

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO

CONCEPTO DE ESTABLECIMIENTO EN
LA NUEVA 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

Rubén Escobedo Saucedo

MEXICO, D. F.

1971



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A mi querida y estoica mamacita
CECILIA SAUCEDO LANDEROS
por el apoyo moral que me diera en la dura jornada

A mi esposa

MA. GUADALUPE LOPEZ DE ESCOBEDO

con cariño y afecto

A MI PROXIMO PRIMER HIJO

A mis queridos hermanos
MANUEL, ROSA MARIA Y ANGELICA

Al Doctor
FRANCISCO GUEL JIMENEZ
Gobernador Constitucional del Estado de Aguascalientes

Al Ingeniero
DON AQUILES RODRIGUEZ NAVA
Tesorero General del Estado de Aguascalientes

Al señor
RODOLFO LANDEROS GALLEGOS
*Director General de Prensa, Memoria, Bibliotecas y Publicaciones
de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público*

*Al respetable Maestro de Generaciones
de nuestra querida Facultad*

DR. ALBERTO TRUEBA URBINA

Apóstol de la causa obrera en México

Al maestro

LIC. CARLOS MARISCAL GOMEZ

*que con su orientación contribuyó
a la realización de este trabajo*

CON RESPETO A MI DOCTO JURADO

*Con agradecimiento a los maestros
de la Facultad*

Este trabajo se elaboró en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, siendo Director del mismo el Dr. Alberto Trueba Urbina y bajo la Dirección del maestro Lic. Carlos Mariscal Gómez.

CONCEPTO DE ESTABLECIMIENTO EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

INTRODUCCION

CAPITULO PRIMERO

DEFINICION DE ESTABLECIMIENTO

- A) Antecedentes
- B) Empresa
- C) Establecimiento

CAPITULO SEGUNDO

LA TEORIA INTEGRAL DEL DERECHO DEL TRABAJO EN EL ESTABLECIMIENTO

- A) La Teoría Integral
- B) La proyección de la Teoría Integral en el Establecimiento

CAPITULO TERCERO

EL ESTABLECIMIENTO Y SUS DEPENDENCIAS EN FUNCION SOLIDARIA FRENTE AL TRABAJADOR

- A) La obligación solidaria en Materia Mercantil
- B) La obligación solidaria en Materia Civil

- C) La obligación solidaria del Establecimiento y sus dependencias frente al trabajador en la Nueva Ley Federal del Trabajo

CONCLUSIONES

LEYES Y TEXTOS CONSULTADOS

INTRODUCCION

Este trabajo tiene como finalidad durante el desarrollo del mismo, precisar lo que la Ley Federal del Trabajo de 1970 considera como Establecimiento.

La Nueva Ley Federal del Trabajo, con su espíritu proteccionista hacia la clase trabajadora, hace esta definición precisa con el fin de evitar el fraude que pudieran cometer con el trabajador, los Establecimientos que contribuyen a los fines de una Empresa de la que forman parte.

En anteriores Legislaciones del Trabajo, no se hacía esta definición de Empresa y Establecimiento, teniéndose a ambos generalmente como sinónimos, trayendo con esto una serie de consecuencias funestas en cuanto al cumplimiento de las obligaciones que los Establecimientos tuvieran con los trabajadores que ahí prestaban sus servicios.

Las reformas de 1970 dicen, en lo que respecta a la definición de Establecimiento, que para que se considere como tal, debe contribuir a los fines de la Empresa y es de mi opinión que si contribuye a tales fines, debe considerarse a dicha Empresa solidariamente responsable, en cuanto a las obligaciones que por motivo de las relaciones obrero-patronales surjan entre el que desempeña el trabajo en el Establecimiento y quien se aprovecha de él.

La Teoría Integral, de la cual es el más ferviente y apasionado defensor nuestro Maestro Dr. Alberto Trueba Urbina, también protege bajo su manto a quienes prestan sus servicios en lo que la Ley Federal del Trabajo de 1970 considera como Establecimiento.

Si la Teoría Integral pone como condición para cobijar bajo su manto "el simple hecho de prestar un servicio", no importando el lugar, la forma, ni la especialidad en que se proporciona, entonces se concluye que quien labora en un Establecimiento como lo concibe la Nueva Ley, también debe de gozar de sus beneficios.

Vaya entonces mi más sincero reconocimiento a la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, que acorde con las necesidades sociales de la época, protege aún más a todo aquél que por medio de su trabajo tiende a su dignificación.

CAPITULO PRIMERO

DEFINICION DE ESTABLECIMIENTO

- A) Antecedentes
- B) Empresa
- C) Establecimiento

CAPITULO PRIMERO

DEFINICION DE ESTABLECIMIENTO

A) ANTECEDENTES

No obstante la necesidad de definir clara y específicamente lo que es un Establecimiento y a la vez hacer la diferenciación precisa de lo que es una Empresa, hablando en términos de Derecho del Trabajo, hasta antes de la Nueva Ley Federal del Trabajo que entró en vigor el 1º de Mayo de 1970, no la había y en nuestra antigua Ley de 1931, ignoro las razones que los legisladores tuvieron para no hacer la diferenciación.

Hasta antes de la Ley Laboral actual, se tenían como sinónimos tales conceptos. Esto, considero fue una grave anomalía jurídica, puesto que por la falta de precisión en dichos conceptos, se dejaba la endidura para que quien teniendo a la vez una Empresa considerada como matriz y una Sucursal o Establecimiento en determinada rama de la industria, pudiera dolosamente llevar a cabo algunos artificios tendientes a no cumplir con las obligaciones que a su vez tuviera con los trabajadores de un Establecimiento.

La Nueva Ley Federal del Trabajo, ya con un espíritu más proteccionista hacia la clase trabajadora, tuvo el acierto de hacer la clara diferenciación, redundando esto en beneficio de quien presta un servicio para obtener un salario que justificadamente le pertenece.

Nuestros Constituyentes de 1917, con un espíritu revolucionario y proteccionista hacia la clase trabajadora, en sus interesantes debates sobre la materia laboral, si en algo fueron exhaustivos, fue precisamente en buscar la seguridad de una legislación positiva en materia laboral y no dejar, por lo menos intencionalmente, ocasión a poner en peligro los sagrados derechos a la justicia de la clase trabajadora.

Grande fue la satisfacción que debieron haber sentido los constituyentes de 1917 al dejar insertos en nuestra Carta Magna esos sagrados derechos a quien presta un servicio y a cambio recibe un salario.

Prueba inequívoca de la grandeza de esa Constitución Mexicana de 1917 en materia de trabajo, es el ser reconocida en diferentes constituciones de otros países, tomándola como guía para proteger a la clase obrera. Por tal motivo, considero que con omitir la precisa diferenciación entre Establecimiento y Empresa, se da quizá sin intención la oportunidad para que la clase patronal pueda evadir obligaciones que tiene con quien presta un servicio en un Establecimiento.

Vaya entonces mi más sincero reconocimiento a tan acertada delimitación entre Establecimiento y Empresa que ya hace nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.

B) EMPRESA

Para empezar a desarrollar este inciso, considero necesario e importante buscar las diferentes acepciones de la palabra Empresa, ya que dicha palabra aunque siempre en las diferentes ocasiones en que sea usada, se le dará la acepción que le corresponda de acuerdo con el tema que se aborde.

Tal es el motivo por el que a mi manera de ver, para el desarrollo de este inciso en el presente trabajo, considero necesario hacer la enumeración de algunas acepciones de dicha palabra.

Atendiendo en primer lugar al significado de la palabra Empresa, he acudido a la simplista definición que de ella da el Nuevo Diccionario Enciclopédico Ilustrado de la Lengua Castellana, de Miguel de Toro y Gámez, la cual es en los siguientes términos: "Acción ardua y difícil emprendida animosamente. Intento de hacer una cosa. Sociedad mercantil o industrial para realizar grandes obras. Obra o designio llevado a cabo".

Es el turno ahora de enunciar la palabra Empresa en acepción un tanto más cercana a lo económico e industrial, esta última tomada en consideración desde el punto de vista en que va implícita la relación de personas que prestan servicios en sus diferentes especialidades y tomando también en consideración que en dicha relación de prestación de servicios existe algún sujeto que sea considerado en un nivel superior y reconocido en dicha relación como patrono. Dicha definición es en los siguientes términos: "Casa o sociedad mercantil o industrial fundada para emprender o llevar a cabo construcciones, negocios o proyectos de importancia. Obra o designio llevado a efecto en especial cuando en él intervienen diversas personas".

La siguiente definición, corta, pero que al fin es necesaria tomar en consideración, es la siguiente: "Fundación o creación de una Empresa económica".

Toca en turno la definición que existe de Empresa en Derecho Mercantil. Para los efectos mercantilistas, no hay una clara y precisa definición de este vocablo, ya que los estudiosos de esa disciplina, en relación con su materia, la consideran como palabra preñada de equívocos, pues si bien tiene una clara acepción económica, en el lenguaje jurídico está lejos de haber sido fijada de manera que recabe el consentimiento unánime de todos los mercantilistas, quienes consideran como sinónimos los términos de Empresa y negociación. Sin embargo, ya profundizando en dicha materia, los estudiosos mercantilistas, hacen la precisa delimitación de dichos términos. Para ellos, Empresa en sí es lo que podríamos considerar la persona moral que se crea con ciertos fines y no así la negociación que es un complemento de dicha Empresa.

El maestro Barrera Graf define a la Empresa en los siguientes términos: "Como la organización de una actividad económica que se dedica a la producción y al intercambio de bienes y servicios".

Abordando un concepto histórico de la Empresa, nos remontaremos al siglo XVII. Debido a la expansión de los mercados, se hace necesaria la aparición de agrupaciones que se dedicaran a la elaboración de productos en masa y en la cual era necesaria cierta sistematización del trabajo un poco más complicado. Esa nueva sistematización traía aparejada el uso de determinadas herramientas especiales, trayendo consigo la necesidad de inversión de fuertes capitales, a los cuales se les unían ciertos riesgos.

Esto se puede considerar como antecedente directo de la industria moderna.

En Inglaterra, cuna de la revolución industrial, es donde se encuentran las primeras células de la naciente manifestación, consistente en pequeñas fábricas. En este tipo de Empresa, un tanto rudimentaria en relación a nuestra época, pero no para ésta, que fue la innovación en el sistema de producción y con tanta trascendencia hasta llegar a la actualidad en que se encuentra la técnica en su grado óptimo, haciendo su arribo a la etapa de la cibernética con los resultados que tanto han revolucionado nuestra época. Como dato complementario de lo anterior, es el momento apropiado para recordar que antes de los mencionados antecedentes de la Empresa, fue el sistema artesanal que se caracterizó por la idea del lucro desmedido, del que continuó su espíritu a la producción capitalista moderna.

En esa época del sistema artesanal, recordemos cómo eran explotados los trabajadores, ya que los maestros de los mencionados sistemas artesanales hacían víctimas de esa desmedida explotación a quienes se veían en la necesidad

de trabajar para lograr su subsistencia. Esa situación fue creando en los trabajadores un justificado descontento que dio origen a manifestaciones de rebeldía y hacer pública su inconformidad. Tales manifestaciones de rebeldía, trajeron cambios en el ya decadente sistema artesanal.

El aumento de la población, la aparición del maquinismo y una nueva tecnificación en general, el avance social, el adelanto en los sistemas de educación, yendo desde la elemental hasta la superior, las ideas liberalistas del derecho natural que propugnaba por la igualdad social en todos los aspectos, la lenta pero positiva evolución de los monopolios que frenaban el progreso, presentaban un estado adecuado para erradicar por completo el mencionado sistema artesanal e ir en busca de una mejor organización en la producción que diera resultados más positivos a las necesidades de la época y como consecuencia de lo anterior, hizo ya su aparición la Empresa.

La Empresa, como era lógico, trajo consigo ideas diferentes en donde la producción era más complicada, viéndose en la necesidad de la división del trabajo en pos de un mejor rendimiento en beneficio de dicha Empresa. Con la Empresa ya adoptada casi en su generalidad, lógicamente traería como consecuencia a la división entre quienes eran dirigentes y a la vez dueños de dicha Empresa y quienes sólo eran sujetos que prestaban sus servicios como trabajadores. Este nuevo sistema de trabajo, acarreó consigo la sumisión de que fue víctima el que prestaba un servicio, al grado de ser sometido a jornadas infra-humanas en lugares insalubres puesto que lo único que interesaba era el máximo rendimiento que diera en beneficio de quien detentaba para su único beneficio, las nacientes Empresas.

Así con esa trayectoria del sistema artesanal se llega a la iniciación de las empresas. Para la creación de estas últimas, era necesaria la inversión de fuertes capitales decididos y así crearse la Empresa que tanta trascendencia tendría hasta llegar a la actualidad a un moderno concepto de Empresa.

Cuando la ciencia, respaldada por el capital, se aplicó a la tecnología, surgió un cúmulo de inventos e ideas que hicieron nacer nuevas corrientes. Se introdujo la máquina a gran escala, se aprovecharon los recursos hasta entonces desconocidos a la vez que se implantó mejor metodología en la producción, provocando así la transformación de la industria a pasos acelerados.

En la actualidad, paralelamente a esos cambios, concientes los trabajadores de su importancia como factores determinantes en la producción y el progreso, lucharon por alcanzar el reconocimiento de su justa participación en la sociedad y elevar sus condiciones de vida, logrando que al fin el Estado despertara para dictar Códigos del Trabajo, cuyo contenido establece un mínimo de condiciones humanas irrenunciables, proteccionistas, reivindicadoras

de la clase trabajadora, que marque el principio de una evolución manifiesta en una aguerrida y cerrada lucha por vivir mejor a través de la conquista, que siendo oposición constante en sus albores, se va transformando al devenir de los acontecimientos en una comprensión obrero patronal tendiente a mejorar diferencias mediante auténticas posturas de reconocimiento mutuo encauzado por la conciliación más que por el arbitraje de las autoridades en la materia, cuyo fin esencial es la conservación de las fuentes de trabajo, en beneficio de la economía de los pueblos. Aun cuando en diversos aspectos queda demasiado por realizarse debido a que los industriales, absorbidos en sus propias empresas, jamás llegan a preocuparse por implantar las reformas sociales que son evidentes, la industria contemporánea se encauza hacia la justipreciación del obrero considerado individualmente y afiliado a las agrupaciones de intereses gremiales.

La Empresa actual, resultado de la evolución industrial gestada a través de las luchas sociales, que superando obstáculos, creó la determinación en los gobiernos a legislar, dictando disposiciones protectoras sobre los derechos elementales para la clase trabajadora a quien ya se le ha reconocido la calidad de persona, provocando con esto en la conciencia patronal, la concepción humana de que la clase trabajadora posee autodeterminación y aspiraciones propias y no sólo es un simple instrumento al servicio de la riqueza, situación preconizada por el contrato colectivo, en que la representación laborante interviene como parte del pacto normativo de las relaciones y de la libertad patronal, limitada a su propia esfera interior, reconociendo la libertad interna del obrero.

La oposición entre patrones y trabajadores se traduce en resolver conjuntamente los problemas en busca del mejor progreso industrial y día a día se manifiesta más la tendencia que implícitamente lleva al derecho de la intervención del obrero en la dirección y la vigilancia de la marcha económica de las empresas y está el elemento obrero en el juego de la producción, factor de indiscutible preponderancia por su fuerza, preparación e intereses individuales y colectivos, siendo necesario que su voz y deliberaciones compartan la decisión en los consejos directivos, sin que esto signifique la anulación del patrón ni la imposición de criterios lesivos y caprichosos; se trata solamente del entendimiento y colaboración recíprocas, coadyuvantes a la realización de un mismo fin; la Empresa de contenido social y económico, esencialmente humana, cuya labor específica conforme a las corrientes imperantes, solidarice a los empresarios en un esfuerzo individual, pero producto de la unidad extensiva del mismo, para su propio bienestar y cumplimiento de sus aspiraciones legítimamente humanas.

Habiendo tocado en diferentes formas la definición de Empresa desde la de origen simplemente atendiendo a la que aparece en un diccionario, hasta la evolución que ha tenido al llegar a la Ley Federal del Trabajo de 1931, es el momento oportuno para centrar qué se entiende por Empresa y como se ha hecho notar en líneas anteriores la preocupación de los tratadistas, por su correcta definición que va desde el "establecimiento", "fundo", etc., sobre las que se han aducido diversas razones para su empleo dentro de las actividades comerciales y que nuestras leyes usan indistintamente.

Considero, para los efectos de la Ley Federal del Trabajo, que el término Empresa, generalmente aplicado, es el adecuado, ya que se propone como contenido económico, la existencia de un patrimonio y una actividad jurídica referente a la celebración de un contrato de trabajo, que norme las relaciones laborales, abarcándose en consecuencia, la coordinación económica-jurídica de los factores de la producción: capital y trabajo.

A mayor abundamiento, en cuanto a la búsqueda de una definición del concepto de Empresa, la Tesis Profesional de la compañera Lidia Esqueda Castro, dice lo siguiente: "La Empresa es una unidad económica-jurídica y social, cuyo titular, persona física o moral se constituye en patrón con responsabilidad personal y elementos propios, cuando la negociación debidamente establecida, requiere para alcanzar sus fines, la prestación de servicios físicos, intelectuales o de ambos géneros, mediante la retribución económica convenida y en virtud de un contrato de trabajo individual o colectivo; célula que representa una fuente de riqueza nacional supeditada a la vigilancia del Estado, en razón a su función social y variados intereses subordinados a la economía nacional".

La anterior definición sólo fue transcrita para enunciar un concepto de Empresa, independientemente de lo discutible que pueda ser dicha definición. Sin embargo, para los fines de la parte correspondiente al inciso que aquí se aborda, debe tomarse con las debidas reservas.

C) ESTABLECIMIENTO

Para principiar a desarrollar este inciso, es necesario ver algunas de las acepciones de la palabra Establecimiento, posteriormente, las razones por las cuales surge la necesidad de crear ramificaciones que ayuden a realizar los fines de una Empresa, la que a su vez, imprescindiblemente tiene necesidad de entablar relaciones obrero-patronales con quienes prestan sus servicios en esa fuente de trabajo.

Para los fines de la parte de este capítulo, solamente atenderé a las acepciones de Establecimiento que tengan relación con este inciso.

La Enciclopedia Universal Ilustrada, Europea-Americana, da, entre otras, las siguientes, que a mi entender tienen relación con este trabajo en desarrollo: "Lugar donde habitualmente ejerce una persona su industria o profesión. Factoría. Tienda. Almacén. Puesto fijo de ventas. Acción y efectos de establecer. Lugar donde se ejerce un comercio o profesión. Establecimiento comercial".

La palabra Establecimiento se diversifica ampliamente y tenemos por ejemplo: Establecimiento de beneficencia, Establecimientos penales, Establecimientos fabriles, Establecimientos públicos, Establecimientos de préstamo, etc., cada uno con una delimitada finalidad.

Sin embargo, como ya lo cité, sólo interesa aquí el Establecimiento en cuanto que exista en él algún sujeto que preste un servicio como trabajador y por lo consiguiente, también exista otro sujeto llamado patrón.

En la actualidad, se equiparan con un idéntico significado, la Sucursal y el Establecimiento. Algunas de las razones por las cuales se llega a la decisión de crear el ahora llamado Establecimiento, son generalmente por las aspiraciones de ampliación de las empresas, que día a día tienden a una mayor solidez económica y trae aparejado en ocasiones, resultados positivos.

Es notorio, que quienes detentan el capital y lo proyectan en la creación de una Empresa, generalmente multiplican dicho capital y por tales motivos llegan a la decisión de crear nuevos centros de operaciones, todos ellos filiales a la casa matriz.

Lógico es que con tal motivo de ampliación de sus factorías, demandan la prestación de servicios tanto en lo que concierne a personas que tengan a su cargo las funciones directrices de ese nuevo Establecimiento, como en seleccionar a toda persona que preste servicios en el nuevo centro de trabajo, ya que del buen funcionamiento con que se desenvuelva traerá como resultado acrecentar su capital. La Empresa lucha desde que nace, trata de aumentar su producción, a la vez, de realizar un mínimo de gastos en el sostenimiento del nuevo Establecimiento.

Algunas de las circunstancias que dan origen al Establecimiento son las siguientes: La Empresa va extendiendo su radio de acción, en ocasiones en todo un país, al grado de poseer una clientela numerosa y encuentra conveniente descentralizar su organización creando entonces una Sucursal o Establecimiento.

Varias son las razones de peso en la decisión de crear ese Establecimiento. Conseguirá con ello reducir el costo de transporte, puesto que en el nuevo Establecimiento depositará las mercancías, lo que le ayudará a atender en

forma más eficiente a su clientela. En la actualidad es un asegurado éxito la creación de un Establecimiento, si éste depende de una Empresa de prestigio en cierta especialidad de la industria.

En tal situación bonancible para la Empresa, la consecuencia más lógica de quienes detentan el capital, es en el sentido de sólo proyectarse cada vez más hacia la seguridad de sus nuevas inversiones, olvidándose por lo consiguiente de analizar la situación de quienes con tenacidad prestan sus servicios a cambio de un salario, ya sea en el Establecimiento o en la Matriz y trayendo como consecuencia un desequilibrio entre la clase patronal y la clase trabajadora. En el mundo capitalista de la actualidad, no es raro observar cómo se van constituyendo verdaderos monopolios industriales, al grado de ser un verdadero peligro en la seguridad de quien se ve obligado a prestar sus servicios a cambio de un miserable salario que en la mayoría de las ocasiones no alivia en mínima parte el dolor de la noble familia trabajadora.

Buscando aún más las raíces del Establecimiento o Sucursal, podríamos decir que la descentralización da origen a su creación.

Técnicamente existe la descentralización cuando en el cuerpo de una organización hay unidades separadas, cada una de las cuales posee facultades específicas y permanentemente asignadas. La descentralización puede crear un espíritu de competencia entre los departamentos de la Empresa. Los subdirectores, ansiosos de demostrar su aptitud, desarrollan la iniciativa y harán lo posible por aumentar el rendimiento de sus unidades respectivas. Debido a que la única forma efectiva de lograr este fin, es mejorar la productividad dentro del tamaño de su departamento, impulsarán por lo tanto, los fines de toda organización.

En cada Empresa, el volumen de las operaciones y el encauzamiento de la organización definirán el grado y la forma peculiar de sus actividades descentralizadas. En los diversos grados de traspaso de autoridad, la dependencia que tenga el delegado o subdirector, con respecto a la autoridad central, puede ser estrecha o lejana. Pero aun el subdirector más independiente, debe justificar sus actos cuando se le piden explicaciones, ya que su autoridad es derivada, con todo lo grande que pueda ser.

La descentralización mediante la transferencia de autoridad del nivel más alto a los niveles inferiores, requiere de pericia para definir la unidad del delegado y el campo de acción al que la limita la delegación. Requiere de procedimientos de informe y control que se ajusten a la naturaleza de la autoridad, de modo que la autoridad central pueda tener información correcta y completa, al menos en lo que respecta a la productividad realizada.

En toda Empresa en crecimiento, surge el problema de saber cuáles son las actividades y las elaboraciones que pueden y deben descentralizarse y cómo se debe transferir la autoridad delegada a la cabeza del Establecimiento.

La elección depende de factores tales, como el tamaño y la complejidad de la Empresa, las cualidades personales del delegado, la distancia entre sus actividades y la administración central, la necesidad de tomar decisiones rápidas, etc.

La descentralización de una Empresa, se hace cada vez más necesaria a medida que crece ésta. La descentralización sigue el mismo principio que la división de responsabilidades entre los empleados individuales de un pequeño negocio. Mientras más apto sea un empleado, más decisiones independientes delegará en él el propietario o director.

El crecimiento de una Empresa y como consecuencia lógica la extensión directa en la Sucursal o Establecimiento, da como consecuencia una organización que crece a la par con la Empresa matriz.

Algunos autores llaman subunidades a la Sucursal o Establecimiento y de los cuales surgen lo que se llama subsubunidades. Todas a la vez tienen estructura semejante a la estructura original de la que proceden. Empiezan por ser pequeñas imágenes de la organización original. Sus actividades y departamentos crecen hasta que la subunidad de una organización alcanza su independencia.

La descentralización descarga a la alta dirección de los detalles de la ejecución del trabajo, pero al mismo tiempo le agrega las tareas de supervisar y coordinar las actividades de las subunidades. Al aumentar la independencia de las subunidades, los miembros de la plana mayor unidos a la dirección máxima, se convierten en instrumentos cada vez más importantes de la autoridad central. Los usa la Empresa para conservar el apego de todas las unidades a los fines de la Empresa y para aconsejar y ayudar a subunidades descentralizadas en la realización de sus tareas.

La función que lleva a cabo una Sucursal o Establecimiento es tan importante, que en la actualidad se encuentra tan generalizada el que una Empresa llegue a tener no sólo uno, sino varios Establecimientos que auxilian a dicha Empresa, formando una sola unidad *solidaria en sus obligaciones*.

El Establecimiento constituye un organismo comercial, más completo que la Agencia, al grado que podría considerarse como una reproducción de la casa principal. El Establecimiento dispone de existencias de mercancías para entrega inmediata a sus propios clientes, sin esperar a que como en caso de los agentes o agencias, sea la oficina principal la que atiende el pedido. Esta característica es fundamental y acarrea una serie de consecuencias que dan

origen a otras tantas operaciones. Si el Establecimiento posee y puede adquirir mercancías, aún cuando su único proveedor en la mayoría de los casos sea la principal, podrá también venderlas, otorgando créditos si es necesario o efectuar después los cobros correspondientes.

Asimismo tendrá necesidad de incurrir en gastos y ocasionalmente en responsabilidades que representen un pasivo para el Establecimiento. Si bien, comercial y técnicamente el Establecimiento ofrece los mismos problemas que la principal, desde el punto de vista jurídico, son sustancialmente distintos, mientras la principal posee una personalidad jurídica, el Establecimiento carece de ella. Su activo y su pasivo, lo son también de la principal, careciendo, en consecuencia, de capital propio.

Agotando aún más el estudio del origen del Establecimiento, dicha palabra se deriva de Sucursal, según la Enciclopedia Ilustrada de la Lengua Castellana (de la Editorial Sopena. Argentina), que la define en los siguientes términos: Proviene del latín Succursus, que a su vez quiere decir "socorro", "auxilio".

Generalmente esta palabra Sucursal se aplica al Establecimiento que depende de otro y le sirve de ampliación.

Según la Enciclopedia Universal Ilustrada (Europea Americana), la palabra Sucursal, la asemeja al Establecimiento que sirve de ampliación a otro del cual depende.

Continúa diciendo que una hacienda dependiente que constituye una de las partes en que se desenvuelve otra hacienda divisa, o sea, parte de una hacienda compleja, organizada en forma de reducción más o menos completa de servicios semejantes a los de la hacienda principal, dotada de iniciativa también variable y sujeta siempre a la comprobación administrativa minuciosa, por parte de la hacienda de que se ha desprendido.

La Sucursal o Establecimiento posee un radio territorial para desenvolver su acción, viajantes especiales para visitar los clientes, sostiene correspondencia propia, deside en diversas cuestiones de su administración, según el grado de independencia de los motivos a que antes aludimos.

Al establecer y operar una o varias Sucursales o Establecimientos, interesará desde luego a la principal saber si esta forma de manejar sus negocios le es provechosa o si le resulta improductiva o gravosa. Al efecto, necesitará establecer un sistema de cuentas apropiado para que en vista de sus datos, pueda conocer los resultados contenidos en esa Sucursal o Establecimiento.

El principio de la vida administrativa de todas las Sucursales o Establecimientos, está siempre en una aportación de capital hecha por la hacienda principal, y en curso de las operaciones puede suceder que este capital ad-

quiera sentido negativo al no obtenerse los resultados previstos, o bien se puede presentar el caso contrario o sea sobrepasar la utilidad calculada.

Las Sucursales o Establecimientos tienen su administración con independencia en muchos puntos respecto de la total administración de la hacienda divisa, y por esta razón precisan las Sucursales o Establecimientos de una contabilidad especial que refleje estas operaciones administrativas, si bien la organización de esta contabilidad haya de ser forzosamente en armonía con la de la hacienda principal, puesto que en ésta se han de recopilar los datos administrativos de todas las Sucursales o Establecimientos al mismo tiempo, para comprender la vista del conjunto de la administración de la hacienda entera.

Esta recopilación de datos de las diferentes Sucursales o Establecimientos se hacen la mayoría de las ocasiones por la primitiva hacienda, a la que se denomina central y que a la vez, de esa reunión de datos administrativos tiene en sí la iniciativa general y la inspiración de las demás Sucursales o Establecimientos.

CAPITULO SEGUNDO

LA TEORIA INTEGRAL DEL DERECHO DEL TRABAJO EN EL ESTABLECIMIENTO

- A) La Teoría Integral
- B) La proyección de la Teoría Integral en el
Establecimiento

CAPITULO SEGUNDO

LA TEORIA INTEGRAL DEL DERECHO DEL TRABAJO EN EL ESTABLECIMIENTO

A) LA TEORIA INTEGRAL

Para comprender la grandiosidad de la Teoría Integral, de la que podríamos considerar su más ferviente expositor y defensor al gran Maestro de Generaciones de nuestra querida Facultad de Derecho, Dr. Alberto Trueba Urbina, es indispensable, por lo menos espiritualmente, trasladarnos a la época en que se forjó el Artículo 123 de nuestra Carta Magna, que vino a revolucionar por completo la ciencia del Derecho. Digo revolucionar, porque con los postulados del benévolo Artículo 123, se da un gigantesco salto en cuanto a la seguridad social.

No podía ser menos lo que estaba aconteciendo en la ciudad de Querétaro en el año de 1917, puesto que ahí, en esos debates de la Asamblea Constituyente, con hombres de la talla del general Heriberto Jara, J. Natividad Macías, Alfonso Cravioto, Cándido Aguilar, Héctor Victoria E. Góngora, Manjarrez y otros muchos hombres que quizá algunos con escasos conocimientos jurídicos, dieron cátedra de lo que son los derechos del hombre en materia de trabajo.

Para comprender, para aquilatar aún más la grandeza de los fines que se pretendían en los debates del Congreso Constituyente, es indispensable sentir o haber sentido en sangre propia las privaciones, frustraciones y sufrimientos de que es víctima el que sólo cuenta con su fuerza de trabajo como único recurso para lograr subsistir en este mundo en donde aún impera la inequidad y la injusticia.

Ya se decía en esos históricos debates, la imprescindible necesidad de incluir las garantías de tipo social en favor de los trabajadores. Para persuadir a la honorable Asamblea con tales fines, recordemos estas palabras expresadas:

“Basta sólo ver a los trabajadores que salen de las fábricas, con la mirada triste y angustiada, derrotados física y moralmente, cual si solo esperaran el momento de su muerte para que acabaran sus sufrimientos”.

Recordemos también cómo eran vistos en aquel tiempo los trabajadores, cual si fueran sólo cosas, no personas que sienten, sufren, tienen aspiraciones, ríen, lloran. Eran solo víctimas de la explotación de quienes detentaban el capital.

Jamás olvidaremos cómo fueron acibillados en Río Blanco y Cananea, en donde el “delito” cometido por la clase trabajadora fue solicitar mejores salarios, un mejor trato y condiciones de trabajo propias de un ser humano.

La sangre que corriera en la lucha contra el Porfiriato, no corrió en vano, ahí estaban Jara, Macías, Victoria, Cándido Aguilar, Cravioto, en la Asamblea Constituyente, defendiendo a la causa obrera, que quizá sin comprender la totalidad de lo grandioso de su obra, estaban dando al universo entero las bases de un Derecho Social que tanto repercutiera no sólo en el Tratado de Paz de Versalles y aun en la Revolución Rusa de 1917, sino aun en nuestros días en que se pone en boga el análisis de la Teoría Integral que desentraña el verdadero sentido del Artículo 123.

Sólo quien realmente analiza y comprende las necesidades de la clase trabajadora, podrá interpretar su sentir. Sólo quien se despoja de intereses bastardos, logrará interpretar el Artículo 123 e ir creando en las nuevas generaciones de estudiantes y abogados la inquietud por desentrañar y aplicar en los Tribunales Burgueses del Trabajo, el verdadero sentir de la Teoría Integral, sólo así, podrá sentirse satisfecho de haber saldado la deuda moral que todos tenemos para con quienes llevan la directriz en la grandiosidad de los pueblos.

La semilla que sembrara nuestro querido maestro Alberto Trueba Urbina, en la cátedra, en conferencias y aun en pasillos de nuestra Facultad de Derecho, está germinando por doquier en que se encuentran sus alumnos y seguidores.

No es extraño ver en esos Tribunales Burgueses del Trabajo, noveles litigantes que, quizá, no con la experiencia que sólo el ejercicio de la profesión da, se enfrentan a prestigiados jurisconsultos que defendiendo a los grandes capitales, tratan de evadir las obligaciones contraídas con quien ha ayudado a acrecentar día con día, el cada vez más grande monopolio capitalista.

Quienes hemos estado en esos corrompidos Tribunales del Trabajo, observamos cómo en las diligencias del proceso, los trabajadores, con el temor del desamparo a él y a su familia, acompañan al novel litigante que defen-

derá su causa argumentando entre otros, el contenido protector y reivindicador de la Teoría Integral del Artículo 123.

Al fin, el Laudo es emitido y cuantas veces dicho Laudo, en el cual todo se tomó en cuenta, menos la justicia, deja en el más cruel de los desamparos al trabajador y a su familia a la que ahora sólo le queda, en ocasiones, implorar la caridad pública en esta sociedad a veces fría y cruel para con ellos.

Esto y más se podría seguir diciendo para comprender la necesidad de una aplicación rígida del contenido proteccionista y reivindicatorio del Artículo 123.

De aquí se concluye la necesidad de estudiar y comprender la Teoría Integral que tan obstinadamente sostiene y defiende nuestro maestro Dr. Alberto Trueba Urbina.

En la formación de las normas del Derecho Mexicano del Trabajo y de la Previsión Social, tiene su origen la Teoría Integral, así como en la identificación y fusión del Derecho Social en el Artículo 123 de la Constitución de 1917. Por tal razón, sus normas no sólo se consideran proteccionistas, sino que a la vez para beneficio de la clase trabajadora, son reivindicadoras, tanto en el campo de la producción económica, como en la vida misma. El Derecho Social y el Derecho del Trabajo, tienen un origen simultáneo en la Constitución de 1917, pero debemos considerar a este último como parte integrante de aquél, o sea, del Derecho Social, que a su vez, también tiene en su seno el Derecho Agrario. El Derecho Social da origen en su magnitud, a la creación de otras disciplinas en nuestra propia Constitución.

La Teoría Integral, en su seno, protege no sólo a los trabajadores en el campo de la producción económica, sino va aún más allá, hasta abarcar dentro de su ámbito proteccionista a todo aquel que presta un servicio, trayendo a la vez con gran certeza, las reivindicaciones a todo trabajador. Tal fue el espíritu de los creadores de lo que se considera el "Alma Mater" de las garantías sociales de los trabajadores, o sea, la Primogénita Carta del Trabajo que tiende su proyección a todos los continentes de la tierra.

Con la valiosa intervención en los debates de aquella inolvidable Asamblea Constituyente, de los Diputados Veracruzanos ya citados en la página 41, en el sentido de dar a nuestra Constitución un giro socialista, dicha intervención se concretaba a la presentación de un documento que a conti-

nuación reproduzco: "Nadie puede ser obligado a prestar servicios personales sin su pleno consentimiento y sin la justa retribución". A la vez, incluía nuevos principios que venían a restringir la libertad del trabajo, hasta entonces dejada al libre albedrío de las partes. Esto, naturalmente, en perjuicio de la clase trabajadora.

Tales nuevos principios eran en el sentido de que "el contrato de trabajo no podía exceder de un año en perjuicio del trabajador, así como la jornada máxima del mismo no podía exceder de ocho horas. La prohibición del trabajo nocturno industrial para mujeres y menores y el descanso ebdomadario".

No podía menos que considerarse maravilloso ese documento tan proteccionista a la clase trabajadora. Por fin se vislumbraba para el trabajador alguien que veía en él un "sujeto" y no un "objeto", como hasta entonces se le consideraba.

Tal vez ni aun los mismos Jara, Aguilar y Góngora pensaron en la trascendencia que en el mundo entero tendrían sus postulados. No imaginaron tampoco que darían origen a una nueva etapa socialista en beneficio de la clase trabajadora del hemisferio.

El Derecho de Asociación Profesional, el Derecho de Huelga, el Derecho a Participar en las Utilidades de las Empresas, eran algunos de los postulados de la mencionada Comisión Veracruzana y no podía esperarse menos de ellos, ya que el espíritu redentor de Jara, rondaba esa memorable Asamblea que tan incalculables beneficios dejaría insertos en la Constitución, en beneficio de quien trabaja en el surco y en la fábrica y en todo lugar donde haya alguien prestando un servicio en beneficio de cualquier persona.

Grande fue el triunfo que se obtuvo en aquellas discusiones parlamentarias al lograr que se incluyeran preceptos reglamentarios en la Constitución y se dice gran triunfo porque en esa época, dentro de la Asamblea formaban parte de la misma, algunos Constituyentes con preparación jurídica, en ellos dominaba la tesis del Constituyente de 1856-1857, la cual negaba la inclusión de preceptos reglamentarios. Fue necesario hacer a un lado los moldes clásicos de las Constituciones para introducir por quienes no tenían dicha preparación jurídica, pero sí el incansable afán de plasmar en esa Constitución sus grandes ideas revolucionarias. Al fin, sucedió lo grandioso, lo que por fin vino a redimir al trabajador: Se incluían principios sociales en la Constitución.

Tan grande fue la obra del General Jara en esa Constitución, que fue reconocido por juristas internacionales, que alabaron, no obstante su nula preparación jurídica, sus grandes dotes humanitarias y haber logrado persuadir a sus colegas constituyentes a incluir dentro de nuestra Constitución

de 1917, los derechos sociales que daban a nuestra Carta Magna el gran honor de ser la primera en el mundo que incluía garantías sociales, sobrepasando así a todas las Constituciones existentes en esa época.

Continuaba la lucha de la memorable Asamblea para redondear los derechos sociales en beneficio del trabajador.

“La gran intervención del joven ferrocarrilero de Yucatán Héctor Victoria, quien proponía bases constitucionales del trabajo: Jornada máxima de ocho horas, salario mínimo, descanso semanario, higienización de talleres, fábricas, minas, convenios industriales, tribunales de conciliación, de arbitraje, prohibición de trabajo nocturno a mujeres y niños, accidentes, seguros e indemnizaciones, etc. Siguiendo el rumbo de la legislación de Yucatán que había sido la más fecunda de la República en la etapa preconstitucionalista”.

El socialista Victoria, en un arranque lírico pide a sus camaradas se establezcan esas bases, para que los derechos de los trabajadores “no pasen como estrellas sobre las cabezas de los proletarios: ¡allá a lo lejos!”

Al fin, se estaba atacando de lleno el problema de los trabajadores y se gestaba ahí la gran Constitución político-social.

Es digno de recordarse aquel discurso de Macías que exponía la sistemática del Código Obrero que redactó por orden de Venustiano Carranza: “Se abogó por las ideas expresadas en la tribuna parlamentaria para protección de los trabajadores y proclamó que así como Francia, después de su Revolución ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus Cartas Magnas, los inmortales Derechos del hombre, así la Revolución Mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo entero que es la primera en consignar en una Constitución los sagrados derechos de los obreros”.

José Natividad Macías, en su memorable pieza oratoria invoca la Teoría del valor, la Plusvalía, el Salario justo. Sabio y erudito, Macías se consideró la columna vertebral del Congreso Constituyente y no obstante haber sido llamado desde “monseñor” hasta “reaccionario”, es el único que invoca a Marx y a su obra *El Capital* y le imprime al Artículo 123, la dialéctica marxista. Habló en ese inolvidable discurso, de que la huelga era un derecho social económico, teniendo como respuesta estruendosos aplausos de quienes formaban parte de tan revolucionaria Asamblea. Se refiere también a la corrompida actuación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de cómo la Iglesia había cambiado el sentido de la doctrina socialista de Cristo para hacerse capitalista. Pugna a la vez, por la reivindicación de los derechos del trabajador, la asociación profesional y la huelga (alma de la Teoría Inte-

gral). Tuvo el grande acierto de considerar como derecho social económico a la huelga.

Como lo hace notar el Maestro Trueba Urbina en su obra, Nuevo Derecho del Trabajo, la fase más importante del proceso de gestación del Artículo 123, se concreta en los siguientes términos: "El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados, al legislar sobre el trabajo de carácter económico, en ejercicio de sus facultades respectivas, deberán sujetarse a las siguientes bases:

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

Como se ve, ya en este proyecto se invocaba parte de los fines que vendrían a dar forma a la Teoría Integral. Ya se veía el proteccionismo a la clase trabajadora: sin embargo, le faltaban las garantías de carácter reivindicatorio, para su completa integración.

Se observa que en el Proyecto presentado a la Asamblea Constituyente en la sesión del 13 de enero de 1917, sólo protegía y tutelaba al trabajo económico de los obreros, ya que éstos eran los más explotados, por ser los que prestan servicio en el campo de la producción. Sin embargo, no sólo éstos debían de gozar de la protección, ya que como dice Carlos Marx en el Manifiesto del Partido Comunista, también lo son todo el que presta un servicio, ya sea profesional, el sacerdote, el poeta, en fin, "a todos ha convertido la burguesía en asalariados".

No debemos desconocer la influencia marxista que tuvo la Asamblea Constituyente por conducto del Diputado Macías, que tan valiosa intervención tuviera en la creación del proyecto anteriormente citado.

Ya en el dictamen que presentó la Comisión de Constitución y que fuera elaborado por el General Múgica, no sólo se refería a quien presta un servicio a la producción económica, sino que en este dictamen ya se extendían los beneficios del Artículo 123 a todo aquel que presta un servicio a otro, aun al margen de la producción económica. En este mismo dictamen, nacía al fin la redención del trabajador en general y a la vez nacía también la Teoría Integral que tantos años permaneciera empolvada en el Diario de Debates del Artículo 123, hasta ser redescubierta para beneficio de todo

aquel que presta un servicio, por tan inquieto investigador de la disciplina laboral, como lo es nuestro discutido maestro Dr. Alberto Trueba Urbina.

El mencionado dictamen redactado por el General Múgica ya aprobado, traía consigo el principio de la lucha de clases y la reivindicación de los derechos del trabajador explotado, creando a la vez lo que el maestro Trueba Urbina llama un Nuevo Derecho del Trabajo "que aún sigue nuevo e incomprendido en toda su magnitud y que tiene por objeto proteger a todo aquel que presta un servicio, ya sea abogado, médico, artista, deportista, etc.", que modificaba el preámbulo del proyecto del Artículo 123, en la siguiente forma:

"El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados, deberán expedir leyes sobre el trabajo, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo".

Con lo anterior, quedaban amparados los trabajadores en general, con la sola condición de prestar un servicio. Así, llegaba como arma al trabajador, el Artículo 123, que lo facultaba a la lucha de clases en aquella desigualdad entre propietarios y desposeídos, creando a la vez derechos reivindicatorios de la clase obrera.

Por tales razones, como lo afirma el maestro Trueba Urbina, "el Artículo 123 es un instrumento de lucha de clase, inspirado en la dialéctica marxista que tiende a socializar los bienes de la producción a través de normas específicas que consigan tres derechos reivindicatorios que son fundamentales en la clase trabajadora y que son: La huelga, la participación en los beneficios de las empresas y los de asociación profesional y por lo mismo, rama del derecho social constitucional; naciendo con esto, el derecho a la revolución proletaria para la reivindicación de los derechos de los trabajadores".

Si en este inciso se está exponiendo la Teoría Integral del Artículo 123, considero indispensable ver desde dónde se inicia y cuál es el fundamento de ella.

Como sostiene el maestro Trueba Urbina, las fuentes de la Teoría Integral se encuentran en la plusvalía, la lucha de clases, en la explotación, en el humanismo socialista. Sin embargo continúa diciendo, "el conjunto de normas proteccionistas y reivindicatorias del Artículo 123, es el originario de la ciencia jurídico-social".

Nuestro Congreso Constituyente de 1917, en sus debates, dejaba lo que se considera la principal fuente de la Teoría Integral. "Reconocer pues, el derecho de la igualdad entre el que da y el que recibe el trabajo, es una necesidad de la justicia y se impone no sólo en el aseguramiento de las

condiciones humanas del trabajo, como las de salubridad de locales, preservación moral, descanso hebdomadario, salario, salario y garantías para los riesgos que amenacen al obrero en el ejercicio de su empleo, sino fomentar la organización de establecimientos de beneficencia e instituciones de previsión social, para asistir a los enfermos, ayudar a los inválidos y auxiliar a ese gran ejército de reserva de trabajadores parados involuntariamente, que constituyen un peligro inminente para la tranquilidad pública”.

He transcrito estas maravillosas frases para reconocer en este trabajo, realmente el origen de la seguridad social en beneficio de la desvalida e inerme clase trabajadora de nuestro país.

Veamos cuán humanitario es este postulado. Con este revolucionario mensaje vertido en la Asamblea Constituyente del 17, se daban las bases, a mi manera de ver, para la futura creación de algunas instituciones de seguridad social que en la actualidad funcionan en nuestro país, tales como el Instituto Mexicano del Seguro Social, Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y de todos aquellos que tienen como finalidad velar por la seguridad social de la clase trabajadora.

No con mencionar esto anterior, o por el hecho de que existan instituciones que su función sea velar por la seguridad social, quiera tratar de justificar que tales instituciones hayan o estén cumpliendo con la noble misión que les ha sido conferida. Sin embargo, si estamos viendo en estos momentos cuáles son las fuentes de la Teoría Integral, nuevamente repito que en el mensaje del Artículo 123 dirigido a esa Honorable Asamblea, en lo referente al capítulo sobre “Trabajo y Previsión Social”, se ha cimentado lo que en la actualidad mal o bien están disfrutando los trabajadores en cuanto a seguridad social.

Como en otra parte de este capítulo se ha dicho cuáles son las principales normas proteccionistas de la Teoría Integral y que amparan no sólo a aquel que presta un servicio en el campo de la producción económica, tocaré aquí solamente la importancia de las normas reivindicatorias tan trascendentes que son: el derecho al reparto de utilidades, el derecho de huelga y el derecho de asociación profesional.

Estos tres puntos en los cuales se fundamenta la reivindicación de los derechos del proletariado, constituyen los tres principios que hasta la actualidad no han cumplido su finalidad por intereses mezquinamente unidos entre el Estado y la clase capitalista.

Estos derechos reivindicatorios tan valiosos y de tanta fuerza en la clase trabajadora, se han visto frenados por un Estado que cada día se une más a

la clase capitalista, que tiene como finalidad la mengua de la justicia social reivindicatoria del Artículo 123.

La Teoría Integral del Artículo 123 pone en manos de la clase trabajadora las armas más positivas que jamás se haya puesto a su alcance para que en el momento que lo decida hará "tambalcar" la economía y el gobierno de los pueblos.

Tal es la importancia de ver cuáles son las fuentes de la Teoría Integral, que considero indispensable continuar examinándola si no exhaustiva, por lo menos en un panorama general concreto.

Antes de pasar adelante sobre el contenido y finalidades de la Teoría Integral, es indispensable puntualizar los postulados de ella y que tiene como fundamento el verdadero Artículo 123, emanado de la Constitución de 1917.

La Teoría Integral tiene como misión divulgar con toda veracidad el Artículo 123 que contiene la magnitud de derechos sociales del trabajador, hasta hoy no superados. Como consecuencia, no puede considerarse ni Derecho Público ni Derecho Privado, sino un Derecho "Ad-Hoc" para la clase trabajadora.

Ha quedado asentado, en líneas anteriores, que la Teoría Integral proteccionista y reivindicadora por mandato constitucional, engloba dentro de su seno a todo aquel que presta un servicio remunerado, ya sea dentro o fuera de la producción económica. Quede precisado entonces que todo trabajador en general queda protegido, ya sea obrero, artista, abogado, deportista, trabajadores autónomos, servidumbre, etc., en fin, todo aquel que presta un servicio personal a otro, mediante una remuneración.

Ya en la Nueva Ley Federal del Trabajo se reglamenta y protege actividades que en la Ley de 1931 quedaban fuera de su protección.

Nuevamente, en esta puntualización de la Teoría Integral, se sostiene que uno de sus fines inmediatos es la protección y la reivindicación de los derechos del trabajador, con objeto de que recupere la plusvalía del capital que paulatinamente ha ido en aumento debido a la explotación de que ha sido víctima.

Las leyes del trabajo deben tener como finalidad la protección del trabajador en los procesos que con motivo de los conflictos obrero-patronales se susciten. Aun llegado el caso, deben tales Leyes y Tribunales del Trabajo, proteger deficiencias en la queja que la clase trabajadora, por su ignorancia en la materia laboral, presente en el ejercicio de sus derechos.

Estoy de acuerdo con el postulado del maestro Trueba Urbina, en el sentido de que: "Como los poderes políticos son ineficaces para realizar la reivindicación de los derechos del proletariado, en ejercicio del Artículo 123 de

la Constitución Social que consagra para la clase obrera el derecho a la Revolución proletaria, podrán cambiarse las estructuras económicas, suprimiendo el régimen de explotación del hombre por el hombre”.

Continúa el maestro Trueba Urbina diciendo: “La Teoría Integral es, en suma, no sólo la explicación de las relaciones sociales del Artículo 123 --Precepto Revolucionario— y de sus leyes reglamentarias —Producto de la democracia capitalista—, sino fuerza dialéctica para la transformación de las estructuras económicas y sociales, haciendo vivas y dinámicas las normas fundamentales del trabajo y de la prevención social, para bienestar y felicidad de todos los hombres y mujeres que viven en nuestro país.”

No podía ser más benévolo y magnánimo el contenido y finalidad de la Teoría Integral, que es en suma, vuelve a repetirse, el postulado del Artículo 123 de nuestra Constitución Político-Social de 1917.

Sólo quien no acude a desentrañar en el Diario de Debates de la Asamblea Constitutiva, el verdadero espíritu proteccionista y reivindicador que tuvieron los Jara, Góngora, Cravioto, Macías y muchos más, no comprenderá la grandiosidad imperecedera de la Primera Constitución Político-Social del mundo, que para orgullo de los que sentimos inclinación por la causa obrera, tuvo su origen en nuestro país.

En cuanto a la objetivización de la Teoría Integral el maestro Trueba Urbina la analiza en sus dos caras, las cuales se dividen en lo que él considera el lado visible o sea la Teoría Proteccionista y la otra cara o sea el lado invisible, que es la Teoría Reivindicatoria.

La cara visible de la Teoría Integral o sea la Teoría Proteccionista, ha seguido una trayectoria que arranca desde la Colonia, en donde tuvo su origen la explotación del trabajo humano, teniendo su zenit en la época en que se mantuvo en el poder el General Porfirio Díaz, hasta llegar a la actualidad en que se ha transformado en el régimen democrático capitalista de nuestro tiempo.

Es motivo de simpatía el contenido de las Leyes de Indias, ya que en ellas se contenía normas de protección a la clase trabajadora, pero con la desgracia de no haberse cumplido.

Con la Constitución de Apatzingán, viene la libertad de cultura, industria y comercio, siguiendo las constituciones del México independiente hasta llegar a la de 1857, que consagraron la libertad de trabajo y la industria, adoleciendo éstas de falta de mandamientos de Derecho de Trabajo que tuvieran por objeto proteger o tutelar a los obreros.

Con las inquietudes políticas de nuestro país que trajeron como consecuencia nuestro movimiento armado de 1910, se vieron influenciadas por

la ya inconformidad de la clase trabajadora que se sumaron al movimiento político con inquietudes de tipo sindicalista.

No se discute el que nuestro país haya sido el único en el que se sintiera la inconformidad de la clase trabajadora, porque se tuvo conocimiento que ya existían códigos de trabajo en otros países en los cuales se regulaba las relaciones obrero patronales, pero para orgullo de los mexicanos estudiosos de la disciplina laboral, fue en nuestro país en donde por primera vez en el mundo alcanzó la jerarquía constitucional no sólo con un sentido proteccionista, sino que va aún más allá, al reivindicar a la clase trabajadora lo que por derecho le corresponde, ya que con su esfuerzo cooperó al aumento de los capitales existentes.

Ya en otra parte de este capítulo se enumeró cuáles son los postulados proteccionistas de este Artículo 123 y me remito ahí para evitar repeticiones.

Con esta Teoría Proteccionista cayó por tierra el que se considere al trabajador como subordinado y lo coloca por primera vez en un nivel de igualdad con el sujeto que se considere patrono.

A la vez, la Asamblea Constituyente, anulaba lo que se consideraba hasta entonces el alquiler de servicios, puesto que considerar la prestación de servicios personales como "alquiler", era atentatorio a la dignidad humana.

Con esto anterior, ya se consideraba como persona a quien prestaba un servicio, dando un gigantesco paso en la humanización de las relaciones obrero-patronales. En esta relación de trabajo, se le considera como persona a todo aquel que preste un servicio a otro, en tal virtud, dentro de la misma concepción de persona, quedan incluidos tanto el que presta un servicio ya sea con el carácter intelectual o bien con el carácter de jornalero, empleado, doméstico, etc.

Después de haber expuesto el lado visible del Artículo 123, es el momento indicado para continuar con el análisis exegético de tan revolucionaria norma.

El Artículo 123, no solamente contiene ese lado visible, sino que también dentro de él mismo, se encuentra inserta la otra cara o sea el lado no visible, a mi opinión, el más revolucionario. Digo revolucionario, porque como lo sostiene la Teoría Integral, en el momento en que el proletariado haga uso de los derechos reivindicatorios que le concede el mencionado artículo, hasta ese momento se mantendrá el poder político burgués en manos de quienes explotan tan despiadadamente a la clase obrera.

El Derecho de huelga, el Derecho a participar en los beneficios de las empresas, y el Derecho de asociación profesional, son la esencia reivindica-

toría de nuestra legislación fundamental del trabajo y a la cual el maestro Trueba Urbina denomina la cara invisible del Artículo 123.

La Teoría Reivindicatoria es el espíritu del pensamiento del diputado J. Natividad Macías, ya que su inquietud por incluir en la Constitución de 1917 las máximas garantías para la clase trabajadora, hizo que se le considere un fuerte pilar de la Teoría Integral.

En el mensaje laboral y social que a continuación transcribo, se encuentra sin duda, el más ferviente espíritu reivindicador que se haya expuesto ante aquella Asamblea Constitutiva.

“Nos satisface cumplir con un deber como éste, aunque estemos convencidos de nuestra insuficiencia, porque esperamos que la ilustración de esta Honorable Asamblea, perfeccionará magistralmente el proyecto y consignará atinadamente en la Constitución Política de la República, las bases para la legislación del trabajo, que ha de reivindicar los derechos del proletariado y asegurar el porvenir de nuestra patria”.

¡Qué hermosas palabras vertidas en ese mensaje! Es tal la magnitud de sus postulados que no es extraño que nuestra máxima Ley esté considerada como la primera Constitución Social en el mundo, al grado de ser tomada, con orgullo lo repito, como modelo en algunos países para elaborar sus normas en materia de trabajo y seguridad social.

Tal vez ni los propios legisladores de esa época pensaron en la trascendencia que tendría la Constitución Político-Social que estaban elaborando y mucho menos, haya cruzado por su mente la idea de que en esta Facultad, y en esta época, fuera tomada como bandera gallardamente defendida por la juventud actual que siente y comprende las necesidades que aquejan a quien sólo cuenta con su fuerza de trabajo como única arma para luchar en desigual combate con la burguesía agresiva y deshumanizada.

Los fundamentos de la Teoría Reivindicatoria, ya lo ha dicho el Dr. Trueba Urbina, tanto en la cátedra como en conferencias, se encuentran en la teoría marxista.

“Tales normas reivindicatoras de los derechos del proletariado son aquellas que buscan como fin, recuperar para la clase trabajadora lo que le corresponde por derecho, ya que debido a la explotación a que ha sido sometida en el campo de la producción económica, ha dado origen a la plusvalía, que viene desde la época colonial, hasta nuestros días y eso trae consigo la socialización del capital, ya que la formación de éste, fue originada por el esfuerzo humano”.

“Como se ve, esta Teoría Reivindicatoria está estructurada de acuerdo con el pensamiento de Carlos Marx y transmitido a nuestras normas de

trabajo, por el Diputado Macías, que proclamara la socialización del capital en defensa de los intereses de los trabajadores explotados, concretando la teoría más avanzada en su época y en el porvenir”.

Los derechos reivindicatorios que se fundamentan en las fracciones XVI y XVII de nuestro Artículo 123, son sin lugar a dudas las armas principales con que cuentan los trabajadores para, llegado el momento decisivo, transformar el sistema capitalista imperante en la actualidad.

Estos derechos llamados de autodefensa de la clase obrera, cuando ella lo decida, propiciarán necesariamente la revolución proletaria y consecuentemente llevarán a la socialización del capital o de los bienes de la producción.

Los derechos de Asociación Profesional y de Huelga, sólo se han usado como un equilibrio que ha impedido un libre ejercicio de los mismos, como una verdadera reivindicación.

En cuanto al derecho reivindicatorio de Participación en las Utilidades de las empresas, ya se dijo que no es más que el justo y merecido derecho del trabajador a disfrutar de los beneficios que con su trabajo se han ido acumulando cada día en mayor escala sólo en favor de la clase patronal.

No puede menos que considerarse justificada esta fracción IX del Artículo 123 de nuestra Constitución Política de 1917.

La Asociación Profesional ha tenido en nuestro país una larga y sangrienta historia, ya que la lucha obrera ha sido ardua y tenaz y se ha forjado el sindicalismo con la finalidad de frenar la voracidad de la clase patronal. No con esto quiero decir que realmente la función sindical ha cumplido su misión. Sería una aberración decir lo contrario, pero mientras no logre la clase obrera sacudirse esos “enquistados líderes charros” que le son impuestos por la burguesía capitalista, jamás podrá alcanzar los beneficios que en sí encierra una auténtica Asociación Profesional, tal como lo concibió la Asamblea Constituyente de 1917.

La Huelga, a mi opinión, es el arma más efectiva con que cuenta la clase trabajadora para obtener sus nobles pretensiones. Es de tal magnitud su fuerza, que cuando la clase obrera se decida a “no mover las manos en la fábrica”, pondría en el trance más difícil a quien se viera afectado por ella.

Nuestro Artículo 123 en su fracción XVII pone al alcance de la clase trabajadora el “sagrado” Derecho de Huelga y sólo falta que el trabajador medite en la grandiosidad de esta arma para que se decida a hacer uso de ella y hacer efectivo lo que en sí pretendió el legislador de 1917 o sea su dignificación tendiente a la justa valoración de la actividad realizada por quien

presta un servicio y obtiene con ese medio, el logro de sus humanitarias aspiraciones.

Ahora, sólo falta referirme a los postulados de la Teoría Integral, en relación a los fines de las normas procesales y consecuentemente a los Tribunales del Trabajo que aplican dichas normas.

La Teoría Integral no sólo tiene como finalidad dar a conocer la misión proteccionista y reivindicatoria que en sus entrañas lleva, sino que también el Artículo 123 contiene las normas sustanciales y procesales que a su vez originan el derecho sustantivo y el derecho procesal que el maestro Trueba Urbina los denomina hijos de un tronco común, o sea, del derecho social.

La finalidad del Derecho Procesal del Trabajo, es servir de instrumento de la clase trabajadora para hacer efectivos los postulados del Artículo 123, alma de la Teoría Integral, así como hacer efectivo a través del proceso, el cumplimiento del Derecho del Trabajo. A la vez, este Derecho Procesal del Trabajo, tiene como finalidad el mantenimiento del orden jurídico y económico en los conflictos que surjan con motivo de las relaciones laborales entre trabajadores y patronos o bien entre el trabajo y el capital como factores de la producción.

Al Derecho Procesal del Trabajo se le considera no sólo el benefactor de la clase trabajadora, sino que dentro de la teleología que lleva inserta, protege no sólo al trabajador, sino que también a quien presta un servicio en la actividad agraria y por tal motivo se le tiene considerado el Derecho Procesal Social.

Los Tribunales que ejercen la función jurisdiccional laboral, son la Junta de Conciliación, la Junta de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, que son Tribunales sociales que tienen como finalidad tutelar a los trabajadores en el proceso y así compensar la desigualdad existente entre éstos y la clase patronal.

La función teleológica de esos Tribunales, debe ser interpretar equitativamente el sentido tutelador y reivindicatorio del Artículo 123.

Las Normas Procesales del Trabajo, deben diferenciarse de las normas civiles, penales y en general del Derecho Público, ya que dichas normas procesales son netamente sociales. Su finalidad es proteger y velar por los intereses de las clases desvalidas.

La principal finalidad de la Teoría Integral en el Derecho Laboral, es erradicar de sus normas ese falso concepto de la bilateralidad e igualdad de las partes, ya que si es clara la desigualdad existente entre patrono y trabajador en todo sentido, es lógico que en los conflictos obrero-patronales que se presenten, debe continuar esa desigualdad, pero siempre inclinada

en favor de los trabajadores. Por tal razón, como ya se mencionó en otra parte de este inciso, esos Tribunales del Trabajo, tienen la obligación de suplir las deficiencias procesales de los trabajadores. Esto anterior, a mi manera de ver, tiene su fundamento en el Artículo 107, fracción II, de nuestra Constitución de 1917.

He hecho en páginas anteriores, una exposición somera de lo que es la Teoría Integral del Artículo 123 y sólo me queda decir que si ésta se llega a realizar en su totalidad, será tan radical el cambio en la estructura político-social de nuestro país, que sólo así, quienes luchamos a la medida de nuestra posibilidad para su cumplimiento, saldaremos la deuda moralmente contraída no sólo con nosotros mismos, sino con su más ferviente impulsor y defensor: Dr. Alberto Trueba Urbina.

Espero que tanto la clase trabajadora como la colectividad en general, con el transcurso del tiempo, valore la grandeza de la obra del Constituyente de 1917.

B) LA PROYECCION DE LA TEORIA INTEGRAL EN EL ESTABLECIMIENTO.

En el inciso anterior, se hizo una concreta exposición de lo que es en sí la Teoría Integral, cuál es su espíritu, el porqué de su existencia y la importancia que ésta tiene para la clase trabajadora.

Si la Teoría Integral tiene como finalidad darnos a conocer cuál fue la razón de la inclusión del Artículo 123 en nuestra Constitución de 1917, ya en la objetivización de dicha Teoría Integral, debemos hacerla una realidad positiva.

Toda Empresa o Establecimiento al utilizar los servicios de una persona, tiene como fin inmediato el aprovechamiento de su fuerza de trabajo para lograr su objetivo y éste generalmente es la producción, distribución de bienes o servicios y en general obtener una utilidad que redunde en beneficio de quien explota dicha fuerza de trabajo.

Las Leyes del Trabajo, lógico, deben regular las relaciones obrero-patronales existentes entre éstos, pero como ya se dijo en otra parte de este capítulo, siempre deberán inclinarse por la protección de la clase trabajadora ya que son los obreros los que en esa relación de trabajo se encuentran en un plano de desigualdad.

La Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, con un espíritu más socialista, a través de su articulado, en su espíritu, tiende a la protección de la clase obrera.

Justo y necesario era ya un enfoque a los problemas que aquejan a la clase trabajadora. En la amplitud proteccionista y reivindicatoria de la Teoría Integral caben todos los supuestos tendientes a una mejoría de la clase obrera y si la Ley de 1931 en ciertos aspectos presentaba obscuridad, ya en nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo se hace una puntualización precisa a esas obscuridades, con el solo propósito de proteger bajo su seno a todo aquel que presta un servicio a cambio de un salario.

Los beneficios de la Teoría Integral a los trabajadores del Establecimiento, serán una continuidad de las obligaciones de la Empresa matriz, ya que en la Nueva Ley Federal del Trabajo se les considera coadyuvantes en cuanto a la responsabilidad de las relaciones obrero-patronales.

Si la Teoría Integral protege a todo aquel que presta un servicio en beneficio de otra persona llamada patrón o su equivalente y si en la relación contractual de trabajo entre obreros y Empresa existen obligaciones de esta última tales como el respeto a la Jornada máxima de trabajo, Reparto de utilidades, proporcionar habitaciones cómodas e higiénicas, protección estricta a mujeres y menores en las fábricas y todo centro de trabajo y en fin, toda clase de protección como ya se vio en otra parte de este trabajo, no veo la razón, el porqué no se proporcione a quien presta sus servicios en el Establecimiento, los beneficios de la Teoría Integral que ya disfrutaban quienes laboran en una Empresa-matriz.

Nuestra Ley Federal del Trabajo de 1970, en el Artículo 16 considera mancomunadamente como patrón al Establecimiento y a la Empresa. Hace en este Artículo la definición precisa de Empresa y Establecimiento, que por la importancia para este inciso transcribo: "Para los efectos de las normas de trabajo se entiende por Empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por Establecimiento la unidad técnica que como Sucursal, Agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la Empresa."

Claramente en este Artículo 16 de nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo se está puntualizando que si el Establecimiento, a veces denominado Sucursal, Agencia u otra forma semejante, contribuye a los fines de la Empresa-matriz, en relación con el Artículo 15 de la misma Ley, la Empresa está solidariamente obligada frente a los trabajadores que prestan sus servicios en el Establecimiento. No solamente está solidariamente obligada la Empresa con el Establecimiento, sino que además el Establecimiento, por ser fuente de trabajo, queda obligado a proporcionar al trabajador, todas las garantías que la Nueva Ley Federal del Trabajo impone a la Empresa-matriz.

Los beneficios de la Teoría Integral deben trascender al Establecimiento, porque el legislador de 1917, al elaborar el Artículo 123, legisló para todo aquel que presta un servicio a otro mediante una remuneración, no importando entonces que éste se proporcione en una Empresa-matriz o bien sea en un Establecimiento llamado sucursal, agencia o en otra forma. Lo que sí pretendió nuestro legislador de 1917, fue una dignificación, una igualdad entre el que proporciona el trabajo y quien lo desempeña, independientemente de la denominación o división técnica que se le dé.

Si la Teoría Integral es proteccionista y reivindicatoria, no tiene la menor importancia que el trabajo se desarrolle en lo que en la actualidad técnicamente se denomina Empresa-matriz o Establecimiento o Sucursal. Lo que sí tiene importancia es el hecho de que una persona proporcione un servicio a otro mediante una remuneración.

De las normas proteccionistas y reivindicatorias del Artículo 123 se desprende la fuerza que en dado momento puede, como ya se dijo en páginas anteriores, hacer cambiar radicalmente la estructura político-social de un país.

Independientemente de los beneficios que las normas proteccionistas ofrecen a quienes prestan servicios en un Establecimiento, considero de mayor importancia a las normas reivindicatorias.

El derecho de Asociación Profesional y el derecho de Huelga, son en mi opinión, las normas reivindicatorias de más fuerza en el Establecimiento. No con esto anterior trato de pasar por alto el derecho que tienen los trabajadores de ese Establecimiento a la participación en las utilidades que dicho centro de trabajo obtenga.

La Empresa-matriz, cuando así convenga a sus intereses decidirá extender, prolongar a un radio mayor sus actividades. Es así cuando surge el Establecimiento de una nueva creación trayendo consigo muchas veces la contratación de trabajadores que presten sus servicios en este nuevo centro de trabajo. Para algunas Empresas, esa descentralización significa cierta independencia en las funciones, en el criterio, etc., pero no es una total separación de este nuevo centro de trabajo de la Empresa-matriz de la cual se ha desprendido. De ahí que tenga su organización una cierta autonomía y en el caso de las relaciones obrero-patronales que surjan en su funcionamiento, las consideren separadas de la Empresa-matriz. En la creación del Establecimiento se delegan funciones de directores a personal que algunas veces ha sido separado de la Empresa-matriz o bien, en ocasiones dicho personal es de nueva contratación y por tal razón, en ellos se deposita la autoridad supliendo al patrono.

Cuando en el nuevo centro de trabajo se observen las disposiciones de las Leyes de Trabajo, no surgirán problemas en las relaciones obrero-patronales, pero de lo contrario, cuando no sean observadas dichas normas, surgirán justificadamente las inquietudes por la falta de cumplimiento de las normas protectoras del trabajador. Llegado el momento, si la situación lo amerita, esa inquietud tenderá a crear en el trabajador la iniciativa a la formación de un sindicato para ya organizados en esta forma, hacer frente a una situación que en un momento dado orilla a la declaración de una huelga en ese nuevo centro de trabajo denominado Establecimiento.

Con el planteamiento simplista hecho, acerca de cómo surge el Establecimiento y a la vez la importancia de la Teoría Integral en él, vemos cómo las normas reivindicatorias del Artículo 123 hacen su aparición en ese nuevo centro de trabajo.

Es de tal magnitud el derecho de Asociación profesional y el derecho de Huelga en el Establecimiento que dado el caso, la ya constitución de un sindicato en ese centro de trabajo, da fuerza suficiente para plantear peticiones tendientes a la completa observancia de las Normas de Trabajo y que de no ser satisfechas esas peticiones, tienen a su alcance el sagrado derecho de Huelga, que de ejercerlo, no es difícil que logren los beneficios que les otorga el Artículo 123 de nuestra Constitución.

La coersión que se pueda ejercer por medio de la Huelga en el Establecimiento, inteligentemente trabajada podrá, dado el caso, no solamente afectar el Establecimiento, sino que podría lograrse el apoyo de los trabajadores de la Empresa-matriz y de conseguirse éste no es difícil pensar en los resultados positivos que obtendrían los trabajadores del Establecimiento.

Los beneficios de la Teoría Integral en el Establecimiento en cuanto que es un centro de trabajo, deben ser exactamente los que rigen para la Empresa en general.

Al elaborarse el Artículo 123 de nuestra Constitución de 1917, que dieron las bases a la Teoría Integral, no solamente se tuvo la finalidad de proteger al trabajador que presta sus servicios en una Empresa-matriz, sino que esto fue para beneficio general de la clase trabajadora. Los derechos proteccionistas y reivindicatorios que son el alma de la Teoría Integral deben cobijar bajo su manto como ya se dijo en páginas anteriores, a todo aquel que sólo cuenta con su fuerza de trabajo y que por ese hecho lo hace proletario. Si el Establecimiento como centro de trabajo y como lo dice claramente el Artículo 16 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, colabora a los fines de la Empresa, debe considerarse como parte de ésta y si es parte, deben gozar los trabajadores que ahí prestan sus servicios, de todos los be-

neficios que el Artículo 123 de nuestra Constitución establece en forma general y no específica para cierta clase de trabajadores. Lo que en sí está protegido por el legislador de 1917 es el trabajo y no la división técnica que es la fuente de trabajo considerada en este caso como Establecimiento.

Si el trabajo es lo que protege nuestro Artículo 123 y el que presta un servicio a cambio de una remuneración lo hace precisamente por la necesidad que tiene de ella, le corresponde a nuestra legislación del trabajo ayudarle a disfrutar todas las garantías necesarias para el mejor desenvolvimiento de la misión que como miembro de la sociedad le corresponde.

Si la Teoría Integral pugna por la protección y reivindicación de todo trabajador, no debe haber distinción para el beneficio de la misma. La sola condición para que bajo su manto se proteja, es el hecho de ser trabajador no importando el lugar en que se lleve a cabo el trabajo, bien puede ser la Empresa-matriz, el Establecimiento, una Agencia, etc., la condición es que sólo estos Establecimientos colaboren a los fines de la Empresa, para así considerarlos solidariamente obligados frente al trabajador.

La protección y garantías al trabajador que presta sus servicios en cualquier Empresa deben extenderse entonces al trabajador del Establecimiento en tanto que es también una fuente de trabajo. La protección será idéntica en cuanto a la observancia de parte de las autoridades del trabajo que vigilarán el cumplimiento real a la jornada máxima de trabajo, el descanso hebdomadario, la obligación que tienen los patrones de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, protección del salario mínimo, etc.

A la vez, deberán observar con más rigor las autoridades, el fiel cumplimiento a las disposiciones referentes al derecho del trabajador a disfrutar de los beneficios de las utilidades de las empresas y en general al cumplimiento de todas las obligaciones que el patrón tiene con el trabajador, tal como lo estipulan los artículos 132 y 133 de nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.

Al hablar aquí de los derechos del trabajador que presta sus servicios en un Establecimiento, no es desconocer las obligaciones que éstos tengan en relación con la fuente de trabajo. La única razón por la cual les doy mayor importancia a sus derechos, es por enfocar este trabajo precisamente al análisis de los beneficios de la Teoría Integral en el Establecimiento considerado como fuente de trabajo que contribuye a los fines de la Empresa, tal como lo estipula el Artículo 16 de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.

CAPITULO TERCERO

EL ESTABLECIMIENTO Y SUS DEPENDENCIAS EN FUNCION SOLIDARIA FRENTE AL TRABAJADOR

- A) La obligación solidaria en Materia Mercantil.
- B) La obligación solidaria en Materia Civil.
- C) La obligación solidaria del Establecimiento y sus dependencias frente al trabajador en la Nueva Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO TERCERO

EL ESTABLECIMIENTO Y SUS DEPENDENCIAS EN FUNCION SOLIDARIA FRENTE AL TRABAJADOR

A) OBLIGACION SOLIDARIA EN MATERIA MERCANTIL

La obligación solidaria en materia mercantil se presenta concretamente en la Letra de Cambio como Título de Crédito.

Por medio de esta obligación solidaria queda constreñido el Aval a liquidar el total o parte, según se haya constituido, del Título de Crédito llamado Letra de Cambio, que el aceptante o avalado no ha querido o no ha podido cumplir con la obligación que tiene a liquidar el monto de la deuda contraída.

La palabra técnica Aval, se identifica con la persona que en forma solidaria se ha obligado con el girado o aceptante al pago de la deuda.

Por no ser este trabajo específico de la materia Derecho Mercantil que contiene dentro de su seno a la Letra de Cambio como Título de Crédito, no haré un análisis detallado de los elementos de la misma, básteme entonces enunciarla someramente en tanto que en su configuración jurídica va incluida la obligación solidaria por el hecho de que en ocasiones para mejor garantía del acreedor, lleva inserta a un tercero o sea al Aval, con las obligaciones propias del caso.

Enfocando entonces a la obligación solidaria en el Título de Crédito llamado Letra de Cambio, analizaré cuáles son los pilares de dicha obligación.

Por obligación solidaria en el Título de Crédito debe entenderse la relación existente entre el Aceptante de la Letra de Cambio y quien según la palabra técnica mercantilista se denomina Aval.

El Artículo 109 de la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito dice: "Mediante el Aval se garantiza en todo o en parte el pago de la Letra de Cambio".

Esto trae como consecuencia una institución accesoria de garantía, según lo dice el maestro Salvador Mondragón Guerra.

En cuanto a la formalidad de la Letra de Cambio como Título de Crédito es necesario que quien acepta responder como Aval por el Aceptante de dicho documento, estampe su firma en él y literalmente especifique en el documento "por Aval", ya sea por el total del adeudo o bien por cierta cantidad.

El Avalista que da su garantía por el Avalado, por el hecho de estampar su firma en el Título de Crédito de que se habla, queda obligado solidariamente con el Aceptante al pago de la cantidad estipulada como deuda. El hecho de que el Aval en dado caso que se viera obligado a liquidar el importe de la Letra de Cambio, por derecho, tiene inmediatamente a su alcance, para garantizarse el pago que hiciera, la acción cambiaria que la hará valer cuando él lo considere necesario.

Con esto anterior, la Ley ha querido proteger al Aval para hacerse reintegrar el importe del pago hecho tal como lo estipula el Artículo 115 de la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito.

A mayor abundamiento, para remarcar la importancia que tiene en sí la Institución accesoria en la Letra de Cambio llamada Aval, se debe recordar que el objetivo de éste es precisamente para garantizar aún más al girador el pago de su deuda y obligar en una forma solidaria a dicho Aval.

Si el avalista ha estampado su firma en el Título de Crédito precisamente para garantizar el pago de la cantidad estipulada, éste queda obligado exactamente en los términos que el Aceptante lo está y por lo consiguiente a él se le podría exigir el pago como si fuera el Aceptante originario. De aquí la importancia que tiene la obligación solidaria en materia mercantil al tratarse del Título de Crédito denominado Letra de Cambio.

La ventaja que en el mundo de los negocios tiene la Letra de Cambio, ha traído un gran adelanto en las operaciones mercantiles, ya que quien realiza una operación mercantil y se auxilia de este Título de Crédito, tiene así una doble posibilidad en la garantía del pago que ampara el ya citado documento, puesto que por la obligación solidaria existente entre el Aceptante y el Aval, obtiene una doble posibilidad en el pago.

Esta obligación solidaria en los Títulos de Crédito es una de las grandes ventajas existentes en materia mercantil que facilita las operaciones que con ese objeto se realizan.

El objeto de la obligación solidaria es entonces asegurar el cumplimiento de la obligación contraída, ya que quien se encuentra como beneficiario de ella tendrá doble garantía y podrá recurrir tanto al Aval como al Aceptante o Avalado, en el caso de la Letra de Cambio, para obtener el pago de su crédito.

Se podría seguir especulando aún más en esta obligación solidaria en relación con la Letra de Cambio, pero para los fines del presente trabajo que va enfocado como objetivo principal a la materia laboral, daré por concluida esta somera explicación, ya que solo fue tocado este tema con el objeto que en páginas posteriores dicha obligación solidaria en materia mercantil, se compare con la obligación solidaria en materia del trabajo y se concluya que ambas tienen como finalidad, garantizar mancomunadamente una obligación en beneficio de cierta persona.

B) OBLIGACION SOLIDARIA EN MATERIA CIVIL

“La obligación solidaria en materia civil se presenta cuando existen pluralidad de acreedores, de deudores o de ambos, en una obligación y no obstante ser divisible de ésta, cada acreedor puede exigir el todo del objeto y cada deudor debe pagar el todo del mismo”. Tal es la definición que da el maestro Gutiérrez y González y es en esencia la obligación solidaria.

Sin embargo, para una mejor puntualización de la misma, enunciaré la que el maestro Manuel Borja Soriano da en su Tomo II de la Teoría General de las Obligaciones: “La solidaridad es una modalidad que supone dos o varios sujetos activos o pasivos de una misma obligación y en virtud de la cual, no obstante la divisibilidad de esta obligación, cada acreedor puede exigir y cada deudor está obligado a efectuar el pago total, con la particularidad de que este pago extingue la obligación respecto de todos los acreedores o de todos los deudores”.

Nuestro Código Civil de 1928 en su Libro IV, Título II, Capítulo IV, del Artículo 1984 al Artículo 2010, bajo el rubro “De las obligaciones mancomunadas” habla de la solidaridad.

Según dice el Artículo 1988, “la solidaridad no se presume, resulta de la Ley o de la voluntad de las partes”. Por ende, en nuestra legislación, la solidaridad debe tener su fundamento o en un acto de voluntad de las partes, v. g. Contrato, o bien, en disposiciones legales que la sancionen aún contra la voluntad de las partes obligadas.

Nuestro Código Civil, en su Artículo 1917 estatuye la solidaridad diciendo que “Las personas que han causado en común un daño, son responsables solidariamente hacia la víctima por la reparación a que están obligadas”.

En materia civil, existen dos especies de solidaridad. Una es cuando hay pluralidad de acreedores y se llama solidaridad activa. La otra es la solidaridad pasiva y ésta se presenta cuando existen pluralidad de deudores.

La solidaridad se caracteriza en que existen unidad de prestación y pluralidad de vínculos.

En cuanto a la unidad de prestación, ésta se presenta cuando diversos acreedores o deudores pueden exigir o deben cumplir la misma prestación, pero solamente una vez, pues cubierta por un deudor o pagada a un acreedor, la obligación se cumple y se extingue para todos los demás sujetos.

Por lo que se refiere a la pluralidad de vínculos, esto significa que el vínculo jurídico que obliga a cada acreedor o a cada deudor es distinto e independiente para cada uno de ellos.

La solidaridad activa o de acreedores se presenta, como en renglones anteriores se dijo, cuando en una misma obligación existe pluralidad de acreedores y un solo deudor, en cuyo caso, cada uno de los acreedores puede exigir al deudor el pago total de la obligación y se cumple con que entregue el deudor el objeto a uno de los acreedores.

La finalidad que se persigue a través de la solidaridad activa es atribuir a cada acreedor el derecho de exigir la totalidad del crédito, lo cual en ciertas ocasiones y circunstancias tiene una positiva utilidad. (Según el decir del maestro Gutiérrez y González). "No obstante la utilidad que en ocasiones puede reportar esta figura, es raro encontrar en la práctica casos de solidaridad activa, toda vez que entraña un grave peligro para los acreedores entre sí de que cobrando uno, se extingue el crédito y después tendrán el problema de cobrar a su vez la parte que les corresponda, al acreedor que obtuvo el pago; quedan sujetos a la buena fe de sus coacreedores.

En cuanto a los efectos que causa la solidaridad activa, el principal, yo podría considerarlo, es el momento en que un acreedor es pagado. En ese preciso momento se extingue el crédito de los demás, librando por lo tanto al deudor. Por el hecho de que un acreedor solidario haga efectivo el crédito respecto del deudor, debe producir efectos a los demás acreedores.

Se presenta otra modalidad en cuanto al efecto a la solidaridad activa y esto es que cada acreedor solidario puede cobrar el todo al deudor, y si por lo contrario son dos o más deudores, puede cobrar a cualquiera de ellos.

Si al momento que el acreedor solidario cobra a un deudor solidario y este se encuentra insolvente, el acreedor solidario puede ir a cobrar a los demás deudores. Lo anterior tiene su fundamento en el Artículo 1989 del Código Civil que a la letra dice:

"Cada uno de los acreedores o todos juntos pueden exigir de todos los deudores solidarios, o de cualquiera de ellos, el pago total o parcial de la deuda. Si reclaman todo de uno de los deudores y resultare insolvente, pueden reclamarlo de los demás o de cualquiera de ellos. Si hubiesen reclamado sólo parte, o de otro modo hubiesen consentido en la división de la deuda respecto de alguno o de algunos de los deudores, podrán reclamar el todo

de los demás obligados, con deducción de la parte del deudor o deudores libertados de la solidaridad”.

En lo que se refiere a la prescripción de la solidaridad activa, si uno de los acreedores interrumpiera dicha prescripción, dicha interrupción beneficia a los demás acreedores.

En el caso de que uno de los acreedores demandara el pago y cobrara el importe del derecho, no se libera de la obligación que tiene con respecto a ese derecho y por tal razón, queda obligado ante sus coacreedores. Según lo estipula el Artículo 1992 del Código Civil.

Esto, considero son los principales efectos de la solidaridad activa.

Si he expuesto en líneas anteriores la solidaridad activa, tocaré ahora someramente la solidaridad pasiva.

La función de la solidaridad pasiva consiste en un refuerzo de la garantía de una determinada deuda que tiene lugar por el hecho de poner a la disposición del acreedor varios patrimonios en vez de uno solo, con el fin de que sea satisfecho.

La hipótesis principal que debemos examinar para dilucidar la verdadera esencia de esta clase de solidaridad, es aquella en la que una deuda a cargo de una persona, sea reforzada con el patrimonio de otras personas a fin de que se garantice de un modo íntegro el cumplimiento de la deuda.

En la solidaridad existe una unidad de deuda, no obstante que existan una pluralidad de garantías (*unum debitum et plures obligationes*).

Este modo de concebir a la solidaridad pasiva, sirve para determinar los efectos que cada uno de los modos de extinción de la obligación que opera frente a uno solo de los deudores, puede tener en relación con los demás.

Teniendo presente que la deuda es una sola y varias las garantías o responsabilidades, es necesario admitir que los modos de extinción que se refieren a la deuda en su objetividad, extinguen también y al mismo tiempo, todas las garantías que acompañan a la misma deuda, no pudiéndose admitir que subsistan las garantías ahí donde ya no existe la deuda.

Luego, entonces ya objetivizando la solidaridad pasiva, ésta se presenta cuando en una obligación existen dos o más deudores, debiendo cualquiera de ellos cumplir con su integridad el objeto de esa obligación.

Este tipo de solidaridad, a contrario sensu de la activa, tiene mayor aceptación ya que el acreedor o acreedores en este caso, buscarán que su crédito esté lo mejor garantizado posible y de lograrlo, obtiene la pluralidad de deudores, con lo cual queda mejor garantizado el derecho del acreedor.

El principal efecto de la solidaridad pasiva es: Que todos los deudores deben uno solo y mismo objeto. Por tal razón, cada deudor está obligado a pagar la obligación total que es el derecho del acreedor.

El acreedor puede exigir a su arbitrio a cualquiera de los deudores, que cumpla con la obligación solidaria o de lo contrario el Artículo 1989 del Código Civil lo autoriza a exigirlo simultáneamente a todos los codeudores solidarios; puede el acreedor, si lo considera conveniente a sus intereses, prorratear entre los deudores el total de la deuda; como lo estipula el Artículo 1990, por el hecho de que un codeudor pague la deuda, extingue necesariamente la deuda de los demás.

Estos son los principales efectos de la solidaridad pasiva. No he querido decir que aquí se agota todo lo que en relación a la obligación solidaria se pudiera decir, sólo que debido a que este trabajo va enfocado a la Materia Laboral, fue necesario únicamente mencionar lo que es en sí más importante de la misma y puntualizar qué es en Derecho Civil la obligación solidaria y qué es ésta misma en la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.

C) OBLIGACION SOLIDARIA DEL ESTABLECIMIENTO Y SUS DEPENDENCIAS FRENTE AL TRABAJADOR EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Toca ahora abordar un punto no solamente importante, sino yo diría fundamental en mi Tesis Profesional.

Si el tema general del presente trabajo es hacer puntualización de lo que en la Ley Federal del Trabajo de 1970, se considera un Establecimiento y hacer su diferenciación con la Empresa, no de menos importancia es también analizar la situación en que se encuentran los trabajadores que prestan sus servicios en dicho Establecimiento.

Si en incisos anteriores he puntualizado lo que es la obligación solidaria en materia civil y mercantil, es el momento ahora de encuadrar a dicha obligación en Materia del Derecho del Trabajo.

Nuestra Ley Federal del Trabajo de 1970, si se ha caracterizado por ser más proteccionista y reivindicatoria para la clase obrera, en sus Artículos 13, 14 y 15, sienta las bases para garantizar plenamente al trabajador sus derechos, no obstante que éste preste servicios en un Establecimiento, a un intermediario o bien a una Agencia o Sucursal, pues el único requisito necesario es que entreguen el producto del trabajo a una Empresa beneficiaria.

Dice el Artículo 13 de la Ley de 1970: "No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para

ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores”.

Ejemplo claro de la solidaridad nos da este Artículo 13 de la Ley, ya que el único requisito que establece es que quien contrata los servicios de un trabajador, lo haga para una Empresa beneficiaria y que este Intermediario no cuente con elementos propios suficientes para cumplir con la obligación contraída con quien prestó el servicio.

“Elementos propios” en este caso, lo interpreto en el sentido de que quien haya contratado los servicios de un trabajador, llámese intermediario, establecimiento, agencia, etc., no cuente en dado caso con bienes suficientes para cumplir con la obligación contraída. Como lo dice claramente el artículo citado, la Empresa que se beneficie en una forma directa será la solidariamente responsable en cuanto a la obligación contraída, en unión de quien haya contratado al trabajador.

El ejemplo que me sirve en el caso lo encuentro cuando en un taller maquilador que entrega su maquila a una Empresa beneficiaria, por accidentes de trabajo, durante el desempeño de su labor, tres obreros sufren accidentes al grado de morir uno, un segundo pierde ambas extremidades inferiores y el tercero pierde sus facultades mentales.

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo de 1970 y por haber sido accidentes en horas de trabajo, dicho taller maquilador se ve obligado a indemnizar a los deudos y trabajadores respectivamente. Por ser un taller demasiado pequeño, no cuenta con elementos propios suficientes para el pago de la indemnización, pero en virtud de la obligación solidaria, la Empresa beneficiaria será solidariamente responsable frente a los deudos y trabajadores afectados en el mencionado accidente.

El espíritu de este ejemplo, en un supuesto caso, lo debemos encuadrar en el Establecimiento que ya regula nuestra Ley Federal del Trabajo de 1970.

La obligación solidaria en materia de trabajo tal como lo estipula la Ley de 1970, es tan trascendente en cuanto a su protección a la clase obrera que aun en el caso de que por intermediación se contraten los servicios de uno o varios trabajadores, siempre que dichos servicios beneficien a otra persona ya sea física o moral, en un caso dado, los ya mencionados beneficiados de tales servicios, serán responsables en cuanto a las obligaciones en que el Intermediario resultare responsable.

El artículo 14 lo establece en una forma clara y precisa al garantizar a los trabajadores que presten servicios a un Intermediario, los mismos derechos que tuvieran quienes prestan servicios a una Empresa o Establecimiento que resultare beneficiado con el fruto del trabajo.

La Ley, además de hacer en su artículo 12 la definición de a quién se debe tomar como Intermediario, dice que su específica función se concreta a contratar o intervenir en la contratación de otro u otras personas para que presten servicios a un patrón. A la vez, protege al trabajador en el sentido de impedir al Intermediario que pida o reciba retribución o comisión que gravare el salario de quien por su intervención hubiere conseguido trabajo.

Los motivos que el legislador haya tenido para impedir se merme el salario del trabajador por concepto de porcentaje o comisión que pretendiera obtener el intermediario desde cualquier punto que se le vea, son plausibles ya que como sostiene en su doctrina el maestro Trueba Urbina: "El trabajo del hombre no debe ser motivo de especulación y debe beneficiar única y exclusivamente a quien lo realiza".

Propiamente, el meollo de la responsabilidad solidaria en materia de trabajo, se encuentra en el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, puesto que es en este artículo donde en una forma concreta se aborda el problema de la solidaridad que debe existir entre Empresas beneficiarias y Empresas filiales que contraten los servicios de trabajadores.

En la primera parte, el artículo de referencia dice que si una Empresa ejecuta obras o servicios en una forma exclusiva o principal para otra y no dispone de elementos propios suficientes, debe observarse lo siguiente: Que la Empresa beneficiaria será solidariamente responsable en las obligaciones contraídas frente a los trabajadores.

Hecha más o menos una transcripción de la primera parte de dicho artículo, analizaré detenidamente su contenido para desentrañar su espíritu, ya que considero, lo repito, es el alma de la responsabilidad solidaria en materia de trabajo.

El requisito que la Ley de Trabajo de 1970 pide como principio para que encuadre la solidaridad, es que una Empresa ejecute obras o servicios en una forma exclusiva o principal para otra.

Se considerará una Empresa en el caso anterior en el siguiente ejemplo: La negociación Fábrica de Ropa "El León", por convenir a sus intereses, decide la creación de un Establecimiento con limitadas posibilidades económicas. Dicho Establecimiento, tendrá como finalidad la elaboración de deter-

minadas prendas de vestir, que una vez terminadas serán recogidas por la matriz o sea la Fábrica de Ropa "El León".

En este ejemplo, en una forma exclusiva, dicho Establecimiento trabaja íntegra y totalmente para la matriz de la cual depende. En un caso meramente hipotético, en dicho Establecimiento, por causa de fuerza mayor, se suscita un incendio total y se ve en la imperiosa necesidad de despedir a sus trabajadores.

Como se está encuadrando el presente ejemplo en el artículo 15, el Establecimiento depende de la Fábrica de Ropa "El León" y no cuenta con elementos propios suficientes y por tal motivo, no está en posibilidades de indemnizar totalmente a sus trabajadores. Los trabajadores, al ver el peligro que corren de no ser totalmente indemnizados por el Establecimiento en el cual prestaban sus servicios, deciden unirse y demandar de su contratante la total indemnización.

Sin duda alguna, los representantes de dicho Establecimiento en cuestión, sostendrán como argumento "que no es que se nieguen a pagar la total indemnización, sino que no disponen de elementos propios suficientes para hacer la liquidación".

La Junta de Conciliación y Arbitraje en donde se esté llevando a cabo el proceso, fundamentándose en el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, debe emitir su Laudo con base en la responsabilidad solidaria y obligará a la negociación Fábrica de Ropa "El León", por ser la Empresa beneficiaria a liquidar la total indemnización motivo de litigio.

Por lo que corresponde a que la Empresa ejecute obras o servicios en forma principal para otra, se debe entender que la producción principal será cuando el Establecimiento del ejemplo anterior, produzca y entregue a Fábrica de Ropa "El León", que es la Empresa beneficiaria, más del 50% de la producción total.

En los artículos 13, 14 y 15 anteriormente citados y los cuales son fundamento de la responsabilidad solidaria en materia de trabajo, según lo estipula nuestra Ley de 1970, caben los conflictos de este tipo que se presenten en un Establecimiento, en una Sucursal, Agencia, con un Intermediario y cualquier otra persona física o moral que contrate los servicios de un trabajador.

La responsabilidad solidaria en materia de trabajo que ha venido a proteger aún más a la clase trabajadora y por ende a engrosar las garantías de tipo social en general, podría tomarse como anticipo a lo que en un futuro no muy lejano se extenderá al medio rural donde en un caso de conflicto entre quien en el léxico agrario es considerado como "mediero" y los

campesinos que le presten servicios. Aquí también en este tipo de conflictos debe hacerse extensiva la responsabilidad solidaria y obligarse al dueño de las tierras dadas en "medianería".

Tal es en sí la función de la responsabilidad solidaria y si ésta se aplica no solamente limitándose a la clase trabajadora sino al proletariado en general, bien sea obrero o campesino habrá cumplido con el postulado del Derecho Social proteccionista y reivindicador que tiende a la redención del todo aquel que sólo cuenta con su fuerza de trabajo como único recurso para lograr su dignidad.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

PRIMERA. La Ley Federal del Trabajo de 1970, en uno de sus grandes aciertos, el artículo 16, hace la precisa distinción entre la Empresa y el Establecimiento.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, se tenían como sinónimos a ambos conceptos, dando con esto, oportunidad a que se cometieran irregularidades en las relaciones obrero-patronales, generalmente en perjuicio de quien prestaba sus servicios, en lo que la Nueva Ley se considera como Establecimiento.

Luego entonces, para los efectos de aplicación de la Ley Federal del Trabajo de 1970, ya no deberá haber confusión entre lo que es una Empresa y lo que es un Establecimiento.

SEGUNDA. La Teoría Integral del Derecho del Trabajo Mexicano, surgida del espíritu proteccionista y reivindicador del Legislador de 1917, trae para la clase trabajadora en las diversas cláusulas del artículo 123 de nuestra Constitución, una serie de garantías tendientes a su dignificación como ser humano y erradica por completo el concepto que tenían quienes detentaban el capital, en el sentido de que el proletario estaba destinado a vivir siempre sujeto a la sumisión.

La Teoría Integral, con sus postulados, dignifica, protege y reivindica a todo aquél que presta un servicio, no importando la especialidad del trabajo desarrollado y cobija bajo su manto al trabajador en general bien sea carpintero, impresor, abogado, artista, médico, burócrata, deportista, etc., la única condición será sólo el hecho de que una persona preste, en calidad de trabajo, servicio a otra y que ésta se aproveche del mismo.

TERCERA. El Establecimiento contribuye a los fines de la Empresa, por tal razón, apoyado en el carácter proteccionista y reivindicador del artículo 123 de la Constitución de 1917, la legislación del trabajo no debe hacer distinciones entre quien presta un servicio en él y quien lo hace en una Empresa de la cual forma parte dicho Establecimiento. El amparo de

la Ley debe ser general puesto que tan servicio prestado es el que se lleva a cabo en una unidad técnica que la Ley Federal del Trabajo de 1970 define como Establecimiento, como el que se proporciona en la Empresa-matriz del que se ha desprendido.

CUARTA. Si la Teoría Integral tiene como finalidad la protección del que presta un servicio, no importando su especialidad ni el lugar en que se proporcione, se concluye que los trabajadores que laboran en lo que la Nueva Ley Federal del Trabajo define como Establecimiento, tienen derecho al igual que cualquier otro trabajador, a gozar de sus beneficios.

QUINTA. La responsabilidad solidaria tal como lo establece la Ley Federal del Trabajo de 1970, viene a hacer más efectiva la protección al obrero y en general a todo aquél que presta un servicio con el objeto de obtener un salario para satisfacer sus necesidades que van desde las más indispensables, hasta las que tienen como finalidad proporcionar tanto a él como su familia, los medios necesarios para disfrutar de la seguridad económica a la que tienen derecho.

La responsabilidad solidaria de la Empresa y el Establecimiento frente al trabajador, evita que éste sea defraudado por quien haya contratado sus servicios, ya sea por desaparición o bien porque no contare con elementos propios suficientes para cumplir con sus obligaciones.

La Empresa o persona que se beneficie directamente con el trabajo proporcionado, será el inmediato responsable ante el trabajador y los Tribunales del Trabajo, están obligados a hacer cumplir con dicha responsabilidad solidaria.

Esta responsabilidad solidaria en el Derecho del Trabajo no solamente deberá beneficiar a quien proporciona un servicio en la Empresa, Establecimiento, Agencia, etc., sino que debe ir aún más allá y extenderse al trabajador del campo, para obligar en caso dado, al propietario de las tierras que sean motivo de "medianería" y así cumpla con su función que como rama del Derecho Social le corresponde; cobijar bajo su manto a todo aquél que desempeña un trabajo, ya sea en el medio urbano o bien en el medio rural.

LEYES Y TEXTOS CONSULTADOS

LEYES Y TEXTOS CONSULTADOS

- Derecho Mercantil.* Roberto Mantilla Molina. Editorial Porrúa. Novena Edición. 1965.
- Derecho Mexicano del Trabajo.* Mario de la Cueva. Editorial Porrúa. Novena Edición. 1969.
- La Empresa en el Derecho Laboral Mexicano.* Tesis de Ana Lidia Esqueda Castro. 1960.
- Nuevo Derecho del Trabajo.* Alberto Trueba Urbina. Editorial Porrúa. 1970.
- El Artículo 123.* Alberto Trueba Urbina. 1943.
- Apuntes de Clase de la Materia Derecho del Trabajo.* Alberto Trueba Urbina. 1969.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.*
- Ley Federal del Trabajo de 1931.* Editorial Porrúa.
- Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.* Editorial Porrúa.
- La Obligación Solidaria.* Tesis de Ramón Aguilera Soto. 1959.
- Derecho de las Obligaciones.* Ernesto Gutiérrez y González. Editorial Cajica. Tercera Edición. 1968.
- Teoría de las Obligaciones.* Manuel Borja Soriano. Editorial Porrúa. Quinta Edición. 1966.
- Apuntes de Clase de la Materia de Derecho Mercantil.* Salvador Mondragón Guerra. 1968.
- Código de Comercio.*
- Código Civil para el Distrito y Territorios Federales.* 1928.