

301809



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

ESCUELA DE DERECHO

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

62
2ej-

**LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES CONSAGRADOS
EN EL ARTICULO 163 DE LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
ELVIA AURORA PEÑA LOPEZ

MEXICO, D. F.

TESIS CON
DALLA DE ORIGEN

1991



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 está 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.

I N D I C E

INTRODUCCION

CAPITULO PRIMERO

LA RELACION DE TRABAJO.

1.- CONCEPTO DE LA RELACION DE TRABAJO	1
2.- ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO	2
3.- SUJETOS DE LA RELACION DE TRABAJO	5
4.- EFICACIA DE LAS VOLUNTADES DE LOS SUJETOS DE LA RELACION DE TRABAJO	6
5.- OBLIGACION PRIMORDIAL DEL TRABAJADOR	8
6.- OBLIGACION PRIMORDIAL DEL PATRON	13

CAPITULO SEGUNDO

DERECHOS DEL TRABAJADOR

1.- PROPOSITO DE ESTE CAPITULO	20
2.- DERECHO DEL TRABAJADOR A LA PERCEPCION DEL SALARIO	21
3.- DERECHO DEL TRABAJADOR A DESEMPEÑAR SOLAMENTE EL SERVICIO O TRABAJO CONTRATADO	21
4.- DERECHO DEL TRABAJADOR A DESEMPEÑAR EL OBJETO DE SU APLICACION PRIMORDIAL CON UNA EFICIENCIA AFROPIADA	23

5.- DERECHO DEL TRABAJADOR A QUEDAR OBLIGADO EXPRESAMENTE PACTADO Y A LAS CONSECUENCIAS QUE SEAN CONFORME A LA BUENA FE, AL USO O LA LEY	24
6.- DERECHO DEL TRABAJADOR A PRESTAR SU SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO UNICAMENTE DENTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO	28

CAPITULO TERCERO

DERECHOS DEL PATRON

1.- PROPOSITO DE ESTE CAPITULO	29
2.- DERECHO DEL PATRON A SER EL BENEFICIARIO DEL RESULTADO DE LA PRESTACION DEL SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO DEL TRABAJADOR	29
3.- DERECHO DEL PATRON DE EXIGIR DEL TRABAJADOR UNA EFICIENCIA APROPIADA EN EL DESEMPEÑO DEL OBJETO DE SU OBLIGACION PRIMORDIAL	36

CAPITULO CUARTO

INVERSIONES REALIZADAS POR TRABAJADORES COMO CONSECUENCIA DE LA RELACION DE TRABAJO

1.- PROPOSITO DE ESTE TEMA	40
2.- INVERSIONES REALIZADAS POR TRABAJADORES QUE DEBEN SER CONSIDERADAS COMO CONSECUENCIA DE LA RELACION DE TRABAJO	41

3.- INVENCIÓN CUYA REALIZACIÓN ES RESULTADO DEL DESEMPEÑO DEL OBJETO DE LA OBLIGACIÓN PRIMORDIAL DEL TRABAJADOR	42
4.- INVENCIÓN CUYA REALIZACIÓN ES RESULTADO DE LA EFICIENCIA DEL TRABAJADOR EN EL DESEMPEÑO DEL OBJETO DE SU OBLIGACIÓN PRIMORDIAL	53
5.- INVENCIÓN CUYA REALIZACIÓN ES RESULTADO DEL CUMPLIMIENTO DE UNA OBLIGACIÓN QUE SEA UNA CONSECUENCIA CONFORME A LA BUENA FE DE LO PACTADO ENTRE EL TRABAJADOR Y EL PATRÓN	59

CAPÍTULO QUINTO

LAS INVENCIÓNES DE LOS TRABAJADORES

1.- LAS INVENCIÓNES DE LOS TRABAJADORES	66
2.- TEORÍA ALEMANA	67
3.- TEORÍA SUIZA	71
4.- TEORÍA ITALIANA	71
5.- TEORÍA ESPAÑOLA	76
6.- DOCTRINA Y JURISPRUDENCIA FRANCESA	81
7.- SOLUCIÓN NORTEAMERICANA	83
8.- SOLUCIÓN JAPONESA	84
9.- SOLUCIÓN ARGENTINA	85
10.- SOLUCIÓN VENEZOLANA	87
11.- SOLUCIÓN BRASILEÑA	89
12.- LAS INVENCIÓNES EN EL DERECHO MEXICANO	90

13.- SOLUCION DEL MAESTRO MARIO DE LA CUEVA	96
------------------------------------------------	-----------	----

CAPITULO SEXTO

DEFINICION DE LA INVENCION

1.- DEFINICION DE LA INVENCION	102
2.- ELEMENTOS CARACTERISTICOS	105
3.- LA PATENTE COMO MEDIO DE PROTECCION DE LA INVENCION	107

CONCLUSIONES	122
--------------	-----------	-----

BIBLIOGRAFIA	133
--------------	-----------	-----

P R O L O G O

A los Señores Maestros integrantes de este H. Jurado .

El presente trabajo , el cual es sometido a su consideración , dista mucho de lo que mis pretensiones hubieran deseado , pero apelo a su justa conciencia para juzgarlo , debo manifestar que no presenta un requisito por cumplimentar , muy por el contrario , significa la aspiración máxima de todo estudiante que pretende cristalizar sus más caras ilusiones , al alcanzar con su Examen Profesional el grado de Licenciado en Derecho .

También lo cierto es , que este trabajo representa un cúmulo de esfuerzos logrados con modestos recursos , cuyos resultados toca a ustedes valorar , además de tener fallas e inexperiencias propias de todo aquel que incursione por primera vez en los escollos que presenta la ciencia jurídica y alentada quizá por las sabias indicaciones sustentadas por los maestros que en su cátedra fueron despertando inquietudes que sólo la constancia y el estudio , darán como resultado una solución correcta a los problemas jurídicos que en el ejercicio de la abogacía van surgiendo día con día y que sólo en esa forma lograré satisfacerla .

He elegido el tema " LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES
CONSAGRADOS EN EL ARTICULO 163 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO "
por considerar de suma importancia la necesidad de proteger a la
clase débil ante los poderosos economicamente , sin que por el
momento pueda tener la seguridad social , para juzgar como perito
en esta materia , pero con el firme propósito de superarme y de
llegar a ocupar un lugar al lado de ustedes mis maestros.

CAPITULO PRIMERO

LA RELACION DE TRABAJO

- 1 .- CONCEPTO DE LA RELACION DE TRABAJO
- 2 .- ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO
- 3 .- SUJETOS DE LA RELACION DE TRABAJO
- 4 .- EFICACIA DE LAS VOLUNTADES DE LOS SUJETOS DE LA RELACION DE TRABAJO
- 5 .- OBLIGACION PRIMORDIAL DEL TRABAJADOR
- 6 .- OBLIGACION PRIMORDIAL DEL PATRON

LA RELACION DE TRABAJO

1.- CONCEPTO DE LA RELACION DE TRABAJO . 2.- ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO . 3.- SUJETOS DE LA RELACION DE TRABAJO . 4.- EFICACIA DE LAS VOLUNTADES DE LOS SUJETOS DE LA RELACION DE TRABAJO . 5.- OBLIGACION PRIMORDIAL DEL TRABAJADOR . 6.- OBLIGACION PRIMORDIAL DEL PATRON

1 .- CONCEPTO DE LA RELACION DE TRABAJO

Nos interesa analizar en este estudio , la relación de trabajo porque , es el supuesto que determina la aplicación del Derecho del Trabajo . El maestro De La Cueva , dice : " la prestación de un servicio personal con vínculo de subordinación cualquiera que sea su origen , determina la aplicación del Derecho del Trabajo " . (1) y el Licenciado Jesús Castorena , la define como : " ... la suma de vínculos jurídicos que se crean entre quien presta servicios , personal y permanentemente bajo la dependencia de una persona y esta misma persona " . (2)

Muchos han sido los tratadistas que en sus obras nos proporcionan las definiciones de la relación de trabajo . Sin embargo , para los fines que perseguimos en esta parte de la tesis , que es conocer los principios que se encuentran en germen en la Ley Federal del Trabajo , en relación con el régimen

(1) .- De La Cueva , Mario . Derecho Mexicano del Trabajo . Editorial Porrúa , S.A. 4a. edición 1959 . tomo I . página 463 .

(2) .- Castorena , J. Jesús . Manual de Derecho Obrero . 4a. Edición 1964 . página 63 .

Jurídico de la titularidad del derecho por las invenciones realizadas por los trabajadores , sólo nos interesa saber de acuerdo con la misma ley , si existe relación de trabajo en tanto que una persona presta a otra , bajo su dirección y dependencia un servicio mediante una retribución convenida . En consecuencia esta relación de trabajo siempre será individual . Ludovico Barassi , dice a este respecto : " Cuando se afirma que hay tres tipos de relación de trabajo , a saber : una individual (entre empleador y trabajador) , una pública (entre el Estado y el empleado u operario dependiente del mismo) y una colectiva (cuando por lo menos uno de los sujetos fuere una asociación sindical) , se desconoce , según mi opinión , la simplicidad y el carácter concreto del concepto de relación " . Y agrega : por consiguiente , " relación de trabajo " es solo aquella individual entre empleador y trabajador (datore y prestatore di lavoro) que son los sujetos de esa relación " . (3) En el sentido de que siempre encontraremos en un término de la relación a una persona física , a un individuo , ya que la ley exige para que exista relación de trabajo que el servicio prestado sea " personal " .

2 .- ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO

Del concepto de relación de trabajo que hemos dado

(3) .- Barassi , Ludovico . Tratado de Derecho del Trabajo .
Buenos Aires . 1953 . Tomo I . Página 261 .

desprendemos que la misma está integrada por tres elementos que son :

- A) .- La prestación de un servicio personal
- B) .- El pago de una retribucion
- C) .- La subordinación de la actividad del que presta el servicio personal a los fines del que paga la retribucion

La concurrencia de estos tres elementos , ya lo hemos dicho , determina la aplicación del Derecho del Trabajo . Expliquemos nuestras ideas relativas a cada uno de ellos .

Sobre el primer elemento sólo nos interesa decir , que el momento , que , ademas de que es el que determina que toda relación de trabajo sea individual de acuerdo con el artículo 80. de la Ley Federal del Trabajo ; el servicio personal puede ser de índole material , intelectual o de ambos generos . Este primer elemento es lo que llamamos en este estudio " OBLIGACION PRIMORDIAL DEL TRABAJADOR " , para distinguirla de otras obligaciones del trabajador impuestas por la Ley Laboral . La manera de que nuestra Ley del Trabajo reglamenta la obligación primordial del trabajador , por su trascendencia en esta tesis , será objeto de estudio distinto en otro apartado .

Sobre el segundo elemento de la relación de trabajo queremos hacer resaltar que el pago de la retribucion tiene el carácter de contra-prestación del patrón a la prestación del servicio

personal del trabajador y que en consecuencia , viene a constituir lo que en esta tesis denominaremos " OBLIGACION PRIMORDIAL DEL PATRON " , para distinguirla , igualmente de otras obligaciones del patrón impuestas por la Ley de la materia . Su reglamentación en nuestro derecho también será estudiada más ampliamente .

El tercer elemento nos proporciona la nota característica de la relación de trabajo que sirve para diferenciarla de otras relaciones de derecho que le son similares , como de las derivadas de un contrato de prestación de servicios o de un contrato de obra a precio alzado que , por definición , carece de esta nota específica .

El elemento subordinación se deriva de los términos " DIRECCION Y DEPENDENCIA " , utilizados por el artículo 134 de la ley laboral . Estos terminos no implican ideas diferentes sino que constituyen una fórmula general que describe el concepto de subordinación (4) Y hacemos nuestro el concepto de subordinación que nos proporciona el Doctor de La Cueva : " la posibilidad del patrón de disponer de la fuerza de

(4) .- En este sentido la Ejecutoría 4856/52/2a. de 12 de junio de 1953 , de la S.C.J.N. dice : " Ahora bien , se ha interpretado que los terminos " dirección y dependencia son sinónimos y significan subordinación del trabajador al patrón en lo tocante al trabajo contratado , por lo que si no existe una subordinación no se esta en presencia de un contrato de trabajo "

trabajo de sus trabajadores , según convenga a los fines de su empresa " (5)

El tercer elemento de la relación de trabajo consiste , en consecuencia , en la prestación subordinada , como decíamos , es el que viene a delimitar el cambio de aplicación del derecho del trabajo , pues es así que el Derecho Laboral no regula cualquier clase de trabajo , sino exclusivamente el trabajo subordinado . A este respecto Ludovico Barassi , nos ilustra diciendo : " Si bien la doctrina es hoy unánime en el sentido de que el " derecho del trabajo " debe ser entendido en el sentido más estrecho como que se refiere no ya al trabajo autónomo , sino únicamente al trabajo subordinado " (6) Por la íntima conexión que guarda con el primer elemento de la relación de trabajo , la reglamentación legal de la subordinación la estudiaremos al ver la obligación primordial del trabajador .

3 .- SUJETOS DE LA RELACION DE TRABAJO .

El sujeto prestatario del servicio personal subordinado es el denominado " TRABAJADOR " , por el artículo 8o. de la Ley Federal del Trabajo , y el sujeto en beneficio de quien se subordina el servicio personal y paga , como contra-prestación , la retribución es el llamado " PATRON " , por el artículo 10 de

(5) .- De la Cueva , Mario . Obra citada . Página 496 .

(6) .- Barassi , Ludovico . Obra citada . Página 329 , Tomo I .

la citada Ley .

Artículo 8o.- Trabajador es la persona física que presta a otra , física o moral . un trabajo personal subordinado

Artículo 10.- Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores

Es así que en toda relación de trabajo encontramos en un extremo de la misma al trabajador y en el otro al patrón . Sólo por cuestiones de método nos detuvimos sobre este punto.

4 .- EFICACIA DE LAS VOLUNTADES DE LOS SUJETOS DE LA RELACION DE TRABAJO .

Atento a lo dispuesto por el artículo 20 de la Ley que nos ocupa , según el cual la relación de trabajo deriva del hecho mismo de la prestación del servicio subordinado , y atento a la naturaleza del Derecho del Trabajo , deducimos la poca eficacia de las voluntades de los sujetos de la relación de trabajo .

En efecto , existiendo la relación de trabajo la voluntad de las partes es ineficaz para evitar la aplicación del Derecho del Trabajo , De La Cueva , dice al respecto : " En consecuencia , el aspecto esencial en la vida de las relaciones obrero - patronales en la relación de trabajo , o sea , el hecho mismo de la

prestación de un servicio , el cual hecho determina , por sí solo la aplicación del Derecho del Trabajo . cualquiera que haya sido la voluntad de las partes " (7)

Esta es la primera limitación , por demas importante , a la eficacia de las voluntades del trabajador y del patron .

Por otra parte , la voluntad de los sujetos en la relación pudo haber sido manifestada por medio de un contrato individual de trabajo como por medio de un contrato colectivo de trabajo o , bien , pudo no haber sido manifestada en forma alguna , (ver el articulo 20) , en relación al supuesto de que la voluntad de las partes de la relación , no fue manifestada en forma alguna . Sobre este punto una Ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia de la Nación , publicada por el Seminario Judicial de la Federación , en el tomo XLVI , en la página 2373 , dice : " la falta de contrato escrito es imputable al patrón , y no es bastante para privar de sus derechos a los trabajadores , cuando acrediten ante una Junta de Conciliación y Arbitraje , por otros medios , la existencia del nexo contractual " . Sin embargo , en cualquiera de estos supuestos la voluntad del trabajador o del patrón o de ambos es ineficaz en todo aquello que vaya en contra de las normas imperativas de la Ley Federal del Trabajo , reguladoras de la relación de trabajo y que son , además de abundantes , de una trascendencia total y para percatarnos de

(7) .- De La Cueva , Mario . Obra Citada . Página 498 .

esto basta leer el artículo 5o. , fracción XIII ; el artículo 33 y hojear el resto de la misma Ley Laboral .

5 .- OBLIGACION PRIMORDIAL DEL TRABAJADOR

Ya lo hemos dicho , la prestación del servicio personal subordinado constituye la obligación primordial del trabajador . El sujeto pasivo de esta obligación es el trabajador y el sujeto activo , titular del derecho correlativo de la obligación , es el patrón . Determinaremos los límites de la obligación del trabajador para que , consecuentemente , podamos fijar el alcance del derecho del patrón .

Es en este punto en el que se manifiesta una mayor eficacia de la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo . En efecto , el trabajador y su patrón son libres para determinar el servicio personal que va a ser objeto de la relación de trabajo , teniendo como única limitación la general impuesta a todo trabajo por el artículo 5o. de nuestra Constitución Política , y que consiste en que el servicio personal debe ser lícito , dicho de otro modo , el objeto de la obligación primordial del trabajador puede consistir en cualquier trabajo lícito , material , intelectual o mixto , mismo que se fija libremente entre él y su patrón . Pero si el trabajador y su patrón no determinan el objeto de la obligación primordial del primero , como lo ordena el artículo 25o de la Ley Federal del Trabajo , la misma Ley suple la voluntad de los dos sujetos de la relación de trabajo en

este punto estableciendo en que consiste el objeto de esta obligación . Sin embargo , por el momento , lo que queremos es hacer resaltar el hecho de que en la limitación del objeto de la obligación primordial del trabajador la Ley solamente contiene una norma supletoria de la voluntad del trabajador y del patron y que por tanto , la voluntad de estos es la soberana para determinar el servicio personal objeto de la relación de trabajo

Lo que en este párrafo hemos afirmado lo derivamos de los artículos : 8o. ; 25o. ; 31o. ; 47o. y 134o. de la Ley Federal del Trabajo .

En consecuencia , el trabajador está obligado a desempeñar lo que la Ley del Trabajo llama servicio o trabajo contratado tal y como lo establece el artículo 27 , mismo que a la letra señala

Artículo 27.- Si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse , el trabajador quedara obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas , aptitudes , estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento

Y , correlativamente , el patrón sólo tiene el derecho de disponer de su beneficio de este servicio o trabajo contratado

Ahora bien , respecto al supuesto consistente en la falta de determinación del objeto de la obligación primordial del trabajador , la Ley Federal del Trabajo en su artículo 27 , antes descrito supliendo la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo , establece que el trabajador solo esta obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas , aptitudes , estado o condición , y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la negociación o industria a que se dedique el patrón . Es así que , en estos casos , la determinación del objeto de la obligación primordial del trabajador depende de los diversos factores enumerados en el artículo 25 de esta Ley , y que , naturalmente , en caso de conflicto entre el trabajador y el patrón sobre determinación de este objeto queda el arbitro judicial

Otro problema , de igual importancia al que acabamos de trata consiste en la determinación , no ya del objeto de la obligación primordial del trabajador , sino de la eficacia que el trabajador está obligado a desempeñar en la ejecución del objeto de su obligación primordial . Sobre esto conviene hacer notar que mientras la determinación del objeto de la obligación primordial del trabajador queda a la soberana voluntad del trabajador y del patrón y que la Ley Federal del Trabajo sólo suple esta voluntad en su ausencia , la determinación de la eficiencia que el trabajador esta obligado a desempeñar en el ejercicio de ese objeto , por el contrario , está reglamentada por la Ley Laboral de una manera imperativa para la voluntad del patrón .

Así tenemos , por una parte el artículo 134 laboral , que en sus fracciones I ; III y IV , establecen que son obligaciones de los trabajadores : " Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables ; Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante , a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo y ejecutar el trabajo con intensidad , cuidado y esmero apropiados y en la forma , tiempo y lugar convenidos " . Y por otra parte tenemos los artículos 32 y 47 de la Ley invocada ; el primero que establece la correspondiente responsabilidad civil del trabajador que hubiere causado un daño o perjuicio al patrón por incumplimiento de esta obligación , y el segundo que faculta al patrón para despedir , sin incurrir en responsabilidad , al trabajador que haya faltado a esta obligación , que le impone la ley en forma grave . Es así que el trabajador está obligado a desempeñar el objeto de su obligación primordial con intensidad , cuidado y esmero apropiados

Por lo tanto , distinguimos nosotros en la obligación primordial del trabajador dos aspectos : el primero , consiste en el objeto de esta obligación ; y , el segundo , en la eficiencia del desempeño del objeto de la obligación primordial y sostenemos que el primero se determina libremente por la voluntad del trabajador y del patrón y en ausencia de esta voluntad la ley establece diversos factores para normar el arbitrio del jugador al decidir sobre la determinación de este primer aspecto de la obligación primordial del trabajador y sostenemos , asimismo ,

que el segundo aspecto de la obligación lo determina la Ley

Independientemente de la voluntad del trabajador y del patrón estableciendo diversos criterios para determinar la eficiencia en el desempeño del objeto de la obligación , criterios fijados en la fracción IV del artículo 134 , y que son los siguientes : " Intensidad , Cuidado y Esmero apropiados y en la forma , tiempo y lugar convenidos . Estos criterios son los que determinan el segundo aspecto de la obligación primordial del trabajador y , en caso de conflicto sobre este punto , es el juzgador el que tiene competencia para aplicarlos , conforme a su arbitrio judicial , al caso concreto controvertido y decidir si el trabajador cumplió o no con este segundo aspecto de su obligación

Corrobora lo dicho por nosotros la Ejecutoria de la Suprema Corte de la Nación , recaída el amparo directo número 6074/1945 de fecha 27 de febrero de 1946 , citado por la Revista Jus del mes de Junio de 1946 , número 95 , que al respecto dice : " Si la Junta responsable absuelve al demandado , por haber acreditado que el trabajador no prestaba el servicio con la intensidad , cuidado y esmero debidos , tal afirmación y absolución no son violatorios de garantías sin que sea obstáculo para llegar a tal conclusión el hecho de que el salario fuera a destajo , pues la parte patronal está interesada en obtener la producción normal obstaculizada por el obrero negligente y realizarla substituyéndolo por otro que labore en forma eficiente "

Nuestro propósito de delimitar a lo que está obligado el trabajador por virtud de lo que hemos llamado su obligación primordial ha quedado cumplido y , consecuentemente , ha quedado fijado a lo que tiene derecho el patrón de exigir de su trabajador como titular del derecho correlativo de la obligación del trabajador . Por cuestiones de método , nos volveremos a ocupar con posterioridad de la importancia de este derecho del patron para el presente estudio

6 .- OBLIGACION PRIMORDIAL DEL PATRON .

La obligación del patrón , por el contrario de la del trabajador que tiene un doble aspecto como hemos visto , es de contenido único y consiste en el pago de la retribución que nuestra Ley Federal del Trabajo , denomina como salario y el mismo está consignado en el artículo 82 :

Artículo 82 .- El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo

El sujeto pasivo de esta obligación es el patrón y el sujeto activo es el trabajador .

El salario es reglamentado por la Ley Federal del Trabajo , en forma minuciosa y completa dando normas con relación a las formas del mismo , a las prestaciones que comprende , a su protección contra los abusos del patrón , de los acreedores del

trabajador y de los acreedores del patrón , etcetera , ver los artículos 25 ; 33 ; 85 ; 101 ; 104 ; 105 ; 106 ; 107 ; 108 ; 109 ; 110 ; 111 ; 114 ; 115 ; 116 y 132 . Pero sólo nos interesa en este punto estudiar la eficacia de la voluntad del trabajador y del patrón en relación con la determinación del objeto de la obligación primordial del patrón .

Respecto a este problema el artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo , parece darnos la solución .

Artículo 85 .- El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley .

El monto del salario , dice este artículo , se estipulará libremente , pero en ningún caso podrá ser menor al que , de acuerdo con las prescripciones de la Ley , se fije como mínimo . El artículo 85 laboral , citado líneas atrás , tiene su fundamento en la fracción VI del apartado " A " del artículo 123 de la Constitución Política de nuestro país . La obligación de restar el salario mínimo está consignada , además , en la fracción XXVII del artículo 123 de nuestra Carta Magna , que establece que serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes , aunque se expresen en el contrato , el salario que sea inferior al mínimo . Por su parte , el artículo 90 , nos define el salario mínimo como :

Artículo 90 .- Salario Mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo

El Salario Mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material , social y cultural , y para proveer a la educación obligatoria de los hijos .

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactoras

Sin embargo , no basta que el trabajador y el patrón se sometan a lo establecido por esta disposición pues otras dos normas de derecho vienen también a reglamentar la determinación de que hablamos , limitando la eficacia de la voluntad del trabajador y del patrón en la misma . Estas normas son las contenidas en el inciso b) , de la fracción XXVII del apartado " A " del artículo 123 Constitucional y en el artículo 85 de la Ley reglamentaria del 123 . estableciendo , la primera , la nulidad del salario que , a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje , no sea remunerador , y la segunda , que para fijar el importe del salario en cada trabajo se tendrán en cuenta

la " Cantidad y Calidad " del mismo .

En nuestro entender , el artículo 85 citado proporciona los criterios a los cuales debe atenerse el juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje , sobre si el salario es o no remunerador y , conforme a diversas Ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que a continuación transcribimos vemos que : En este sentido la Ejecutoria de la Corte , citada por el Seminario Judicial de la Federación , en el tomo XXVIII , páginas 780 y 928 , que al respecto dice : " Las Juntas tienen facultad para nulificar el salario establecido por las partes , cuando no lo consideren remunerador ; así como para fijar el que a su juicio sea " .

Otra Ejecutoria de Nuestro Máximo Tribunal , citada por el Seminario Judicial de la Federación , Tomo XLIII , página 2501 , dice sobre este punto : " Son lícitas las estimaciones de las Juntas que hagan sobre si un salario es o no remunerador " . Asimismo , sobre este particular se puede consultar las Ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación , citadas en el Seminario Judicial de la Federación , Tomo XXXIX , páginas 288 y 1242 , Tomo XLIV , página 228 .

En el supuesto de que el salario pactado por el trabajador y el patrón no sea remunerador el monto del mismo será fijado por las Juntas de Conciliación y Arbitraje , ya sean Locales o Federales . Dicho de otro modo sostenemos que las Juntas al

declarar nulo un salario por no ser remunerador , y al fijar el que lo sea , deben hacerlo tomando en cuenta la cantidad y calidad del trabajo de que se trata . Por lo tanto . las dos normas aquí citadas constituyen una única limitación a la eficacia de la voluntad del trabajador y del patrón en la determinación del objeto de la obligación primordial del segundo que consiste en que el salario sea remunerador .

Ahora bien , nos parece inobjetable sostener que por una parte , la cantidad de trabajo se refiere a lo que hemos estudiado como primer aspecto de la obligación primordial del trabajador , es decir . al objeto de esta obligación y por otra . que la calidad de trabajo se refiere a la eficiencia en el desempeño de este objeto , segundo aspecto de la obligación primordial del trabajador .

Por tanto , salario mínimo y salario remunerador son los dos límites que la ley impone a la voluntad del trabajador y del patrón en relación con la determinación del monto del salario . pero como el límite del salario mínimo tiene importancia sólo para los trabajadores que desempeñan labores elementales y , por su falta de conocimientos apropiados , como es lógico pensar , no es ésta la categoría de trabajadores que puedan lograr la realización de invenciones , el único límite que tiene trascendencia para la resolución del problema planteado en esta tesis . es el impuesto por el concepto de salario remunerador .

Y si hemos dicho que éste se fija atendiendo a la Cantidad y Calidad del trabajo de que se trate y que el primero de estos términos se refiere al objeto de la obligación primordial del trabajador y el segundo a la eficiencia en el desempeño de este objeto, debemos concluir que la obligación primordial del patrono está determinada por la obligación primordial del trabajador, misma que ya ha sido estudiada.

Planteado en esta forma fundamental la verdad de la afirmación que hicimos al enumerar los elementos integrantes de la relación de trabajo, consistentes en sostener que el pago de la retribución, como segundo elemento constitutivo de la relación de trabajo, es la contra-prestación del patrón al trabajador por ser aquél el beneficiario del resultado de la prestación del servicio personal subordinado del trabajador, resaltando el carácter de contra-prestación que presenta el salario, el Maestro De La Cueva, dice: "La obligación fundamental del patrono, ya que es la contraprestación por la energía recibida, es la de pagar el salario" (8)

(8) .- De La Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. 4a. Edición 1959. Página 581

DERECHOS DEL TRABAJADOR

- 1 .- PROPOSITO DE ESTE CAPITULO
- 2 .- DERECHO DEL TRABAJADOR A LA PERCEPCION DEL SALARIO
- 3 .- DERECHO DEL TRABAJADOR A DESEMPEÑAR SOLAMENTE EL SERVICIO O TRABAJO CONTRATADO
- 4 .- DERECHO DEL TRABAJADOR A DESEMPEÑAR EL OBJETO DE SU OBLIGACION PRIMORDIAL CON UNA EFICIENCIA APROPIADA
- 5 .- DERECHO DEL TRABAJADOR A QUEDAR OBLIGADO A LO EXPRESAMENTE PACTADO Y A LAS CONSECUENCIAS QUE SEAN CONFORME A LA BUENA FE , AL USO O A LA LEY
- 6 .- DERECHO DEL TRABAJADOR A PRESTAR SU SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO UNICAMENTE DENTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO

D E R E C H O S D E L T R A B A J A D O R

1.- Propósito de este capítulo . 2.- Derecho del trabajador a la percepción del salario . 3.- Derecho del trabajador a desempeñar solamente el servicio o trabajo contratado . 4.- Derecho del trabajador a desempeñar el objeto de su obligación primordial con una eficiencia apropiada . 5.- Derecho del trabajador a quedar obligado a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conforme a la buena fé , al uso o a la ley . 6.- Derecho del trabajador a prestar su servicio personal subordinado únicamente dentro de la jornada de trabajo

1 .- PROPOSITO DE ESTE CAPITULO

Hemos estudiado ya , los aspectos fundamentales de la relación de trabajo deteniéndonos , un poco , en el análisis de las obligaciones primordiales del trabajador y del patrón que la misma relación de trabajo implica .

Ahora bien , como el propósito que nos ha animado a emprender el estudio de nuestra Ley Federal del Trabajo , ha sido el buscar los principios que ella contiene en germen en relación con el problema planteado en el inicio de esta tesis , juzgamos necesario el estudio y el análisis de los derechos del trabajador por una parte , y del patrón , por otra , consignados en esta ley pues estos servirán para encontrar los principios que buscamos y de esta forma , estaremos en posibilidad de integrar la norma jurídica o las normas jurídicas del Derecho del Trabajo , que vengán a establecer el régimen jurídico al cual nuestro supuesto queda sometido es decir , el régimen jurídico de la titularidad del derecho a solicitar la patente de invenciones realizadas por

los trabajadores ; y habremos así solucionado nuestro problema desde el prisma del derecho positivo mexicano .

Por las razones arriba aducidas . el capítulo que ahora ocupa nuestra atención tiene como fin delimitar . lo más claramente posible , a lo que el trabajador tiene derecho como sujeto de la relación de trabajo de acuerdo con lo estatuido por la Ley Federal del Trabajador . Pero por la limitación propia de esta tesis nos referiremos solo a los derechos del trabajador que a nuestro criterio presentan relevancia para solucionar el problema planteado inicialmente .

2 .- DERECHO DEL TRABAJADOR A LA PERCEPCION DEL SALARIO

Es indiscutible que este es el derecho más importante que consigna la Ley Federal del Trabajo , en beneficio del trabajador que ya ha sido estudiado desde el punto de vista del sujeto pasivo , es decir , hemos estudiado al salario como objeto unico de la obligación primordial del patron . Para evitar repeticiones inútiles , damos por reproducido en este punto lo dicho sobre el salario en el capítulo anterior .

3 .- DERECHO DEL TRABAJADOR A DESEMPEÑAR SOLAMENTE EL SERVICIO O TRABAJO CONTRATADO

Sostuvimos ya que el trabajador tiene derecho a no desempeñar más que el servicio o trabajo contratado , mismo que

es fijado libremente por los sujetos de la relación de trabajo . Sin embargo , una vez determinado por la voluntad , soberana en este punto , del trabajador y del patron el objeto de la obligación primordial del primero , es decir , este servicio o trabajo contratado . la Ley Federal del Trabajo , tiene un artículo que ya ha sido citado en el cual se establece que el contrato de trabajo obliga , además de lo expresamente pactado , a las consecuencias que sean conforme a la " Buena Fe ; al Uso o a la Ley "

Ahora bien , la Ley Laboral , establece diversas obligaciones para el trabajador sobre las que no es necesario que convengan expresamente el trabajador y el patrón , para que aquél resulte obligado . Asi , por ejemplo , la Ley que nos ocupa en su artículo 134 , Fracción VIII ; impone la obligación al trabajador de prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten , cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo . En esta misma forma posible la existencia de " usos " que se traduzcan en obligaciones para el trabajador y que por virtud de la disposición legal que comentamos , no es necesario para que obliguen al trabajador que si se convenga entre él y su patrón .

La Ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia de la Nación , citada por la Revista Mexicana de Trabajo , Tomo IV , página 175 nos dice y da sobre el " uso " , su concepto y alcance diciendo

al respecto : " Lo es la repetición ininterrumpida de determinados actos y es parte integrante del contrato de trabajo a menos de haberse derogado en el mismo contrato , o ser contrario a los derechos de los trabajadores "

Del ya estudiado primer aspecto de la obligación primordial del trabajador , es decir , del objeto de esta obligación , analizándola a contrariu sensu , resulta este derecho del trabajador . Creemos que nada más tenemos que decir en relación con este punto que pueda influir en esta tesis .

4 .- DERECHO DEL TRABAJADOR A DESEMPEÑAR EL OBJETO DE SU OBLIGACION PRIMORDIAL CON LA EFICIENCIA " APROPIADA "

Al tratar del segundo aspecto de la obligación primordial del trabajador , es decir , refiriéndonos a la eficiencia que el trabajador está obligado en el desempeño del objeto de su obligación primordial , decíamos que esta obligación se encuentra determinada por los criterios , establecidos en la propia Ley del Trabajo , en su artículo 134 , Fracción IV , de " Intensidad , Cuidado y Esmero Apropriados " . Pues bien , a contrario sensu , el trabajador tiene derecho a que no se le exija una eficiencia mayor . Por razones prácticas , damos por reproducido en este punto lo dicho en el Capítulo anterior en relación con este segundo aspecto de la obligación primordial del trabajador .

5 .- DERECHO DEL TRABAJADOR A QUEDAR OBLIGADO A LO EXPRESAMENTE FACTADO Y A LAS CONSECUENCIAS QUE SEAN CONFORME A LA BUENA FE , AL USO O A LA LEY .

Es así que los términos " Ley y Usos " , utilizados por el artículo 31 no presentan dificultad en su interpretación . Por el contrario el termino " Buena Fe " , puede prestarse a confusiones respecto a lo que se debe entender por " Buena Fe " , el Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española , nos dice : " Buena Fe ; rectitud , honradez " (9)

Por su parte , Joaquín Escriche , citado por Luis Muñoz , en sus comentarios a la Ley Federal del Trabajo , entiende por " Buena Fe " , el modo sincero y justo con que uno porcede en sus contratos , sin tratar de engañar a la persona con quien los celebra " (10)

Cuales son las consecuencias conforme a la buena fé a las cuales queda obligado el trabajador por virtud del artículo 134 de la Ley del Trabajo . Nuestro criterio es en el sentido de que en primer lugar , si pueden darse casos concretos de obligaciones del trabajador por este concepto , aunque reconocemos que no con demasiada frecuencia , y en segundo lugar , opinamos que es

(9) .- Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española . Página 63

(10) .- Muñoz , Luis . Comentarios a la Ley Federal del Trabajo 1948 . Página 263

función del juzgador responder la pregunta formulada en estos casos concretos y que el concepto de buena fe , sirve para normar su arbitrio .

Por establecer nuestro legislador que el trabajador queda obligado a las consecuencias conforme a la buena fe de lo expresamente pactado podemos aplicar a nuestro derecho un comentario de Don Joaquín Garrigues , citado por el español Antonio Polo , que dice : " Es fundamental para la nueva configuración de las relaciones de trabajo imprimir fuertemente en la conciencia de aquel (el trabajador) , la idea de que su deber no se agota con la simple prestación de la cantidad de trabajo convenida , sino que va más allá , extendiéndose a todo aquello que contribuya directa o indirectamente a la prosperidad de la explotación y , por consecuencia , a la de la economía nacional " (11)

A contrario sensu , de todo lo dicho , deducimos que el trabajador tiene derecho a quedar obligado a lo expresamente convenido entre el y su patrón y a las consecuencias de esto que sean conforme a la buena fe , al uso o a la ley , dicho de otro modo , no puede exigirsele al trabajador que cumpla con una obligación si la misma no fue convenida a la buena fe , al uso o a la ley .

(11) .- Polo , Antonio . Del Contrato a la Relación de Trabajo
Revista de Derecho Privado . Número 288 . Madrid 1941 .

6.- DERECHO DEL TRABAJADOR A PRESTAR SU SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO UNICAMENTE DENTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO

Es indiscutible que la fijación de una jornada máxima de trabajo fué una aspiración de los trabajadores y es una medida o una de las medidas fundamentales para mejorar la condición de los mismos . La jornada de trabajo se encuentra minuciosamente reglamentada en los artículos 58 a 68 de la actual Ley Laboral , fijando una jornada máxima para el trabajo diurno , nocturno y mixto (artículo 60) , y estableciendo las excepciones a éstas disponiendo lo que se entiende por jornada extraordinaria de trabajo y los casos en que ésta obliga al trabajador así como el salario que por este concepto le corresponde (artículo 65 ; 66 y 67) , determinando , además , el descanso semanal obligatorio los días de descanso obligatorio , las vacaciones mínimas que los trabajadores deben gozar anualmente , etcétera .

Las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo , citadas concurdan con el concepto de jornada de trabajo , que hacemos nuestro , mismo que el maestro De la Cueva , nos proporciona : " El tiempo durante el cual el trabajador permanece en la negociación a disposición del patrón " (12)

Para el propósito de nuestra tesis , sin embargo , nos

(12) .- De La Cueva , Mario . Derecho Mexicano del Trabajo Editorial Porrúa , S.A. 4a. Edición 1959 . Página 605

interesa únicamente sobre este tema hacer resaltar que el trabajador subordina la prestación de su servicio personal a los fines del patrón solamente durante el tiempo que dure la jornada de trabajo y que esto constituye un derecho del trabajador . En efecto , fuera de la jornada de trabajo el trabajador queda sustraído , por decirlo gráficamente . de la relación de trabajo pues en este supuesto el trabajador ya no está a disposición del patrón ; ya no está obligado a la prestación del servicio personal subordinado . Esto no quiere decir que no existan obligaciones del trabajador fuera de la jornada de trabajo que se deriven de la relación de trabajo . Un ejemplo de este tipo de obligaciones del trabajador es la que se deriva de su deber de fidelidad hacia el patrón y que le impide hacer la afirmación nuestra que provocó la presente aclaración .

CAPITULO TERCERO

DERECHOS DEL PATRON

- 1 .- PROPOSITO DE ESTE CAPITULO

- 2 .- DERECHO DEL PATRON A SER EL BENEFICIO DEL RESULTADO DE LA PRESTACION DEL SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO DEL TRABAJADOR

- 3 .- DERECHO DEL PATRON DE EXIGIR DEL TRABAJADOR UNA EFICIENCIA APROPIADA EN EL DESEMPEÑO DEL OBJETO DE SU OBLIGACION PRIMORDIAL

CAPITULO TERCERO

1 .- Propósito de este capítulo . 2 .- Derecho del patron a ser el beneficiario del resultado de la prestación del servicio personal subordinado del trabajador . 3 .- Derecho del patrón de exigir del trabajador una eficiencia apropiada en el desempeño del objeto de su obligación primordial

1 .- PROPOSITO DE ESTE CAPITULO

De igual manera al estudio que hicimos de los derechos del trabajador como sujeto de la relación de trabajo que presentan relevancia para solucionar el problema inicialmente planteado , estudiaremos en este capítulo los derechos que le pertenecen al patrón por virtud de la relación de trabajo .

2 .- DERECHO DEL PATRON A SER EL BENEFICIARIO DEL RESULTADO DE LA PRESTACION DEL SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO DEL TRABAJADOR

Hemos dicho :

A) .- Que por virtud de la relacion de trabajo , el trabajador está obligado a la prestación de sus servicios personales subordinados .

B) .- Que la subordinacion de los servicios personales del trabajador consisten en la posibilidad del patron de disponer de la fuerza de trabajo del trabajador según convenga a los fines de su empresa .

C) .- Que el salario es la contra-prestación del patrón por la prestación del trabajador de sus servicios personales subordinados .

Atendiendo a nuestras anteriores afirmaciones deducimos la existencia de la Ley Federal del Trabajo , del derecho del patrón de ser el beneficiario del resultado de la prestación del servicio personal subordinado del trabajador . La gran mayoría de los autores de Derecho del Trabajo , consultados para esta tesis tratan de este derecho del patrón . Transcribimos sólo la opinión de aquéllos que solamente consideramos son los más explícitos al respecto .

Hinojosa Ferrer , dice : " El producto del trabajo contratado pertenecerá al patrono , a quien el trabajador transferirá todos sus derechos sobre aquél por el hecho mismo del contrato " . (13) y en relación a este artículo hace el siguiente comentario : " Este artículo (el 23 de la Ley Española) , es la traducción en la ley de la teoría , según la cual el producto pertenece en principio al patrono o empresario que ha puesto en él el capital y al obrero que la ha incorporado su trabajo , si bien por virtud del contrato de trabajo , denominado también de asalariado , dicho trabajador renuncia a su parte de dicho producto , a cambio de una retribución fija independientemente de los resultados prósperos o adversos de la

(13) .- Hinojosa , Ferrer . El Contrato de Trabajo
1a. Edición 1932 . Madrid . Página 68

empresa " .

Por su parte , Gallart Folch , señala : " Los efectos del contrato de trabajo son , de una parte , la prestación de los servicios por el obrero y la transferencia al patrono de todos los derechos que el primero pueda tener sobre el producto del trabajo , y de otra el derecho del obrero a la remuneración convenida o a la que jurídicamente le corresponda , en virtud de la Ley , del ordenamiento corporativo o del pacto colectivo " (14) y más adelante agrega : " la transferencia de derechos del trabajador al patrono es completa por el hecho mismo del contrato sin que sea menester que se estatuya concretamente en ninguna cláusula del mismo " .

García Oviedo , dice a este respecto : " El patrono por este contrato (el de trabajo) , adquiere la plena propiedad del objeto producido . El obrero arrienda su trabajo a la empresa , y recibe en precio , el salario . Pero previamente renuncia al resultado de este esfuerzo ... A cada parte le toca una utilidad especial ; la del salario , para el trabajador ; la propiedad de lo producido , para el patrono " (15)

Por su parte Pérez Botija , al hablar del contenido jurídico

- (14) .- Gallart , Folch Alejandro . Derecho Español del del Trabajo . Editorial Labor , S. A. España 1936. Página 67 .
- (15) .- García , Oviedo Carlos . Tratado del Derecho Social 1a. Edición 1934 . Madrid . Página 171 .

de la prestación del trabajo , nos dice : " A quién pertenece el resultado de la prestación del trabajo . En el texto de la antigua ley sobre el contrato de trabajo existía un precepto que no figura en el texto refundido . Resolvía posibles problemas jurídicos que podían presentarse sobre la titularidad del resultado o producto del trabajo contratado . Determinábase que el producto pertenece a la empresa , ya que el trabajador transfiere todos sus derechos sobre aquél por el hecho mismo del contrato " . Y agrega : " Aún derogado , por omisión , el precepto , hemos no obstante , de aplicarlo en espíritu cuando se susciten cuestiones de propiedad como consecuencia de una prestación laboral " (16)

Otra interesante opinión es la de Ernesto Krotoschin , que aparece en su libro , y dice al respecto lo siguiente : " Ocurre que mediante la actividad del trabajador , sobre todo en las empresas de fabricación , se transforma la materia prima en otro objeto nuevo . Esta transformación o especificación es precisamente la finalidad del trabajo del trabajador dependiente por el cual éste recibe su remuneración . Como el trabajador dependiente obra por cuenta del patrono , no cabe suponer que aquél tenga la intención de apropiarse del resultado del trabajo transformativo . Por el contrario , de la esencia del contrato de trabajo surge que la propiedad del objeto nuevo pertenece al

(16) .- Pérez , Botija Eugenio . El Contrato de Trabajo .
Instituto de Estudios Políticos . Madrid 1945 .
Página 251 .

patrono , ya que éste sólo tiene que pagar el trabajo . Esta interpretación jurídica vale lo mismo para un sistema económico capitalista como para uno socialista , en el que los trabajadores dependientes tampoco se convierten en propiedad de los objetos producidos por ellos " (17)

Francisco y Julio García Martínez , hacen este comentario : " Fue motivo de vivas discusiones doctrinarias la cuestión de si el producto del trabajo realizado por el trabajador pertenecía o no al empleador . Por eso hubo tratadistas que asimilaron la locatio operarum con el arrendamiento , o con la sociedad , o con el mandato , para justificar el derecho del patrono y Carlos Marx llegó a afirmar que la aprobación de la Plus Valía resultante del producto del trabajo constituía un robo . Hoy todos convienen en que uno de los elementos esenciales del Contrato de Trabajo es repetimos , la compleja transferencia de derechos derivados del producto del trabajo a favor del empleador " (18)

En nuestro país , en relación con el Primer Congreso Mexicano de Derecho Industrial fue publicado en el periódico " El Universal " , del 17 de agosto de 1934 , un artículo titulado : El asalariado no vende el producto de su esfuerzo , sino el uso

(17) .- Krotoschin , Ernesto . Tratado Practico de Derecho del Trabajo . Ediciones Depalma . Buenos Aires . 4a. Edición Reimpresion 1987 . Página 228

(18) .- García , Martínez Francisco y Julio . El Contrato de Trabajo en el Derecho Argentino y Comparado . Buenos Aires 1945 . Página 251

de ese esfuerzo Es por eso que el asalariado recibe , como compensación , una cantidad de dinero previamente establecida , a cambio del derecho que cede al patrón de utilizar , por un tiempo determinado , y al arbitrio de éste , su fuerza de trabajo . Renuncia por ello mismo a la propiedad del producto de su esfuerzo " .

Mario De La Cueva , por su parte dice : " El patrón tiene derecho a los resultados del trabajo ; es lo que se llama el derecho a los resultados del trabajo ; o producto del trabajo : Este derecho no puede negarse y ni siquiera discutirse , pues pertenece a la esencia de la relación de trabajo . Pero es preciso determinar hasta donde se extiende ese derecho o expresado en otros términos que es lo que se entiende por resultado o producto del trabajo " . En seguida habla ya del problema de las invenciones sin haber delimitado previamente este derecho del patrón " (19)

Derecho que , debido tal vez a que el Legislador del Trabajo lo considero obvio , no se consagra en forma expresa en la Ley Federal del Trabajo . Determinada la existencia en la Ley de este derecho del patrón , nos importa ahora fijar su alcance . Con este fin haremos las siguientes consideraciones :

(19) .- De La Cueva , Mario . Obra citada . Tomo I .
588 .

1.- El primer aspecto u objeto de la obligación primordial del trabajador consiste en la obligación de éste de prestar el trabajo contratado , libremente fijado entre él y su patrón .

2.- El salario , objeto de la obligación primordial del patrón , tiene como límites los conceptos de salario mínimo y de salario remunerador y para el trabajo calificado , el unico límite que tiene trascendencia es el del salario remunerador para cuya fijación debe atenderse al trabajo contratado , cantidad de trabajo u objeto de la obligación primordial del trabajador .

3.- El trabajador por disposición de la Ley Federal del Trabajo queda obligado no solamente a lo expresamente pactado sino a todas las consecuencias que sean conforme a la buena fe , el uso o a la Ley .

4.- Estas obligaciones del trabajador que son consecuencias de la relación de trabajo obligan al trabajador solamente durante el tiempo que dura la jornada de trabajo .

De las consideraciones anteriores desprendemos el alcance del derecho del patrón que venimos analizando y concluimos que " El Patrón Tiene Derecho a ser Beneficiario del Resultado de la Prestación del Servicio Personal Subordinado del Trabajador , Siempre y Cuando ese Resultado sea debido al Desempeño del Objeto de la Obligación Primordial del Trabajador o a las Consecuencias Conforme a la Buena Fe , al Uso o a la Ley , de lo Expresamente

Pactado entre el Trabajador y el Patrón y Realizado dentro de la Jornada de Trabajo .

3 .- DERECHO DEL PATRON DE EXIGIR DEL TRABAJADOR UNA EFICIENCIA APROPIADA EN EL DESEMPEÑO DEL OBJETO DE SU OBLIGACION PRIMORDIAL

Hemos visto que el trabajador tiene derecho a que no se le exija una eficiencia mayor que la apropiada en el desempeño de su servicio personal subordinado objeto de la relación de trabajo . Pero exigir la eficiencia apropiada es un derecho del patron en virtud del cual el trabajador está obligado a desempeñar su servicio , precisamente con esta eficiencia . Repetimos que es una facultad del juzgador el determinar cual es la eficiencia apropiada en cada caso concreto . Además , no debemos olvidar el que el monto del salario remunerador está determinado , en parte por esta eficiencia del trabajador en el desempeño del primer aspecto de su obligación primordial .

Estas ideas nos sirven para explicar porque no exigimos , para que el patrón tenga derecho a ser beneficiario del resultado de la prestación del servicio personal subordinado del trabajador al que dicho resultado sea producto precisamente de una eficiencia apropiada . No lo exigimos , porque , por una parte , si el resultado es producto de una eficiencia menor que la

apropiada el patrón tiene derecho a exigir al trabajador la eficiencia apropiada y el trabajador está obligado a desempeñarla y , en caso de que el trabajador no cumpla con esta obligación , el patrón tiene derecho a dar por terminada la relación de trabajo que los unía . Pero el patron no está obligado a exigir la eficiencia apropiada , ni obligado a dar por terminada la relación de trabajo , es así que por su inactividad obtendrá un resultado menor al que tiene derecho , pero seguirá siendo beneficiario de ese resultado . Por otra parte si el resultado de la prestación del servicio personal subordinado del trabajador es producto de una eficiencia mayor que la apropiada , nos podemos encontrar con dos hipótesis : una consistente en que esta eficiencia mayor no fue tomada en consideracion al fijar el monto del salario que el trabajador tenía derecho de percibir y otra en que si fue tomada en consideracion .

En la segunda hipótesis no encontramos ninguna dificultad ; el salario ha sido fijado atendiendo a la " Calidad " del trabajo y respetando , en consecuencia , el mandato constitucional que ordena que el salario debe ser remunerador .

En la primera hipótesis , en cambio , estamos frente a un salario en cuya fijación no ha sido respetado este mandato , por lo que está afectado de nulidad y tiene el trabajador , por esta circunstancia , el derecho de pedir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje , la fijación de un salario que tome en cuenta esta eficiencia mayor no considerada , es decir , en este

supuesto el trabajador tiene derecho a un aumento de salario , pero sólo a esto , pues no encontramos fundamento legal alguno para considerar que el trabajador sea beneficiario del resultado de la diferencia que exista entre la eficiencia apropiada y la eficiencia mayor que la apropiada que , aunque no tenía obligación de desempeñarla , él desempeñó .

No creemos que pueda sostenerse que en esta hipótesis se esta en presencia de una de las figuras del Derecho Civil de enriquecimiento ilegítimo o de el pago de lo indebido , porque además de no encajar plenamente dentro del Derecho del Trabajo , el Título Jurídico que justifica el beneficio que recibe el patrón es precisamente la relación de trabajo .

Se trata de que uno de los elementos de la relación de trabajo , el salario , es nulo pero su vicio basta leer el texto Constitucional y la Jurisprudencia dela Suprema Corte de Justicia de la Nación , que ya ha sido citada para convencernos de esto , es convalidable por las Juntas de Conciliación y Arbitraje . Por tanto , también en estas hipótesis el patron es beneficiario del resultado del servicio personal subordinado del trabajador .

CAPITULO CUARTO

INVENCIONES REALIZADAS POR TRABAJADORES COMO CONSECUENCIA DE LA RELACION DE TRABAJO

- 1 .- PROPOSITO DE ESTE TEMA

- 2 .- INVENCIONES REALIZADAS POR TRABAJADORES QUE DEBEN SER
CONSIDERADAS COMO CONSECUENCIA DE LA RELACION DE TRABAJO

- 3 .- INVENCION CUYA REALIZACION ES RESULTADO DEL DESEMPEÑO
DEL OBJETO DE LA OBLIGACION PRIMORDIAL DEL TRABAJADOR

- 4 .- INVENCION CUYA REALIZACION ES RESULTADO DE LA EFICIENCIA
DEL TRABAJADOR EN EL DESEMPEÑO DEL OBJETO DE SU
OBLIGACION PRIMORDIAL

- 5 .- INVENCION CUYA REALIZACION ES RESULTADO DEL CUMPLIMIENTO
DE UNA OBLIGACION QUE SEA CONSECUENCIA CONFORME A LA
BUENA FE DE LO PACTADO ENTRE EL TRABAJADOR Y EL PATRÓN

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

INVENCIONES REALIZADAS POR TRABAJADORES COMO CONSECUENCIA DE LA RELACION DE TRABAJO

1 .- Propósito de este tema . 2 .- Invencciones realizadas por Trabajadores que deben ser consideradas como consecuencias de la relación de trabajo . 3 .- Invencción cuya realización es resultado del desempeño del objeto de la obligación primordial del trabajador . 4 .- Invencción cuya realización es resultado de la eficiencia del Trabajador en el desempeño del objeto de su obligación primordial . 5 .- Invencción cuya realización es resultado del cumplimiento de una obligación que sea consecuencia conforme a la buena fé de lo pactado entre el Trabajador y el patron

1 .- PROPOSITO DE ESTE TEMA

Aunque pudiera parecer que el estudio del Derecho del Trabajo antecedente necesario para la finalidad de esta tesis , ha quedado determinado , creemos sin embargo , que es conveniente dedicar un capítulo a las invencciones realizadas por los trabajadores que , de conformidad con las nociones del Derecho del Trabajo apuntadas deben ser consideradas como consecuencia de una relación de trabajo . Es cierto que este tema podría estar ya colocado dentro de las conclusiones de la tesis , sobretodo si se toma en cuenta que en su elaboración utilizamos los principios de la Ley Federal del Trabajo vigente , para cuya búsqueda realizamos el estudio de la materia laboral .

Pero esta tesis no tiene como principal objetivo el

determinar que invenciones deben ser consideradas como consecuencia de una relación de trabajo , sino que su fin consiste , desde su primer punto de vista en determinar cual es el régimen jurídico que el derecho positivo mexicano , establece respecto a las invenciones realizadas por los trabajadores , y consideramos que tratado previamente y con cierta amplitud el tema de este capítulo , nuestras primeras conclusiones serán más claras y contarán con una fundamentación más firme .

2 .- INVENCIONES REALIZADAS POR LOS TRABAJADORES QUE DEBEN SER CONSIDERADAS COMO CONSECUENCIA DE LA RELACION DE TRABAJO .

Estimamos como tales a las invenciones cuya realizacion es el resultado de :

- A) .- Del desempeño del objeto de la obligación primordial del trabajador .
- B) .- De la eficiencia del trabajador en el desempeño del objeto de su obligación primordial .
- C) .- Del cumplimiento de una obligación que le es impuesta al trabajador , por ser consecuencia , conforme a la buena fe , de lo pactado entre el y su patrón .

En los números siguientes de este capítulo explicaremos nuestros puntos de vista en relación con cada uno de estos supuestos de realización de invenciones o indicaremos el porque las estimamos como consecuencia de una relación de trabajo .

3 .- INVENCIONES CUYA REALIZACION ES RESULTADO DEL DESEMPEÑO DE LA OBLIGACION PRIMORDIAL DEL TRABAJADOR .

En la época actual es común que grandes empresas cuenten con departamentos técnicos dedicados especialmente a investigar la forma de mejorar sus productos o sus métodos de fabricación , o de encontrar nuevos productos o nuevos medios para producirlos y para lo cual se preocupan en dotarlos de todo lo necesario a fin de llevar a cabo estas investigaciones y estar en posibilidad de lograr su propósito . En pocas palabras , el fin de la empresa en estos departamentos es lograr , por medio de las investigaciones invenciones que beneficien a la empresa , y para ello contratan al personal con especialización técnica idónea y se le proporcionan los aparatos , instrumentos de toda clase , útiles de trabajo , etcétera . que sean necesarios o convenientes al logro del fin que se proponen .

Al proveerse de la fuerza de trabajo que estos departamentos de investigaciones requieren , lo normal es que , previamente a la iniciación de la prestación de los servicios , se acuerde entre él que va a prestarlos y él que va a recibirlos que el

objeto de la obligación primordial consiste en realizar estudios experimentos , investigaciones , análisis , etcétera , que tiendan al logro de las invenciones o perfeccionamiento de los procedimientos utilizados en la empresa .

Ante la existencia de un acuerdo de esta naturaleza , nuestro primer problema a resolver versa sobre si puede existir relación de trabajo cuando se pacte que el objeto de la obligación primordial del trabajador consiste en que este desempeñe una actividad tendiente a la obtención de invenciones . En nuestro derecho positivo estimamos que el problema se debe resolver en sentido afirmativo porque el elemento subordinación , que es , podríamos decir la diferencia específica de la relación de trabajo con respecto a otras relaciones de derecho que implican prestación de servicios bien puede existir en el supuesto que ahora analizamos .

Es que ya lo hemos dicho , por subordinación se entiende la posibilidad jurídica del patron de disponer de la fuerza de trabajo de sus trabajadores , según convenga a los fines de la empresa y esta subordinación , esta posibilidad de disponer de la fuerza de trabajo no es incompatible con el pacto de que hablamos . Además , no hay ninguna disposición legal que prohíba este pacto en las relaciones de trabajo y si existe , por el contrario , un artículo en la Ley Federal del Trabajo , que establece que el servicio , objeto de la obligación primordial del trabajador , puede consistir en un trabajo intelectual y que

comentamos reviste esta naturaleza .

Nuestra Jurisprudencia no se ha ocupado en concreto de este problema , pero citamos dos Ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación , que retrendan nuestra posición . La publicada en el Semanario Judicial de la Federación , Tomo XLVI página 98 que dice : " A pesar de que la dependencia económica y técnica entre la empresa y sus trabajadores no sean absoluta , sino relativa basta tenérseles como trabajadores , pues si la Ley no hace la distinción entre las diversas clases de dependencia , la Junta no puede hacerla " :

La publicada en la revista Jus , fechada en marzo de 1944 , al respecto dice : " Estan comprendidos en el contrato de trabajo los servicios prestados por los firlarmonicos , pues no hay ley alguna que disponga que los que presten servicios artisticos , no estén comprendidos en la Ley del Trabajo . Amparo Directo 6323/1943 . Alfonso M. Salazar . Resulto el 28 de enero de 1944. Por unanimidad de cuatro votos . Sobre el particular pueden consultarse asimismo las Ejecutorias publicadas en el Semanario Judicial de la Federación , Tomo XXI , Página 671 ; Tomo XLIII , página 213 ; Tomo XLVIII , Página 1972 ; y Tomo LXV , Página 2774

Por esto , estimamos que si puede existir una relación de trabajo en la que el objeto de la obligación primordial del trabajador consiste en el desempeño de una actividad tendiente a la obtención de invenciones .

Ahora bien , cuando exista una relación de trabajo en la que se haya acordado un pacto de la naturaleza arriba descrita , nos podemos encontrar con dos hipótesis distintas . En una de ellas el acuerdo es de tal manera que no se limitan en forma alguna las actividades a las cuales el trabajador debe dedicar su esfuerzo , es decir , simplemente se pacta que el objeto de la obligación primordial del trabajador consiste en emplear su fuerza de trabajo para el logro de invenciones , sin especificar , por ejemplo , el tipo de estas o el fin para el que deban servir , ni el camino que el trabajador debe seguir para lograrlas .

Un pacto así es sumamente amplio y no por su sola existencia cualquiera invención que realice el trabajador puede ser considerada como resultado del desempeño del objeto de su obligación primordial porque , al no determinar con precisión el servicio o servicios que el trabajador deba prestar según lo ordena la fracción III del artículo 25 de nuestra Ley Laboral , estimamos que tiene aplicación lo dispuesto por el artículo 27 de la citada Ley , y en consecuencia el trabajador queda obligado únicamente a desempeñar el servicio o servicios que ... y que sea del mismo género de los que forman el objeto de la empresa o establecimiento . Es decir , estimamos que en esta primera hipótesis sólo está obligado a realizar lo necesario o conveniente para lograr las invenciones que tengan el mismo género de la negociación o industria del patrón y por ésto es que no cualquiera invención realizada por el trabajador puede ser considerada como resultado del desempeño del objeto de su

obligación primordial y por ésto , únicamente pueden ser consideradas como tales las que , realizadas por el trabajador sean del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento .

Hacemos notar que no tomamos en cuenta para considerar a la invención , en este supuesto , como resultado del desempeño del objeto de la obligación primordial del trabajador el que la misma se deba a las fuerzas , aptitudes , estado o condición del trabajador , porque es evidente que si éste fue capaz de realizar la invención , ello se debió precisamente a que estas circunstancias se lo permitieron .

En la segunda hipótesis en la que nos podemos encontrar consistirá en que por mutuo acuerdo entre el trabajador y el patrón se delimite la actividad a la que deberá dedicarse el trabajador , en su intento de lograr invenciones que beneficien a la empresa . Así podrán acordar que las invenciones a las que el trabajador debe dirigirse sirvan para mejorar las características de determinado producto o productos , objeto de la explotación de la industria o sirven para mejorar los métodos de fabricación de éste o éstos productos evitando , por ejemplo , desperdicio de materias primas , tiempo en su elaboración , mano de obra , etcétera .

Otra forma de delimitar podrá ser que , por la experiencia y conocimiento del empleador en la empresa , se señale que el

trabajador deba dedicarse , bien por un tiempo fijo o sin limite tiempo a estudiar , experimentar , investigar , analizar , comparar , etcétera , las propiedades , características o naturaleza de cierto cuerpo , material , maquinaria , producto , etcétera , etcétera , por estimar el patrón que de esto es factible la obtención de una invención que beneficie a su empresa En fin , en esta segunda hipótesis y con la autonomía que les reconoce la Ley Federal del Trabajo , el trabajador y el patrón delimitan el objeto de la obligación primordial del primero , pudiendo ser varias las formas que puedan adoptarse .

Por el contrario de la primera hipótesis , en la cual se puede prestar a que en determinado supuesto el trabajador no sepa a lo que está obligado a desempeñar , por una parte , y , por la otra , a lo que el patrón tiene derecho de exigirle , en esta segunda hipótesis si se precisan las obligaciones del trabajador que integran el objeto primordial de su obligación y por esta evidente conveniencia práctica es la forma que más se emplea en los departamentos de investigaciones de las grandes empresas .

No está por demás comentar que cuando se delimita el objeto de la obligación primordial del trabajador es más factible que concurren los elementos que integran a la relación de trabajo que cuando se acuerde que éste consiste simplemente en lograr invenciones : sin embargo , en uno u otro caso pueden concurrir los elementos integrantes de la relación de trabajo y , por lo tanto , existir ésta . Ante la presencia de un caso que sea un

ejemplo de la segunda hipótesis que ahora analizaremos tendremos que sostener que la realización de una invención sólo es resultado del desempeño del objeto de la obligación primordial del trabajador cuando se ajuste a los límites fijados para este objeto . es decir , cuando la invención realizada por el trabajador sea del tipo acordado o sirva para el fin convenido o sea producto de los estudios , experimentos , investigaciones , analisis , etcétera , que le fueron encomendados .

Hemos analizado dos distintas hipótesis en las que el objeto de la obligación primordial del trabajador consiste en la actividad inventiva , en la primera , sin ninguna otra limitación y , en la segunda , limitándola en alguna forma ; pero en ambas este objeto fue pactado previamente al inicio de la relación de trabajo .

Puede suceder , sin embargo , que al iniciarse la relación de trabajo se pacte que el objeto de la obligación primordial del trabajador consista en cualquier clase de servicio distinto de la actividad inventiva , pero que mientras el trabajador se encuentra desempeñando este objeto de su obligación primordial y precisamente debido a la actividad que desarrolla en su cumplimiento , o a cualquier otra causa , conviene con el patrón en dedicar parte o la totalidad de su jornada de trabajo a una actividad inventiva pudiendo estar ésta relacionada o no con el objeto de su obligación primordial , primeramente pactado .

La celebración del pacto puede haber sido propuesta , bien , por el trabajador , debido a que él observaa que posiblemente dedicándose a la actividad inventiva pudiera resultar una invención que redundara en beneficio de la empresa a la que se dedica el patrón o bien , por las mismas razones , pudo haber sido propuesto por el patrón o alguno de sus representantes o simple trabajador suyo . En ninguno de estos casos tendría relevancia el saber de quién fue la proposición ; lo importante es que ambos sujetos de la relación de trabajo convinieran en que a partir de determinada fecha parte o la totalidad de las labores del trabajador , realizadas como objeto de su obligación primordial sean dedicadas a una actividad inventiva .

Este acuerdo entre el trabajador y el patron como en las primeras dos hipótesis analizadas , pudo haber sido en términos generales o limitándolo en alguna forma . En el primer caso tiene aplicación lo dispuesto por el artículo 31 de la Ley Laboral y , en consecuencia , la invención realizada por el trabajador sólo es resultado del desempeño del objeto de su obligación primordial cuando sea del mismo género de los que forman el objeto de la empresa o establecimiento . En el segundo la invención realizada por el trabajador sólo es resultado del desempeño de este objeto cuando se ajusta a los límites fijados al mismo .

Así pues , las consecuencias son las mismas si el pacto se celebra previamente al inicio de la relación de trabajo o durante

la vida de ésta . Por otra parte , poco importa el que el acuerdo del trabajador y del patrón se haga constar por escrito o se omita esta formalidad pues , atento a lo dispuesto por el artículo 26 de la multicitada Ley Laboral , la falta de forma escrita tiene como consecuencia el que la misma se impute al patrón y , atentos a diversas Ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ; al respecto nos dice : " La falta de Contrato escrito su imputabilidad al patrón no significa que sean ciertas las afirmaciones del trabajador , relativas al contenido del Contrato " . Otra Ejecutoria publicada por el Semanario judicial de la Federación , tomo XLVI , página 2373 , al respecto dice : " Es imputable al patron , y no es bastante para privar de sus derechos a los trabajadores , cuando acrediten ante la junta por otros medios , la existencia del nexo contractual " .

La existencia del contrato de trabajo se presume entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe , y a falta de estipulaciones expresas , la prestación de servicios se entenderá objeto de la obligación primordial del trabajador las siguientes

A) .- Las realizadas por el trabajador que correspondan al mismo género de las labores que formen el objeto de la negociación o industria a que este dedicado el patron , cuando en forma expresa éstos hayan convenido , previamente a la iniciación de la relación de trabajo o durante la vida de éste , que el objeto de la obligación primordial del trabajador consistía en la actividad inventiva , sin limitarla en forma alguna .

B) .- Las realizadas por el trabajador que se ajusten a los límites fijados al objeto de la obligación primordial del trabajador , cuando en forma expresa este haya convenido con su patrón , previamente al inicio de la relación de trabajo o durante ésta , que el objeto de su obligación primordial consistía en la actividad inventiva limitada en alguna forma .

C) .- Las realizadas por el trabajador que corresponda al mismo género de las tareas que formen el objeto de la negociación o establecimiento a que se dedique el patrón , cuando tácitamente se haya convenido entre éstos que el objeto de la obligación primordial del trabajador consistía en la actividad inventiva .

Determinadas las invenciones cuya realización es resultado del desempeño del objeto de la obligación primordial del regida por la Ley de la materia y por las normas que le son supletorias Jurisprudencia 44 Quinta Epoca , página 54 , Volumen II 4a. Sala Quinta Parte . Apéndice 1917 - 1975 . Anterior Apéndice 1917 - 1965 . Jurisprudencia 32 , página 45 en el Apéndice de fallos 1917 - 1954 , Jurisprudencia 276 , página 529 . En actualización I Laboral , tesis 324 , página 159 .

Esto significa no que sean ciertas las afirmaciones del trabajador , sin oque la falta de forma escrita no es bastante para privar de sus derechos a los trabajadores y que aquellos puedan acreditarse por otros medios de prueba .

Sin embargo si sostenemos que el pacto de referencia debe ser expreso , verbal o por escrito . Y es que si no es expreso vuelve a tener aplicación lo estipulado en el artículo 31 de la Ley del Trabajo y , en consecuencia , sólo es posible considerar que la invención realizada por el trabajador es resultado del desempeño del objeto de su obligación primordial cuando de las fuerzas , aptitudes , estado o condición del trabajador se pueda desprender que tácitamente el objeto de su obligación primordial consistía en la actividad inventiva y , además , es necesario que la invención sea del mismo género de los que forman el objeto de la negociación o industria a que este dedicado el patron .

Resumido lo dicho en este número , podemos considerar como invenciones cuya realización es el resultado del desempeño del trabajador nos resta sólo explicar porque a éstas las consideramos como consecuencia de la relación de trabajo . A este respecto hacemos notar que , si bien es cierto que , como hemos dicho , toda invención se debe a un acto intelectual , a una chispa genial , también es cierto que esta chispa genial no nace sino cuando la preparación de la persona lo permite y en todos estos supuestos el trabajador está obligado a realizar todo tipo de investigaciones , estudios o experimentos , etcétera , que sean necesarios o convenientes para lograr las invenciones objeto de su obligación primordial : investigaciones , estudios o experimentos que de no estar obligado a realizarlos difícilmente los emprendería por falta de interés , de tiempo , de dinero , instrumentos de toda clase , etcétera , etcétera . Es decir , en

todos estos casos o supuestos se le brinda al trabajador la oportunidad de realizar lo necesario o conveniente para que su preparación le permita el lograr la invención , para ello recibe un salario .

Además , las consideramos consecuencia de la relación de trabajo porque el logro de las mismas se debe precisamente al cumplimiento del trabajador con el objeto de su obligación primordial . No queremos con esto decir que el trabajador que en estos casos no logre invención alguna , no cumple , por este hecho , con su obligación primordial , lo que queremos decir es que el trabajador que haya celebrado con su patrón esta obligación a realizar lo necesario o conveniente para lograr estas invenciones y que el logro de las mismas , lógicamente , se debe al cumplimiento del trabajador con su obligación primordial Es principalmente por esta última razón aducida por lo que no tenemos duda en considerar estas invenciones como consecuencia de la relación de trabajo .

4 .- INVENCION CUYA REALIZACION ES RESULTADO DE LA EFICIENCIA DEL TRABAJADOR EN EL DESEMPEÑO DEL OBJETO DE SU OBLIGACION PRIMORDIAL

Hemos dicho :

a) .- Que el trabajador está obligado a desempeñar el objeto de su obligación primordial con una eficiencia apropiada y

que , por tanto , el patrón no tiene derecho de exigir una eficiencia mayor que ésta ;

b) .- Que el determinar en cada caso controvertido cual es la eficiencia apropiada , es facultad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje :

c) .- Que para que en el trabajo calificado el salario sea nulo es necesario que sea un salario remunerador que se fija , por una parte , atendiendo a la " Calidad " del trabajo de que se trate , es decir , a la eficiencia ; y

d) .- Que el trabajador que desempeñe el objeto de su obligación primordial con una eficiencia mayor que la apropiada sólo tiene derecho a que la misma sea tomada en cuenta para que su salario cumpla con el requisito de ser remunerador pero que el patrón sigue conservando el derecho a ser beneficiario del resultado de esta eficiencia mayor .

Teniendo en mente las anteriores consideraciones explicamos ahora nuestras ideas sobre las invenciones cuya realización es resultado de la eficiencia del trabajador en el desempeño del objeto de su obligación primordial . Dos hipótesis diferentes analizaremos y nos valdremos de ejemplos para aclararlos .

Pensemos en un trabajador que ha convenido con su patrón en que el objeto de su obligación primordial consiste en el

mantenimiento y reparación de máquinas y aparatos utilizados para la fabricación de un determinado producto . El trabajador mantiene y repara estas máquinas y aparatos con una " eficiencia apropiada " , a la cual , como hemos visto , está obligado a desarrollarla . Supongamos ahora que en el desempeño del objeto de su obligación primordial con la eficiencia debida , el trabajador logra una invención relacionada con cualquier aspecto del objeto de su obligación primordial , digamos en nuestro ejemplo , que logra mejorar o perfeccionar en forma alguna máquina o aparato de los utilizados por el patrón , a los cuales él estaba obligado a mantener y reparar , lo cual consiste en una auténtica invención . Podría parecer que la realización de esta invención es resultado del desempeño del objeto de la obligación primordial del trabajador , pero nosotros hemos distinguido entre el objeto , primer aspecto de la obligación primordial del trabajador , y el desempeño de este objeto , segundo aspecto de la obligación primordial del trabajador , y en el caso que ahora analizamos , diferencia de los vistos anteriormente , el objeto no consiste en una actividad inventiva sino simplemente en mantener y reparar las máquinas para que cubran las condiciones técnicas que la empresa requiere y por esto la invención no puede ser considerada como resultado del desempeño del objeto de la obligación primordial del trabajador sino de la eficiencia de éste en el desempeño de este objeto .

En forma gráfica , podríamos decir que el patrón no esperaba la obtención de una invención en estas circunstancias y que , por

otro lado , el trabajador sólo está cumpliendo con lo que la. relacion de trabajo le impone .

Hacemos notar que nuestra hipótesis se concreta a que de no ser porque el trabajador desempeñe el objeto de su obligación primordial con la eficiencia apropiada no hubiera sido posible el logro de la invención . Reconocemos que en un caso de esta naturaleza puede a cualquier parecer sumamente remoto , pero el mecanismo psicológico , y hasta cierto punto sociológico , de aparición de una invención reviste una complejidad tal que no tenemos duda en pensar que un supuesto como el descrito pueda tener como resultado la obtención , por parte del trabajador , de una invención y por esta circunstancia nuestro deber consiste en por lo menos , considerar que puede darse en la realidad .

Ahora bien , para poder considerar a la invención como resultado de la eficiencia del trabajador en el desempeño del objeto de su obligación primordial creemos que es estrictamente necesario que la misma esté relacionada con el objeto de la obligación primordial del trabajador ; es decir , refiriéndonos al ejemplo que hemos dado , que se trata de una invención de mejora de alguna máquina o aparato que el trabajador está obligado a mantener o reparar .

Si no se encuentra una relación de este tipo entre la invención y el objeto , aquélla no puede ser considerada como resultado de la eficiencia en el desempeño de éste , sino como

resultado de otra causa distinta y tal invención ya no presenta relevancia para nuestra tesis .

La otra hipótesis sobre el tiempo de invención que por el momento ocupa nuestra atención , consiste en que el trabajador obtiene la invención porque la eficiencia que empleó en la ejecución de su obligación primordial fue mayor que la apropiada

Estamos en el supuesto en que si el trabajador no hubiera empleado esta eficiencia mayor , no hubiera estado en posibilidad de lograrla invención . Por las mismas razones que en la hipótesis estudiada en el párrafo anterior , exigimos , para considerar que la invención fue resultado de la eficiencia del trabajador , mayor que la apropiada en este supuesto en el desempeño del objeto de su obligación primordial , que la invención esté relacionada con cualquier aspecto de su obligación primordial . Ahora , creemos oportuno volver a repetir que por emplear el trabajador una eficiencia mayor que la debida tiene derecho a una revisión en el monto de su salario , ya que la misma debe ser tomada en cuenta para que el salario cumpla con el requisito de ser remunerador .

Naturalmente que si podría darse el caso que el trabajador que desempeñe el objeto de su obligación primordial con una eficiencia menor que la apropiada , lograra la realización de una invención en los mismos términos de los supuestos anteriores , pero este caso se nos antoja bastante más remoto y por ésto no

nos detenemos en él.

La primera hipótesis analizada en este número , es decir , la invención cuya realización es resultado de la eficiencia debida del trabajador en el desempeño del objeto de su obligación primordial , la estimamos como una consecuencia de la relación de trabajo porque , al igual que las invenciones que son resultado del desempeño del objeto de la obligación primordial del trabajador , la invención se obtiene al cumplir éste con una obligación que contrajo por virtud de la relación de trabajo , siendo así la invención una consecuencia de este cumplimiento , y por tanto , consecuencia de la relación de trabajo .

Por otra parte , la invención cuya realización se debe a la eficiencia " mayor que la debida " del trabajador en el desempeño del objeto de su obligación primordial creemos que es también consecuencia de la relación de trabajo , por que si bien es cierto que el trabajador se excedió en el cumplimiento de su obligación , ya que el trabajador cumplía con su obligación empleando sólo la eficiencia debida o apropiada , ésto no impide para considerar que la invención se debió precisamente a la relación de trabajo que le brindó la oportunidad al trabajador de desarrollar el objeto de su obligación primordial , que indudablemente tiene su fuente en la relación de trabajo , con la eficiencia que él realmente quiso desarrollar .

Además , el trabajador por el empleo de esta eficiencia

mayor tiene , en todo momento , sin que sea necesario que de la misma se derive invención alguna , el derecho de que le sea tomada en cuenta por la Junta de Conciliación y Arbitraje , para que determine si su salario fijado , sin considerar la eficiencia mayor es nulo por no ser remunerador y , en su caso , fije el que a su criterio lo sea . Es natural que por estas razones , de mejorar su condición económica a través de demostrar a su patron la eficiencia de que es capaz en la ejecución de sus tareas y destacar así entre los demás compañeros de trabajo con el fin de obtener una posición dentro de la empresa , que le signifique un mayor salario , el trabajador desempeñe el objeto de su obligación primordial con la mayor eficiencia que le sea posible emplear y es lógico que , en multitud de casos , esta eficiencia sea mayor que la debida . En pocas palabras , el patrón no esperaba este resultado pero la relación de trabajo , con sus elementos y características , hizo factible que el trabajador estuviera en posibilidad de realizar la invención . Por estas razones , a las invenciones que en este párrafo tratamos , también las consideramos como consecuencia de la relación de trabajo .

5 .- INVENCION CUYA REALIZACION ES RESULTADO DEL CUMPLIMIENTO DE UNA OBLIGACION QUE SEA UNA CONSECUENCIA CONFORME A LA BUENA FE DE LO PACTADO ENTRE EL TRABAJADOR Y EL PATRON .

Hemos visto como el artículo 31 de la Ley Laboral , establece

la obligación para los sujetos de la relación de trabajo de cumplir con lo expresamente pactado y , además , con las consecuencias de ésto que sean conformes a la " Buena fe , al Uso o a la Ley " . Juzgamos practicamente imposible que la obligación de cumplir con las consecuencias de lo expresamente pactado que sean conforme a la Ley pueda ser causa de realización de una invención por parte del trabajador , en atención al tipo de obligaciones que la Ley establece para el trabajador por este motivo .

En efecto , como ejemplos típicos de las obligaciones mencionadas tenemos las contenidas en el artículo 134 de la Ley Laboral , en sus fracciones V y X , evidentemente no colocan al trabajador en la posibilidad de realizar invenciones . Lo mismo decimos en relación con las obligaciones que , por virtud de la disposición legal que comentamos , los " usos " imponen al trabajador . Pero por lo que se refiere a las impuestas por el concepto de " Buena Fe " , nuestras ideas son diferentes . Expliquémonos .

Ya hemos dicho que determinar las consecuencias conformes a la buena fé , a las cuales queda obligado el trabajador por virtud del artículo 31 de la multicitada Ley Laboral , es función encomendada por el legislador al juzgador y que el concepto de " Buena Fe " sirve para normar el arbitrio de éste . En esta misma forma , el juzgador puede determinar la existencia de una obligación del trabajador impuesta a éste por ser consecuencia

conforme a la " Buena Fe " , de lo expresamente pactado . Ahora bien , puede ser posible que el trabajador al cumplir con una obligación de este tipo , obtenga como resultado alguna invención aunque reconocemos que este hecho es sumamente difícil que se presente , sobre todo si se toma en cuenta que la gran mayoría de las actividades que el trabajador está obligado a desarrollar por este concepto de buena fé , son de tipo esporádico y no nos parece que es fundamental para que una persona este en posibilidad de lograr una invención , que se dedique en forma más o menos permanente a una determinada actividad para que , conociendola , de oportunidad a sus facultades intelectuales de que produzcan la invención . Sin embargo , si bien es difícil , no es imposible que el trabajador realice una invención cuando se dedica a una actividad que no necesariamente esporádica aunque generalmente así lo es , que esta obligado a desarrollar por ser consecuencia conforme a la buena fe de lo expresamente pactado entre éste y su patrón .

En la misma forma en que hemos exigido en otros supuestos , en este también exigimos para considerar la invención como resultado del cumplimiento de este tipo de obligaciones que la misma esté relacionada o se refiera a algún aspecto del contenido de estas obligaciones .

Un ejemplo nos servirá para explicar lo dicho en el párrafo anterior aclarando , que , por lo difícil del supuesto , puede parecerle a alguno no del todo conveniente .

Supongamos a un experto químico farmacobiólogo que conviene en prestar sus servicios personales subordinados a una empresa de laboratorios farmacéuticos mediante una retribución fija . Ambos contratantes de esta relación de trabajo acuerdan que el objeto de la obligación primordial del trabajador consiste en realizar todas las reacciones químicas necesarias para la producción de determinada cantidad de un cierto producto medicinal . El químico farmacobiólogo al estar desempeñando el objeto de su obligación primordial encuentra que el producto medicinal que está obligado a fabricar presenta ciertos inconvenientes que hasta ese momento no habían sido tomados en cuenta .

Continuando con nuestro imaginario ejemplo , supongamos ahora que la preparación técnica que requiere este trabajador para desempeñar el puesto que ocupa en esa empresa , le permite conocer la manera de eliminar los inconvenientes que dicho producto medicinal presenta , es decir , imaginemos que la medicina en cuestión tiene un sabor desagradable , debido a los elementos químicos que la integran , y que nuestro trabajador advierte que posiblemente cambiando la proporción de combinación de estos elementos o elevando o bajando la temperatura a la cual las reacciones químicas son sometidas , o en alguna otra forma similar e igualmente sencilla , puede contrarrestarse el mal sabor de la medicina sin menoscabar las cualidades de la misma .

Según nuestro ejemplo , el objeto de la obligación primordial de este trabajador consiste únicamente en realizar las

reacciones químicas necesarias para la producción de cierta cantidad de determinada medicina , reacciones químicas , por otra parte , que ya están previamente establecidas . Por tanto , atendiendo sólo a este objeto , el trabajador no está obligado a experimentar la forma que él estima conveniente para evitar las desventajas del producto que fabrica , pero atendiendo a que le obligan las consecuencias conforme a la buena fe de lo convenido entre él y su patrón y estimando que el experimento en cuestión es un ejemplo de este tipo de consecuencias , creemos que si está obligado a llevar a cabo dicho experimento .

Ahora bien , si el resultado del experimento es que el trabajador haya obtenido la realización de una invención , esta , por tanto , es resultado del cumplimiento de una obligación que es una consecuencia conforme a la buena fe de lo expresamente pactado entre el trabajador y el patrón .

Por las mismas razones por las que estimamos que las invenciones cuya realización es resultado del desempeño del objeto de la obligación primordial del trabajador son consecuencia de la relación de trabajo , consideramos que las invenciones cuya realización es resultado del cumplimiento de una obligación que sea consecuencia conforme a la " buena fe " de lo pactado entre el trabajador y el patrón , son también consecuencias de la relación de trabajo . En efecto , en las invenciones que ahora analizamos es también la relación de trabajo la que brinda la oportunidad al trabajador de estar en

posibilidad de lograrlas , pero lo más importante es que este supuesto , la invención se obtiene al cumplir el trabajador con una obligación que contrato por virtud de la relación de trabajo

C A P I T U L O Q U I N T O

LAS INVENCIONES DE LOS TRABAJADORES

- 1 .- LAS INVENCIONES DE LOS TRABAJADORES
- 2 .- TEORIA ALEMANA
- 3 .- LEGISLACION SUIZA
- 4 .- LEGISLACION ITALIANA
- 5 .- LEGISLACION ESPANOLA
- 6 .- DOCTRINA Y JURISPRUDENCIA FRANCESA
- 7 .- SOLUCION NORTEAMERICANA
- 8 .- SOLUCION JAPONESA
- 9 .- SOLUCION ARGENTINA
- 10 .- SOLUCION VENEZOLANA
- 11 .- SOLUCION BRASILENA
- 12 .- LAS INVENCIONES EN EL DERECHO MEXICANO
- 13 .- SOLUCION DEL MAESTRO MARIO DE LA CUEVA

LAS INVENCIONES DE LOS TRABAJADORES

1.- Las invenciones de los trabajadores . 2.- Teoría Alemana
3.- Legislación Suiza . 4.- Legislación Italiana . 5.-
Legislación Española . 6.- Doctrina y Jurisprudencia Francesa .
7.- Solución Norteamericana . 8.- Solución Japonesa . 9.-
Solución Argentina . 10.- Solución Venezolana . 11.- Solución
Brasileña . 12.- Las invenciones en el Derecho Mexicano . 13 .-
Solución del Maestro Mario de la Cueva

1 .- LAS INVENCIONES DE LOS TRABAJADORES

Una vez asentados los conceptos de la relación de trabajo , sus elementos ; los sujetos ; la eficacia de las voluntades , y las obligaciones primordiales del trabajador y del patrón , así como los derechos de los mismos , tanto en la doctrina como en el derecho mexicano , nos encontramos en aptitud de hablar del tema central del presente trabajo , relativo a las invenciones de los trabajadores en el derecho mexicano y sus problemas o problemática .

A este respecto , existen diversas teorías que pretenden dar soluciones adecuadas al problema de las invenciones de los trabajadores , por lo que a continuación expondremos aquellas que a juicio nuestro , revisten un interés particular , en razón de ser las más importantes y las que ha tomado como punto de partida el derecho mexicano .

2.- TEORIA ALEMANA

Al estudiar el problema relativo al alcance del derecho del patrón , respecto del producto del trabajo , se plantea la interrogante de que a quién pertenecían las invenciones de los trabajadores , y los estudiosos del derecho delinearon tres grupos de invenciones :

A) .- Las invenciones de empresa , dicen que se consideran como tales aquéllas que son resultado de la experiencia , la técnica , sugerencias y trabajos preliminares de la misma empresa en que ninguna persona aparece en forma definida como inventor . Obviamente , estas invenciones pertenecen al patrón , son de su propiedad por haber sido el resultado del trabajo de su empresa y más aún , al no tener una persona que figure como inventor , éstas no pueden carecer de dueño , pues de lo contrario , constituirán un bien mostrenco en la misma empresa , susceptible de ser robada o enajenada por un tercero que de ninguna forma había participado en dicha invención .

B) .- Por exclusión , las invenciones que no satisfagan los requisitos anteriores , se consideran propiedad de los trabajadores . Esta exclusión , puede resultar nociva en virtud de que el trabajador abandonaría con frecuencia el derecho a tal invención , ya que por ignorancia no registraría tal invención . A mayor abundamiento indicaremos que si en esa invención faltaran las sugerencias , la técnica de la empresa o que existiendo éstas

faltara el requisito de determinar quién fue el inventor , el derecho a la invención tendría que pasar a formar parte del grupo de trabajadores dedicados a la misma rama de la industria .

C) .- Las invenciones como resultado de la prestación de servicios , invenciones libres cuya propiedad es del patrón o empresario , cuando el trabajador está dedicado en forma exclusiva a esa actividad o cuando los resultados sean una consecuencia lógica de la naturaleza del servicio que presta , en cuyo caso la invención también pasa a formar parte del patrimonio del patrón , ya que tal circunstancia puede encontrarse expresa en el contrato de trabajo , o ser consecuencia de este mismo contrato .

Tratamos en primer término el de la solución Alemana porque , además de ser la que primeramente apareció en el tiempo y dió resoluciones concretas . Ya que en el año de 1914 , ante el Congreso de Augsburgo , la Asociación Alemana para la Protección de la Propiedad Industrial , presentó un proyecto de reglamentación de las invenciones realizadas por los trabajadores (20) . Misma que ha servido como fuente de inspiración para otras legislaciones y tratadistas .

Hinojosa Ferrer , dice respecto a la Ley Española del Contrato de Trabajo : " Los artículos referentes a las

(20) .- Durán , Salazar Carlos . Artículo publicado en la Revista " El Foro " . Septiembre de 1945 . Página 241

invenciones de trabajo parecen inspiradas en el proyecto de Ley Alemana de Contrato de Trabajo de 1921 ... " (21) En este sentido Pérez Botija , y Hernainz Márquez , así como Ernesto Krotoschin ; lo hacen patente en sus obras " (22)

Este estudio de la Solución Alemana lo haremos a través de lo que establece la reciente Ley sobre las Invenciones de los Trabajadores , del 25 de Julio del año de 1957 , que rige en la República Federal Alemana . (Esta Ley está citada en la obra de Reimer Eduard , en su libro Das Recht der Arbeitnehmererfindungen Berlin 1958) . Transcribimos el Artículo 4o. de esta Ley .

Artículo 4o.- "INVENCIONES DE SERVICIO E INVENCIONES LIBRES :

I.- Las invenciones de los trabajadores , para los efectos de esta Ley , pueden ser invenciones de servicio o invenciones libres

II.- Las invenciones de servicio son las que se realizan durante el curso de la relacion

(21) .- Hinojosa , Ferrer . El Contrato de Trabajo . 1a. Edición 1934 . Madrid . Página 71 .

(22) .- Perez , Botija Eugenio . Curso de Derecho del Trabajo Madrid 1950 . Página 114 .
Hernainz , Márquez Miguel . Tratado Elemental de Derecho del Trabajo . Cardenas Editor y Distribuidor . 11a. Edición 1972 . Tomo I . Página 211 .
Krotoschin , Ernesto . Tratado Práctico de Derecho del Trabajo . Ediciones Depalma . Buenos Aires . Página 246

de trabajo , si:

a) .- Se producen por la actividad que incumbe al trabajador en la empresa o en el servicio .

b) .- Derivan determinantemente ; de las experiencias o trabajos de la empresa o del servicio público .

III .- Cualquier otra invención de los trabajadores es libre . Quedan no obstante, sujetas a las limitaciones de los artículos 18 y 19 de esta Ley .

De la lectura y análisis de la Solución Alemana , desprendemos como lo más interesante para los fines de nuestra tesis , su concepto de invenciones de servicio . Están comprendidas dentro de estas aquellas invenciones que uno o varios empleados han hecho de manera independiente , pero como resultado de una actividad u obligación primordial que les impone su contrato de trabajo . La Ley que comentamos atribuye la propiedad de este tipo de invenciones al patrón , pero reconoce el derecho del trabajador a que sea designado como autor de la invención .

Por otra parte , queremos hacer notar que la fracción III del artículo 4o. citado líneas anteriores , establece dos

limitaciones a las invenciones libres , cuya propiedad corresponde al trabajador , siendo éstas las consignadas en los artículos 18 y 19 de la ley mencionada . El artículo 18 obliga al trabajador a poner en conocimiento de su patrón cualquier invención libre que realice y el artículo 19 concede el derecho al tanto al patrón sobre estas invenciones libres .

3 .- LEGISLACION SUIZA .

Sobre esta legislación el Maestro de la Cueva , (23) nos dice : " Que según el artículo 343 del Código Federal de las Obligaciones , se atribuye al patrón la propiedad de las invenciones de servicio . Por invenciones de servicio , para los fines de la Legislación Suiza , debemos entender el concepto que nos proporciona la Solución Alemana , que ya ha sido citada . El concepto de estas invenciones de la Solución Alemana es aplicable a esta Legislación y que en las invenciones libres que pertenecen al trabajador , puede el patrón reservarse su propiedad , en cuyo caso , tendrá derecho al inventor a una retribución equitativa .

4 .- LEGISLACION ITALIANA .

En este país reglamentaron las invenciones de los

(23) .- De La Cueva , Mario . Derecho Mexicano del Trabajo Editorial Porrúa , S. A. 2a. Edición Revisada y Fuesta al Día con la Doctrina y la Jurisprudencia . 1943. Tomo II . Página 491 a 493 .

trabajadores en la Ley del 13 de Septiembre de 1934 , y posteriormente en el Real Decreto de 1939 , el cual constituye la Legislación vigente en Italia , respecto a las invenciones realizadas por trabajadores . Los articulos aplicables de este Real Decreto son los siguientes :

Artículo 23 .- Cuando la invencion industrial se logra en ejecución o en cumplimiento de un contrato o de una relación de trabajo o empleo en los cuales la actividad inventiva está prevista como objeto del contrato o de la relación y es retribuida con vista a esa finalidad , los derechos derivados de la invención pertenecen al patrono , salvo el derecho que corresponde al inventor de ser reconocido como el autor . Si no está prevista y establecida una retribución en compensación a la actividad inventiva y la invención se logra en ejecución o en cumplimiento de un contrato o de una relación de trabajo o empleo los derechos que derivan de la invencion pertenecen al patrono , pero el inventor , salvo siempre el derecho a ser reconocido como autor , le corresponde un premio equitativo , para cuya determinación se tendrá en cuenta la importancia de la invención.

Artículo 24 .- Cuando no concurren las condiciones previstas en el articulo anterior y se trate de invenciones industriales que entren en el campo de actividad de la empresa privada o de la Administración Publica a la que pertenezca, el inventor , el patrón tiene el derecho de prelación para el uso exclusivo o no exclusivo de la invención o para adquirir la patente , así como

para la facultad de solicitar o adquirir el mismo invento ,
patentes en el exterior , mediante retribución del canon o precio
que ha de fijarse por deducción de una suma correspondiente a la
ayuda que el inventor hubiera recibido del empleador para llegar
al invento .

Ludovico Barassi , y el mayor número de tratadistas italianos
han interpretado estos artículos en el sentido de que el primero
de ellos se ocupa de las invenciones que son de trabajo y , el
segundo , de las que no son de trabajo .

En las primeras se admite una subclasificación . En efecto
según el artículo 23 citado anteriormente , tiene distinto
tratamiento legal cuando la actividad inventiva ha sido prevista
como objeto de la relación de trabajo y ha sido establecida una
retribución relativa a esta actividad que cuando , siendo
prevista la actividad inventiva , no se hace alusión a una
retribución relativa a la misma . Sobre esta última hipótesis de
invención de trabajo Ludovico Barassi nos dice : " En resumen ,
el empleador encarga a un obrero o empleado ya ocupado en otras
tareas el encontrar algún medio que perfeccione el proceso
productivo , sin aludir a una retribución particular para esta
nueva tarea y , sobre todo , para el caso de que el
trabajador llegue al invento " . (24) . Y Segá supone que el

(24) .- Barassi , Ludovico . Tratado del Derecho del Trabajo .
Buenos Aires . 1953 . Tomo II . Página 378

encargo de la actividad inventiva , originariamente no considerado , sea atribuido posteriormente porque ello explicaría el silencio sobre la retribución (25) . En el primer caso de invenciones de trabajo " ... los derechos derivados de la invención pertenecen al patrono , salvo el derecho que corresponde al inventor de ser reconocido como el autor " . En el segundo caso , tambien los derechos de la invención pertenecen al patrono , pero el trabajador , ademas del derecho a ser reconocido como inventor , le corresponde un premio equitativo para cuya determinación se tendra en cuenta la importancia de la invención " . (26) Y sigue comentando Ludovico Barassi , sobre el derecho del patrón a los beneficios económicos de las invenciones que son de trabajo y nos dice : " La paternidad es siempre del autor , pero la relación ha determinado de modo previo la atribución al empresario del derecho patrimonial de explotación . Este derecho nace , por lo tanto , en el empresario y el hecho de que se halle determinado por un golpe de generio del dependiente no conduce necesariamente a la atribución contemporánea y artificiosa al inventor , a titulo originario , y al empresario , a titulo derivado . "

En cambio , en las invenciones que no son de trabajo , es decir cuando ha sido prevista la actividad inventiva como objeto

(25) .- Ibidem . Página 378 .

(26) .- Ibidem . Página 370 .

de la relación de trabajo , pero se trata de invenciones que entren en el campo de actividades de la empresa privada o de la administración pública a la que pertenezca el inventor " ... el beneficio jurídico y económico del invento va íntegramente al trabajador que es su autor " . (27) Corresponsiéndole al patrón un derecho de prelación reconocido en el artículo 24 .

Por su parte , Greco , encontrando justificada la atribución de estas invenciones al trabajador , hace el siguiente comentario " ... aunque la idea en que se concreta la invención haya podido surgir de la mente del trabajador solo por el hecho de haberse prestado el trabajo debido y sólo por efecto de los estímulos y de las facilidades que el lugar de la faena ofrezca , queda siempre innegable la circunstancia de que venga determinada por los objetos sobre los que aquél se concentra y por la observación de los mismos " (28)

Ludovico Barassi , encuentra plenamente justificado el sistema establecido por la Legislación Italiana y así nos dice : " Al destinatario sólo va el resultado útil de la prestación de trabajo que ha sido encauzado hacia él por el contrato de trabajo " . (29) y más adelante agrega : " Si falta un encargo expreso de actividad inventiva , ésta se debe exclusivamente a obra del trabajador ; es obra suya , espontánea

(27) .- Obra citada . Barassi , Ludovico . Página 370 .

(28) .- Greco . Contratto di Lavoro . Italia 1939 . Pagina 266

(29) .- Obra citada . Barassi , Ludovico . Página 375 .

y debida a su genio , ha colaborado tambien en el ambiente técnico de la empresa en que se encuentra el autor . Es posible y hasta seguro . Pero , como hemos señalado la imposibilidad de graduar la influencia colaboradora de aquel ampliamente , no queda más que hacer una deducción lógica de la falta de una actividad inventiva ... prevista como objeto del contrato o de la relacion . Esta falta significa que el invento no está entre los resultados de trabajo que se destinan al empresario ... " Barassi , termina su estudio diciendo : " El invento de trabajo , en conclusión pertenece al empresario a quien fluye con todo lo que es resultado del trabajo de sus dependientes ; el invento ocasional , en cambio , excede de la relacion de trabajo y se presenta como una cosa íntegramente perteneciente al trabajador autor . Esto es simple y justo , pues la influencia colaboradora del ambiente de la empresa se haya suficientemente reconocida con un derecho de prelación que salvaguarda la dignidad del trabajador inventor ocasional " (30)

5 .- LEGISLACION ESPANOLA

España es otro de los países que ha reglamentado en forma expresa lo relativo a las invenciones realizadas por trabajadores

(30) .- Obra citada . Barassi , Ludovico . Tomo II . Página 379

Así , los artículos 24 y 25 de la Ley sobre el Contrato de Trabajo del 21 de Noviembre de 1931 , establecen lo siguiente :

Artículo 24 .- Si en el taller se hiciesen invenciones en las que dominara el proceso , las instalaciones , los metodos y procedimientos de la empresa , sin distincion particular de persona alguna , tales invenciones entraran en la propiedad del patrono o de la empresa .

Lo mismo ocurrirá con las invenciones llamadas de servicio . esto es , con las realizadas por trabajadores contratados al efecto para estudiarlas y obtenerlas .

Las invenciones que no sean de la explotación ni del servicio o sea las invenciones libres , en las que predomine la personalidad del trabajador , pertenecerán a este , aunque hayan nacido con motivo de su actividad en el trabajo de la explotación

A la propiedad , patentada o no , de las invenciones libres el trabajador no podrá renunciar en beneficio del patrono o de un tercero más que en virtud de un contrato posterior a la invención .

Artículo 25 .- Si la explotación , por el patrono , de la invención llamada de servicio diese lugar a ganancias que supusiesen evidente desproporcion con las remuneraciones del trabajador que en el ejercicio de su trabajo ha producido la

invención , el trabajador recibirá la adecuada indemnización especial " (31)

Por otra parte cabe , señalar que estos artículos (24 y 25) en opinión de Hinojosa Ferrer y Pérez Botija , tienen su antecedente inmediato en el proyecto de la Ley Alemana del Contrato de Trabajo de 1921 .

En relación con la Legislación de Bolivia , el Doctor en Derecho Guillermo Cabanellas de Torres , dice : " El proyecto de Código de Trabajo para Bolivia reproduce , en su artículo 28 , con ligeras variantes , los mismos términos de la Ley Española del Contrato de Trabajo en lo que se refiere a las invenciones " (32)

(31) .- Hinojosa , Ferrer Juan De . El Contrato de Trabajo la. Edición 1934 . Madrid . Página 68 .

García , Oviedo Carlos . Tratado Elemental de Derecho Social . Librería General de Victoriano Suárez . la. Edición . 1934 . Madrid . Página 160 .

Mendez - Pidal , Juan . Derecho Social Español . Editorial Revista de Derecho Privado . Madrid 1952 . Tomo II . Página 285

(32) .- Cabanellas , de Torres Guillermo . El Derecho del Trabajo y sus Contratos . Editorial Mundo Atlántico Buenos Aires . 1945 . Página 228

Nos parece interesante el comentario del tratadista Español Mendez-Pidal , quien dice : " El problema de los inventos ha preocupado a la doctrina toda vez que a la luz del Derecho Social resultan inaplicables en parte los preceptos relativos a la propiedad industrial , siendo por ésto lo que requiere regulación especial " (33)

En opinión de Pérez Botija . (34) los artículos citados distinguen hasta cuatro clases de invenciones :

1a .- Las invenciones personales , también llamadas libres es decir , los descubrimientos debidos a la personalidad del trabajador , aún cuando se hayan servido del instrumental que no les pertenezca . Estas corresponden al trabajador .

2a .- Las de empresa o explotación , que son las derivadas de los procedimientos , métodos e instalaciones de taller , sin aportaciones específicas de persona alguna . Su propiedad pertenece al patrono .

Haciendose el siguiente comentario al respecto : " En las invenciones de explotación los descubrimientos son una consecuencia de la técnica misma de la producción o un resultado

(33) .- Obra citada . Página 285

(34) .- Obra Citada . Página 115

del sistema de organización comercial y administrativo adoptado por el empresario " (35)

Nuestro máximo representante del Derecho del Trabajo , Mario de la Cueva , estudiando la Legislación Española nos dice :
" Las invenciones de explotación son únicamente aquéllas que no pueden referirse a un trabajador determinado , pues cuando existe determinación , la invención es libre " (36)

3a .- Las invenciones contractuales o de servicio , que son los descubrimientos técnicos obtenidos por los trabajadores contratados y retribuidos al efecto para estudiar y conseguir dichas invenciones . Su propiedad también pertenece al patrono .

De nuevo Pérez Botija , dice : " Hay invenciones de servicio cuando las empresas se aseguran , mediante los correspondientes contratos , el trabajo de un cuerpo mas o menos numeroso de investigadores que en laboratorios , estudios , talleres de experiencias , etcétera , tienen como función , única o principal , descubrir nuevos procedimientos de fabricación , nuevos tipos de productos , materias primas , fórmulas , combinaciones , diseños , dibujos , modelos , etcétera " (37)

(35) .- Obra Citada . Pérez , Botija Eugenio . Pagina 115

(36) .- Obra Citada . Tomo I . Pagina 591

(37) .- Obra Citada . Página 115

4a .- Dentro de éstas habría que subdistinguir las invenciones de servicio cualificadas , que son las del grupo anterior , en aquéllos casos que la empresa obtiene gran rendimiento de la patente o técnica descubierta . Estas corresponden , asimismo , al patrono pero cuando el rendimiento de la invención es desproporcionado a la remuneración del descubridor , el trabajador-inventor tiene derecho a una indemnización especial .

Por último , queremos hacer resaltar el que la Legislación Española establece que el trabajador no podrá renunciar , en beneficio del patrono o de un tercero , a la propiedad de las invenciones libres más que en virtud de un contrato posterior a la realización de la invención . Consideramos que esta disposición constituye una valiosa aportación de las Leyes Españolas a la solución del problema de nuestra tesis .

6 .- DOCTRINA Y JURISPRUDENCIA FRANCESA .

Francia es de los países que no han legislado en forma expresa sobre las invenciones realizadas por trabajadores pero que , sin embargo , cuenta con doctrina y jurisprudencia sobre el tema . Estos estudiosos del Derecho del Trabajo Mario de la Cueva , Paul Durand y André Vitu , hacen el siguiente resumen de la Doctrina y Jurisprudencia Francesa .

A) .- Las invenciones se deben dividir en invenciones de servicio , invenciones ocasionales e invenciones libres :

B) .- Las invenciones de servicio son las mismas que definen las Leyes de Italia o de España , es decir , son aquellas en las que la actividad inventiva está prevista como objeto de la relación de trabajo .

C) .- Las invenciones ocasionales , son aquellas que comprenden las invenciones aplicables a los productos y a los medios de producción que entran en la actividad de la empresa en la que el trabajador presta sus servicios , pero se supone que estas invenciones son debidas a la sólo iniciativa del trabajador quien no estaba obligado , por su contrato de trabajo , a una actividad inventiva .

D) .- La Jurisprudencia y la Doctrina aceptan actualmente que la propiedad de estas invenciones ocasionales corresponde al trabajador inventor .

Pérez Botija , nos dice : " Según Jean-Henri Dumont , la Jurisprudencia Francesa señala que si el inventor ha trabajado solo , sin directrices del patrono , aun cuando haya utilizado el instrumental de la empresa y sus horas de trabajo en la misma , será dueño , pues éstas son circunstancias accesorias que no otorgan a la empresa más que una indemnización . Si el trabajador tuvo la idea pero no llegó a realizarla mas que

con ayuda y el consejo del patrono . habrá una copropiedad . La prueba , añade , parece que debe incumbir a la empresa " (38)

Mario de la Cueva , nos dice que el argumento mas importante de los expuestos por Paul Durand y André Vito , es el siguiente : " El trabajador a quien el patrono no ha ordenado realizar investigaciones inventivas , recibe un salario fijo en función de las atribuciones que tiene en la empresa y no en función de las invenciones que pudiera alcanzar ; si se le despoja de las invenciones realizadas , en beneficio del patrono , se hace esto sin fundamento y sin compensación " (39)

E) .- La Doctrina y la Jurisprudencia no aceptan las cláusulas , expresas o tácitas , en virtud de las cuales se atribuya la propiedad de las invenciones , anticipadamente a la empresa , pues se violarían los principios de protección a los trabajadores y porque la empresa obtendría un beneficio sin causa ésto es , un enriquecimiento ilegítimo .

7 .- SOLUCION NORTEAMERICANA .

(38) .- Citado por Pérez , Botija Eugenio . La Mise en Société Des Droits Industriels , Lyon 1936 . Pagina 52

(39) .- Obra Citada . Tomo I . Pagina 593

En el Derecho de los Estados Unidos de Norteamérica , priva el principio de que la patente de invenciones debe ser extendida en favor del verdadero y primer autor de la invencion o del causahabiente de este . Sin embargo , en las invenciones hechas por trabajadores estas disposiciones legales son , prácticamente letra muerta . En efecto , el 96 % de todas las compañías de este país (Este dato lo tomamos de un artículo de Floyd H. Crews que aparece en la revista editada por Product Engineering , fechado el 15 de diciembre de 1958 , en los Estados Unidos Americanos . Página 27) , exigen al futuro trabajador , previamente a su enrolamiento en la empresa , que firme un convenio en virtud del cual cede sus derechos al patrón de todas las invenciones que tengan relacion con él o los objetos de explotación de la empresa del patrón , que conciba , descubra o realice durante todo el tiempo en que sea su empleado .

Por lo tanto puede decirse que en los Estados Unidos de Norteamérica , todas las invenciones que realice el trabajador que tengan relación con el objeto de la negociación o industria del patrón pertenecen a éste , no importando si la invención no fue resultado del cumplimiento de una obligación primordial del trabajador o si la realizó fuera de sus horas de trabajo .

8 .- SOLUCION JAPONESA

El Japón es el país que ha tomado una posición extrema en relación con la titularidad del derecho a solicitar la patente de invenciones realizadas por trabajadores , pues el artículo 35 de la Ley Japonesa sobre patentes , establece que las patentes deben ser registradas únicamente en nombre de compañías de ingenieros por lo que no existe posibilidad , en este país , que un trabajador , persona física , sea titular de una patente de invención . Este dato lo tomamos del artículo titulado " Foreign Engineers Don't Argue Patent Rights " , que está publicado en la Revista Product Engineering . Fechada el 9 de marzo de 1959 . En la página 37 . Misma que se puede localizar en la Biblioteca Benjamin Franklin .

9 .- SOLUCION ARGENTINA

El tratadista Argentino y uno de los máximos estudiosos del Derecho del Trabajo de ese país Ernesto Krotoschin , (40) al tratar sobre el problema de nuestra tesis , define las invenciones de la empresa , de acuerdo con la Legislación Española y las invenciones de servicio y las invenciones libres , siguiendo exactamente a la Ley Alemana , sobre este respecto .

(40) .- Krotoschin , Ernesto . Tratado Práctico de Derecho del Trabajo . Ediciones Depalma . 4a. Edición . Reimpresión 1987 . Página 230 .

Más adelante agrega , ; " La nueva Constitución Nacional de 1949 , en su artículo 38 . prescribe que : " Todo autor o inventor es propietario exclusivo de su obra , invención o descubrimiento por el término que le acuerde la Ley " . Sin embargo , debe entenderse que las partes están libres para cercenar este derecho de exclusividad , por contrato individual o convención colectiva , o que tales restricciones se desprenden implícitamente de ciertos contratos , como sobre el Contrato de Trabajo de acuerdo con lo expuesto anteriormente , siempre que los convenios particulares no violen el orden público o las buenas costumbres . Esto último sería el caso , expresamente para este fin , cuando el trabajador , de antemano , transfiera el patrono los derechos que pudieren corresponderle como resultado de una invención libre futura , pues tal transferencia anticipada sería contraria a los principios de la libertad de industria y del derecho exclusivo sobre tales invenciones , protegidos por la Constitución Nacional "

Dos son las opiniones que resaltan del comentario citado , siendo la primera que , reconociendo el derecho del patrón a solicitar la patente de las invenciones de empresa y de servicio considera que este derecho del patrón , es derivado porque , naciendo en el trabajador inventor , por una convención implícita en el contrato de trabajo respectivo lo es transferido al patrón y , la segunda , que considera ilícito el convenio en virtud del cual el trabajador cede al patrón los derechos que pudiere corresponderle por una invención libre futura .

Hemos visto , que Ludovico Barassi , en relación con la Legislación Italiana , considera " Artificiosa " la atribución de este derecho a título derivado en favor del patron . Asimismo refiriéndose a la posición de Ernesto Krotoschin , que considera superada dice : " El derecho surgiría originariamente en el trabajador ; pero éste estaría contractualmente obligado a transferirlo al empleador ... El camino , el puente de pasaje sería precisamente el contrato de trabajo . Pero de las partes en verdad jamás asoma en los contratos individuales . Para sortear la dificultad la doctrina entonces predominante se habría recostado comodamente sobre la ficción de una cláusula tácita de transferencia que estaría implícita , según se decía , en el contrato de trabajo " (41)

10 .- SOLUCION VENEZOLANA

El proyecto de reformas a la Ley del Trabajo de Venezuela (este proyecto de reforma de la Ley del Trabajo , fue elaborado en el año de 1959 , por una Comisión de la Organización Internacional del Trabajo , que presidió el Doctor en Derecho Mario de la Cueva) , contiene un artículo dedicado específicamente a las invenciones realizadas por los trabajadores

(41) .- Obra Citada . Página 371

que está redactado en la siguiente forma :

Artículo 102 .- La atribución de los derechos al nombre y a la propiedad y explotación de las invenciones se regirán por las reglas siguientes :

a) .- El inventor tendrá en todo caso el derecho de que su nombre figure como autor de la invención .

b) .- Cuando el contrato de trabajo tenga establecido por objeto un proceso inventivo , la propiedad de la invención y el derecho a la explotación de la patente corresponderán al patrón , pero el inventor independientemente del salario que hubiere percibido tendrá derecho a una remuneración suplementaria que se fijará de acuerdo con la importancia de la invención y de los beneficios que pueda reportar al patrón .

c) .- En cualquier otro caso , la propiedad de la invención corresponderá a la persona o personas , trabajador o trabajadores que la realizaron , pero el patrón tendrá un derecho preferente para el uso exclusivo o para la adquisición de la invención y de las correspondientes patentes "

El artículo transcrito está fuertemente influenciado por la Legislación Italiana . Sin embargo , la remuneración suplementaria que establece en favor del trabajador autor de una invención de servicio esta , ciertamente influenciada por la Legislación Española .

11.- SOLUCION BRASILENA

El Brasil es otro de los países que no ha legislado en forma mas integral el problema de las invenciones , pero en la Consolidacao Das Leis Do Trabalho , (Consolidacion de las Leves del Trabajo) , en su artículo 454 se describe : " Que dejando aparte las invenciones de servicio , las demas " cuando provengan de la contribucion personal del trabajador y de la instalacion o equipo provistos por el empleador , seran de propiedad común , en partes "iguales " , el patrono tendra un plazo de un año para la explotación del invento , bajo pena de pasar a propiedad del empleado " (42)

(42) .- Caldera , Rafael . Derecho del Trabajo . Editorial El Ateneo . 2a. Edicion , 8a. Reimpresion . 1984 . Tomo I Buenos Aires , Página 308

12 .- LAS INVENCIONES EN EL DERECHO MEXICANO

En nuestro Derecho del Trabajo , no se reglamentaron las invenciones del trabajador , en la Ley Federal del Trabajo de 1931 , pero atendiendo al fundamento universal en que se finca el Derecho del Trabajo , podemos desprender de sus disposiciones algunos elementos que puedan dar luz al respecto .

De la lectura de los artículos 3o. ; 4o. y 17o. , del ordenamiento citado , podemos inferir las invenciones de servicio pues la Ley daba el carácter de trabajador , a quél que prestaba un servicio material , intelectual o de ambos géneros y otorgaba el calificativo de patrón a la persona física o moral que recibía los beneficios del trabajador , mediante el respectivo Contrato de Trabajo . Por otra parte , la definición de Contrato Individual de Trabajo de esta Ley , establecía que era quél convenio en virtud del cual una persona prestaba sus servicios personales bajo la dirección y dependencia del patrón , mediante una retribución .

Estos preceptos permiten razonar que las invenciones de servicio formaban parte del Contrato de Trabajo y por ende deberían ser propiedad del patrón , toda vez que un resultado del trabajo intelectual era la invención , todavia más , al no poderse separar cual es la actividad meramente material de la

intelectual , resulta obvio que la invención pasare a ser propiedad de la empresa .

Desde luego , quedaban sin deslindarse las invenciones de empresa como producto de la explotacion y las invenciones libres . De estas últimas , se podía dar solución de acuerdo con los artículos 15 y 16 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 , dichos preceptos establecian lo siguiente :

Artículo 15 .- En ningún caso serán renunciables las disposiciones de esta ley . que favorecen a los trabajadores .

Artículo 16 .- Los casos no previstos en la presente Ley o sus reglamentos , se resolveran de acuerdo con la costumbre o el uso y . en su defecto por los principios que se deriven de esta Ley , por los del Derecho Común en cuanto no le contraríen y por la Equidad .

Estas disposiciones nos llevan a pensar que cuando hubiera invenciones de los trabajadores que no fueran consecuencia del Contrato de Trabajo , éstos seran los propietarios , ya que la irrenunciabilidad de las normas de trabajo consagrada en el artículo 15 , indicaba que la norma más favorable al trabajador era la propiedad de su invencion , más aún , las fuentes del Derecho del Trabajo consagradas en el artículo 16 , mostraban que

atendiendo a los principios que derivan de la misma Ley , no se podía despojar al trabajador de su invención , ya que las otras fuentes que le siguen en jerarquía eran los principios generales del derecho y la equidad , circunstancia que obligaba a interpretar que las invenciones libres pasaban a formar parte del patrimonio del trabajador .

Por lo que respecta a las invenciones de explotación o de la actividad de la empresa ; estas deberían ser propiedad del trabajador , atendiendo a los preceptos invocados ; pero la misma doctrina no se ha puesto de acuerdo con relación a este punto , pues mientras los empresarios esgrimen que éstas les pertenecen en razón de su organización , los trabajadores sostienen que las invenciones de este tipo son de su propiedad , en virtud de que son resultado de su ingenio o intelecto , pues la organización con sus elementos materiales y técnicos no podría producirlas sin el ingenio individual del trabajo .

Como ya dijimos , atendiendo al texto de los artículos 15 y 16 de la Ley del Trabajo de 1931 , éstas deberían pertenecer a los trabajadores , hecho que reforza con la garantía específica de libertad consagrada en el artículo 4o. Constitucional , en cuyo párrafo final se establece : " Nadie puede ser privado del producto de su trabajo , así como el artículo 14o. en su párrafo 2o. de nuestra Carta Magna que establece : " Nadie podrá ser privado de la vida , de la libertad o de sus propiedades , posesiones o derechos , sino mediante juicio seguido ante los

tribunales , previamente establecidos ... "

Evidentemente la invención realizada en la explotación o en actividad que se realice en esta , es producto del trabajo y por ende no podía privarse al trabajador de tal producto .

La nueva Ley Federal del trabajo de 1970 , ya reglamenta las invenciones de los trabajadores en su artículo 163 , mismo que a la letra dice :

Artículo 163 .- La atribución al nombre y a la propiedad y explotación de las invenciones realizadas en la empresa , se regirá por las normas siguientes :

- I .- El inventor tendrá derecho a que su nombre figure como autor de la invención ;
- II .- Cuando el trabajador se dedique a trabajos de investigación o de perfeccionamiento de los procedimientos utilizados en la empresa , por cuenta de ésta , la propiedad de la invención y el derecho a la explotación de la patente corresponderán al patrón . El inventor , independientemente del salario que hubiese percibido tendrá derecho a una compensación complementaria , que se fijara por convenio de las partes o por la junta de Conciliación y Arbitraje cuando la importancia de la invención y los beneficios

que pueda reportar al patrón no guarden proporción con el salario percibido por el inventor ; v

III .- En cualquier otro caso , la propiedad de la invención corresponderá a la persona o personas que la realizaron , pero el patrón tendrá un derecho preferente , en igualdad de circunstancias al uso exclusivo o a la adquisición de la invención y de las correspondientes patentes .

Las tres clases de invenciones reglamentadas por la Ley de la Materia , las podemos resumir en dos , ya que la fracción primera no implica una clase específica , únicamente se refiere a la circunstancia de que figure el nombre del autor .

Las dos clases son : Las invenciones , como consecuencia de un Contrato de Trabajo , en las que el patrón o empresario tiene la propiedad de tal invención , observando que debe dar una compensación al inventor , independientemente del salario que se le pague por tal actividad , dicha compensación es susceptible de convenio por las partes , y así entraren en conflicto , lo resolverá la Junta de Conciliación y Arbitraje , tomando en cuenta la importancia de la invención y el producto de la explotación .

A juicio nuestro , pensamos que el producto de la explotación no puede precisarse con exactitud , por lo que

siempre debió haberse hablado de un cuerpo de peritos que calculara , o bien , nombrar una comisión que se ocupe de tal problema . Ello se debe a la falta de una verdadera posición que aclare su esencia y naturaleza . Liqado a otro tipo de intereses (industriales , comerciales , políticos , etcetera , etcetera) el inventor afronta en infinidad de situaciones la dificultad para reivindicar sus legítimos derechos o en su defecto , procurar los mejores beneficios económicos y de seguridad social para los mismos , mediante el pago de regalías , o percepciones provenientes de la utilización pública de sus invenciones .

El segundo grupo , corresponde a las invenciones libres , o sea a aquéllas en que el trabajador no está contratado para tal fin , en ese caso , las invenciones son propiedad de los trabajadores o del trabajador que la haya efectuado . La Ley otorga un derecho preferente al patrón para adquirir y explotar esas invenciones , es un derecho semejante o idéntico al derecho del tanto que consagra nuestro Código Civil , en su artículo 2303 por lo que los trabajadores titulares del derecho a una invención están obligados a dar aviso al patrón de la venta para que ejercite su derecho so pena de perderlo . Tal aviso , creemos que debe hacerse de manera indubitable , es decir , en la vía de jurisdicción voluntaria o en carta , con acuse de recibo . personal , toda vez que no existe una reglamentación precisa al respecto .

13 .- SOLUCION DE MARIO DE LA CUEVA

Este tratadista , dentro del Capitulo " Derechos y Obligaciones de Trabajadores y Patrones " , dedica un apartado que denomina : " El derecho al producto del trabajo (Problema de las invenciones) " , (43) en el que , después de estudiar las soluciones extranjeras y refiriéndose ya en concreto a la solución en el derecho mexicano , dice textualmente : " La Legislación Mexicana no se ha preocupado de la cuestión ; ni en la Ley Federal del Trabajo , ni en la Ley de Patentes , se encuentran disposiciones que permitan decidir el problema . Las ideas extranjeras se han venido afinando y como el derecho del Trabajo tiene su fundamento universal , idéntico entodos los pueblos y es la necesidad de proteger a la persona humana , creemos indispensable adoptar las soluciones últimas , tal como se desprenden de las Leyes de Italia y de Francia , tanto más cuanto que la doctrina francesa , que carece , como nosotros , de textos legales , ha alcanzado una solución sensiblemente igual a la que deriva de las Leyes Italianas .

El Maestro de la Cueva , termina diciendo : " En las primeras ediciones de este libro , nuestra opinion era dudosa :

(43) .- Obra Citada . Tomo I . Página 493 .

el conocimiento de la nueva Legislación Italiana , una mejor compension de la Doctrina y Legislacion Española y las ideas expuestas por los maestros franceses Durand y Vitu , nos hacen adherir a la opinion de éstos últimos . armónica con las Legislaciones de Italia y de España : La técnica y los procedimientos de una empresa son elementos materiales , en tanto la invención , es producto del espíritu humano y resultado del genio individual ; justificadamente expresa la Legislación de España que aquellas invenciones que se produzcan en la empresa y que no puedan atribuirse a un trabajador determinado , son propiedad de la negociación , pero cuando la invencion proviene de un trabajador , la propia invención debe ser suya ; y tan es así , que siempre se ha reconocido el derecho del trabajador a que se le mencione como el inventor : si pues él es el inventor , debe corresponderle la propiedad de la invención ; atribuirle solamente el honor y otorgar la propiedad al empresario , es cometer despojo citamos en apoyo de esta tesis la disposicion contenida en el artículo 40. de nuestra Constitución , según el cual , nadie puede ser privado del producto de su trabajo : si es cierto que en algunas Legislaciones se atribuye la propiedad de estas invenciones a la empresa , tambien lo es que esa atribucion se realiza , precisamente , porque así lo dispone la Ley ; habría que analizar si esa disposicion se ajusta , y justifica a la luz de la justicia y si , en un sistema juridico que reconocemos como uno de los derechos del hombre la propiedad de los productos del trabajo , puede subsistir la atribución de la propiedad al empresario "

Es innecesario añadir explicaciones adicionales a las palabras textuales del maestro Mario de la Cueva , para entender su posición . Por lo tanto , nos proponemos ahora analizar esta de acuerdo con nuestras ideas . En primer lugar , no estamos de acuerdo en que ni en la Ley Federal del Trabajo , ni en la Legislación sobre Propiedad Industrial , Transferencia de Tecnología e Inversiones Extranjeras , se encuentren disposiciones que permitan decidir el problema y , en consecuencia , tampoco podemos aceptar que , por este motivo , se debe adoptar en México , las soluciones propuestas por las ideas extranjeras . Nosotros estimamos que la Ley Federal del Trabajo vigente , señala el camino para solucionar el problema de nuestra tesis y , por tanto , no pueden ser adoptadas , para aplicarse en México , las soluciones extranjeras . Además , un estudio de Derecho Comparado no tiene como finalidad la adopción por un determinado país de sistemas seguidos en otras naciones , sino que sus finalidades son otras . Scialoja , citado por Rodríguez y Rodríguez , en su estudio titulado " El Problema del Método en la Ciencia Jurídico-Mercantil " , dice : " El examen comparativo de derechos o de instituciones jurídicas distintos debe emprenderse con las siguientes finalidades :

1 .- Dar al estudioso una orientación acerca del derecho de otros países .

2 .- Determinar los elementos comunes y fundamentales de las instituciones jurídicas y señalar el sentido

de la evolución de estas ; y

3 .- Crear un instrumento adecuado para futuras reformas

(44)

Lo dicho por el autor Scialoja , reafirma nuestra posición que dió lugar a esta nota .

Por otra parte , ya hemos dicho que nosotros consideramos que la Legislación de Trabajo no sólo tiene como fundamento la protección de la persona humana , sino que también está dentro de sus finalidades el realizar un progreso industrial , en una palabra y utilizando las palabras del legislador , armonizar los intereses del trabajo con los del capital .

Por último , e independientemente de todo lo anterior , consideramos que , de acuerdo con lo que establece la Ley Federal del Trabajo , no encaja dentro de nuestro derecho la clasificación de las invenciones de empresa , de servicio y libres y menos aun coincidimos con el maestro Mario de la Cueva , en que , en nuestro derecho , pertenecer al patron las invenciones que , por una parte , no existe determinación en su

(44) .- Rodríguez y Rodríguez , Joaquín . Derecho Mercantil Editorial Porrúa , S. A. 4a. Edición . 1960 . Pagina 27

realizador , y , por la otra , son realizadas por trabajadores expresamente contratados para desarrollar una actividad inventiva

Nuestras conclusiones , nos fundamentan para sostener , por el contrario , que hay otras invenciones realizadas por los trabajadores , distintas de las invenciones de empresa y de servicio a que se refiere el maestro Mario de la Cueva , que pertenecen al patrón como , por ejemplo , las invenciones que obtiene el trabajador en el desempeño del objeto de su obligación primordial , cuando este objeto no consiste en una actividad inventiva y que debidas a la eficiencia que el trabajador puso en este desempeño .

Es el estudio hasta la presente fecha del Jurista Mario de la Cueva , sin lugar a dudas , el más serio que se ha hecho en nuestro país , en relación con las invenciones realizadas por los trabajadores .

CAPITULO SEXTO

DEFINICION DE LA INVENCION

1.- DEFINICION DE LA INVENCION

2.- ELEMENTOS CARACTERISTICOS

3.- LA PATENTE COMO MEDIO DE PROTECCION DE LA INVENCION

DEFINICION DE LA INVENCIÓN

- 1.- Definición de la invención .
- 2.- Elementos característicos
- 3.- La patente como medio de protección de la invención

1.- DEFINICION DE LA INVENCIÓN

Hasta ahora , nos hemos ocupado del trato que la doctrina y las legislaciones positivas dan a las invenciones realizadas en el trabajo , sin señalar qué cosa es la invención .

Definir la invención , presenta varios obstáculos de tipo técnico y legal , porque peligraría el campo de las mismas , toda vez que si surgiere una invención que no coincidiera con el supuesto previsto en la norma respectiva , ésta quedaría fuera del campo de las invenciones . Sin embargo , Giussep Koler , define a ésta como : " Invención es toda una creación de la inteligencia humana a una expresión técnica , la cual dominando la naturaleza y mediante el uso de la fuerza natural , conduce a un resultado efectivo y por consiguiente apto para satisfacer necesidades huamanas "

De esta definición , desprendemos tres notas fundamentales que son :

- a) .- Un momento subjetivo que es lo que Koler llama " creación de la inteligencia humana " .
- b) .- Un momento posterior en que se constituye en objetivo rebasando al sujeto , que este autor denomina como la expresión técnica ; y
- c) .- Que esa expresión técnica tenga un resultado efectivo apto para resolver necesidades humanas .

Esta definición es bastante aceptable , con la salvedad de que no se refiere al problema de las invenciones del trabajo que constituyen la materia del presente estudio , pero si es un concepto que abarca los tres instantes de toda la invención , desde el nacimiento en el intelecto del hombre debido a su ingenio o capacidad espiritual pasando a exteriorizarse una vez que cobra vida material , es decir , una vez que esa idea abstracta e incorporea se materializa y finalmente que el resultado de esa idea materializada produzca satisfactores a la economía del conglomerado social .

La invención , puede nacer por caso fortuito , puede ser un resultado intuitivo del hombre y puede ser casual , pero siempre está encaminada a resolver las necesidades humanas aportando algo nuevo a la industria o sirviendo de eslabón al encadenamiento de resultados posteriores . Por ello , la doctrina francesa le da el calificativo de idea mere y los alemanes la llaman producto de la idea inventiva

Foul Robuier , nos da una definición ceñida a la invención de los trabajadores , y dice : " Se buscará la definición de la invención en la facultad de imaginación que el trabajador sobre una idea nueva , terminará por lograr un resultado que la técnica corriente no previó "

En esta tentativa de definición , encontramos desde luego los tres elementos a que nos hemos referido con antelación , sólo que ésta ya se encuentra aplicada al campo laboral , esto es ya se refiere a la facultad de la inteligencia del trabajador , a su ingenio que va a traer una idea nueva que la técnica corriente no previó y a esa idea no prevista por la técnica corriente es la verdadera invención del trabajador .

La idea nueva es sobre la técnica a producir con mayor facilidad satisfactoras a la sociedad , pero puede ser también el inicio de otra idea nueva que perfeccione y amplíe la capacidad de producción industrial .

De todo lo anteriormente expuesto podemos inferir que la invención es la idea nueva o idea madre de una persona que una vez exteriorizada y materializada puede ser aplicada a la industria para perfeccionar la producción o para aumentar la capacidad productiva , y que puede servir de iniciación a nuevos horizontes de invenciones .

2 .- ELEMENTOS CARACTERISTICOS

La doctrina está unánimemente de acuerdo en que tres son los elementos de toda invención , los cuales son : La Novedad ; La Originalidad e Industrialidad .

A este respecto , la Ley de Invenciones y Marcas , publicada en el Diario Oficial de la Federación del día 16 de Enero de 1987 que reformó la Ley de Invenciones y Marcas , por lo que hace al concepto de industrialidad se encuentra establecido en el artículo 8o. de la misma Ley , el de Novedad en el artículo 5o. y 6o. , y el de Originalidad en el 7o. de la Ley mencionada .

Con relación a la novedad , de la invención , diremos que es un término multívoco , pero que aplicado concretamente a ésta , es : el estado o calidad de las cosas nuevas , o bien , mudanza o cambio de las cosas que tienen o parecen tener estado fijo .

Así , la invención puede aumentar la calidad de las cosas que se producen o pueden efectuar un cambio en la forma productiva de éstas , diciendo que se les ha efectuado una novedad en la producción a través del intelecto o ingenio exteriorizado de una persona .

La originalidad de las invenciones de los trabajadores , es difícil de determinar : sin embargo , atendiendo a las diversas

aceptaciones de la palabra originalidad , tenemos que ésta significa : " Perteneciente o relativo al origen . Aplicase a toda obra del ingenio humano que no es copia , imitación o traducción de otra . Dicese de la lengua en que se escribe una obra , a diferencia de su novedad . Dicese igualmente del escritor o artista que sabe dar este carácter de novedad a sus obras . Singular , extraño , inusitado , insolito " , podemos afirmar que la originalidad de las invenciones de los trabajadores estriba en que aquellas nacen en la inteligencia de éstos , son obras del ingenio humano sin ser copias de las ya existentes en el ámbito social .

Finalmente , la industrialidad de las invenciones de los trabajadores , se refiere a la posibilidad o aptitud de ser aplicadas a la industria , esto es , el fenómeno productivo , desde el punto de vista de transformación de la materia prima , ya sea en mayor calidad del producto , en mayor cantidad del mismo o en una y otra cosa . Así , una invención de un trabajador puede aumentar la producción de un satisfactor económico , puede aumentar simplemente la calidad de éste y puede aumentar la cantidad y calidad del mismo producto , además de ser la iniciación de una nueva etapa de investigaciones para perfeccionar la transformación de la materia prima en cantidad y en este caso , estaremos en presencia de una invención que sirve de eslabón al encadenamiento de otras posteriores .

Todos estos elementos y supuestos de cada una de ellas

fueron previstos por el legislador en el citado artículo 4o. de la Ley de Invenciones y Marcas en la siguiente forma :

Artículo 4o. - Es patentable la invención que sea nueva , resultado de una actividad inventiva y susceptible de aplicación industrial , en los términos de esta Ley .

También será patentable aquella invención que constituya una mejora a otra y que cumpla con los requisitos del párrafo anterior .

En el artículo antes aludido . encontramos implícitos los elementos de novedad , originalidad , e industrialidad , así como lo relativo a que la invención puede ser original en toda su estructura o puede mejorar los medios ya existentes . Sin los elementos de que nos hemos ocupado , no se puede hablar de invención , pues si falta uno de ellos no estaremos en presencia de una aportación sino de una copia o imitación .

3 .- LA PATENTE COMO MEDIO DE PROTECCION DE LA INVENCION

Para iniciar el estudio de la patente como medio de protección a las invenciones es menester dar un concepto de patente .

La patente es el título que expide el Estado a petición o solicitud de persona interesada , para cuyo efecto debe seguirse el procedimiento administrativo respectivo , que se establece en el artículo 140. , de la Ley de Invenciones y Marcas : ésto es , que debe llenar una serie de requisitos a los que nos referiremos en el inciso siguiente :

Así podemos considerar que el otorgamiento de la patente es un acto solemne y formal , porque requiere una forma determinada pues es expedida por el C . Presidente de la República , en ejercicio de sus facultades que le confiere la tracción 1 del artículo 89 de nuestra Carta Magna y debe de ir firmada por el Secretario de Comercio y Fomento Industrial o por la persona en quien delegue sus facultades , de acuerdo con los artículos 90 y 92 del mismo ordenamiento aplicable .

El acto por el cual se otorga la patente , es una declaración unilateral del Poder Ejecutivo , sin que existan otras voluntades que concurren a dicha declaración . La naturaleza de la patente , ha traído polémicas jurídicas , pues para algunos autores como Cesar Sepúlveda y Casalonga , la patente es un Contrato Sinalagmático , en tanto que para otros , esta no es más que un Acto Administrativo del Poder Ejecutivo . Nosotros nos adherimos a esta última opinión , porque si fuera un Contrato existiría una concurrencia de voluntades , funcionaría la Autonomía de la Voluntad de las partes sirviendo de suprema Ley y la patente quedaría circunscrita a los límites de la esfera

del Contrato de acuerdo con el contrato que quisieran darle las partes .

Los autores que afirman que la patente es un contrato esgrimen que el inventor de algo a la sociedad y que ésta se obliga a respetarle su invención dándole la exclusividad de su explotación , o sea , que se trata o contrata con toda la sociedad , existiendo un respeto erga homines .

Sin embargo , en caso de concurrencia de varios inventores respecto de una invención , se toma como punto de partida el día en que se haya hecho la solicitud para patentar la invención , hecho que obliga a pensar que si se trata de un contrato , el Estado se incluiría por la parte que más le interesara , acto que violaría el contenido de la primera parte del artículo 40 de la Legislación sobre Propiedad Industrial , Transferencia de Tecnología e Inversiones Extranjeras , en cuya parte conducente señala : artículo 40 .- " ... ; pero se tendrá como fecha legal de la pátente , el día y hora de la presentación de su solicitud

El elemento esencial de la patente , es la exclusividad de la explotación del invento en virtud de la concesión que efectúa el Ejecutivo a través de un acto declarativo , en que se reconoce la existencia de un inventor y de una invención , en los términos de los artículos 37 ; 38 y 40 , de la Legislación Sobre Propiedad Industrial (Ley de Invenciones y Marcas) , la patente como documento constitutivo otorga el derecho de exclusividad de

explotación , derecho a ejercer acción penal en contra del usurpador de la invención y derecho de persecución ; pero tambien contrae el inventor algunas obligaciones entre las que citamos a guiza de ejemplo el pago de los impuestos fiscales y la obligacion de explotarla . Todos estos derechos y obligaciones nacen como un medio de protección al inventor en el momento en que se le concede la patente .

La patente queda circunscrita con relación al aspecto unica y exclusivamente al territorio en el que el Estado ejerza su Sobernia , pero resulta evidente que si la patente es concebida mediante un acto administrativo unilateral , ésta sólo tendrá validez dentro del ámbito territorial en donde radique el Poder Ejecutivo que la exoida .

Con relación a la temporalidad de la misma patente , esta es variable . En nuestro derecho positivo vigente , el tiempo de explotación es de catorce años para las patentes de invención y mejoras (artículo 40 de la Ley de Invenciones y Marcas) , y de siete años cuando se trate de patentes de modelos y dibujos . Plazos que se reducen a tres años y dos meses respectivamente cuando no sean explotadas , salvo el caso de que el poseedor purebe fehacientemente la imposibilidad de la explotación (artículos 32 ; 41 ; 42 y 81 de la Ley de Invenciones y Marcas) . Los plazos anotados anteriormente son improrrogables y se cuentan a partir de la fecha de presentacion de la solicitud de conformidad con el artículo 40 de la citada

Lev .

La patente ampara exclusivamente una sola invención , mejora modelo o dibujo , pues cuando se presentan casos de varias invenciones , se tendrán que hacer tantas solicitudes como invenciones haya . Así , si existe una invención que abarque varios procedimientos , se presentarán solicitudes por separado para cada una de las facetas de dicho procedimiento , señalando en cada una de ellas el número de orden que corresponda . A esta situación jurídica , se le ha dado el nombre de unicidad de la patente , concepto que fue plasmado por el Legislador en los artículos 16 y 22 de la Ley de Invenciones y Marcas y de su reglamento respectivo .

La patente ha sido expedida por los Estados extraterritoriales , creando patentes internacionales que dejaron de ser de mero derecho interno de los estados .

El primer antecedente de extraterritorialidad de las patentes se encuentra en la Convención de Unión de París del 20 de Marzo del año de 1883 , para la protección de la propiedad industrial , cuyos puntos fueron considerados nuevamente en Bruselas , Washington y en La Haya , el 14 de diciembre de 1900 ; el 2 de Junio de 1911 y en el mes de Noviembre de 1925 , respectivamente .

De este aserto , inferimos que las patentes alcanzaron una

internacionalidad , constituyendo materia de tratados internacionales , situación que previó el Legislador en la Ley de Invenciones y Marcas , en el preámbulo del artículo 36 , que a la letra dice : ... cuando se solicite una patente después de haberlo en otro país , la fecha de presentación se retrotraerá a la presentación de aquél en que fué primero , siempre que se presente en México dentro de los plazos que determinen los Tratados Internacionales , de los que el mismo sea parte . Si no los hubiere , deberá presentarse dentro del año de solicitada la patente en el país de origen .

Para conceder este derecho de prioridad , deberán satisfacerse los requisitos siguientes :

1 .- Que al solicitar la patente se haga constar el país de origen y la fecha de presentación de la solicitud .

2 .- Que la solicitud presentada en México no pretenda el otorgamiento de mayores derechos que los que se deriven de la presentada en el extranjero .

3 .- Que dentro de los noventa días siguientes al de la presentación de la solicitud , se llenen los requisitos que señalen los tratados internacionales de los que México sea parte esta Ley y su reglamento .

4 .- Que exista reciprocidad en el país de origen ... "

Los tratados sobre patentes de invención , mejoras , modelos o dibujos implican una reciprocidad de los Estados que los celebran , por ello , la Ley de invenciones y marcas está acorde con la Ley Suprema de nuestro país , pues de la Constitución se desprende que una vez celebrado un tratado respecto de una invención , ésta será respetada en el territorio nacional , es decir , el derecho de exclusividad de la explotación por el inventor será respetado por los países que suscribieron el tratado .

Nuestra Carta Magna en su artículo 133 en su parte conducente señala : Esta constitución , las Leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma , celebrados y que se celebren por el Presidente de la República , con aprobación del Senado . serán la Ley Suprema de toda la Unión ... " , de este artículo se desprende la posibilidad de que las patentes extranjeras sean respetadas en México , es decir , que se les otorguen y se les reconozcan los derechos civiles y penales para garantizar la explotación del invento .

La patente como medio de protección a la invención . otorga al inventor los derechos de propiedad de ella , pudiendola gozar y disfrutar durante el tiempo que la ley señala . Tambien le otorga el derecho de posesion , pues es el unico poseedor de ella pudiendo debido a los dos derechos anotados , transmitirla por acto inter vivos . celebrando contrato , o bien , puede

transmitirla por acto mortis causa , que se da cuando fallece el autor de la invención , puede inclusive perseguirla civilmente hasta reivindicar su invención .

Con relacion al derecho penal , el inventor puede ejercitar la acción penal en contra de aquél que usurpe su derecho , es decir , que se entere del invento y lo explote por su cuenta a sabiendas de que él no fue el inventor . A este respecto el artículo 211 de la Ley de Invenciones y Marcas establece : " Son delitos :

1 .- Fabricar o elaborar productos amparados por una patente o un certificado de invención , sin consentimiento de su titular o sin la licencia o autorización correspondiente .

2 .- Emplear métodos o procedimientos patentados o amparados por un certificado de invención , sin los requisitos a que se refiere la fracción precedente .

3 .- Reproducir dibujos o modelos industriales protegidos por un registro , sin consentimiento de su titular o sin la licencia respectiva .

4 .- Usar , sin consentimiento de su titular , una marca registrada para distinguir los mismos o similar productos o servicios que aquélla proteja .

5 .- Ofrecer en venta o poner en circulación los productos a que se refieren las fracciones I , II , y IV del presente artículo o aquéllos a que se contrae la fracción II del artículo 210 , no obstante la declaratoria de confusión que la misma preve o bien , productos protegidos por una marca registrada , habiéndolos alterado . Lo previsto en la presente fracción será aplicable , en lo conducente , tratándose de marcas de servicios.

6 .- Ofrecer en venta o poner en circulación productos protegidos por una marca registrada , después de haber alterado , sustituido o suprimido parcial , o totalmente esta .

7 .- Usar , dentro de la zona geográfica que abarque la clientela efectiva , un nombre comercial igual a otro que ya esté siendo usado por un tercero , para amparar un establecimiento industrial , comercial o de servicio , del mismo giro .

8 :- Usar una marca parecida en grado de confusión , a otra registrada , después de que la sanción administrativa impuesta conforme a la fracción II del artículo anterior , haya quedado firme .

9 .- Usar para si con propósito de lucro o revelar algún secreto industrial o invención , cuyo registro se encuentre en trámite y que conoce o ha recibido con motivo de su empleo , cargo o puesto , o bien por cualquiera otra circunstancia ilícita

Artículo 212 .- Se impondrán de dos a seis años de prisión y multa por el importe de cien a diez mil veces el salario mínimo general del Distrito Federal , a quien cometa cualquiera de los delitos que se señalan en las fracciones I a VI del artículo anterior .

Se impondrá de dos a seis años de prisión , a quien cometa cualquiera de los delitos que se señalan en las fracciones VII a IX del artículo anterior .

Todos los derechos anteriormente anotados protegen al inventor contra cualquier usurpador de su invención . Pero están circunscritos a la temporalidad de la explotación que consigna la Ley , pues una vez fenecido el tiempo de explotación exclusiva de la invención que tiene el autor de la misma o sus derechohabientes , la protección cesa en su carácter exclusivo y pasa a ser propiedad del Estado , esto es , puede ser explotado por cualquier ciudadano de nuestro país o extranjero .

La patente como protección para el inventor , otorga los derechos necesarios para proteger la exclusividad de la invención pero si no se registra y patenta una invención , puede el inventor explotarla exclusivamente durante el tiempo en que no es conocida y si alguien la robara el autor no tendría la protección necesaria para perseguir al usurpador ni podría usar ampliamente de todos los derechos que otorga la patente .

Con relación a las invenciones de los trabajadores , o del trabajo , la Ley Federal del Trabajo de 1931 , como ya vimos , reglamentó de una manera imprecisa las invenciones ; pero estableció como obligación para los trabajadores , no revelar los secretos de la empresa , y si éste los revelara dara motivo a la rescisión del Contrato o Relación Laboral sin responsabilidad para el patrón , todavía más , señaló como materia de terminacion de Contrato , la falta de confianza del patrón hacia el trabajador ; ya que éste puede tener la simple sospecha de su trabajador de confianza y por ello , la Ley le faculta a volver al trabajador a su antiguo empleo .

Todo lo anterior , implica una proteccion a las invenciones industriales en beneficio del patrón , tal como lo prescribían los artículos 123 fracción XI , 123 fracción IX y 126 fracción X de la Ley Federal del Trabajo que rezaban :

Artículo 123 fracción XI .- Guardar escrupulosamente los secretos técnicos , comerciales y de fabricacion de los productos a cuya elaboración concurren directamente o indirectamente , o de los cuales tenga conocimiento por razón del trabajo que desempeñen ; así como de los asuntos administrativos reservados con cuya divulgación puedan causar perjuicios a la empresa .

Artículo 123 fracción IX .- Por revelar el trabajador los secretos de la fabricación o dar a conocer asuntos de caracter reservado con perjuicio de la empresa .

Artículo 126 fracción X .- Por perder la confianza del patrón , el trabajador que desempeñe un empleo de dirección , fiscalización o vigilancia ; si había sido promovido de un puesto de escalafón en las empresas en que éste existe , volverá a él , salvo que haya motivo justificado para su despido . Lo mismo se observará cuando el trabajador que desempeñe un puesto de confianza , solicite volver a su antiguo empleo .

A efecto de proteger las patentes de los trabajadores y patrones , la Nueva Ley Federal del Trabajo , estableció algunos preceptos de los que a continuación nos ocuparemos .

a) .- Respecto de los trabajadores , la citada Ley estableció como prohibición para el patrón en el artículo 133 fracción VII " Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las Leyes " . Obviamente , dentro de esa prohibición se encuentra implícitamente la protección a las invenciones del trabajador ; pues el derecho a su invención está debidamente reglamentado en el artículo 163 de la Nueva Ley Federal del Trabajo , y todo acto que efectúe el patrón en contra del derecho que tenga el trabajador para explotar exclusivamente su invención , será causa de rescisión de la relación laboral con sus consecuentes efectos , esto es , pago de indemnización , prima de antigüedad , parte proporcional del aguinaldo , etcétera ; así como el resarcimiento de los daños y perjuicios que haya ocasionado al trabajador en lo relativo a su derecho a la invención ya

patentada , de aqui que la patente protege al trabajador en su calidad de inventor .

b) .- Con el mismo fin , la multicitada Ley Laboral consagro en el articulo 134 fracción XIII , como obligacion para los trabajadores lo siguiente : " Guardar escrupulosamente los secretos técnicos , comerciales y de fabricacion a cuya elaboracion concurren directa o indirectamente , o de los cuales tengan conocimiento por razon del trabajo que desempeñan asi como los asuntos administrativos reservados , cuya divulgacion puede causar perjuicios a la empresa " . Esta disposicion es protectora de las invenciones patentadas y no patentadas por el patron o empresa ; pues no especifica de manera alguna que se trate de invenciones patentables o patentadas , sin embargo , se advierte que el legislador pretendio proteger las invenciones de los patrones .

c) .- Finalmente , la Ley indicada señalo como causa de rescision para los trabajadores , con relacion a las invenciones de los patrones , que éstos puedan dar por terminada la relacion laboral . cuando el trabajador revele los secretos de la empresa Asi , la fracción IX del articulo 47 de la Ley Laboral indica : " Revelar el trabajador los secretos de fabricacion o dar a conocer asuntos de carácter reservado , con perjuicio de la empresa "

Es de notar , que el legislador no tuvo cuidado en proteger

de una manera más amplia las invenciones de los trabajadores , pues debió haberse establecido como obligación para los patrones respetar las invenciones de los trabajadores y orientarlos de ser posible en su explotación . Esto debió hacerse , partiendo de la base de que el trabajador es económicamente débil frente al patron , pero más aún , esa debilidad también puede ser cultural pues en términos generales se puede afirmar que el trabajador es ignorante con relación al patrón en la mayoría de los casos .

De todo lo anterior , inferimos que la patente es necesaria para cada invención , porque si bien es cierto que les otorga un derecho a la explotación exclusiva sujeta a un tiempo determinado también es cierto que les protege contra cualquier detentador o usurpador de la misma , protección que no se obtendría sino se patentara el invento y se mantuviera en secreto , aunque pudiera explotarse por un tiempo mayor , no se tendría el reconocimiento ni los derechos penales y civiles que otorga la patente .

Todos los efectos anotados líneas anteriores pueden darse eventualmente en una solicitud ; pero cabe preguntarnos un trabajador podrá hacer estos trámites . Qué papel jugará el patrón en las invenciones de los trabajadores , si la Ley Federal del Trabajo no le señala obligaciones al primero .

A todo esto , debemos contestarnos que el legislador reguló las invenciones , estableció cuando pertenecían al patrón y cuando al trabajador , señaló como obligación para los

trabajadores no revelar los secretos de la empresa , dando acción al patrón para rescindir el contrato sin ninguna responsabilidad. Pero tuvo el acierto de consagrar como obligación para los patrones respetar las invenciones de los trabajadores cuando a ellos les pertenezcan , y menos dar acción de rescisión del contrato al trabajador con todas las responsabilidades para el patrón , como por ejemplo , la indemnización de tres meses , el pago de la prima de antigüedad , etcétera . así como el resarcimiento de los daños y perjuicios que ha menester adicionar al artículo 132 de la Ley Laboral , consagrando la obligación para los patrones de respetar y ayudar a los trámites de las invenciones de los trabajadores , así como establecer como causa de rescisión del contrato o relación de trabajo con todas las consecuencias para el patrón , cuando éste invada o se apropie de una invención de los trabajadores , incluyendo el resarcimiento de los daños y perjuicios que le haya ocasionado al trabajador con tal enriquecimiento ilegítimo .

Con las notas de este modesto trabajo , nos proponemos colaborar en la interpretación y solución de un problema de gran trascendencia en las relaciones Obrero-Patronales .

C O N C L U S I O N E S

PRIMERO .- El Derecho del Trabajo , regula el equilibrio entre los factores de la producción , pone en armonía tanto los derechos de los trabajadores como los de los patrones o empresarios sin prevalencia de unos sobre los otros , pues de existir un privilegio parcial , se rompería la infraestructura económica del país ; por ello , el Estado reglamenta y vigila la exacta observancia de las normas reguladoras de las relaciones entre los trabajadores y patrones .

SEGUNDA .- La naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo varía de acuerdo con los regimenes políticos estatales , pero estamos de acuerdo con la tesis sustentada por el Maestro Mario de la Cueva , en que este Derecho es Autónomo y tiene sustantividad propia , que organiza el trabajo por su contenido , que posee instituciones propias ; que por su espíritu es tutelar en el aspecto social y económico .

TERCERA .- La invención es la idea nueva de una persona que una vez exteriorizada y materializada puede ser aplicada a la industria para perfeccionar la producción o para

umentar la capacidad productiva , y que puede servir de iniciación a nuevos horizontes dentro del campo de las invenciones .

CUARTA .- La doctrina y la Ley de Invenciones y Marcas en su artículo 4o. reconoce elementos característicos de la invención , la novedad , la originalidad y la industrialidad . La falta de alguno de estos elementos determina la inexistencia de la invencion .

QUINTA .- La patente es un medio de proteccion de la invención , que da exclusividad de explotación al inventor o a sus derechohabientes sujetando tal explotación a un plazo determinado .

SEXTA .- La protección que da la patente al inventor consiste en un derecho de exclusividad para la explotación de su invento así como derecho " Erga Hommes " , para defenderla de cualquier detentador mediante el ejercicio de los derechos civiles y , o , penales , derivados del reconocimiento de la invencion que hace al Ejecutivo de la Union de nuestro país , en uso de las facultades que le confiere el artículo 89 , fraccion I de nuestra Constitucion Política .

SEPTIMA .- Del estudio de nuestro Derecho del Trabajo , desprendemos que los principios contenidos en germen

en la Ley Federal del Trabajo establecen :

- a).- El Derecho del patrón a ser beneficiario del resultado de la prestación del servicio personal subordinado del trabajador .
- b).- Que las invenciones logradas por el trabajador son consecuencia de la relacion de trabajo .

Relacionando los párrafos a) y b) , anteriores encontramos que los principios de la Ley del Trabajo disponen :

- 1.- Que el patrón tiene derecho a ser beneficiario de las invenciones realizadas por el trabajador dentro de su jornada de trabajo cuando sean resultado del desempeño del objeto de su obligación primordial .
- 2.- Que el trabajador es el único beneficiario de las invenciones que no estén dentro de los supuestos del número uno anterior .

Por otra parte , tomando en cuenta que el derecho de contenido económico más importante que comprende el derecho de explotación exclusiva de la invención y que este derecho sólo queda protegido en forma cabal e incondicional a través de la obtención de la respectiva patente y si relacionamos ésto con lo

dicho en los números uno y dos anteriores , los principios de la Ley Federal del Trabajo establecen :

- 1.- Que el patrón tiene derecho a solicitar la patente respectiva de las invenciones , que realizadas por el trabajador dentro de su jornada de trabajo .
- 2.- Que el trabajador tiene derecho a solicitar la patente respectiva de las invenciones realizadas por el que no esten dentro de los supuestos del número anterior .

OCTAVA .- Ahora bien , si consideramos que la Ley Federal del trabajo no reglamenta en forma expresa el regimen juridico de las invenciones realizadas por los trabajadores y que , por disposicion expresa de la misma , los casos no previstos por esta ley se resolverán , a falta de costumbre o uso , por los principios que se derivan de esta ley si consideramos ademas , que lo relativo al regimen juridico de las invenciones realizadas por trabajadores es un caso no previsto en la Ley Federal del Trabajo y que por falta de preparacion técnica y de espíritu inventivo del pueblo de nuestro país , no existe en México una costumbre , o uso , conforme a los cuales pueda ser resuelto este caso , debemos concluir que la ley del

Trabajo contiene una norma de derecho , integrada de acuerdo con lo que ella dispone .

NOVENA .- Por otra parte , si consideramos que el supuesto de derecho contenido en esta norma es el de Invencciones Realizadas por Trabajadores y que las consecuencias jurídicas que establece consisten en que el derecho a solicitar la patente de estas invenciones en ciertos casos pertenece al patrón y en otros al trabajador .

DECIMA .- El supuesto de Derecho del articulo II de la Ley de Invencciones y Marcas es mucho más amplio que el de la norma jurídica de la Ley Federal del Trabajo que hemos integrado , pues el primero se refiere a toda clase de invenciones y el segundo , sólo a las invenciones realizadas por trabajadores .

DECIMA PRIMERA .- Las consecuencias jurídicas que establecen estas dos normas de derechos son en parte completamente diferentes y en parte iguales , pues en la Ley de Propiedad Industrial el derecho a solicitar la patente se otorga de manera originaria a la persona física o moral que acredite su carácter de causahabiente del inventor .

DECIMA SEGUNDA .- Por lo contrario , la norma de la Ley Federal del Trabajo , establece , por una parte , y aqui es

donde las consecuencias jurídicas de ambas normas son diametralmente opuestas , que el derecho a solicitar la patente de ciertas invenciones realizadas por el trabajador no corresponde en forma originariamente a la persona física autor de la invención sino que originalmente este derecho lo concede al patron independientemente de que sea persona física o moral y , por la otra , y aquí es donde las consecuencias de derecho son idénticas , este derecho lo otorga al trabajador inventor , que necesariamente es persona física por todas las demas invenciones que el realice

DECIMA TERCERA .- Ahora bien , de la comparación de las dos normas desprendemos que se refieren a supuestos diferentes o más bien que la norma de la ley de Propiedad Industrial regula el caso general y la Ley Federal del Trabajo el caso de excepción y que sólo para las invenciones que son consecuencia de una relación de trabajo la norma de la ley laboral establece consecuencias de derecho diferentes a las estatuidas por la norma de la Ley de Propiedad Industrial , esto según lo establece el artículo 13o. de esta Ley .

DECIMA CUARTA .- Si consideramos que es un principio de derecho por todos admitido el que la norma que regula el caso de excepción deroga , por así decirlo , a la norma que regula la regla general y si consideramos que

tratándose de un aspecto de la relación de trabajo , o una consecuencia , de esta el derecho aplicable es el derecho del trabajo y si , por último consideramos que la norma de la Ley Federal del Trabajo , que hemos integrado en esta tesis , tiene su base en la misma Ley y ésta , a su vez , encuentra su fundamento en el artículo 123 constitucional y que la redacción del artículo 28 párrafo octavo de nuestra Carta Magna es el fundamento de la Legislación Sobre Propiedad Industrial , debe ser interpretada en consonancia con el resto de la Constitución y en particular con el artículo 123 de la misma .

DECIMA QUINTA .- Estimamos que en nuestro derecho positivo el derecho a solicitar la patente de invenciones realizadas por el trabajador dentro de sus horas de trabajo como resultado del desempeño del servicio o trabajo contratado , de su eficiencia en este desempeño o del cumplimiento de una obligación que le impone al trabajador el artículo 31 de la Ley del Trabajo , le corresponde en forma originaria al patrón y que este derecho le pertenece al trabajador inventor respecto de todas aquellas invenciones que no estén dentro de los supuestos anteriores .

DECIMA SEXTA .- Consideramos como la solución óptima , que el derecho a solicitar la patente en las invenciones

realizadas por trabajadores debe quedar sometida al siguiente regimen juridico :

1.- El derecho a solicitar la patente corresponderá al patrón en los siguientes casos :

a) .- Cuando se trate de invenciones que aparezcan en la empresa del patrón y no puedan determinarse su realizador :

b) .- Cuando sean invenciones realizadas por el trabajador dentro de su trabajo , y que sean resultado del cumplimiento de una obligación que le es impuesta por la relación de trabajo , independientemente que la actividad inventiva haya sido o no prevista como objeto de la relación .

DECIMA SEPTIMA .- El derecho a solicitar la patente pertenecera al trabajador por todos las demás invenciones que él realice y se reputará nula la renuncia que él haga de este derecho por las invenciones futuras , ésto con fundamento en lo establecido por el artículo 5o. Constitucional , y en especial lo contemplado en la fracción XIII .

DECIMA OCTAVA .- En las invenciones que , conforme a los números anteriores el derecho a solicitar la patente respectiva corresponde al trabajador , y sean del mismo género de los que formen el objeto de la negociación o industria a que se dedique el patrón ,

éste gozará del derecho del tanto por el término de treinta días , contados a partir de la notificación judicial o extrajudicial que le haga el inventor . Mientras no se haga esta notificación , cualquier transmisión de derechos sobre la invención es nula de pleno derecho .

DECIMA NOVENA .- En las invenciones a que se refieren el inciso b) del número anterior , cuando la actividad inventiva ha sido o no prevista como objeto de la relación de trabajo pero en la remuneración establecida no se tomó en cuenta esta actividad , tendrá el trabajador derecho a una remuneración equitativa que se fijará atendiendo a la influencia que tuvo la empresa del patrón en su realización y el valor comercial del invento .

VIGESIMA .- En las mismas invenciones a que se refiere el número anterior , pero cuando la actividad inventiva ha sido prevista como objeto de la relación de trabajo y la remuneración ha sido fijada con base a esta finalidad si la titularidad de la patente , relativa a estas invenciones , da lugar a que el patrón obtenga ganancias que supusiesen evidente desproporción con la remuneración que le fue fijada al trabajador , éste tiene derecho a una compensación equitativa .

VIGESIMA PRIMERA .- Establecer una remuneración equitativa para el trabajador que obtenga una invención , que sea resultado del cumplimiento de una de sus obligaciones cuando la remuneración que recibe no ha sido establecida tomando en cuenta la actividad inventiva de dicho trabajador , nos parece justo , pues que el patrón ha obtenido un beneficio que no había remunerado .

VIGESIMA SEGUNDA .- Proponemos que se otorgue al trabajador un tanto por ciento o una remuneración adicional que debe fijarse atendiendo a la influencia colaboradora de la empresa en la realización de la invención y al valor comercial o tanto por ciento adicional vendría a ser la contraprestación del patrón por el beneficio que ha recibido del trabajador .

VIGESIMA TERCERA .- Consideramos que es de suma importancia reglamentar con mayor precisión las invenciones de los trabajadores , consagrando como una obligación para los patrones la de ayudar y orientar al trabajador para que corra los trámites necesarios para obtener su patente en los casos en que sea necesaria su intervención .

VIGESIMA CUARTA .- En la fracción II del artículo 163 de la Ley Federal del Trabajo , se habla de una compensación

complementaria que fijarán las partes o la Junta de Conciliación y Arbitraje ; sólo que hacemos notar que la redacción es imprecisa para poder fijar con exactitud el monto de dicha compensación .

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

- 1.- César , Sepúlveda . El Sistema Mexicano de la Propiedad Industrial . México . 1955
- 2.- Ramella , Agustín . Tratado de la Propiedad Industrial Madrid . 1903
- 3.- Moreno , Breuer . Patentes de Invención . Buenos Aires . 1921
- 4.- Díaz , Velasco Manuel . Concesión y Nulidad de Patentes de Invención . Madrid . 1946
- 5.- Carnelutti , Francesco . Usucapion de la Propiedad Industrial . Editorial Porrúa , S. A. 1945
- 6.- Satanosky , Isidro . Derecho Intelectual . Buenos Aires 1954
- 7.- Trueba , Urbina Alberto . Nuevo Derecho Del Trabajo . Editorial Porrúa , S. A. 2a. Edición Actualizada . 1972
- 8.- Cabanellas , de Torres Guillermo . El Contrato de Trabajo Bibliográfica Omeba . Edición Unica 1963 . Buenos Aires

- 9.- Gallart , Folch Alejandro . Derecho Español del Trabajo .
Editorial Labor , S. A. , España . 1936

- 10.- Gallart , Folch Alejandro . Las Convenciones Colectivas
de Condiciones de Trabajo en la Doctrina y en las
Legislaciones Extranjeras y Española . Librería Bosch .
Madrid 1932

- 11.- García , Oviedo Carlos . Tratado Elemental de Derecho
Social . Librería General de Victoriano Suárez . 1a.
Edición . 1934 . Madrid

- 12.- De Ferrari , Francisco . Derecho del Trabajo . Ediciones
Depalma . 2a. Edición Actualizada . 1976 . Buenos Aires

- 13.- Krotoschin , Ernesto . Tratado Práctico de Derecho del
Trabajo . Ediciones Depalma . 4a. Edición Reimpresión
1987 . Buenos Aires

- 14.- Krotoschin , Ernesto . Manual de Derecho del Trabajo.
Ediciones Depalma , 3a. Edición Ampliada y Actualizada
1987 . Buenos Aires

- 15.- Luigi de Litala . El Contrato de Trabajo . Editores
López & Etchegoyen , S. R. L. 2a. edición . 1946 .
Buenos Aires

- 16.- Deveali , L . Mario . Lineamientos de Derecho del Trabajo
Tipográfica Editora Argentina . 2a. Edición Revisada y
Aumentada . 1953 . Buenos Aires
- 17.- Pozzo , D . Juan . Derecho del Trabajo . Ediar Soc .
Amón . Editores . Buenos Aires . 1952
- 18.- Caldera , Rafael . Derecho del Trabajo Editorial " El
Ateneo " , 2a. Edición , Ba. Reimpresión . 1984 . Buenos
Aires
- 19.- Gomes , Gottschalk y Bermudez . Curso de Derecho del
Trabajo . Cárdenas Editor y Distribuidor . 1a. Edición
en Español . 1979 . México
- 20.- Muñoz , Luis . Comentarios a la Ley Federal del Trabajo
Librería de Manuel Porrúa , 1a. edición . 1948
- 21.- Pérez , Botija Eugenio . El Contrato de Trabajo . 2a.
Edición 1954 . Madrid
- 22.- Barassi , Ludovico . Tratado de Derecho del Trabajo.
1953 . Buenos Aires
- 23.- Castorena , José de Jesús . Tratado de Derecho Obrero .
Editorial Jaris . 1942 . México

- 24.- Trueba , Urbina Alberto . El Artículo 123 . México 1943
- 25.- Muñoz , Ramón Roberto . Derecho del Trabajo .
Editorial Porrúa , S . A . 1a. Edición 1985
- 26.- Cavazos , Flores Baltasar . Manual de Aplicación e
Interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo
Editorial Jus S . A . 1a. Edición . 1971
- 27.- Menendez -- Pidal , Juan . Derecho Social Español .
Editorial Revista de Derecho Privado . Madrid 1952
- 28.- Guerrero , López Euquerio . Manual de Derecho del Trabajo
Editorial Porrúa , S . A . 13a. Edición . 1983
- 29.- De La Cueva , Mario . El Nuevo Derecho Mexicano del
Trabajo . Editorial Porrúa , S . A . 1a. Edición . 1972 .
- 30.- Borrel , Navarro Miguel . Análisis Práctico y
Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo .
Editorial Pac . 1a. edición . 1989
- 31.- Hinojosa , Ferrer . El Contrato de Trabajo . 1a.
Edición . 1932 . Madrid
- 32.- García , Martínez , Francisco y Julio . El Contrato
de Trabajo en el Derecho Argentino y Comparado . 1945

Buenos Aires

- 33.- Hernainz , Márquez Miguel . Tratado Elemental de Derecho del Trabajo . Cárdenas Editor y Distribuidor . 11a. Edición Corregida y Aumentada . 1972 . Madrid
- 34.- Hernainz , Marquez Miguel . La Participacion en los Beneficios . Instituto de Estudios Politicos . Granada 1949
- 35.- Greco , Contratto di Lavoro . 1939 . Italia
- 36.- Rodríguez y Rodríguez , Joaquín . Derecho Mercantil . Editorial Porrúa . S. A. 4a. Edición 1960

C O D I G O S Y L E Y E S

- 1.- Legislación Sobre Propiedad Industrial , Transferencia de Tecnología e Inversiones extranjeras . Leyes y Codigos de México . Editorial Porrúa , S. A. 13a. Edición . 1988
- 2.- Ley de Invencciones y Marcas . Editorial Porrúa , S. A. 13a. Edición 1988

- 3.- Breña , Garduño Francisco y Cavazos , Flores Baltasar .
Nueva Ley Federal del Trabajo . Comentada y Concordada .
Confederación Patronal de la República Mexicana . 1a.
Edición 1970
- 4.- El Artículo 123 de la Constitución de 1917 S. T. P. S.

REVISTAS Y OTRAS FUENTES

- 1.- Sepúlveda , César . Notas Para Una Teoría de las Invenciones
Revista de la Facultad de Derecho . U.N.A.M. 1957 .
correspondiente a los meses de Enero - Junio
- 2.- Floyd , H. Crews . Product Engineering . Revista Fechada el
15 de Diciembre de 1958 . En la Biblioteca Benjamin Franklin
- 3.- Shafer , E . Richard . Product Engineering . Revista fechada
el 10 de Febrero de 1958 . Biblioteca Benjamin Franklin
- 4.- Foreign Engineers Don't Argue Patent Rights . Artículo
Publicado en la Revista Engineering , del 9 de Marzo de 1959
- 5.- Polo , Antonio . Del Contrato a la Relación de Trabajo
Revista de Derecho Privado . U.N.A.M. Madrid 1941

6.- Durán , Salazar Carlos . El Congreso de Augsburgo . En
la Revista " El Foro " . U.N.A.M. 1945 . Septiembre