siempre ante la Historia.

Con el principio de "Sufragio Efectivo, No-Reelección", Francisco I. Madero se había lanzado como candidato de la oposición a la presidencia, antes que empezara la lucha armada, y al triunfo de ésta, fué electo por el pueblo, Presidente de la República.

Durante su gobierno se crea la Oficina del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, así como un impuesto sobre hilazas y tejidos de algodón, con el fin de favorecer a los trabajadores textiles ^{13/}.

El 22 de febrero de 1913 son asesinados el Presidente Madero y el Vicepresidente Pino Suárez, usurpan

^{11/} Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, S.A. México. 1970. pp. 8.

^{12/} Trueba Urbina, Alberto. Op. cit. pp. 11.

^{13/} Trueba Urbina, Alberto. Op. cit. pp. 12.

do el poder el General Victoriano Huerta.

Un mes después, el gobernador de Coahuila, Don Venustiano Carranza, expide el Plan de Guadalupe, en el que desconoce al gobierno de Huerta y forma el ejército Constitucionalista, del que es nombrado Primer Jefe, iniciando la lucha para derrocar al usurpador Huerta, movimiento que se conoce como Revolución Constitucionalista.

El 12 de diciembre de 1914, Don Venustiano Carranza, expide desde el Puerto de Veracruz el Decreto de reformas al Plan de Guadalupe, notándose en él ya, el sentido social que caracteriza a esta revolución, pues en el decreto se habla de la creación de una "legislación para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero y en general, de las clases proletarias". A raíz de la promulgación del mencionado decreto y de la Ley Agraria de 1915, expedida también por Carranza, se elaboran leyes protectoras de obreros y campesinos en varios estados de la República, contándose entre las más importantes la Ley de Consejos de Conciliación y Tribunal de Arbitraje y la Ley del Trabajo, expedidas por Salvador Alvarado en Yucatán, en 1915; en Jalisco, Manuel M. Diéguez, en 1914, establece el descanso dominical y la jornada de nueve horas; Manuel Auirre Berlanga, en el mismo estado, crea el año siguiente las Juntas Municipales, Mineras, Agrícolas e Industriales, destinadas a resolver las cuestiones entre capital y trabajo; también en el año de 1914, Cándido Aguilar establece -

en Veracruz, las Juntas de Administración Civil, que serían las que conocerían y resolverían los problemas entre-trabajadores y patrones, expidiendo en el mismo año, un decreto en el que establecía derechos a los obreros.

Al triunfar la Revolución Constitucionalista en 1916, se hizo necesario sentar las bases legales para hacer posible la realización de las conquistas sociales logradas por obreros y campesinos durante la larga y dolorosa lucha sostenida, convocándose al pueblo mexicano para que eligiera sus representantes a un Congreso Constituyente, de cuyo seno brotó la primera Constitución Social del mundo.

C A P I T U L O II.

RELACION DE TRABAJO.

Al prestar una persona a otra un servicio personal, recibiendo a cambio el pago de un salario, nace la relación de trabajo, independientemente del acto que le dé origen, siendo los sujetos de esta relación, susceptibles de que se les apliquen las disposiciones relativas de la Ley Federal del Trabajo, o cualesquiera prestaciones superiores para el trabajador a las señaladas por la ley, si la relación nace de un contrato colectivo que así lo estipule.

Desde la creación del Artículo 123 por el Constituyente de 1917, la regulación del contrato de trabajo se separó de la tradición civilista, creándose, como dice el maestro Trueba Urbina, un *gehus novum*, que si bien permite la libre contratación de las partes, ésta debe hacerse dentro de los límites que la propia ley, en su carácter proteccionista de la clase trabajadora, señala.

La teoría de la Relación de Trabajo, expuesta en Alemania por Wöhlfgang Siebert, consiste en "la incorporación del trabajador a la empresa, de donde se deriva la prestación de servicios y el pago de salarios", sin mediar contrato alguno, siendo dicha relación regulada por el derecho objetivo.

Esta teoría, aceptada también por la Ley Fe

deral del Trabajo, ha venido a complementar la postura contractual, ampliando el ámbito de aplicación de la ley, a cualquier forma de prestación de servicios, independientemente de que la causa que le dé origen sea un contrato.

Así, la Nueva Ley, señala en su artículo -- 20: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos".

I.- Contratos.

El contrato, que en la concepción privatista del derecho es el convenio que produce o transfiere -- obligaciones, en el Derecho Mexicano del Trabajo, cuyo carácter es eminentemente social, no es solo la fuente de derechos y obligaciones para las partes contratantes, sino -- que también es una forma de proteger y reivindicar derechos de la clase trabajadora, ya que si la ley otorga autonomía a las partes para contratar, éstas lo deben hacer --

dentro o por encima de los límites que la propia ley señala.

La posibilidad de creación de derecho autónomo a través del contrato colectivo principalmente, es - importante debido a que le permite al trabajador obtener prestaciones inmediatas que mejoren su condición económica, y en forma mediata, su reivindicación social.

La ley, al estipular la duración de las relaciones de trabajo, señala en su artículo 35, que éstas pueden ser por tiempo indeterminado, por tiempo determinado o para obra determinada. De no haber estipulación, la relación será por tiempo indeterminado.

El artículo 36 dice: "Los trabajos para -- obra determinada sólo podrán estipularse cuando su naturaleza lo exija".

Sólo puede señalarse un tiempo determinado de duración para la relación de trabajo, cuando la naturaleza de éste así lo exija; cuando se substituya temporalmente a otro trabajador y en los demás casos que previene la ley (Art. 37).

Al vencerse el término fijado para la prestación de un servicio, si subsiste la materia del trabajo, la relación se prorroga por todo el tiempo que dure esa - circunstancia (Art. 39).

Para llegar al concepto tan claro y la re-

gulación tan precisa que tiene la actual Ley Federal del Trabajo acerca de la relación de trabajo, se tuvo que pasar por siglos de controversias acerca de la naturaleza del contrato de trabajo, que se consideraba la única forma para dar nacimiento a la relación de trabajo.

Los elementos que más importancia han tenido en los logros sociales de los trabajadores, han sido indudablemente, el salario y la jornada de trabajo, porque son éstos las bases sobre las que se desarrollará -- cualquier trabajo, y de las que se derivarán las demás -- prestaciones recibidas por el trabajador. Hace poco tiempo que la ley y la doctrina reconocen al derecho del trabajo su carácter social, ya que desde el derecho romano, el contrato de prestación de servicios personales estaba clasificado como contrato de arrendamiento; hasta antes de la creación de la Constitución Mexicana de 1917, para la doctrina, tanto nacional como extranjera, la relación de trabajo era un contrato con todas las características de los demás contratos del derecho civil, y por ende, junto con la ley, las únicas fuentes de obligaciones.

Entre las teorías civilistas sobre la relación de trabajo, siguiendo el pensamiento del Dr. de la Cueva ^{1/}, se realizaron enormes esfuerzos por reducir el contrato de trabajo a una de las figuras tradicionales -- del derecho civil, y así se elaboró la teoría del arrendamiento, la de la compra-venta, la del contrato de socie--

dad y la del mandato, para asimilar a ellas el contrato - de prestación de servicios.

1.- Teoría del Arrendamiento.

Como habíamos dicho, en el derecho romano - la prestación de servicios personales estaba clasificada - como contrato de arrendamiento. El Código de Napoleón regulaba el trabajo como arrendamiento de servicios. Esta fué la doctrina más difundida sobre el contrato de trabajo.

Entre los expositores más brillantes de esta idea se encuentra Marcel Planiol, quien dice al respecto, en su Tratado Elemental de Derecho Civil: "...El trabajo puede ser objeto de muchos contratos, por lo que el buen sentido exige, que por lo menos, se tenga el cuidado de decir de cuál de ellos se trata... Este contrato es un arrendamiento, según lo demuestra un rápido análisis: la cosa - arrendada es la fuerza de trabajo que reside en cada persona y que puede ser utilizada por otra como la de una máquina o la de un caballo; dicha fuerza puede ser dada en arrendamiento y es precisamente lo que ocurre cuando la remuneración del trabajo por medio del salario es proporcional - al tiempo, de la misma manera que pasa en el arrendamiento de cosas".

Entre las críticas más acertadas a esta tesis consideramos que es la que se refiere al estudio comparativo del contrato de trabajo y del de arrendamiento. Es-

te consiste en la concesión del uso o goce de una cosa, - que no se destruye con él, y que al terminar la vigencia del contrato, debe ser devuelta, lo que no puede suceder - con la energía de trabajo, que se consume al ser utilizada, cristalizándose en el objeto en que fué empleada.

2.- Teoría de la Compra-venta.

En esta teoría se afirma que la prestación de servicios es un contrato de compra-venta; no es el hombre el objeto del contrato, sino su energía, que es una - cosa.

Carnelutti, que fué uno de sus expositores hizo un estudio sobre la ministración de energía eléctrica, haciendo una comparación entre este contrato y el de trabajo, diciendo que el problema sobre la naturaleza de ambos contratos se había originado por no haber hecho la distinción entre la fuente de energía y la energía misma. El hombre es la fuente de energía y la energía misma no - es sino su fuerza de trabajo, objeto del contrato de trabajo; por tanto, si no es el hombre el objeto del contrato, es una cosa. Sin embargo y a pesar de la analogía entre ambos contratos, según su exposición, acepta que deben estar regulados por disciplinas diversas.

El error principal de esta exposición es, - sin necesidad de una crítica profunda, degradar el trabajo humano reduciéndolo a cosa.

3.- Teoría del Contrato de Sociedad.

Los sostenedores de esta teoría parten del concepto de empresa, porque es en la gran industria donde se dá principalmente el contrato de trabajo. Se parte de la idea de que un establecimiento comercial o industrial es algo complejo, que implica la cooperación y aportación de diversos elementos por sus socios, para la consecución de un fin común.

En este contrato todas las persona aportan algo; unas su capital, su habilidad profesional, su actividad intelectual; otras únicamente su trabajo. Dicen sus expositores que los riesgos no sólo los corre el patrón , también el trabajador corre riesgos, tales como ser despedido o de que sea necesario cerrar una fábrica. Por otra parte, como la división del producto también se hace en común, los trabajadores venden al patrono, desde que se inicia la producción, la parte que les corresponde en la propiedad de los productos elaborados, lo que no se opone al contrato de sociedad; por esta razón, la parte que corresponde a los trabajadores es fija y se paga por adelantado, aunque puede pactarse también el pago a los trabajadores de participación en las utilidades de la empresa.

Nos parece que si la relación de trabajo fuera un contrato de sociedad, se estaría realizando una obra común entre todos los miembros, y la relación existente no se daría entre el trabajador y el patrono, sino-

que se daría entre ambos con la sociedad, por tanto tampoco existiría la relación acreedor-deudor entre trabajador y patrono, sino que la relación se daría entre cada uno de los miembros con la sociedad.

4.- Teoría del Mandato.

En nuestro derecho, la posibilidad de asimilar la relación de trabajo a un mandato, no existe, ya que el Código Civil establece en su artículo 2546, que el mandato sólo es posible para la ejecución de actos jurídicos.

Todos los intentos civilistas para explicar la naturaleza de la relación de trabajo a través de los viejos conceptos civiles fracasaron por esta misma razón, ya que el derecho del trabajo no es un derecho privado, sino un derecho social, y no es posible asimilar las relaciones originadas en la prestación de servicios a las instituciones civiles, porque su objeto es distinto: El derecho civil regula el tránsito de cosas de un patrimonio a otro, mientras que el derecho del trabajo tiene como objeto la protección del trabajador en su vida y su salud, y el mejoramiento de sus condiciones económicas a través de su reivindicación y la dignificación del trabajo humano,

El derecho mexicano del trabajo establece, como habíamos dicho, que la relación de trabajo nace al - -

prestar una persona a otra un servicio personal, recibiendo a cambio el pago de un salario, independientemente del acto que le dé origen, que puede ser un contrato, el que tiene como característica que no se perfecciona por el -- consentimiento de las partes, sino que la creación de derechos y obligaciones se dá con la prestación de un servicio personal, y si bien el consentimiento de las partes -- es importante en varios tipos de trabajos, en otros, como en el caso del trabajador sindicalizado de la gran industria, el consentimiento del patrón no cuenta para que se inicie la relación de trabajo, de la que se derivarán, al iniciarse con la prestación del servicio personal, los de rechos y obligaciones de ambas partes.

La Ley Federal del Trabajo establece tres formas de contrato: el contrato individual, el contrato -- colectivo y el contrato ley.

El contrato individual de trabajo lo define la ley en el segundo párrafo del artículo 20: "Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea la forma o de nominación, es aquél por virtud del cual una persona se -- obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado -- mediante el pago de un salario".

La ley presume la existencia de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el -- que lo recibe (Art. 21).

Los mayores de 14 años y menores de 16, necesitan para prestar sus servicios, la autorización de -- sus padres o tutores; de no tenerlos, deberán ser autorizados por el sindicato a que pertenezcan, por la Junta de Conciliación y Arbitraje, el Inspector de Trabajo o la autoridad política (Art. 23). Está prohibido utilizar el -- trabajo de los menores de 16 años que no han terminado su educación obligatoria, con excepción de los casos en que la autoridad correspondiente considere que hay compatibilidad entre los estudios y el trabajo (Art. 22).

Los mayores de 16 años pueden prestar li--bremente sus servicios (Art. 23) en el país, quedando prohibido utilizar el trabajo de menores de 18 años fuera de la República, excepto el de trabajadores especializados -- (Art. 29).

Si no existe contrato colectivo aplicable, las condiciones de trabajo deberán hacerse constar por es--crito, en dos ejemplares por lo menos, uno para cada parte contratante (Art. 24), sin que la falta de este escrito prive al trabajador de los derechos que le otorga la -- Ley del Trabajo, y la falta de esta formalidad será impu--table al patrón (Art. 26).

Los convenios celebrados entre sindicatos y patrones que puedan afectar derechos de los trabajadores no podrán afectar las prestaciones ya devengadas, y regi--rán solo para el futuro; no podrán referirse a trabajado--

res individualmente determinados y si se reducen trabajos en la empresa o establecimiento, se tomará en cuenta el escalafón de los trabajadores, para que sean reajustados los de menor antigüedad (Arts. 34 y 437).

Las causas que señala el artículo 53 para la terminación de las relaciones individuales de trabajo, son: el mutuo consentimiento de las partes, la muerte del trabajador, la terminación de la obra, el vencimiento del término o inversión del capital y la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.

El artículo 386 establece: "Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

El contrato colectivo de trabajo se termina, según las causas previstas en el artículo 401: por mutuo consentimiento, por terminación de la obra y por cierre de la empresa o establecimiento, en las condiciones que la propia ley señala, siempre que en el caso de cierre de un establecimiento, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en él.

En su artículo 404, la ley define el contra

to-ley, diciendo que: "Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional".

El artículo 405 señala que los contratos--ley pueden celebrarse para industrias de jurisdicción federal o local.

Los contratos-ley tienen una gran importancia en el desarrollo de las relaciones obrero-patronales, básicamente porque se logra la unificación en una rama de la industria de salarios, jornadas de trabajo, vacaciones y días de descanso (Art. 412, frac. IV), aun cuando los centros de trabajo se localicen en distintas Entidades Federativas, ya que el contrato-ley puede regir inclusive, en todo el territorio nacional (Art. 406), lo que evita el éxodo de trabajadores hacia regiones más prósperas, en busca de mejores salarios, con el consiguiente empobrecimiento de los lugares de origen.

Por otro lado, el que la duración del contrato-ley no pueda exceder de dos años (Art. 412, frac. III), permite al trabajador presentar nuevas demandas para la satisfacción de las necesidades nacidas en ese lap-

so, y de este modo no convertirse en un núcleo social al margen del desarrollo general del país, sino todo lo contrario, tomar parte en él.

La solicitud para la celebración del contrato-ley la pueden hacer los sindicatos que representen la mayoría de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, o en todo el territorio nacional (Art. 406).

Dicha solicitud deberá presentarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se refiere a dos o más Entidades Federativas o a industrias de jurisdicción federal, o al gobernador del Estado o Territorio o Jefe del Departamento del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local (Art. 407), siendo la autoridad ante la que se presente la solicitud, la que dirá si a su juicio es oportuno y benéfica para la industria, la celebración del contrato-ley, y si es así, convocará a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que puedan resultar afectados (Art. 409).

La convocatoria se publicará en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa y en los periódicos o por los medios que se juzguen adecuados, señalando el lugar donde deberá celebrarse la convención, y la fecha y hora de la reunión inaugural, que no podrá ser señalada antes de un plazo de

30 días. La convención estará presidida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, o por el gobernador del Estado o Territorio, por el Jefe del Departamento del Distrito Federal o por el representante que designen (Arts.-410 y 411).

El artículo 414 señala: El convenio deberá ser aprobado por mayoría entre las dos terceras partes que se reunieron, y por la mayoría de los patronos que tengan a su servicio la misma mayoría de trabajadores, y una vez aprobado el convenio, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado y Territorio, lo publicarán en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, declarándolo contrato-ley en la rama de la industria considerada, para todas las empresas o establecimientos que existan o se establezcan en el futuro en la Entidad o Entidades Federativas, en la zona o zonas que abarque o en todo el territorio nacional".

Si se formulan oposiciones tanto por trabajadores como por patronos, dentro del término señalado en la convocatoria, que no podrá ser menor de 15 días, éstas deberán hacerse por escrito y acompañarse de las pruebas que las justifiquen. Las observaciones presentadas serán tomadas en consideración por el Presidente de la República, o por el Gobernador del Estado o Territorio para declarar la obligatoriedad del contrato-ley (incisos a) y -

b) de la fracc. VI del Art. 415).

El contrato-ley terminará: I.- Por mutuo - consentimiento de las partes que representan la mayoría a que se refiere el Art. 406; y II.- Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patronos no llegan a un convenio, salvo que aquéllos ejerciten el derecho de huelga (Art. 421).

El maestro Trueba Urbina hace un acertado comentario al artículo anterior, diciendo que "si los sin dicatos de trabajadores y los empresarios no llegan a un entendimiento en la formulación del nuevo contrato-ley -- se entiende que subsisten como normas mínimas laborales - las consignadas en el contrato-ley anterior; siempre serán punto de partida para un nuevo contrato-ley, las dispo siciones de derecho autónomo establecidas". ^{1/}

II.- Sujetos del Derecho del Trabajo.

Sujeto de Derecho del Trabajo es la persona física o moral, en quien recaen los derechos y obligaciones originados en la relación de trabajo, y derivados de las leyes.

El concepto de trabajador es básico en el derecho del trabajo debido a que su esencia social y huma

^{1/} Nueva Ley Federal del Trabajo. Ed. Porrúa, S.A.México. 1971. pp. 169.

nista se la dá el hecho de que su origen sea el afán de - protección de la clase social más numerosa y fundamental- en el desarrollo de los pueblos: la clase trabajadora.

Desde los romanos, y mientras las relaciones de trabajo estuvieron reguladas por el Derecho Civil, trabajador era la persona que realizaba actividades materiales, bajo la dirección y tutela de un patrón. En la actualidad este criterio no nos permite definir al trabajador, porque también el trabajo intelectual se rige por -- las leyes del trabajo, como lo señala el párrfo segundo - del artículo 8^o. de la Ley Federal del Trabajo, que dice: Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se-- entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio.

De la definición legal desprenden los siguientes elementos: 1.- Trabajador sólo puede ser la persona física; 2.- El trabajo que se preste debe ser personal.- la excepción a este elemento la señala la propia ley en su artículo 373 al definir al trabajador a domicilio; 3.- El trabajador está subordinado al patrón con respecto al trabajo que presta. Se entiende por "trabajo personal subordinado", que el trabajo a realizar está sujeto

a las órdenes del patrón, no que esté subordinado o dependa económicamente del patrón, o como una forma de colocar como inferior, desde el punto de vista humano, al trabajador, porque ésto sería pensar que el legislador empleó y pide que se emplee un juicio subjetivo para definir al --- trabajador, lo cual sería absurdo y traería como consecuencia el derrumbamiento de muchas instituciones de derecho del trabajo.

Dice la Ley Federal del Trabajo en su artículo 10: Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

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

Es comprensible que el patrono pueda ser -- una persona física o moral, ya que ambas pueden requerir los servicios de trabajadores y están capacitados jurídicamente para hacerlo.

El párrafo segundo del artículo transcrito impide que una práctica muy generalizada en nuestro país, de que trabajadores al servicio de un patrón, contraen a su vez trabajadores para que prestaran sus servicios al -- mismo patrón, pero sin obligación para éste de cumplir --- con las prestaciones que la ley le otorga al trabajador. De aquí la muy atinada legislación en el sentido de que --

el patrón que utiliza servicios de intermediarios, se obliga con el trabajador como si él mismo hubiera contratado.

Representante del patrón se considera cualquier persona que ejerza funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, y como representante del patrón, lo lo obligan en sus relaciones con los trabajadores (Art. 11).

El intermediario, figura nefasta en la historia del derecho del trabajo en razón de que su intervención contribuía a acrecentar la explotación de que eran víctimas los trabajadores, ya que el exiguo salario de éstos, había que descontar la "comisión" de los intermediarios. Actualmente la ley, en su artículo 12, lo define como la persona que contrata o interviene en la contratación de trabajadores para que presten sus servicios a un patrón; en su artículo 14 establece que las personas que utilicen intermediarios para contratar trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de la ley y de los servicios prestados, representando derechos de los trabajadores, 1.- Prestar sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y con los mismos derechos de los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento, 2.- Al sueldo de los trabajadores no se podrá descontar para pagar la retribución o comisión a los intermediarios.

Con estas disposiciones, la ley impide engaños o violaciones a los derechos de los trabajadores.

El artículo 41 reglamenta la figura del patrón sustituto en forma por demás acertada, evitando posibles substituciones tendientes a violar derechos de los obreros.

La substitución del patrono no afectará -- las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento siendo los patrones sustituto y substituído solidariamente responsables de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo y de la ley, hasta el término de 6 meses.

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

LA TEORIA INTEGRAL.

1.- Origen de la Teoría Integral.

" En el proceso de formación y en las normas de derecho mexicano del trabajo y de la previsión social tiene su origen la Teoría Integral, así como en la identificación y fusión del derecho social en el artículo 123 de la Constitución de 1917...."

Al crearse, con los artículos 27 y 123 el Derecho Social, se logra el triunfo que justifica la Revolución de 1910, que tantos años de sacrificio costó al pueblo de México.

En el caso del Artículo 123, el proceso de formación es especialmente importante, porque el Congreso Constituyente de 1916-1917 que lo creó, tuvo que vencer grandes obstáculos de tipo técnico para establecer cuestiones como la del trabajo, que tradicionalmente se consideraba reglamentaria y no de derecho constitucional. En el seno mismo del Congreso surgieron las posturas tradicional y revolucionaria en torno a la legislación laboral, pero diputados como Jara, Aguilar, Victoria, Múgica, que conocían de cerca las necesidades y carencias de la clase obrera, no podían permitir que se antepusiera la formación de una Constitución clásica al cumplimiento del

mandato de todo un pueblo, conscientes de la importancia de su función y desde su postura socialista, no podían -- abandonar a la numerosa clase obrera a seguir luchando -- con sus exiguas armas contra el poderoso capitalismo.

La figura del diputado José N. Macías fue decisiva para darle al Artículo 123 su orientación clasista, invocando la teoría marxista del valor, de la plusvalía, la lucha de clases, enunciando las principales instituciones de trascendencia, tales como que " la huelga es un derecho social económico", proclamando como única solución al problema obrero " la socialización del capital en favor de la clase trabajadora" y para la reivindicación - elemento éste, esencial del derecho social mexicano - de sus derechos en la lucha de clases, la asociación profesional y la huelga. ^{1/}

En la sesión del 13 de enero de 1917 se -- presentó al Congreso Constituyente el proyecto del que -- sería el Artículo 123, que en la parte relativa dice:

" El Congreso de la Unión y las Legislatu-
ras de los Estados , al legislar sobre el trabajo de ---
" carácter económico", en ejercicio de sus facultades res-
pectivas, deberán sujetarse a las siguientes bases:

^{1/} Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, S.A. México. 1970.

I.- La duración de la jornada máxima será de 8 horas en los trabajos de fábricas, talleres y establecimientos industriales, en los de minería y trabajos similares, en las obras de construcción y reparación de edificios, en las vías ferrocarrileras, en las obras de los puertos, saneamientos y demás trabajos de ingeniería, en las empresas de transportes, faena de carga y descarga, en labores agrícolas, empleos de comercio y en cualquier otro trabajo que sea de carácter económico".

En el anterior proyecto sólo se tutelaba el trabajo económico, por ser los obreros los más explotados, y por ser el trabajo de éstos el considerado como -- tipo, por excelencia. Este proyecto no fué aprobado, sino el dictamen presentado por la Comisión de Constitución, en el que se protege el trabajo en general. Este principio de protección y tutela a toda presentación de servicios, lo mismo al obrero que al jornalero, al trabajador libre y al profesionista, confirma el carácter social del derecho del trabajo.

" El Artículo 123, dice el maestro Trueba-Urbina 2/, es un instrumento de lucha de clases inspirado en la dialéctica marxista, para socializar los bienes de producción a través de normas específicas que consignan tres derechos reivindicatorios fundamentales de la clase trabajadora: el de participar en las utilidades de las -

empresas y los de asociación profesional y huelga, como - parte integrante del derecho del trabajo y por lo mismo - rama del derecho social constitucional".

Origen y fuente de la Teoría Integral las-constituyen también las normas proteccionistas y reivindi- cadoras del Artículo 123, así como las leyes reglamentari- as del propio Artículo.

El origen del derecho del trabajo es de ca- pital importancia para cualquier trabajo relacionado con- él, porque al crearse se dió nacimiento al Derecho Social. El derecho del trabajo adquirió perfiles propios que están arraigados y van acordes con el ser de nuestro pueblo, dán- dole dignidad y significando un instrumento de lucha para proteger y reivindicar sus derechos.

Es en el formación de las leyes del traba- jo y en la dialéctica del Constituyente en donde tiene su origen la Teoría Integral, que al realizar el estudio sis- temático del Derecho Mexicano del Trabajo, pone de mani- fiesto la grandeza de los fines sociales que bajo su ampa- ro le es posible alcanzar al trabajador, tal como la so- cialización del capital, y hace comprender a través de su doctrina, los alcances revolucionarios de un derecho que- lo es desde su origen, que aún no ha cumplido totalmente-

2/ Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, S.A. México. 1970.

con sus postulados, pero cumplirá con ellos al lograr la justicia social a través del proceso social que se ha ido gestando en los resultados de su aplicación justa y del conocimiento profundo que de esta legislación se ha logrado.

2.- Objeto de la Teoría Integral.

La Teoría Integral hace un estudio amplio y profundo del Artículo 123 constitucional, de las leyes que de él se derivan, presentando en un todo, integral -- mente, al derecho del trabajo, como parte del Derecho Social.

Aún cuando en otras legislaciones, anteriores a la nuestra, había códigos para regular las relaciones obrero-patronales, fué en México en donde por primera vez se eleva la legislación laboral a la más alta -- jerarquía, y se le da carácter constitucional. El contenido proteccionista y reivindicatorio del derecho del trabajo, y su jerarquía constitucional, forman la base de la -- Teoría Integral. Estos principios no fueron derivados de una dialéctica eminentemente jurídica, sino de la dialéctica especial creada por una revolución, que si bien en -- el aspecto político y económico fué burguesa, no así en -- el aspecto social, ya que imprimió en el seno del Constituyente de 1917 su deseo de salvaguardar el derecho de -- la clase obrera para elevar su dignidad en forma indivi--

dual y crear un derecho, que como clase, les daría la posibilidad de enfrentarse a sus explotadores, en condiciones ya no de tan marcada desigualdad como lo había hecho hasta ese momento, y lo más importante: la posibilidad de cambiar, a través de su organización como grupo social, - la ingraestructura y las superestructuras que los rigen.

Al crear la norma proteccionista del trabajo, el legislador le dió una extensión que no contienen - otras legislaciones, haciéndola aplicable no sólo al trabajador en el campo de la producción económica, sino a todo el que presta un servicio a otro mediante una remuneración.

La parte más importante en la doctrina de la Teoría Integral la forma el carácter reivindicatorio - del derecho del trabajo, el que si bien no se ha logrado llevar a la práctica en forma plena, es uno de los objetivos de la Teoría Integral es que se logre la reivindicación de los obreros mediante la socialización de los bienes de producción, haciendo valer el derecho que lo haría posible: el derecho de huelga, por lo que la lucha de concientización del pueblo obrero con el conocimiento y práctica de la doctrina y principios de la Teoría Integral, - debe ser incesante.

La huelga, desde el punto de vista de la -

Teoría Integral, no es sólo el derecho otorgado a los trabajadores para regular y equilibrar las relaciones entre trabajo y capital, sino que representa la forma legal de que el trabajador inicie la revolución social que le reivindicaría los derechos y posesiones que secularmente le han sido explotados.

El maestro Trueba Urbina, en su libro Evolución del huelga, dice: " El derecho de huelga se mantendrá incólume en México, mientras subsista el régimen de producción capitalista, y este derecho constitucional responde al principio de lucha de clases; si en el futuro se suprimiera o nulificara el derecho de huelga en nuestro país, en ese momento se encendería la tea de la revolución social y nuestro pueblo estaría en vía de realizar, como consecuencia de esta revolución, se transformaría el Estado y sus instituciones.

En otras palabras menos crudas, cuando -- las desigualdades sociales sean menos fuertes, cuando la justicia social cobre vigor y sobre todo, cuando la norma moral reine otra vez sobre los hombres, los huelgas serán innecesarias. Mientras tanto queda en pie la necesidad de la huelga para combatir las injusticias del capitalismo -- y del industrialismo y para conservar el equilibrio entre los factores de la producción, base esencial de nuestra --

Teoría Integral, no es sólo el derecho otorgado a los trabajadores para regular y equilibrar las relaciones entre-trabajo y capital, sino que representa la forma legal de-que el trabajador inicie la revolución social que le reivindicaría los derechos y posesiones que secularmente le-han sido explotados.

El maestro Trueba Urbina, en su libro Evo-lución de la huelga, dice: " El derecho de huelga se man-tendrá incólume en México, mientras subsiste el régimen -de producción capitalista, y este derecho constitucional-responde al principio de lucha de clases; si en el futuro se suprimiera o nulificara el derecho de huelga en nues-tro país, en ese momento se encendería la tea de la revo-lución social y nuestro pueblo estaría en vía de realizar su bienestar material y su destino histórico; entonces, -como consecuencia de esta revolución, se transformaría el Estado y sus instituciones.

En otras palabras menos crudas, cuando las desigualdades sociales sean menos fuertes, cuando la justi-cia social cobre vigor y sobre todo, cuando la norma mo--ral reine otra vez sobre los hombres, las huelgas serán -innecesarias. Mientras tanto queda en pie la necesidad de la huelga para combatir las injusticias del capitalismo y del industrialismo y para conservar el equilibrio entre -los factores de la producción, base esencial de nuestra -

democracia económica.

Tal es la importancia que reviste el derecho de huelga.

En el porvenir, la huelga no solo es una esperanza del proletariado para la transformación del régimen capitalista, sino la piedra de toque de la revolución social" 3/

La sola contemplación de la historia del hombre que trabaja, que durante todos los siglos de vida humana ha creado la riqueza de los pueblos y ha realizado todos los legados del hombre a través de la única fuente de riqueza: el trabajo. Y es precisamente esta fuente creadora de la riqueza, la que ha sido explotada, en México - desde la Colonia, lo que ha contribuido al engrandecimiento del capital con mínimos logros por parte de la clase trabajadora.

La teoría Integral tiene pues como objeto el estudio y divulgación del Artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917 y de las leyes laborales.

El maestro Trueba Urbina, expositor de la Teoría Integral, la resume así:

1º.- La Teoría Integral divulga el contenido del --- Artículo 123, cuya grandiosidad insuperada hasta hoy iden

3/ Trueba Urbina, Alberto. Evolución de la Huelga.

tifica el derecho del trabajo con el derecho social, siendo el primero parte de éste. En consecuencia, nuestro derecho del trabajo no es derecho público ni derecho privado.

2º.- Nuestro derecho del trabajo, a partir del 1º de mayo de 1917, es el estatuto proteccionista y reivindicador del trabajador; no por fuerza expansiva, sino por mandato constitucional que comprende a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, burócratas, agentes toreros, técnicos, ingenieros, etc., a todo aquél --- que presta un servicio personal a otro mediante remuneración. Abarca a toda clase de trabajadores, a los llamados "subordinados o dependientes" y a los autónomos. Los contratos de prestación de servicios del Código Civil, así como las relaciones personales entre factores y dependientes, comisionistas y comitentes, etc., del Código de Comercio, son contratos de trabajo. La nueva Ley Federal -- del Trabajo reglamenta actividades laborales de las que no se ocupaba la ley anterior.

3º.- En derecho mexicano del trabajo contiene normas no sólo proteccionistas de los trabajadores, sino reinindicatorias que tienen por objeto que éstos recuperen la plusvalía con los bienes de la producción que provienen del régimen de explotación capitalista.

4º.- Tanto en las relaciones laborales como en el -

campo del proceso laboral, las leyes del trabajo deben -- proteger y tutelar a los trabajadores frente a los explotadores, así como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de la misma manera que el poder judicial Federal, están - obligados a suplir las quejas deficientes de los trabajadores. (Art. 107, frac.II de la Constitución). También el proceso laboral debe ser instrumento de reivindicación de la clase obrera.

5^o.-- Como los poderes políticos son ineficaces para-realizar la reivindicación de los derechos del proletariado, en ejercicio del Artículo 123 de la Constitución social que consagra para la clase obrera el derecho a la revolución proletaria podrán cambiarse las estructuras económicas, suprimiendo el régimen de explotación del hombre - por el hombre".

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

3.- La teoría Integral y los Trabajos Especiales.

La nueva Ley del Trabajo de 1970 reglamenta varias actividades que no reglamentaba la ley anterior, bajo el rubro de " Trabajos especiales".

Esta legislación tiene particular importancia desde el punto de vista de la Teoría Integral, porque la reafirma en sus fundamentaciones. A pesar de que el --- Artículo 123 abarca en su ámbito de protección jurisdiccional toda prestación de servicios, al trabajo en general, - la ignorancia y la necesidad del pueblo facilitaban y aún facilitan la explotación de grandes núcleos de trabajadores, especialmente a aquéllos que debido a lo especial de la labor desempeñada, se pretendía que no encuadraba la -- prestación de sus servicios en las disposiciones del ----- Artículo 123, por falta de uno o varios de los elementos básicos de la legislación laboral, tales como jornada, dependencia directa del patrón, subordinación, horario fijo, vacaciones, etc.

Como acertadamente lo sostiene el maestro-- Trueba Urbina, la reglamentación de trabajos especiales no significa una modificación del espíritu eminentemente social del Artículo 123 constitucional, sino que sus propios textos hacen posible la legislación especial, ya que se -- puede establecer como principio, dado su carácter social, - que debe aplicarse a todos los que prestan servicios per--

sonales, en forma subordinada o autónoma, mediante una remuneración.

Es la Teoría Integral, por la tarea del -- estudio exhaustivo del derecho del trabajo que se ha impues to, la que se avoca al estudio y análisis de la reglamenta ción de los trabajos especiales.

4.- Reglamentación de los Trabajos Especiales en la Le gislación Actual.

a) Trabajadores de confianza: La Ley Federal del Trabajo de 1931 definía a estos trabajadores: Son emplea dos de confianza quienes desempeñan actividades de direc-- ción, administración, inspección o personales del patrón.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 reglamen ta en su capítulo II, el trabajo de los Trabajadores de Con fianza, que son quienes realizan funciones de dirección, -- administración, vigilancia y fiscalización dentro de la em presa o establecimiento, cuando estas funciones tengan ca-- rácter general, como lo previene el artículo 9º de la pro-- pia ley, mismo que en su primer párrafo establece que la -- categoría de trabajador de confianza depende de la natura-- leza de las funciones desempeñadas - que son a las que --- se refiere el párrafo II - y no de la designación que se -- le dé al puesto.

Tiene gran importancia la definición de ----

sonales, en forma subordinada o autónoma, mediante una remuneración.

Es la Teoría Integral, por la tarea del -- estudio exhaustivo del derecho del trabajo que se ha impuesto, la que se avaca al estudio y análisis de la reglamentación de los trabajos especiales.

4.- Reglamentación de los Trabajos Especiales en la Legislación Actual.

a) Trabajadores de confianza: La Ley Federal del Trabajo de 1931 definía a estos trabajadores: Son empleados de confianza quienes desempeñan actividades de dirección, administración, inspección o personales del patrón.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 reglamenta en su capítulo II, el trabajo de los Trabajadores de Confianza, que son quienes realizan funciones de dirección, -- administración, vigilancia y fiscalización dentro de la empresa o establecimiento, cuando estas funciones tengan carácter general, como lo previene el artículo 9^o de la propia ley, mismo que en su primer párrafo establece que la -- categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas - que son a las que --- se refiere el párrafo II - y no de la designación que se -- le dé al puesto.

Tiene gran importancia la definición de ----

las funciones dentro de la empresa o establecimiento del trabajador de confianza, ya que la falta de un precepto - en este sentido en la ley anterior, dió origen a muchas - injusticias debido a que el patrón, alegando que se era -- trabajador de confianza, sin tomar en cuenta la labor desempeñada, podía fácilmente rescindir el contrato que e-- xistiera, sin mayor responsabilidad.

Si bien este problema se solucionó con la protección que otorga el artículo 9^o, a los trabajadores que desempeñen un puesto designado como de confianza, sin realizar las funciones que la ley señala para que lo sea; el artículo 185 establece que: "El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de - pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las - causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47".

Debe ser motivo de seria preocupación para los trabajadores y abogados de derecho social, el hecho - de que el legislador emplee términos valóricos para definir algún concepto. Tal es el caso del artículo anterior - en el que al señalar la posibilidad que tiene el patrón -- de rescindir el contrato sin responsabilidad, dá lugar a - esgrimir una causa por demás ambigua, como es el tener -- "un motivo razonable de pérdida de la confianza".

Son innumerables, como puede verse, las posi

bilidades que el patrón tiene de despedir a sus trabajadores de confianza sin adquirir responsabilidad e inclusive eludir las demás que otras leyes les señalan escudándose en el hecho de que la ley no sólo permite, sino establece que el motivo de despido sea razonable, aunque solo lo sea para el patrón.

Por supuesto que el trabajador puede acudir a los Tribunales del Trabajo en busca de justicia, pero -- con tristeza enemos que reconocer que en este caso y en -- muchos otros, el motivo qu fué considerado razonable por el patrón, lo es también para las autoridades.

Aunque la idiosincrasia de los trabajadores de confianza lo haría difícil, por su falta de conciencia de clase, la mejor arma que podrían esgrimir en contra de cualquier injusticia, sería la formación de sus propios -- sindicatos, ya que no les es posible pertenecer a los sindicatos de los demás trabajadores.

Entre los trabajos especiales están reglamentados también: Trabajo de los buques, trabajo aeronáutico, trabajo ferrocarrilero, trabajo de autotransportes, trabajo de maniobristas en zonas federales, trabajo del campo, trabajo comercial, trabajo de los deportistas, trabajo de los actores y músicos, trabajo a domicilio, trabajo doméstico, trabajo en hoteles y otros establecimientos y trabajo de la industria familiar.

La Teoría Integral plantea la regulación, - cuando por las características del trabajo no encuadre perfectamente en los lineamientos generales, de todo tipo de trabajo, lo que en gran medida se está cumpliendo, pero se lograría en su totalidad en caso de alcanzar una verdadera difusión entre todos los trabajadores, de las leyes del -- trabajo.

El postulado principal de la Teoría Integral del Derecho del Trabajo, se refiere a que el artículo 123-- no solo protege a los obreros o a determinados trabajadores en el campo de la producción económica, sino al trabajador-- en general, aun aquéllos cuya prestación de servicios no -- está reglamentada en forma especial en la ley, sino de mane-- ra general. Por esta razón la reglamentación especial viene a confirmar y a cumplir los postulados de la Teoría Inte-- gral, en el sentido de que el derecho del trabajo es parte-- del derecho social, y de acuerdo con sus orígenes y a dife-- rencia del derecho común, el derecho del trabajo debe estar siempre acorde con los procesos sociales y atender a la cos-- tumbre establecida en las relaciones obrero-patronales.

El derecho del trabajo deberá atender a las-- necesidades de las personas que prestan sus servicios a can-- bio de una remuneración, sin necesidad de atender teorías - o ejemplos extranjeros, porque su carácter social está esta-- blecido desde 1917 en el artículo 123 de la Constitución, y

porque los procesos de la sociedad mexicana, que son a los que debe atender y cumplir el derecho, son exclusivos y propios de esta sociedad.

Pero nuestro derecho de trabajo, con su carácter protector y reivindicatorio, es el más avanzado -- del mundo, y la Teoría Integral, estudio jurídico-histórico del derecho mexicano del trabajo, enseña y explica sus postulados y hace posible su cumplimiento a través de su aplicación.

C A P I T U L O IV.

TRABAJO A DOMICILIO.

El trabajo a domicilio es uno de los que -- desde más antiguamente se practican. Se remonta, con las -- mismas características que ahora tiene, a los orígenes de -- la actividad laboral. Al aparecer el maquinismo y con él -- la creación de fábricas, se pensó que este tipo de trabajo desaparecería, porque se pensaba que para incorporarse al -- régimen de empresa, había que estar bajo el control direc- -- to del patrón. Sin embargo, aunque se alegara lo contrario -- varios núcleos de trabajadores se incorporaron a la indus- -- tria manufacturando los productos en sus domicilios para -- uno o varios patrones, cumpliendo así una fase de la pro- -- ducción desde su hogar, realizando de este modo el trabajo -- a domicilio.

En este sistema los instrumentos de trabajo generalmente pertenecen al operario, hecho que significa -- para el patrono un importante ahorro económico, puesto que -- no emplean grandes instalaciones ni maquinaria que le impli- -- caría fuerte desembolso en su adquisición y mantenimiento, -- además de que los salarios que se pagan son más bajos que -- los pagados en las fábricas.

En la actualidad esta forma de trabajo tien -- de a desarrollarse, contra lo que se cree, y es precisamen -- te el progreso económico e industrial de los países, lo --

que lo incrementa. El Estado lo tolera seguramente por el gran número de personas que de él dependen. Por esta razón lo ha reglamentado y a pesar de esta reglamentación, se sigue explotando al trabajador a domicilio debido principalmente al escaso control que sobre él ejercen las autoridades.

Antes de que se considerara a la labor realizada como parte del derecho del trabajo, se analizó y --discutió el problema desde varios puntos de vista, algunos de los cuales analizaremos a continuación y veremos por --qué consideramos que indudablemente el trabajo a domicilio pertenece al ámbito laboral.

Como dijimos en capítulos anteriores, la naturalidad de la relación de trabajo es laboral, independientemente de que el acto que le dé origen sea un contrato; --sin embargo, "durante muchos años, las personas que dan --trabajo a domicilio sostuvieron que no se trata de una relación de trabajo, sino de una relación de naturaleza ci--vil o mercantil: los llamados trabajadores a domicilio, se dijo, no pueden integrarse en las empresas, pues únicamente reciben un pedido para efectuar el trabajo en las condiciones, en el tiempo y en la forma que juzguen conveniente ..."^{1/}. Pero como quedó antes expuesto, es la prestación de servicios en beneficio de otro, mediante el pago de un-

^{1/} Exposición de Motivos. Nueva Ley Federal del Trabajo. -- pp. 596.

salario, lo que determina la aplicación del derecho laboral a la relación que nace de ese hecho, y de aquí se derivan los derechos y obligaciones de las partes que forman la relación.

Analizando la transcripción anterior, no podemos admitir como argumento jurídico suficientemente válido para considerar como relación civil o mercantil, la existente entre el trabajador a domicilio y el patrono, decir que el llamado trabajador a domicilio no puede integrarse a la empresa por el hecho de que sólo reciben y efectúan el trabajo "en las condiciones, en el tiempo y en la forma que juzguen conveniente", porque si bien en esta relación no se dá una subordinación directa del trabajador con respecto al patrono, la subordinación existe en cuanto el trabajador debe elaborar los objetos según las órdenes del patrón.

Respecto a las condiciones y al tiempo en que se desarrolla el trabajo encomendado, y que no están sujetas a la supervisión del patrono, este problema presenta dos aspectos: Es cierto que el trabajador a domicilio no está sujeto a un horario fijo, y aceptando que puede realizar su trabajo en el momento que le convenga y trabajando el tiempo que desee, estamos suponiendo que el trabajo a domicilio está bien remunerado y que al trabajador se le paga por tiempo trabajado; pero aceptar ésto sería des-

conocer la verdadera situación de estos trabajadores, quienes han sido secularmente explotados.

Analizando el otro aspecto del problema, tenemos que el trabajador a domicilio se le paga por obra -- realizada, que como generalmente es con el único ingreso -- que cuenta, se ve obligado por su necesidad económica, a -- trabajar excesivamente y aceptar el salario que se le ofrece por su trabajo, de modo que el no controlar el tiempo -- de trabajo, es perjudicial para la salud del trabajador, -- que es uno de los valores protegidos por el derecho.

Respecto a las condiciones en que se debe -- realizar el trabajo, la ley establece, en la fracción VI -- del artículo 330, que éstas deben ser de higiene y seguridad. Corresponde al Estado que se cumpla este precepto.

El trabajo a domicilio, por las características mencionadas, se ha reglamentado como un trabajo especial; estos preceptos contienen el mínimo de derechos y beneficios de que deben disfrutar los trabajadores de los -- respectivos trabajos, y ha sido necesario reglamentarlo como un trabajo especial por las características que lo distinguen, las que han suscitado enormes controversias en la doctrina para aceptar si es una relación de trabajo la existente entre las personas que ejecutan trabajo a domicilio y los patrones que lo dan.

Se ha aceptado por la doctrina que la caracte

terística del trabajo tipo es la subordinación, de la que se derivan otras como la prestación del servicio personalmente, sujeción a un horario, realizar el trabajo en el local de la empresa o establecimiento, etc.

En la característica de la prestación personal del servicio, el trabajo a domicilio se separa del tipo, pues el trabajo a domicilio no tiene que prestarse en forma personal; es peculiaridad de este trabajo el que puede ser desempeñado por un trabajador, al que se le encomienda y que puede realizarlo con ayuda de sus familiares; pero estas discusiones no han probado que esta relación no sea de trabajo, ya que evidentemente lo es.

El pago de un salario por el servicio prestado no representa ningún problema, es, en todo caso, una afirmación de que a todo servicio prestado corresponde una remuneración, y no podría equipararse con una figura civil. Generalmente se utiliza como forma de pago para este trabajo, el salario a destajo.

La subordinación es el elemento esencial, para la mayor parte de la doctrina, del contrato o de la relación de trabajo.

Este elemento era el determinante para que se pensara que la relación entre trabajador a domicilio y patrono no era laboral, aduciendo que el trabajador a domicilio no se encuentra subordinado al patrono, y, en defensa de este argumento, Riva Sanseverino dice: "El trabaja--

dor a domicilio presta, por lo general, su obra contemporáneamente a varios acreedores de trabajo y su actividad, no es pues, absorbida prevalectivamente por un sólo acreedor, como acaece generalmente con los trabajadores subordinados; organiza el trabajo por sí mismo, según sus propios criterios técnicos; soporta el riesgo de la consecución de un resultado determinado, aunque tal riesgo resulte tal vez limitado por el hecho de que el material sea su ministrado por el acreedor del trabajo; posee el lugar en que el trabajo se realiza; se hace ayudar a menudo por sus familiares y aun por terceros que dirige".

Aceptando con la doctrina que la subordinación sea el elemento esencial de la relación de trabajo, pensamos que en el trabajo a domicilio ésta existe, con las modalidades propias de un trabajo especial, que por este carácter se separa un tanto del trabajo tipo.

Cuando un patrono encomienda trabajo a domicilio, dice expresamente lo que quiere; así, si entrega -- cien metros de tela para hacer blusas de una o varia tallas, para ser entregadas en el término de quince días, es claro que el trabajador está sujeto, está subordinado a -- las órdenes del patrón, no pudiendo, por ejemplo, hacer -- faldas con la tela con la que se mandó hacer blusas; tampoco podrá hacerlas de una talla si se le encargan de varias -- o viceversa, porque de no hacer el trabajo según las órdenes, le será devuelto y tendrá que volver a hacerlo; el --

tiempo empleado, como la calidad, son muy importantes en este trabajo, porque en caso de no cumplir con la entrega en el tiempo fijado o con la calidad pedida, el patrono -- buscará quién substituya a los trabajadores que no cumplen con los pedidos tal como se ordenan; substituirá a los que no se subordinen.

Respecto a la dependencia, es un término -- que nos resistimos a aceptar por todo lo que implica, ya -- que de ninguna forma pensamos que el trabajador "dependa"-- del patrón en sentido alguno.

En el mismo sentido se expresa Gallart Folch 2/, al decir sobre el concepto de dependencia, que "no exige que el trabajo o el servicio prestado lo sea bajo la vigilancia directa del patrono o de sus apoderados o dele--- gados, porque son manifestaciones de la misma en el trabajo prestado fuera de los locales del establecimiento patro nal, el compromiso de dedicar a este trabajo toda o una -- parte de la jornada, la aceptación de un programa determinado de gestiones a realizar, la obligación de dar cuenta de las realizadas, la exigencia de la justificación del -- tiempo, la obligación de un rendimiento mínimo de labor diaria y, sobre todo, el monopolio de la actividad del obre-- ro, manifestada en la prohibición de realizar otros traba jos, de la misma índole o distinta, ya en provecho del mismo obrero, ya en provecho de otras personas".

2/ Gallart Folch. Derecho Español del Trabajo.

A pesar de estas consideraciones son varios los países que admiten, dentro del trabajo a domicilio, -- trabajo subordinado y trabajo; así, la legislación soviética que contiene la reglamentación del trabajo a domicilio, se aplica solamente cuando el trabajo se realiza "personalmente", sin emplear, quien lo realiza, a otro asalariado, ni aprendices, y utilizando las materias suministradas por el patrón".^{2/}

En Italia, según un decreto ministerial de 2 de agosto de 1932, se equipara a los trabajadores de fábrica, para fines sindicales, a aquellos trabajadores a domicilio que trabajan exclusivamente por cuenta de una o -- más empresas sin tener dependientes ni asalariados.

Barassi ^{3/} destaca que los pocos contratos colectivos que se encargan del trabajo a domicilio, contienen criterios más restrictivos, como los establecidos en los contratos colectivos que disponen el otorgamiento de las vacaciones a los trabajadores a domicilio de la industria de la seda de Como, que contienen una serie de condiciones, tales como: telares suministrados por la empresa, trabajo al servicio de una sola empresa, vigilancia del trabajo por la empresa, plazos de entrega correspondiente al -- tiempo normal de trabajo para el obrero en fábrica, etc. De cualquier forma, es un avance para los trabajadores a domicilio que se les incluya en los contratos colectivos, pues

^{2/} Danilova. Diritto Soviético del Lavoro.

^{3/} Barassi. Diritto del Lavoro. Vol. I.

un principio del que se podrán derivar mayores prestaciones.

Es indudable que el trabajo a domicilio --- ofrece muchas contradicciones y problemas en cuanto a su legislación por variar sus características en cada caso, - pero no consideramos suficiente la discusión sobre si es o no trabajo subordinado, para dejar este trabajo sin una reglamentación adecuada, y a merced del patrono, que siempre tratará de que el costo de producción sea el menor posible e históricamente, el trabajo a domicilio es uno de los que mayores ganancias le ha proporcionado, y por tanto, uno de los más explotados.

De acuerdo con lo expuesto en este capítulo-- lo, no es la falta de ciertos elementos del trabajo subordinado, como la vigilancia directa del patrono, el horario fijo, la realización del trabajo fuera del establecimiento de la empresa, etc., suficiente para pensar en que el trabajo a domicilio es trabajo autónomo, y de esta forma no - quedar bajo el amparo de la ley del trabajo. Tampoco consideramos apropiada la solución que dan algunos autores, de- no reglamentar más el trabajo a domicilio, ya que conociendo la situación económicamente precaria en que por lo general se desenvuelven estos trabajadores, se daría lugar a - una explotación mayor de este trabajo por parte de los pa- trones, la que si en la actualidad existe es debido a la - falta de difusión entre los trabajadores de los derechos -

que la ley les otorga; ésta y la función óptima de la Inspección del Trabajo, debe ser preocupación constante de -- las autoridades laborales, pues no se puede hablar de la - libertad que hace feliz a un pueblo, mientras existan grupos numerosos de gentes sumidas en la miseria por la explotación de unos cuantos.

De acuerdo con Deveali, pensamos que el caso de los sistemas que han dictado una ley especial sobretrabajo a domicilio, es diferente.

Dice el autor antes citado ^{4/}: "En primer lugar se trata de determinar si todas las disposiciones de la nueva ley se aplican a todos los casos de trabajo a domicilio, tanto al taller que puede ocupar veinte o treinta obreros y dar óptimas ganancias al tallerista que se limita a dirigir el trabajo de sus dependientes, como a la obrera costurera y al copista que de vez en cuando ejecuta algún trabajo en su casa, por cuenta de distintos comitentes,

En segundo lugar se trata de precisar si, - en los casos de trabajo a domicilio, con carácter subordinado, además de las normas dictadas por la ley especial, pueden encontrar integral aplicación también las otras que amparan a los trabajadores subordinados en general".

En nuestro derecho, la primera pregunta tiene fácil solución, en virtud de que el artículo 313 esta--

^{4/} Deveali, L. Mario. Lineamientos de Derecho del Trabajo. Tipográfica editora Argentina. Buenos Aires. 2a. ed. 1953

blece: "Trabajador a domicilio es la persona que trabaja - personalmente o con la ayuda de miembros de su familia para un patrón".

En nuestro derecho no se puede dar el caso - de un taller que ocupe veinte, treinta o un obrero, pues - según el antes transcrito artículo, es trabajo a domicilio el que se ejecuta personalmente o con ayuda de miembros de la familia.

La segunda pregunta se contestará enseguida.

a) Derecho de los Trabajadores a Domicilio.

La Ley Federal del Trabajo define el trabajo a domicilio en su artículo 311:

"Trabajo a domicilio es el que se ejecuta - habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo

Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en el párrafo anterior se registrará - por las disposiciones generales de esta ley".

De esa transcripción deducimos las características del trabajo a domicilio en nuestro derecho:

Según el primer párrafo:

- 1) El trabajo deberá ser ejecutado habitualmente.
- 2) En el domicilio del trabajador o en un local libre

mente elegido por él.

3) Sin vigilancia ni dirección inmediata de quien --- proporciona el trabajo.

El párrafo segundo del artículo transcrito señala que de no llenarse los requisitos antes enunciados, el trabajo se registrará por las disposiciones generales de la ley, es decir, la relación será laboral.

El artículo 315 señala que: "La simultaneidad de patrones no priva al trabajador a domicilio de los derechos que le concede este capítulo". Esto evita que el obrero tenga que trabajar para un solo patrón, perdiendo oportunidades de una mejor remuneración y sin que por esto pierda los derechos que el capítulo relativo le concede -- frente a cada uno de los patrones.

Por otro lado, la aplicación de este artículo, haciendo a un lado los inconvenientes técnicos que pueda tener, consigna un importante derecho para el trabajador, al colocarlo como acreedor frente a varios patrones.

Los trabajadores a domicilio tienen derecho a exigir, de acuerdo con lo establecido en el artículo 320, que el patrón lleve el "Libro de Registro de Trabajadores a Domicilio", autorizado por la Inspección del Trabajo, -- que contendrá los datos siguientes: "1.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil del trabajador y domicilio o local donde se ejecuta el trabajo".

Son fundamentales estos datos, principalmente para el control de la edad de estos trabajadores; y los demás datos para elaborar estadísticas y conocer las condiciones de desarrollo de este trabajo, las características de las personas que lo ejecutan, para estar en condiciones de, sobre bases reales, solucionar la problemática económica, social y cultural del trabajador a domicilio.

Como consecuencia de la autorización de la Inspección del Trabajo del "Libro de Registro de Trabajadores a Domicilio", los patronos deberán entregar a -- los trabajadores a domicilio que laboren para ellos, una "Libreta de Trabajo a Domicilio", según lo señala el artículo 321, en la que constarán el nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil del trabajador a domicilio, local donde se ejecuta el trabajo; días y horarios para la entrega y -- recepción del trabajo y para el pago de los salarios; forma de pago y monto del salario y, cada vez que se encargue trabajo, los materiales y útiles que en cada ocasión se -- proporcione al trabajador, valor de los mismos y forma de pago de los objetos perdidos o deteriorados por culpa del trabajador. Estas disposiciones, así como las contenidas -- en el artículo anterior, son un medio idóneo para el control efectivo del trabajo a domicilio, que se complementan con lo dispuesto por el artículo 322 respecto a la fijación del salario mínimo profesional para cada uno de los trabajos a domicilio, por las Comisiones Regionales y Nacional-

de los Salarios Mínimos, las que deberán tomar en cuenta - para su elaboración, principalmente las siguientes circunstan- cias: Naturaleza y calidad de los trabajos; el tiempo - promedio para la elaboración de los productos; los sala- rios y prestaciones percibidas por los trabajadores de - establecimientos y empresas que elaboren los mismos o se- mejantes productos y los precios corrientes en el mercado- de los productos del trabajo a domicilio.

Tienen derecho también a que se les pague - salrios iguales a los que se pagan por trabajos iguales o- semejantes en la empresa o establecimiento para el que se- realice el trabajo, de acuerdo con el artículo 323.

El artículo 324 contiene las obligaciones - especiales de los patrones, en consecuencia, los derechos- que el trabajador a domicilio tiene frente al patrón: "I.- Fijar las tarifas de salarios en lugar visible de los local- es donde el cumplimiento de este precepto, pues evita la - desigualdad de salarios para un mismo trabajo, con la con- secuente baja en el pago de la mano de obra.

"II.- Proporcionar los materiales y útiles- de trabajo en las fechas y horas convenidas;

"III.- Recibir oportunamente el trabajo y - pagar los salarios en la forma y fecha estipuladas; el in- cumplimiento de estas obligaciones, dará derecho al traba- jador a domicilio a una indemnización por el tiempo perdi-

do, según lo establece el artículo 325, aunque este precepto no establece cómo se calculará e impondrá la mencionada indemnización, lo que dificulta grandemente el ejercicio del derecho que la ley otorga.

Los artículos 327, 328 y 329, consagran -- otros derechos para los trabajadores a domicilio, como el derecho de que en la semana que corresponda, se les pague el salario del día de descanso obligatorio, el derecho a vacaciones anuales, las que se pagarán tomando como base a la indemnización y, en caso de que se le deje de dar trabajo habitualmente (Art. 311), tendrá derecho a solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, - que se continúe dándole el trabajo acostumbrado o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, además del pago de los salarios vencidos desde la fecha en -- que se dejó de darle trabajo, lo que la ley equipara a un despido, hasta que se cumplimente el laudo (Art. 48).

b) Garantías ofrecidas al Trabajador a domicilio por el derecho.

Es esta parte la más deficiente en la legislación sobre el trabajo a domicilio, pues si ya implica serias dificultades establecerla, son mayores las que se presentan para su funcionamiento, pues son tales los obstáculos que muchos preceptos se convierten en letra muerta, en buenos consejos, que como leyes no tienen ninguna vigencia.

La garantía de los derechos que concede el - Capítulo respectivo a los trabajadores a domicilio frente - a los patrones, la estipula el artículo 316 al prohibir la - utilización de intermediarios.

La garantía de la salud, la edad, las condi- ciones de higiene y seguridad, jornada de trabajo y sala- - rio, la contiene el artículo 319, que establece que el es- crito que contiene los anteriores datos, deberá ser entrega- do por el patrón a la Inspección del Trabajo en el término- de 3 días, la que deberá revisar si está ajustado a la ley, para que en caso de no ser así, hacer a las partes las ob- - servaciones correspondientes para que procedan a hacer las- modificaciones respectivas. El patrón debe presentarlo nue- vamente a la Inspección del Trabajo.

La verdadera garantía de los derechos que - la ley concede a los trabajadores a domicilio, se encuentra en los estatutos que regulan la función de la Inspección -- del Trabajo, de la que nos ocuparemos en el siguiente capí- tulo.

c) Protección de los Trabajadores a Domicilio en Nues- tra Ley.

El artículo 181 dice: Los trabajos especia- - les se rigen por las normas de este título y por las genera- les de esta ley en cuanto no las contraríen.

"Art. 312.- El convenio por virtud del cual - el patrón venda materias primas y objetos a un trabajador -

La garantía de los derechos que concede el - Capítulo respectivo a los trabajadores a domicilio frente - a los patrones, la estipula el artículo 316 al prohibir la - utilización de intermediarios.

La garantía de la salud, la edad, las condi- ciones de higiene y seguridad, jornada de trabajo y sala- - rio, la contiene el artículo 319, que establece que el es- crito que contiene los anteriores datos, deberá ser entrega- do por el patrón a la Inspección del Trabajo en el término- de 3 días, la que deberá revisar si está ajustado a la ley, para que en caso de no ser así, hacer a las partes las ob- - servaciones correspondientes para que procedan a hacer las- modificaciones respectivas. El patrón debe presentarlo nue- vamente a la Inspección del Trabajo.

La verdadera garantía de los derechos que - la ley concede a los trabajadores a domicilio, se encuentra en los estatutos que regulan la función de la Inspección -- del Trabajo, de la que nos ocuparemos en el siguiente capí- tulo.

c) Protección de los Trabajadores a Domicilio en Nues- tra Ley.

El artículo 181 dice: Los trabajos especia- - les se rigen por las normas de este título y por las genera- les de esta ley en cuanto no las contraríen.

"Art.312.- El convenio por virtud del cual - el patrón venda materias primas y objetos a un trabajador -

para que éste los transforme o confeccione en su domicilio y posteriormente los venda al mismo patrón, y cualquier -- otro convenio u operación semejante, constituye trabajo a domicilio".

El artículo 313 contiene una restricción al trabajo a domicilio, al establecer, a diferencia de legislaciones extranjeras, como la italiana, que el trabajo debe ser prestado personalmente, o con la ayuda de miembros de la familia del trabajador.

"Art.314.- Son patronos las personas que -- dan trabajo a domicilio, sea que suministren o no los útiles o materiales de trabajo y cualequiera que sea la forma de la remuneración".

Igual que en los incisos anteriores, la --- labor desempeñada por la Inspección del Trabajo debe proteger y garantizar los derechos otorgados por la ley al trabajo a domicilio.

El trabajo a domicilio está muy extendido - en nuestro país, y aunque la problemática del amplio sector que lo realiza no es exclusiva de México, aquí reviste una seria importancia, fundamentalmente por la ignorancia de estos trabajadores y por la falta de estudios detallados y profundos que nos permitan conocer la situación real de los trabajadores a domicilio.

Pensamos que son las causas fundamentales -- de la precaria situación en todos los órdenes, de estos --- trabajadores:

1) La carencia de educación. En un estudio publicado -- por la Revista de Derecho y Ciencias Sociales, en mayo de -- 1949 y firmado por el Lic. Fortino López Legazpi, está anota-- do el dato de que el 80% de los trabajadores a domicilio-- en León, Gto., son analfabetas. Esperamos que en función -- del tiempo transcurrido y del progreso natural que sufren -- los pueblos, esta cifra haya disminuído, pero atendiendo -- al criterio sustentado por el Dr. Pablo González Casanova -- 5/, la población marginada ha permanecido igual en números-- absolutos, de 1910 a la fecha, lo que nos resta optimismo -- para pensar en una mejoría en la situación de este sector -- de la población.

Creemos que la posibilidad de realización -- del ser humano como tal, de su engrandecimiento como perso-- na sólo se logra a través de la educación, la que está supe-- ditada a la condición económica de la persona. De aquí la -- importancia del derecho social y de la Teoría Integral que-- pugnan por mejorar la condición económica y social del tra-- bajador y garantizar una vida digna y la posibilidad del --

5/ González Casanova, Pablo. La Democracia en México. Serie Popular Era, S.A. México, 3a. Ed. 1969.

cumplimiento del destino histórico, el primero, y la aplicación integral y difusión del derecho del trabajo, la segunda.

A esta tarea de difusión del derecho deben sumarse al Estado (cuya tarea la trataremos en el próximo capítulo) las instituciones sociales y culturales para otorgarle la posibilidad a los hombres que viven en condiciones indignas y muchas veces subhumanas que conozcan sus derechos a fin de que puedan defenderlos, pues la mejor disposición legal que pueda elaborarse, de nada servirá mientras no desaparezca el obstáculo de la ignorancia.

2) La Dificultad para Organizarse Sindicalmente.

Por la dispersión de los trabajadores a domicilio y la falta de conocimiento y comunicación entre ellos en función de que laboran las más de las veces en sus domicilios, se torna difícil que se organicen sindicalmente, si bien sería posible de cumplirse la anterior proposición en caso de que se ejerciera verdadero control sobre los patronos que dan trabajo a domicilio y quienes lo realizan.

C A P I T U L O V.

LA INSPECCION DEL TRABAJO.

Las Autoridades del Trabajo.

Hemos afirmado a lo largo de este trabajo,-- la importancia enorme y decisiva que la legislación mexicana del trabajo ha tenido en el desarrollo de la vida social del país, por ser la implantación del derecho social el más grande triunfo del movimiento revolucionario de 1910-1917,-- y su mérito incuestionable en razón de ser la primera legislación elevada a la jeraquía constitucional, pero hemos repetido también que la ley consigna el mínimo de garantías -- de que disfrutaban los trabajadores, y de aquí parte la dinámica del derecho del trabajo, que es un derecho de la vida-diaria, que es necesario se modifique constantemente para -- que sus normas tengan vigencia y regulen en forma efectiva-- las relaciones obrero - patronales en todas sus manifiestaciones, pues es el trabajo la base para el desarrollo de un país.

Aunque la creación de la ley laboral no co-- rresponde exclusivamente al estado, pues son los propios -- trabajadores y patronos, principalmente a través del dere-- cho colectivo, quienes crean normas de acuerdo a sus necesi-- dades, la acción del estado es importante y ha dado nacimien-- to, además del derecho Administrativo del Trabajo, a autori-- dades especiales cuya función es crear el derecho laboral y

vigilar que se cumpla.

El Dr. de la Cueva ^{1/} define a las Autoridades del Trabajo de la siguiente manera: "Las Autoridades del Trabajo, pueden caracterizarse diciendo que son un grupo de autoridades distintas a las restantes autoridades -- del Estado y tienen por misión crear, vigilar y hacer cumplir el derecho del trabajo".

La aplicación de las normas de derecho ---- laboral para que se cumplan, visto en su más amplia dimensión, corresponde no sólo al estado y a los directamente -- interesados - trabajadores y patronos -, sino a toda la -- sociedad, pues son los hombres y mujeres que trabajan los que crean la riqueza de un país y los que son capaces de -- forjar su grandeza.

De lo anterior se deriva un importante postulado de la Doctrina: El derecho al trabajo, porque al -- hombre no sólo debe protégensele en sus derechos como trabajador, sino proporcionarle la garantía de una vida digna a través del trabajo; ésta y la exacta observancia de la -- ley, deben ser las metas del estado para resolver en la -- mayor medida los conflictos derivados del desempleo y la -- injusticia, que referidos al sector más importante de un país, el que trabaja, resulta inconcebible dado lo grandio

^{1/} De la Cueva, Mario. Der. Mex. del Trabajo. Ed. Porrúa.-- Mex. 1970.

so de nuestra legislación, que al no observarse, se invalida.

Desde que se crearon las primeras leyes sobre el trabajo, se vió la necesidad de crear también autoridades para que vigilaran su cumplimiento, y en la medida en que las relaciones laborales se hicieron más complejas, las autoridades del trabajo evolucionaron hasta alcanzar la estructuración que se requería para la creación, vigilancia y aplicación del derecho del trabajo.

Mientras las huelgas y los paros no fueron permitidos por el Estado, las importantes funciones de conciliación y arbitraje que realizan las autoridades del trabajo, no tenían importancia alguna, pero en cuanto los trabajadores conquistaron el derecho a defender sus intereses a través de la huelga, esas funciones cobraron vigencia.

En un principio, el Estado no intervenía en las luchas sociales sostenidas entre trabajadores y patrones, lo que dió origen a la explotación incontrolada e impune que sufrieron los trabajadores, en el siglo pasado.

Por la crudeza de las luchas sociales que originó el liberalismo llevado a su último extremo, el Estado se vió obligado a intervenir fijando las condiciones de trabajo, y creando la norma laboral; y para aplicarla y vigilar que se cumpliera, el Estado se vió enfrentado a

nuevas funciones que por sus características especiales - no podían quedar confiadas al poder judicial, ya que la - resolución de estos asuntos requerían mayor rapidez, y se crearon entonces Autoridades del Trabajo con funciones -- más amplias que las conferidas en épocas anteriores para la solución de los conflictos jurídicos, y más tarde se - formaron Autoridades a las que estaban encomendadas las - funciones de conciliación y arbitraje.

La función estatal para llevar a las partes de un conflicto laboral, a un acuerdo amistoso, se llama conciliación. A la función que el Estado realiza para resolver autoritariamente los conflictos del trabajo, se conoce con el nombre de arbitraje.

Respecto a las funciones de las Autorida--des del trabajo, dice la Iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo, en su punto número XLII: "Las autorida--des del Trabajo tienen un fin específico, que es la aplicación de las leyes y demás normas de trabajo. Esta idea debe entenderse en un sentido amplio pues dicha aplica--ción se realiza por diversas autoridades y por distintos procedimientos, que van desde la simple vigilancia a cargo de la Inspección del Trabajo, hasta la intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para procurar la conciliación de los intereses y la celebración o revisión de los contratos colectivos".

ENCUENTRO CONTINUA
D. N. A. M.

Las Autoridades del Trabajo, de acuerdo con la ley son las siguientes:

- I.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- II.- Direcciones o Departamentos de Trabajo de las entidades federativas.
- III.- Procuraduría de la Defensa del Trabajo.
- IV.- Servicio Público del Empleo.
- V.- Inspección del Trabajo.
- VI.- Comisiones Nacional y Regionales de los Salarios mínimos.
- VII.- Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.
- VIII.- Juntas Federales y Locales de Conciliación.
- IX.- La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- X.- Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.
- XI.- El Jurado de Responsabilidades.

Estas Autoridades están señaladas en el artículo 523 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, el que también señala como competentes para la aplicación de las normas del trabajo, en sus respectivas jurisdicciones, a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y a la Secretaría de Educación Pública y a las autoridades de las entidades federativas; sus funciones están determinadas en el artículo 526, el que señala a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público la competencia para intervenir en los asuntos de la participación de los trabajadores en las utilidades-

de las empresas, según lo estipulado por el Título Tercero Capítulo VIII, y a la Secretaría de Educación Pública corresponde vigilar el cumplimiento de las obligaciones que impone la ley en materia educativa.

Es a través de la educación, como el medio idóneo para adquirir conciencia de clase y de la fuerza de la misma, a más de las posibilidades que sus derechos les brindan, que la clase trabajadora puede lograr su plena reivindicación.

Las Autoridades señaladas anteriormente, -- atendiendo a la idea apuntada por el Dr. De la Cueva^{2/}, -- realizan las siguientes funciones:

I.- La creación de derecho se lleva a cabo por las Juntas de Conciliación y Arbitraje al resolver los conflictos colectivos de carácter económico, por las Comisiones Especiales del Salario Mínimo y por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, cuando se le designa árbitro en un conflicto.

II.- La inspección y vigilancia la realiza la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de la Inspección del Trabajo.

III.- Son las Juntas de Conciliación y Arbitraje las que ejercen la función jurisdiccional.

IV.- La prevención de los conflictos colectivos se --

^{2/} De la Cueva, Mario. Derecho Mex. del Trabajo. Ed. Porrúa México. 1970. Tomo II.

realiza por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

V.- La Procuraduría de la Defensa del Trabajo es la que representa y asesora a los trabajadores y a los sindicatos en cuestiones laborales, pudiendo actuar también como conciliadores (Art. 530).

a) Estructura.

Desde que se crearon las primeras leyes sobre el trabajo, se vió la necesidad de vigilar su cumplimiento para que tuvieran vigencia en la realidad y se creó para realizar esta función, a la Inspección del Trabajo.^{2/} La primera ley que fijó la naturaleza de la Inspección del Trabajo, según la Oficina Internacional del Trabajo, fué -- la ley inglesa de 6 de junio de 1844, la que separó las -- funciones judiciales de las administrativas; las primeras -- quedaron encomendadas a los jueces, las segundas a los Inspectores.

La Inspección del Trabajo está integrada -- (Art. 545) por un Director General y el número de Inspectores que sea necesario para vigilar el cumplimiento de las -- normas de trabajo y todas las demás funciones que les confieren las leyes.

La Inspección del Trabajo tiene jurisdicción local y federal, por esta razón, los directores generales -- e Inspectores son nombrados por la Secretaría del Trabajo -- 3/ De la Cueva, Mario. Der. Mex. del Trabajo. Ed. Porrúa. -- México. 1970. Tomo II.

y Previsión Social, y por los gobiernos de las entidades federativas. Consideramos que la centralización en este campo es necesaria, para la unificación en la aplicación e interpretación de la ley, creándose un organismo central del que dependan todos los inspectores del país, y de acuerdo con el Instituto del Trabajo, preparar cuidadosamente para el cumplimiento de sus funciones a los inspectores de todo el país. Este organismo se encargaría de hacer cumplir los requisitos que señala la ley para ser inspector, especialmente el que establece la fracción IV del artículo 546, que se refiere a los conocimientos suficientes de derecho del trabajo y de la seguridad social, y a la preparación técnica para el ejercicio de sus funciones, que deben tener los Inspectores del Trabajo.

Por otro lado, el pago de un salario decoroso y la orientación debida para que los Inspectores tomen conciencia de la importancia social de sus funciones, es indispensable para el mejor funcionamiento de esta institución.

b) Funcionamiento.

La Inspección del Trabajo tiene como función primordial vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, pues el derecho del trabajo, en tanto derecho imperativo, requiere de vigilancia para que sus preceptos sean cumplidos. Este punto, referido al trabajo a domici-

lio, presenta grandes dificultades; la principal reside - en la facilidad que tienen los patrones para no inscribir en el Libro de Registro de Trabajo a Domicilio, el trabajo que encomiendan. Esto se hace posible debido a la ignorancia de los trabajadores sobre su derecho, porque en este punto no se ha cumplido el postulado de la Teoría Integral referente a la difusión del derecho del trabajo, y a la necesidad que, en los más de estos casos tienen las personas que realizan este trabajo.

Deben también dar información técnica y asensorar a trabajadores y a patrones sobre la manera "más -- efectiva de cumplir las normas de trabajo", según la fracción segunda del artículo 540.

La fracción tercera del mismo artículo, di-ce: "Poner en conocimiento de la Autoridad las deficien--cias y las violaciones a las normas de trabajo que obser--ve en las empresas y establecimientos". Evidentemente hay un error técnico en la redacción de este artículo, ya que la Autoridad con competencia para conocer (si no para imponer sanciones) de las violaciones a las normas de trabajo, es precisamente la Inspección del Trabajo, y decir -- que lo debe "poner en conocimiento de la Autoridad" sin -- especificar cuál, en el caso de referirse a la superior jerárquicamente, hace pensar que la Inspección del Trabajo no es una autoridad. Para evitar confusiones, sería conveniente la aclaración, o en su caso la corrección de es-

ta fracción.

La fracción IV establece también como función de la Inspección del Trabajo: "Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las Autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patronos;".

Además de los enunciados, tiene la Inspección del Trabajo como funciones las demás que les confieren las Leyes (fracción V), entre las que se encuentran - las referentes al trabajo a domicilio, como comprobar que las personas que proporcionen trabajo a domicilio estén - inscritas en el Registro de Patronos, con facultades para que en caso de que no cumplan con este requisito, apreciarlos que de no inscribirse en diez días, se les aplicarán las sanciones señaladas por la Ley; así como comprobar que los Libros de Registro de Trabajadores a Domicilio y las Libretas de Trabajo a Domicilio, se encuentren en orden; vigilar que los salarios se paguen de acuerdo con la tarifa y que ésta se encuentre en lugar visible en los locales en donde se reciba o proporcione el trabajo, salarios que no pueden ser inferiores a los que paguen en la empresa al trabajador que realice el mismo o similar trabajo. Es también deber de la Inspección del Trabajo vigilar que se cumplan las disposiciones sobre higiene y seguridad, en los locales en donde se ejecuta el trabajo; labor de suma importancia, cuya finalidad es proteger la vida -

y salud de los trabajadores a domicilio.

c) Atribuciones.

Aunque el artículo 123 de la Constitución no establece expresamente la creación de la Inspección del Trabajo, se desprende en forma indudable de su espíritu. De la Inspección del Trabajo depende en gran medida que -- las normas laborales se cumplan, ya que esa es su principal función, de aquí que los países más altamente industrializados busquen su perfeccionamiento.

La Ley le da especial importancia, entre -- las atribuciones que se concede a la Inspección del Trabajo, vigilar el cumplimiento de las normas del trabajo que se refieren a los Derechos y Obligaciones de Trabajadores y Patrones, las que reglamentan el trabajo de las Mujeres y Menores y las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene (artículo 541, fracción I).

Los Inspectores del Trabajo tienen también la facultad de visitar las empresas y establecimientos en las horas de trabajo diurno o nocturno, así como exigir la presentación de Libros, Registros y cualquier documento a que obliguen las normas de trabajo (fracciones II y IV del artículo 541).

Aunque hay una Autoridad específica para vigilar el cumplimiento de las normas del trabajo, queremos--

insistir en que la difusión del Derecho del Trabajo y la educación de los trabajadores para el mejor ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones, es una tarea de toda la sociedad, pero no como ente abstracto, sino a través de la concientización de cada una de sus miembros de que la grandeza de una Nación radica fundamentalmente en el elemento humano que la compone, y que de éste, el más importante es el que trabaja y por tanto el que crea la riqueza, y de que es obligación de todos cada uno de nosotros hacer de la nuestra una Nación digna y respetada.

CONCLUSIONES

- PRIMERA.-** La realidad de México es única, es producto de idiosincrasia propia de sus hombres, y en esta realidad se formó el Derecho del Trabajo, origen de la Teoría Integral; la dinámica de las relaciones sociales ha hecho variar esa realidad, pero el proceso formativo de las normas laborales en México dió el fundamento para el cambio. La Teoría Integral presenta en un todo ideas, principios, realidades; identifica y fusiona el derecho social en el artículo 123 constitucional y le da una nueva dimensión al Derecho Mexicano del Trabajo: Su carácter protec-cionista y reivindicatorio.
- SEGUNDA.-** Consideramos, acorde con la exposición de la Teoría Integral, que los derechos reivindicatorios fundamentales de la clase trabajadora son: participación en la utilidades de las empresas, la asociación profesional y la huelga.
- TERCERA.-** Mientras estos derechos no se cumplan se estará invalidando la grandiosidad del Derecho Mexicano del Trabajo.
- CUARTA.-** La Teoría Integral hace un estudio profundo y exhaustivo del Derecho del Trabajo en México y lo presenta como un todo en el que se contienen las relaciones de trabajo de cualquier tipo, -

entre ellas el Trabajo a Domicilio, el que queda protegido por el carácter reivindicatorio y proteccionista del Derecho del Trabajo.

QUINTA.- La naturaleza del Trabajo a Domicilio es laboral, a pesar de sus características que los separan un tanto del trabajo tipo, y por tanto, debe quedar protegida por toda la legislación favorable al trabajador en general.

SEXTA.- El Trabajo a Domicilio tiene una gran difusión en México, la que no se da en condiciones favorables al trabajador; de aquí que al Estado corresponde en primer lugar, cuidar que las condiciones en que se lleve a cabo, sean de higiene y seguridad.

SEPTIMA.- Los organismos encargados de la educación y asesoramiento técnico de los trabajadores, como la Secretaría de Educación Pública, la Inspección del Trabajo y el Instituto del Trabajo, deben hacer conocer a los trabajadores el derecho que tienen a exigir que el patrón lleve "el Libro de Registro de Trabajadores a Domicilio", debidamente autorizado, así como darles a conocer el resto de sus derechos y obligaciones para que estén en condiciones de hacer valer los

primeros y cumplir las segundas.

OCTAVA.- Existe un organismo especializado con el fin -- de hacer cumplir las normas de trabajo: La Inspección del Trabajo. Su labor es definitiva en el proceso de mejoramiento de la clase trabajadora; de aquí la necesidad de cumplir los preceptos legales fielmente para que no conviertan en letra muerta, alcanzando así los objetivos -- del Derecho del Trabajo: La justicia y la seguridad sociales.

B I B L I O G R A F I A .

- Cabanellas Guillermo, Tratado de Derecho Laboral.
- Castorena J. Jesús, Manual de Derecho Obrero.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo.
- De la Cueva Mario, Panorama del Derecho Mexicano. Síntesis del Derecho del Trabajo.
- Deveali L. Mario, Lineamientos de Derecho del Trabajo.
- Gallart Flodh, Derecho Español del Trabajo.
- González Casanova Pablo, La Democracia en México.
- Margadant F. Guillermo, Derecho Romano.
- Nueva Ley Federal del Trabajo.
- Pérez Botija Eugenio, Curso de Derecho del Trabajo.
- Fozzo D. Juan, Derecho del Trabajo.
- Rojina Villegas Rafael, Compendio de Derecho Civil. T.III.
- Roll Erik, Historia de las Doctrinas Económicas.
- Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo.
- Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.
- Trueba Urbina Alberto, El Nuevo Artículo 123.
- Trueba Urbina Alberto, La Evolución de la Huelga.
- Vallado Berrón Fausto, Sistemática Constitucional.

S U M A R I O

- Capítulo I.- ANTECEDENTES.
- a).- Grecia y Roma.
 - b).- Europa. Epoca Medieval.
 - c).- Epoca Moderna.
 - d).- Antecedentes Nacionales.
- Capítulo II.- RELACION DE TRABAJO.
- a).- Contratos.
 - 1).- Teoría del Arrendamiento.
 - 2).- Teoría de la compra-venta.
 - 3).- Teoría del Contrato de Sociedad
 - 4).- Teoría del Mandato.
 - b).- Sujetos del Derecho del Trabajo.
- Capítulo III.- LA TEORIA INTEGRAL.
- a).- Origen de la Teoría Integral.
 - b).- Objeto de la Teoría Integral.
 - c).- La Teoría Integral y los Trabajos Especiales.
- Capítulo IV.- TRABAJO A DOMICILIO.
- a).- Derechos de los Trabajadores a Domicilio
 - b).- Garantías Ofrecidas al Trabajador a Domicilio por el Derecho.
 - c).- Protección de los Trabajadores a Domicilio en Nuestra Ley.
- Capítulo V.- LA INSPECCION DEL TRABAJO.
- a).- Las Autoridades del Trabajo.
 - b).- Estructura.

c).- Funcionamiento.

d).- Atribuciones.

CONCLUSIONES.