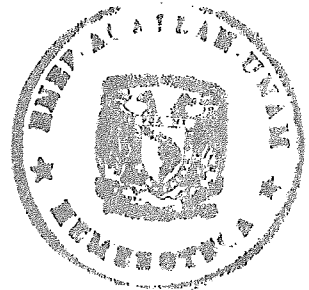


UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.
ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES.
ACATLÁN, NAUCALPÁN DE JUÁREZ, EDO. DE MÉXICO.

BIBLIOTECA Y DOCUMENTACIÓN

TESIS QUE PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADO EN DERECHO PRESENTA
LUIS POLICARPO CORAL MAGAÑA.



H-0018199

ACATLÁN, EDO. DE MÉXICO

AGOSTO 4 DE 1980.



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.

EL DERECHO A TRABAJAR EN MEXICO.

I N D I C E .

PRIMERA PARTE.

NOCIONES DEL TRABAJO.

A.- Qué se entiende por trabajo.	1
B.- Origen del trabajo.	3
C.- El trabajo como una necesidad	4
D.- La libertad a trabajar	5
E.- El trabajo como una obligación	9
F.- El Derecho a trabajar	13

SEGUNDA PARTE.

ANTECEDENTES HISTORICOS Y LEGALES DEL TRABAJO.

A.- En la sociedad primitiva	19
B.- En Grecia y Roma	22
C.- Durante el feudalismo	27
D.- En la sociedad colonialista	28
E.- En la sociedad industrial de los siglos XVII-XVIII y XIX . . .	30
F.- Naturaleza del trabajo en las etapas históricas mencionadas. .	33
G.- El derecho del trabajo en la actualidad	35
a) En los países capitalistas	35

11-0018199

b).- En los países socialistas	37
e).- En los países no alineados	39

TERCERA PARTE.

DERECHO A TRABAJAR EN EL DERECHO MEXICANO.

A.- Origen del derecho del trabajo en el Derecho Mexicano. Artículo 123	41
B.- Legislaciones locales sobre el trabajo de 1917 a 1929	49
C.- La Ley Federal del Trabajo de 1931.	56
D.- Estatutos de los trabajadores al servicio del Estado de 1938 y 1941	59
E.- Reformas al Artículo 123 Constitucional	60
F.- La Ley Federal del trabajo de 1970	65
G.- El Contrato a los altos empleados	67
H.- Otros Contratos especiales	71
a).- Trabajadores de confianza	71
b).- Deportistas profesionales	73
c).- Trabajadores Actores y Músicos	76
d).- Trabajo a domicilio	79
e).- Trabajadores domésticos	81
f).- El trabajo de mujeres y menores	83
g).- Trabajadores bancarios.	86
h).- Agentes de comercio	88
i).- Trabajadores del campo	90
j).- Trabajadores de maniobras públicas en servicio federal . .	92
k).- Trabajadores de autotransportes.	95

l).- Trabajadores ferrocarrileros	98
m).- Trabajadores aeronáuticos	100

CUARTA PARTE.

LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

A.- Definición	106
B.- Contratación	109
a).- Eventuales	111
b).- De Planta	113
C.- Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso.	115
D.- Derecho de indemnización	120
a).- Por riesgos del trabajo	121
b).- A beneficiarios	123
c).- A domésticos	125
d).- Por despido injustificado	127
e).- Por insumición al arbitraje	127
f).- Por negarse el patrón a reinstalar al trabajador en su empleo	128
g).- Por rescisión justificada	129
h).- Por suspensión de labores	134
i).- Por terminación de las relaciones de trabajo	137

QUINTA PARTE

EL DERECHO A TRABAJAR .

A.- Como un derecho de dignificación de la persona humana sostenido en la Ley Federal del Trabajo	143
---	-----

B.- Como un derecho de justicia social institucionalizado en el Artículo 123 Constitucional	148
C.- La Reforma Constitucional de 1978 sobre el derecho al trabajo .	153
D.- Conclusiones	168

EL DERECHO A TRABAJAR EN MEXICO.

PRIMERA PARTE.

NOCIONES DEL TRABAJO.

- A.- Qué se entiende por trabajo.
- B.- Origen del trabajo.
- C.- El trabajo como una necesidad.
- D.- El trabajo como una obligación.
- E.- La libertad a trabajar.
- F.- El derecho a trabajar.

BIBLIOTECA Y DOCUMENTACIÓN

A.- QUE SE ENTIENDE POR TRABAJO.- Actividad prácticamente inherente a la naturaleza humana, el trabajo puede ser definido bajo tres diversos enfoques, a saber:

a).- Desde el punto de vista general, viene a ser toda transformación de energía, apreciándose que todas las formas de energía de nuestro organismo están íntimamente vinculadas entre sí y, en conjunto, constituyen el trabajo fisiológico o interno. Surge aquí la distinción entre el trabajo fisiológico o interno y el trabajo mecánico o externo, distinción que corresponde al campo de la Medicina del Trabajo y cuyas dos formas quedan englobadas en la idea de que el trabajo es toda transformación de energía, individualizada en el hombre (1)

b).- Desde el punto de vista social, el trabajo es "la exteriorización consciente de la energía humana, física o psíquica, o física y psíquica a la vez, con el fin de conseguir la realización de una necesidad, de un interés, de una utilidad social" (2)

c).- Desde el punto de vista económico, "se entiende por trabajo la actividad consciente del ser humano, encaminada a producir un valor económico, es decir, algo que sirva para satisfacer una necesidad económica del hombre" (3).

(1).- Amadeo Merlitzka, Fisiología del trabajo humano, Buenos Aires, 1955, p.15.

(2).- Boccia, Medicina del trabajo, Buenos Aires, 1938, p.25.

(3).- Kleinwachter, Economía Política, Madrid, s-f, 3a. edición p.101.

Por tanto, en pocos términos, el trabajo es un esfuerzo corporal o mental para un fin determinado, si bien, por lo general, dicho fin es de contenido económico, pues la actividad tiende a producir un valor de ésa índole.

En el trabajo manual o corporal, la mano del hombre interviene para crear satisfactores y para procurar cambios de forma y de lugar en las materias primas que maneja, incorporándoles utilidad. En el trabajo mental aflora la disposición intelectual, ideando o concibiendo nuevos medios para obtener fines previamente señalados, también usualmente de significación económica. (No obstante tal clasificación, ambas clases de trabajo no están totalmente desligadas, pues toda actividad encaminada a crear satisfactores o prestar servicios, conserva en su estructura tanto un aspecto corporal o manual como uno mental o intelectual, de lo que sigue que es sólo el predominio de uno u otro aspecto el que permite calificar la índole del trabajo. (4).

D).- Desde el punto de vista legal, el trabajo ha sido definido al tenor siguiente: ". . . se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio" (artículo 80., párrafo segundo, de la Ley Federal del Trabajo vigente).

En la Ley anterior (de 1931) se limitó a definir a quien desempeña el trabajo, si bien de la propia acepción se infiere lo que éste es: "Trabajador -expresaba su artículo 30. - es toda persona que presta a o tra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de

un contrato de trabajo".

Con mayor precisión en el uso de los conceptos, el Ordenamiento vigente, en el primer párrafo del mismo artículo 8o. ya citado, define al trabajador como " la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

Como se aprecia, la fórmula de la Ley de 1970 es más completa, puesto que define no sólo a quien realiza la actividad, sino también a ésta misma; y más certera, pues precisa que el trabajador es una persona física, y que presta sus servicios a otra, que puede ser física o moral, comprendiendo así: expresamente - lo que no hacía la Ley anterior - a las personas jurídicas colectivas como patronos, y mismas que son, por lo general, las que, bajo el nombre común de empresas, proporcionan el mayor índice de empleos.

B.- ORIGEN DEL TRABAJO.- Por cuanto que de su trabajo depende la subsistencia misma del hombre, es obvio que lo ha acompañado en el curso de toda su existencia. Esto indica que el trabajo siempre ha existido en la humanidad, ya sea que los orígenes del hombre se refieran a un estado paradisiaco o, por el contrario, que se contemplan en las épocas prehistóricas, en que los hombres tenían que luchar unos contra otros y contra las fuerzas de la naturaleza. En el primer caso, el Génesis enseña que Yahvéh tomó al hombre y lo colocó en el huerto del Edén para que lo trabajase y lo guardase. En el segundo, no se requiere mucha imaginación para entender que la lucha por la supervivencia obliga

(4).- Sergio Domínguez Vargas, Teoría Económica, México 1970 Editorial Porrúa, S.A., p.53

de a los hombres a trabajar para hacer las armas primitivas de defensa y, sobre todo para tener los elementos que le permitieron subsistir. Por todo ello, el trabajo forma, sin duda alguna, "el centro de la vida humana" (5).

C.- EL TRABAJO COMO UNA NECESIDAD.- Se ha sostenido que el trabajo no es una actividad que el hombre desarrolle en forma espontánea, pues lo realiza por circunstancias externas que lo mueven a procurarse satisfactores. Por tal razón, se le ha considerado inclusive como una pena, ya que no trabaja él por placer, sino con la finalidad de superar una serie numerosa de necesidades. "Si el hombre trabaja arduamente y con todo su vigor - dice Domínguez Vargas - es, sin duda, porque piensa en el momento en que dejará de trabajar; quien tenga que realizar una labor determinada y calcule hacerla en cuatro horas, preferirá esforzarse y terminarla en tres horas para tener mayor margen de descanso; le anima la idea de quitarse de encima una pena" (6).

Sin embargo, el hombre se aviene a realizar su trabajo porque, como expresa Charles Gide, "obedece a dos fuerzas opuestas que lo impulsan: el deseo de satisfacer sus necesidades y el deseo de trabajar lo más posible pensando en el momento en que va a dejar de hacerlo" (7).

En la siguiente exposición de Recaséns Siches, sobre atributos esenciales de la persona humana, destaca la importancia que atañe al trabajo; "Tanto los animales como los hombres tienen necesidades que han de satisfacer para seguir viviendo. Pero en éste aspecto - como en

(5).- Enquerio Guerrero, Manual de Derecho del trabajo, México 1971.

Editorial Porrúa, S.A., p. 15

(6).- Ob.cit., pp.55-56

otros muchos - hay diferencias esenciales entre el animal y el hombre... Los animales tienen un repertorio de instintos, pero éstos son mecanismos naturales que ejercitan siempre de la misma manera, son parte de su naturaleza. El hombre en cambio, cuando no halla a mano en la naturaleza algo con que satisfacer una necesidad - de comer, de calentarse, de trasladarse rápidamente y sin cansancio a otro lugar - dispara un nuevo tipo de hacer, que consiste en producir lo que no estaba ahí en la naturaleza, sea que absolutamente no esté, sea que no esté cuando hace falta. Así . . . hace fuego, hace un edificio, hace agricultura o cacería, fabrica vehículos, etc. " (8)

Todo ése sinnúmero de actividades y esfuerzos constituyen precisamente el trabajo, mismo que conforma una necesidad, puesto que se desarrolla para satisfacer múltiples necesidades.

D.- LA LIBERTAD DE TRABAJO.- Los principios consignados en el artículo 5o. de la Constitución, consistentes en que todo hombre es libre para dedicarse al trabajo que le acomode y que nadie puede ser obligado a trabajar sin su pleno consentimiento, acreditan al trabajo como una expresión esencial de la libertad humana.

Esta libertad pertenece claramente a los principios axiológicos de la libertad individual genérica, y presenta dos dimensiones: la primera es la que consiste en el derecho de la persona, en lo individual, a que no se le impida trabajar, en términos generales, y a que no se le

(7).- Charles Gide, Curso de Economía Política, p. 103.

(8).- Luis Recaséns Siches, Tratado General de Sociología, México 1970
Editorial Porrúa, S.A. p. 622

impida ejecutar un trabajo lícito, que haya obtenido, y para el cual reúna los requisitos de integridad ética y de competencia técnica establecidos por las normas jurídico-positivas.

La segunda dimensión consiste en el derecho que toda persona tiene de elegir su trabajo, su ocupación, su oficio o profesión. Sobre este aspecto, expresa Recaséns Siches que "La ocupación de una persona constituye una gran parte de su vida. Negarle la libertad para tejer -- ésa gran parte de su existencia, por su propia cuenta y de acuerdo con lo que considera su vocación o su necesidad, sería desconocer su dignidad y mutilar gravísimamente su libertad" (9).

Fúndase pues a la libertad de trabajar, en la dignidad y la libertad del ser humano, "pues no es sólo un derecho jurídico, sino que es una libertad; una potestad del hombre. Su ejercicio corresponde a cada titular de aquel derecho o garantía y es oponible a todos y cada uno contra todos" (10).

Sobre la libertad de trabajo, que es la manifestación esencial del derecho al mismo, expresa Ignacio Burgoa que es una de las garantías que más contribuyen a la realización de la felicidad humana, misma en la que se resuelve toda la teleología del hombre dentro de un terreno de normalidad, pues en efecto, generalmente el individuo suele desempeñar la actividad que más esté de acuerdo con su idiosincrasia, con -- sus inclinaciones naturales e innatas; etc. por ende, la selección de --

(9).- Luis Recaséns Siches, Tratado General de Filosofía del Derecho, México, 1970. Ed. Porrúa, S.A., p. 576.

(10).- J. Jesús Castorena, Manual de Derecho Obrero, Derecho Sustantivo, México, 1973, p. 19.

la labor que el individuo despliega o piensa ejercitar, constituye el medio para conseguir los fines que se ha propuesto (fama, riqueza, gloria, poder, etc.); y es por ésto por lo que la libertad de trabajo, -- concebida como la facultad que tiene el individuo de elegir la ocupación que más le convenga para conseguir sus fines vitales, es uno de los conductos (indispensables, "sine qua non") para el logro de su felicidad o bienestar. "Cuando al hombre le sea impuesta una actividad que no se adecúe a la teleología que ha seleccionado, no sólo se le imposibilita para ser feliz, para desenvolver su propia personalidad, sino que se le convierte en un ser abyecto y desgraciado" (11)

Al tenor del propio artículo 5o. de la Constitución de 1917, el ejercicio de la citada libertad de trabajo sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad.

Reglamentando tal disposición, el artículo 4o. de la Ley de la Materia, previene que no se podrá impedir el trabajo a ninguna persona, ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos; y que el ejercicio de éstos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad.

Se atacan los derechos de tercero en los casos previstos en las

(11).- Ignacio Burgoa, Las Garancias Individuales, México, 1973, Editorial Porrúa, S.A. pp. 327-328.

leyes y en los siguientes:

a).- Cuando se trate de substituir o se substituya definitiva-
mente a un trabajador que haya sido separado sin haberse resuelto el ca
so por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

b).- Cuando se niegue el derecho de ocupar su mismo puesto a un
trabajador que haya estado separado de sus labores por causa de enferme
dad o de fuerza mayor, o con permiso, al presentarse nuevamente a sus -
labores.

Y se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos
en las leyes y en los siguientes:

a).- Cuando declarada una huelga en los términos que establece
la Ley, se trate de substituir o se substituya a los huelguistas en el
trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la
huelga. (Se exceptúa de esta regla el caso de los huelguistas que se nie
gan a prestar los servicios de emergencia a que se refieren los artícu-
los 466 y 467 de la propia Ley Laboral, pues entonces sí el patrón po-
drá utilizar otros trabajadores, según dispone el artículo 463 de la -
misma).

b).- Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud
por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda

reanudar sus labores o siga trabajando.

Como se aprecia, tanto en las hipótesis de ataque a los derechos de tercero, como en las de ofensa a los derechos de la sociedad, existe el derecho de uno o varios trabajadores al empleo que habían venido desempeñando. Consecuentemente, quien o quienes los substituyen no pueden tener derecho al mismo, y tal es la razón por la que las leyes vedan para los substitutos su libertad de trabajo, pero única y exclusivamente en relación con el trabajo ya acreditado en favor de otro trabajador, - lo que implica que es una cortapisa de excepción, pero que no reporta carácter alguno de sanción y, menos aún, de pena para los propios substitutos.

E.- EL TRABAJO COMO UNA OBLIGACION.- Jurídicamente, como expresa la misma disposición contenida en el artículo 50. de La Constitución General de la República, nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo - el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial.

Consecuentemente, cuando se habla de que el trabajo es una obligación, se está refiriendo el concepto a una apreciación de carácter social, bajo el enfoque de que la sociedad exige de sus miembros el deber de laborar, a efecto de lograr, entre todos, su prosperidad, Por ello - es que Castorena expone que trabajar, si es una obligación social, mas no jurídica, pues ¿quién tendría derecho a exigirla? nadie. En cambio,

como deber social, es una de tantas funciones o tareas que la comunidad reclama de cada miembro que le constituye para hacerse o desarrollarse y que se da o se presta por convicción o por deber moral, nunca por obligación. "En esto - agrega - radica su grandeza. La plenitud de la identificación del hombre y su grupo, se alcanza, nada más, a través del cumplimiento de aquellas tareas o funciones, entre las cuales está y debe estar el trabajo" (12).

A tal sentido sociológico se refiere el artículo 30. de la Ley Federal del Trabajo, cuando expresa que "El trabajo es un derecho y un deber sociales".

En los regímenes democráticos esta obligación social de trabajar no es en forma alguna coercible, pues se respeta el derecho (jurídico) a trabajar o no trabajar. En cambio, en los regímenes totalitarios, como los de la Alemania nazi y la Italia fascista, la obligación de trabajar, teniendo carácter jurídico (aunque implicando una injusticia), se hace efectiva mediante la presión del Estado, siendo así como, en pleno siglo veinte, se revivió el arbitrario sistema de épocas pasadas del trabajo forzado, en el que se hacía caso omiso de la dignidad humana.

En tales épocas, a la cabeza de las penas, precedida o no de la pena capital, muchas legislaciones acogían la de "trabajos forzados", - con la pretendida justificación de que si el delito producía la pena, - ésta debía expresarse, ante todo, en una forma peculiar de esclavitud o

(12) Ob. Cit., p. 19

servidumbre, consistente en la prestación forzada del trabajo de los reos. Fueron así aplicadas: en el Derecho romano, las condenas "ad opus" (las obras públicas), "ad metalla" (trabajo en las minas); en la Edad Media, los mismos trabajos y otros similares; en la Edad Moderna, muy especialmente las "galeras", pena que muestra siempre la figura del galeote como la representación ordinaria del delincuente.

Acabada la pena de las galeras por la invención de los buques de vapor, los condenados a trabajos forzados volvieron a las obras públicas, las carreteras, los ferrocarriles, los puertos, las obras hidráulicas, que en todas partes, durante la primera mitad del siglo XIX, se han hecho con su esfuerzo muscular. Bernaldo de Quirós, de quien tomamos estos datos, describe expresivamente la dureza de la labor del galeote: "Amarrado al banco de los remeros, sufría el azote del cómitre como estimulante, con un tarugo de madera entre los dientes para impedirle gritar, maldecir o blasfemar en el esfuerzo redoblado. Otras veces, el tarugo de madera le era reemplazado por un mendrugo empapado en vino, para sostener su esfuerzo, y se hundía con la nave en los combates y los naufragios, de tal suerte, que el mar era su sepultura tan frecuente, o más que la tierra" (13)

Para fortuna de quienes han delinquido, en el presente privan - en casi todos los países modernos lineamientos de Derecho Penal y Penitenciario que excluyen la condena y ejecución de los trabajos forzados, pues ellos resultan un claro ejemplo de violación a la libertad esencial del ser humano y a su dignidad, desde el punto de vista genérico; y espe

(13) Constancio Bernaldo de Quirós, Lecciones de Derecho Penitenciario, México, 1953, Imprenta Universitaria, pp. 112-114.

cificamente, de violaci3n a su libertad de trabajo.

M3s negativo a3n fu3 el r3gimen de la esclavitud, que en su esencia conllevaba el trabajo obligado.

Puede afirmarse que en la guerra se encuentra el origen de la esclavitud, pues nace desde el momento en que el vencedor se percata de que, matando al vencido, la victoria carece de frutos, y de que el enemigo muerto resulta menos 3til que dedicado a las faenas pesadas. Despues, la esclavitud se torn3 hereditaria, al comprobarse la ventaja que pod3an representar los hijos de los esclavos, continuadores de la misma suerte que sus padres. Por 3ltimo, la esclavitud fu3 una pena, concebida como castigo para ciertos individuos que dejaban, por sus acciones delictivas, de ser libres.

As3 el trabajo, conceptualdo como castigo y estigma, se reserv3 a los seres humanos considerados en el 3ltimo 3rden social. Todos los pueblos de la antigüedad, conocieron c3mo ley el trabajo servil; y as3, tanto la India, Egipto, Asiria, Babilonia, Persia, Grecia y Roma, como los pueblos hebreos, germanos, galos, sajones y eslavos practicaron la esclavitud, incluso sometiendo a veces a hombres de su mismo color y raza; y como al esclavo se le desprecia, se impide honrar a la industria y comprender que la naturaleza y dignidad humanas dependen del trabajo (14).

Infortunadamente, el r3gimen de la esclavitud subsiste en algu-

(14).- Carlos Garc3a Oviedo, Tratado Elemental de Derecho Social, Madrid, 1934, p. 106.

nas regiones del planeta, como lo hace notar Recaséns Siches en la exposición que en seguida se transcribe: "No es ocioso seguir hoy proclamando la verdad eterna e inmarcesible de la condena absoluta de la esclavitud, porque esa abominable institución, aunque parezca mentira, no ha desaparecido por completo de la faz de la tierra. En formas diversas -- persiste en algunos territorios, hasta el punto de que las Naciones Unidas, se han sentido obligadas a establecer una Comisión Especial sobre la esclavitud y a promover la elaboración y la firma de un nuevo Convenio Internacional para la prohibición y supresión de la esclavitud. Quedan vestigios de ella, por ejemplo, en algunas zonas árabes y en ciertas costumbres jurídicas de algunos pueblos africanos y asiáticos" (15)

De lo hasta aquí expuesto, aparece que, jurídicamente, el trabajo es sólo un derecho, si bien, de modo excepcional, puede asumir el carácter de obligación cuando se realiza en cumplimiento de una pena impuesta por determinación judicial.

Pero, desde el punto de vista social, sí asume la categoría de deber, pues es el deber que la sociedad reclama de sus miembros para el logro del progreso colectivo, pero que, dada su naturaleza, carece de coercibilidad.

F.- EL DERECHO A TRABAJAR.- Todo individuo necesita vivir en sociedad, desarrollarse, cumplir sus funciones, mantener su familia y, creyendo de bienes propios, no tiene otra fuente de ingreso que su trabajo. De ahí que la sociedad debe permitirle, e inclusive solicitarle,

(15).- Tratado General de Filosofía del Derecho, p. 562.

llegar a ésa fuente, para poder desenvolver su actividad y producir, tanto en beneficio de sí mismo, como de la propia sociedad.

La época en que el trabajo era una obligación impuesta al hombre en beneficio de otros hombres, ha cesado en los Estados modernos para transformarse ahora en un derecho del hombre a exigir que se le otorgue trabajo. Así, la sociedad, o sea, el Estado, puede permitir de dos maneras que el hombre se sustente: o dándole trabajo o manteniéndolo sin -- trabajar, aunque con la obligación de hacerlo cuando se lo exija (16).

Este derecho del ser humano a trabajar, ha sido establecido por las Constituciones de muchos países americanos, como se aprecia en la siguiente relación:

1.- En la de Uruguay de 1933, se proclama en los términos siguientes: " Todo ciudadano de la República, sin perjuicio de la libertad, tiene derecho de aplicar sus energías intelectuales o corporales en beneficio de la colectividad y ésta, a su vez, deberá ofrecerle la posibilidad de ganar su sustento mediante el desarrollo de una actividad económica.

2.- En la de Nicaragua se dice que " a todos los habitantes, de preferencia a los nacionales, debe procurárseles la posibilidad de ganarse el sustento mediante un trabajo productivo" (artículo 97).

3.- La Constitución Argentina de 1949, ya derogada, contenía la siguiente declaración: " El trabajo es el medio indispensable para sa--

(16).- A. Ruiz, Educación Social, Barcelona, 1920, p. 48

tisfacen las necesidades espirituales y materiales del individuo y de la comunidad, la causa de todas las conquistas de la civilización y el fundamento de la prosperidad general; de ahí que el derecho de trabajar debe ser protegido por la sociedad, considerándolo con la dignidad que merece y proveyendo ocupación a quien la necesite" (artículo 37, epígrafe I, párrafo 1).

4.- La Constitución de Cuba expresa: "El trabajo es un derecho inalienable del individuo, y el Estado empleará los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación a todo el que carezca de ella y asegurará a todo trabajador, manual o intelectual, las condiciones económicas necesarias a una existencia digna" (artículo 60). (17).

Esas disposiciones son manifestación del desiderátum que la justicia social ha planteado respecto al derecho al trabajo, y que consiste, dicho en muy breves términos, en que el Estado debe proporcionar trabajo a todas las personas que carezcan de él, ya que del propio trabajo depende la subsistencia de ellas, la preservación de su dignidad y el desarrollo de la colectividad.

Sin embargo, ese alto objetivo forma parte de la ardua problemática que ha suscitado la concepción de los derechos sociales, que aparecen contrapuestos a los individuales.

En efecto, éstos son, en esencia, derechos de libertad, de estar

(17).- Datos tomados de Alfredo J. Ruprecht, "Derecho al Trabajo", en Enciclopedia Jurídica Omeba, Editorial Bibliográfica Argentina, Tomo VI, pp.962,963.

libres las personas de agresiones, restricciones o ingerencias indebidas, por parte de otras personas, pero de modo especial por parte de las autoridades públicas. Por ello consisten, principalmente, en una especie de barrera o cerca que defiende la autonomía del individuo humano frente a los demás y sobre todo, frente a las posibles ingerencias indebidas de los poderes públicos, sus órganos y sus agentes. Esto implica que los derechos individuales tienen predominantemente por contenido un "no hacer" de los otros individuos y del Estado y demás entes públicos.

Por contra, los derechos sociales tienen por objeto actividades positivas del Estado, del prójimo y de la sociedad, para suministrar al hombre ciertos bienes o condiciones necesarios para su desenvolvimiento; lo que indica que el contenido de tales derechos consiste en "un hacer", un "contribuir", un "ayudar", por parte de los órganos estatales. Se llaman derechos individuales - dice Recaséns - aquellos que el hombre tiene a que se le reconozca, respete y garantice una esfera de acción propia, independiente o autónoma, e inviolable. . . En cambio, los "derechos sociales", que lo son también desde luego del individuo, tienen predominantemente como objeto o materia un comportamiento de cooperación positiva por parte de otras personas, y especialmente de la sociedad organizada" (18).

La anterior distinción se aprecia claramente en el derecho de trabajo. Cuando se observa como facultad de las personas para seleccio-

(18).- Tratado General de Filosofía, pp. 601-602.

nar la actividad que más convenga a sus gustos e intereses, sin que nadie pueda oponerse a la decisión, se está en presencia del derecho individual, garantizado básicamente, como ya hemos visto, por el artículo 50. Constitucional. En cambio, cuando se observa como facultad de los individuos para que el Estado les proporcione trabajo, estamos ante un derecho social.

Mas, no obstante la validez ideológica o teórica de este último postulado, se aprecia que en los países en que aún subsiste el régimen capitalista, el Estado carece de los medios necesarios para otorgar trabajo a todas las personas que lo requieren; y de ésto se deriva, como - hace notar Cabanellas, que ése derecho se convierte en palabra sin sentido cuando existe la imposibilidad material de ejercerlo (19). Por la misma razón, Krotoschin, opta por sostener que "no existe un derecho al trabajo en sentido jurídico, es decir, un derecho que el habitante del país podría hacer valer jurídicamente contra el Estado. Es más bien un derecho natural del hombre, igual al derecho de no trabajar. No obstante ello, el Estado debe facilitar todas las posibilidades a quienes necesiten trabajar, para que consigan efectivamente ése propósito" (#).

De lo expuesto se infiere que el derecho a trabajar, como derecho social, (tal como el consignado en las Constituciones acabadas de aludir), es un derecho limitado, en cuanto el Estado debe proporcionar lo, pues aparece así, en realidad, como una expectativa de derecho real, tangible, para el trabajador, restringido especialmente por la insufi--

(19).- Guillermo Cabanellas, Tratado de Derecho Laboral, Enos. Aires, 1949, T.1, p.74.

(#).- Ernesto Krotoschin, "La colocación de los trabajadores"
cit. por J. Ruprecht, ob. cit., p. 963

BIBLIOTECA Y DOCUMENTACIÓN

ciencia de medios del propio ente estatal para crear todas las fuentes de trabajo necesarias para dar efectividad masiva al mismo derecho.

SEGUNDA PARTE

ANTECEDENTES HISTORICOS Y LEGALES DEL DERECHO DEL

TRABAJO.

- A.- En la sociedad primitiva.
- B.- En Grecia y Roma.
- C.- Durante el feudalismo.
- D.- En la sociedad colonialista.
- E.- En la sociedad industrial de los siglos XVII, XVIII y XIX.
- F.- Naturaleza del trabajo en las etapas históricas mencionadas.
- G.- El derecho del trabajo en la actualidad.
 - a).- En los países capitalistas.
 - b).- En los países socialistas.
 - c).- En los países no alineados.

A.- EN LA SOCIEDAD PRIMITIVA.- Por cuanto que, como hemos dicho, del trabajo depende la subsistencia de la persona, es obvio que el mismo debió realizarse desde el momento mismo en que se integraron los primeros, primitivos, núcleos sociales.

Desde luego, las características del medio físico determinaron inicialmente las formas de trabajo de los primeros pueblos, pues, por ejemplo, la cercanía de la orilla del mar, hizo subsistir a los grupos fundamentalmente de la pesca, en tanto que la gente que vivía en zonas mediterráneas, se dedicó principalmente a la cacería y, con posterioridad, en estado más avanzado de desarrollo, a la agricultura (20).

En pueblos antiguos más estructurados existieron normas relativas de trabajo de claro sentido axiológico, tales como las siguientes, consagradas por el pueblo de Israel a través del "Pentateuco":

"No oprimirás a tu prójimo, ni le rebarás. No se detendrá el trabajo en tu casa hasta la mañana" (Levítico, XIX, - 13).

No hagas agravio al jornalero pobre y menesteroso, así de tus hermanos como de tus extranjeros que están en tu tierra, en tus ciudades" (Deuteronomio, XXIV, 14).

"En su día le darás el jornal y no se pondrá el sol sin dárselo;

(20).- Harry M. Johnson, Psicología, una Introducción Sistemática, Trad. de Jorge Graciarana, Buenos Aires, s/f, Editorial Paidós, p.270.

pues es pobre y con el sustenta su vida; porque no clame contra tí a Jeová y sea en tí pecado" (Idem). (21).

Pero, no obstante la tendencia de la legislación mosaica y post mosaica, de aliviar en lo posible la condición de vida y trabajo de la gente labrante, y muy especialmente de los esclavos, respecto de éstos privaba el principio fundamental del Talmud, consistente en que, al comprarse un esclavo, sólo se compraba su trabajo, no su persona física o espiritual; si bien en el trabajo se procuraba hacerlo lo más llevadera su tarea, pues se le debía suministrar alimento suficiente, en la medida en que su amo se alimentaba o bebía; no se le debía recargar de trabajo, ni obligarle a realizar faenas superiores a sus fuerzas, no se debía injuriarle ni maltratarlo de hecho. El esclavo anciano, merecía un respeto especial; y, por otra parte, existía una escala de indemnizaciones por accidentes en el trabajo.

Pero además del trabajo de los esclavos, que era el más generalizado, se encontraba el de los artesanos (obreros de cierta categoría en Israel), que eran conocidos con el nombre de "umanim" y cuyas relaciones de trabajo con el patrono estaban sometidas a las cláusulas de un contrato civil, cuyos derechos y obligaciones se hallaban perfectamente caracterizados. La parte que dejaba de cumplir el contrato, o se arrepentía, o era sometida al pago de los daños causados.

(21).- Datos tomados de Mateo Goldstein, "Derecho Hebreo", en Enciclopedia Jurídica Osaba, Tomo VII, p. 199.

También existía el trabajo de los jornaleros ("poelim"), que era el más arduo, aunque también éstos contaban con la regla de protección consistente en que no podía retenérsales el jornal, siendo este hecho severamente sancionado, tanto en la Biblia como en el Talmud.

Ante los datos anteriores, podemos resumir expresando que, desde luego, los asomos de Derecho laboral que se encuentran en los textos bíblicos y talmúdicos, no se ajustan a una disciplina particular, diferenciada, como en los tiempos actuales; pero cabe afirmar que las relaciones jurídicas entre patrono y obrero se regían como un contrato del Derecho civil, análogo en muchos de sus aspectos, a la locación de servicios, toda vez que las vinculaciones entre patrono y obrero eran las de dos personas civilmente iguales, existiendo un precepto que regía las jornadas de trabajo, que se contaban de sol a sol, exceptuándose los sábados y fiestas del ritual; y el salario no debía abonarse en especie, sino en dinero y nunca después de abandonar el lugar del trabajo. Por lo demás, el descanso sabatino tenía un alto sentido religioso y místico, entre los hebreos, pero era también una compensación para el trabajador, después de una faena de seis días (22).

También uno de los documentos antiguos más importantes - el Código de Hamurabi - que apareció dos mil años antes de Cristo-, llegó a reglamentar algunos aspectos del trabajo, tales como el salario mínimo, el aprendizaje y formas de ejecutar algunas labores, la determinación -

de los jornales de los obreros dedicados a la fabricación de ladrillos, de los marineros, carpinteros, pastores; etc. (23)

Respecto del Mundo Antiguo, puede generalizarse en el sentido de que básicamente privó el trabajo de los esclavos, pues, como expone Eugenio Guerrero, el trabajo dependiente aparece originalmente en los menesteres más rudos, pues era lógico que el más fuerte se hiciera servir por los más débiles en las faenas que le resultaban más molestas. Por -- ello, si bien primeramente los prisioneros en el combate se sacrificaban para evitar su sostenimiento y, en algunos pueblos, para hacer ofrenda a sus dioses, más tarde se pensó que era preferible esclavizarlos y destinarlos a los trabajos serviles, con lo cual sus amos quedaban en liber-- tad para cultivar el músculo o el espíritu, o bien, para disfrutar de -- los placeres sensuales. "Quizás por ésto ése trabajo fué despreciado por pensadores como Aristóteles, Platón y Cicerón" (24)

B.- EN GRECIA Y ROMA.- Siguiendo los precedentes de otros pue -- blos antiguos, en Grecia y Roma el trabajo de mayor esfuerzo material -- quedó encomendado a los esclavos.

Independientemente de esa situación, en Grecia existía una divi-- sión social bien definida, siendo las clases más destacadas: la sacerdo-- tal, entre la que se incluían los escribas, físicos, magos, tescreros, ad-- ministradores; la de los nobles, que comprendía consejeros, cronistas, -

(23).- Ob. cit., p. 1

(24).-Idem, misma p.

agentes, capitanes, etc.; tomaban perfiles propios los artesanos, los comerciantes, los propietarios, los banqueros, los cambistas, y, en una escala menor, los trabajadores del campo. Toda esa población, que era libre y económicamente activa, satisfizo sus necesidades económicas por medio de la industria familiar, generalmente. Mas, en algunas ramas las economías familiares rompieron sus limitados ámbitos, y se proyectaron al abastecimiento de la ciudad y aún al de los pueblos griegos y bárbaros.

Aunque en la propia Grecia el trabajo artesanal era visto con desprecio por los hombres libres, llegaron a estructurarse numerosas asociaciones de artesanos, que, teniendo la finalidad esencial de ayuda mutua entre los miembros, no dejaban en ocasiones de dedicarse a participar en actividades políticas (25).

Comentó Castorena que a estas asociaciones no preocuparon los problemas de trabajo de sus agremiados, ni los de las personas que tenían a su servicio y que fueron por regla general esclavos, agregando que "Lo dicho explica por qué razones en Grecia no hubo leyes de trabajo" (26).

Pero opinando en contrario, Juan Carlos Smith, expresa que el riguroso tratamiento que se daba a los artesanos y labriegos motivó en algunas ciudades la formación de ciertas asociaciones de trabajadores que pujaron por limitar jurídicamente la supremacía económica de los grandes propietarios, y que en ello se advierte "un primer atisbo de instituciones propias del Derecho laboral" (27).

(25).-Castorena, ob.cit.,pp.22-23

(26).-Idem, p.25.

(27).-Juan Carlos Smith, "Historia del Derecho", en Enciclopedia Jurídica Omba, Tomo XIV, p. 100.

En lo que respecta a Roma, el trabajo era considerado como una cosa ("res"), hallando por tal razón identificación con una mercancía.

De tal concepción se derivó la consideración del contrato de trabajo como un arrendamiento de servicios, mismo en el que se distinguía la "locatio operarum" y la "locatio operaris". Sobre este punto expresa Eugene Petit, que los romanos definían el arrendamiento como un contrato por el cual una persona se compromete con otra a procurarle el goce temporal de una cosa, o a ejecutar por ella cierto trabajo, mediante una remuneración en dinero llamada "merces". El que se obliga a suministrar la cosa o trabajo es el "locator"; el que debe el precio del alquiler o merces, toma el nombre de "conductor". Se distinguían dos clases de arrendamiento: el de cosas o "locatio rerum", y el de servicios, o "locatio operarum" u "operaris".

Había "locatio operarum" cuando el "locator", en lugar de procurar al conductor el disfrute de una cosa por la que le debe la "merces", le presta servicios determinados. Mas, todos los servicios no podían ser indistintamente objeto de arrendamiento, pues había que excluir los que es difícil valuar en dinero. De éste carácter son las "operae liberales", o servicios prestados por las personas que ejercen las profesiones liberales, como los retóricos, gramáticos, geómetras, médicos, abogados y otros. Se admite, sin embargo, que estas personas podían recibir una remuneración, pero denominada "honorarium".

En cambio, había "locatio operaris" cuando el que presta sus servicios recibe de la otra parte tradición de una cosa sobre la que tiene que realizar su trabajo; así, v.g., Ticio entrega a un obrero una joya para arreglarla, limpiar un vestido, transportar mercancías, o bien entrega a un empresario de trabajos un terreno para construir una casa. En estos diferentes casos, los romanos consideraban la operación que debía ser realizada como la casa arrendada, llamando "locator" al que entrega la casa, y "conductor" al que debe ejecutar el trabajo. Así que hubiese locatio operarum u operaris, el contrato obligaba a una de las partes a prestar los servicios prometidos, y a la otra, a pagar la "merces" convenida o alquiler (28).

De conformidad con los conceptos anteriores, se observan tres distintas clases de relaciones: la del "mandatum", en que por lo general los servicios prestados no eran de naturaleza material, que eran la operaris y la operarum, con la diferencia entre ambas que en la primera se tomaba como objeto del contrato el resultado del trabajo, en tanto que en la segunda, el objeto era el trabajo mismo.

Con la evolución del Derecho romano, los citados contratos fueron perfilándose en forma más clara, surgiendo distinciones precisas entre lo que posteriormente se llamó "arrendamiento de servicios" y "arrendamiento de obra". Tres distinciones esenciales fueron las siguientes

(28).-Eugene Petit, Tratado Elemental de Derecho Romano, Trad. de José Ferrández González, México, 1977, Editorial Epoca, S.A., pp.441-442.

tes:

1s.- En la locatio conductio operarum habfa una obligación de obediencia, pues estaba obligado el locator a obedecer al conductor. En cambio, en la locatio conductio operaris, una vez fijada la naturaleza de la obra a producir, quedaba el arrendador de servicios en libertad para desarrollarla, lo que era fácilmente comprensible si se toma en cuenta que lo que se prometía era la obra.

2a.- La segunda diferencia, predominante en las Institutas de Justiniano, consistió en que, en la locatio conductio operarum, el objeto del arrendamiento era el trabajo mismo, en tanto que la locatio conductio operaris lo era la obra producida. "Al marcarse esta segunda diferencia - dice Mario de la Cueva-, salieron los contratos que examinamos del campo de las relaciones personales para pasar al de las obligaciones" (29).

Por tanto, y como afirma Castorena, Roma experimentó el problema del trabajo y se ocupó de la regulación jurídica de la prestación de servicios, reglamentando sus formas esenciales: el contrato de obra ("locatio operaris") y el de trabajo ("locatio operarum"); distinción fundamental, pues aunque el objeto de ambos contratos sea el mismo, lo transitorio de uno y lo perdurable del otro dan lugar a situaciones diferentes que han ameritado una regulación también diferente (30).

(29).- Mario de la Cueva, ob.cit., T.I, p.522.

(30).- Ob. cit., pp.28-29.

BIBLIOTECA Y DOCUMENTACIÓN

C.- DURANTE EL FEUDALISMO.- Siendo signo distintivo de esta etapa histórica, la tendencia al aislamiento y la autosuficiencia de las diversas ciudades, las corporaciones tomaron en éstas una importancia fundamental, pues constituían base de la economía de cada una de ellas. Así, los grupos de productores (el productor era el comerciante de lo que producía) fueron organizados para realizar el fin de interés público que el desarrollo de la economía implicaba. Fue pues, la corporación, la asociación de los productores de una rama, organizada por la Ley, para regular la producción y el consumo de los artículos que manufacturaban. Por tal causa, en el origen, en la intención y en la realización, la corporación fué la asociación de los maestros y de los patrones, no siendo jamás considerados como miembros de ella, ni los aprendices ni los compañeros, ni aún los jefes de taller.

Por el propio motivo, las ordenanzas de las corporaciones eran formuladas por la asamblea de los maestros y aprobadas o por la autoridad municipal o por la real; y en las mismas se prevenían cuáles eran los órganos de la corporación: la asamblea y los veedores, rectores o cónsules; se regulaban la adquisición de materias primas, su transformación, su venta y la mano de obra, y se determinaban las sanciones que se aplicarían a los infractores, todo con el propósito de situar a los maestros en un plano de igualdad, siempre superior y ajeno al de los aprendices y compañeros, quienes llevaban a costas el trabajo manual en cada taller.

Ante dichas características, con razón el maestro Mario de la Cueva, puntualiza que la Edad Media no nos ha legado ninguna idea propia sobre el contrato de trabajo y que no fué sino en épocas posteriores, ya en plena Edad Moderna, cuando se emprendió la construcción de dicha figura jurídica (32):

D.- EN LA SOCIEDAD COLONIALISTA.- Durante los siglos XV y XVI, los países entonces poderosos, al impulso de las proyecciones del Renacimiento en todos los órdenes, emprendieron una política de colonización de tierras recién descubiertas, especialmente en América.

Inglaterra y Francia colonizaron sobre todo el norte del nuevo Continente, en tanto que España y Portugal lo hicieron en el resto del mismo.

Una y otra colonizaciones tuvieron diferentes características: la de América del Norte se singularizó por la nota que le imprimieron principalmente los ingleses, de espíritu religioso y ordenado, y quienes se trasladaron en busca de nuevas tierras para albergar el excedente de población y preservar sus creencias. El factor esencial fué la iniciativa individual, reduciéndose a un mínimo la intervención del Estado, que dejó a sus colonias americanas autonomía política e impositiva, no así en el órden comercial y de la navegación.

(32).- Ob.cit., T. I, p. 523.

En cuanto a la colonización del resto de América, recibí el influjo de los propósitos de los países peninsulares, que estaban animados del descubrimiento y conquista de nuevos territorios para sus respectivos coronas, del espíritu aventurero y emprendedor, de la sed de riqueza y, espiritualmente, de la finalidad de evangelización de los indios (33).

Tales diversos caracteres de las dos corrientes colonialistas, determinaron que éstas repercutieran de modo distinto en el aspecto del trabajo.

En efecto, los colonos de los que serían Estados Unidos de Norteamérica, disfrutaban, por lo general de libertad para dedicarse a las actividades de su preferencia, aprovechando la poca ingerencia del Gobierno inglés en ese aspecto; de suerte que el trabajo de los propios colonos no tuvo visos de sumisión.

Contrariamente, el trabajo de los naturales en la que sería América Latina, quedó sujeto a la literal esclavitud de los conquistadores, muy especialmente en las actividades minera y agrícola.

Consecuentemente, las sociedades colonialistas que dominaron la mayor parte del nuevo Continente, impusieron en sus posesiones un régimen de trabajo de tipo esclavista, en que resaltaban la obligatoriedad de la labor para los indígenas, las jornadas inhumanas y la casi nula paga.

(33).- Alfredo Poviña, "Colonización", en Enciclopedia Jurídica Queha, Tomo III, pp. 272-273.

E.- EN LA SOCIEDAD INDUSTRIAL DE LOS SIGLOS XVII, XVIII y XIX.-

Destacado autor ha resumido en pocos términos la complejidad del fenómeno implicado por el industrialismo, al expresar que el sistema económico de los siglos XVII y XVIII era simple. La masa de población europea estaba repartida en la tierra laborable y vivía en pequeñas aldeas agrícolas. Las ciudades eran pequeñas, con excepción de unas cuantas capitales como Londres y París, y estaban habitadas en su mayor parte por pequeños grupos de negociantes y artesanos independientes, que producían en corta escala, en pequeños talleres de su propiedad o en sus hogares. El comercio se reducía a las necesidades y a los mercados locales. Mas, el desarrollo del industrialismo rompió esta sencilla organización económica, - pues las actividades de las naciones más progresistas se desviaron de la agricultura a la industria, de suerte que la población fué arrebatada de la tierra y conducida en muchedumbre a las ciudades. El trabajador manual cedió paso a la máquina, el taller a la fábrica. Nació un comercio mundial que llevaba a todos los rincones del globo los productos de los países industriales y traía a ellos los alimentos y materias primas que habían dejado de producir. Así, la vieja organización económica con sus pequeñas ciudades, sus industrias diseminadas, sus mercados locales y su limitado comercio exterior, cedió el puesto a un sistema con centros industriales densamente poblados, producción en gran escala, tráfico mundial y división del trabajo (34).

Se infiere de lo anterior, que fueron tres factores esenciales los que condujeron a la gestación de la Revolución Industrial: el maqui

(34).- Birnie, Historia Económica de Europa (1760-1932), México, 1940, p. 271.

nismo, enunciado ya en 1764, con la primera máquina hiladora mecánica, - construida por el tejedor Jaime Hargreaves; el proletariado, integrado por los enormes contingentes de desheredados que afluyeron a las ciudades; y la clase poseedora de los instrumentos y los medios de producción, que tomó el nombre de burguesía.

En el período precapitalista, ésto es, en la época del feudalismo, la palabra "burguesía" o "burgués" se aplicaba a todos los habitantes de la ciudad. Los ciudadanos, habitantes de las localidades libres, procedían de los campesinos siervos, y constituyeron la población de las primeras ciudades. Entonces, el desarrollo del artesanado y del comercio condujo a la diferenciación de la población urbana. Desde fines del siglo XV, la palabra "burguesía" significaba ya las capas altas de los ciudadanos: los mercaderes, los banqueros, los dueños de los talleres artesanales y, posteriormente, de las manufacturas.

Precise Mijailov, que a medida que se fué incrementando el poder económico de dicha clase, conquistó o adquirió con su dinero numerosos - derechos políticos de sus dueños, los señores feudales; y su rápido desarrollo se remonta a los comienzos del siglo XVI. "El objetivo principal de la burguesía -agrega dicho autor- en particular desde el momento en que apareció la clase de los obreros asalariados, consistió en concentrar en sus manos un gran capital" (35).

Precisamente, este objetivo fundamental capitalista de la burguesía

(35).- M. I. Mijailov, La Revolución Industrial, Buenos Aires, 1967, Ediciones Sílabas, pp. 28-29.

sía, repercutió negativamente en los asalariados, pues la ampliación de los capitales de la misma dependió en alta medida del pago de salarios de hambre a sus trabajadores y de la omisión de medidas de seguridad e higiene en las factorías, así como de la implantación de jornadas excesivas de trabajo.

Todos los angustiosos efectos que para la clase trabajadora tuvo la Revolución Industrial, se aprecian en la siguiente, vívida descripción que hace Mijailov:

"El régimen imperante en las empresas industriales de la segunda mitad del siglo XVII era el de un presidio. Los locales eran pequeños, la atmósfera irrespirable, y en todas partes reinaba una suciedad horrible. El obrero recibía un salario mísero por una jornada laboral de 16 a 18 horas. La protección del trabajo brillaba por su ausencia, lo que era causa de accidentes que terminaban muchas veces con la muerte del obrero. . . Las condiciones de habitación de los obreros eran espantosas. . . Quienes más sufrían eran las mujeres y los niños. La máquina hizo que perdieran su valor la fuerza individual, la habilidad y la calificación elevada del trabajador. El puesto de los obreros conocedores de su oficio, lo ocuparon mujeres y niños. La explotación de los niños en los primeros tiempos de existencia de las fábricas es un vergonzoso baldón en la historia de la sociedad capitalista, se encontraban a completa disposición de los patronos, que los encerraban en locales aislados, teniendo la jornada de

trabajo un sólo límite: el agotamiento absoluto . . . " (36).

Esta situación de explotación sin medida de hombres mujeres y niños trabajadores, habría de perdurar durante los siglos XVIII y XIX, hasta la aparición de las primeras normas de lo que sería el Derecho del trabajo.

F.-NATURALEZA DEL TRABAJO EN LAS ETAPAS HISTÓRICAS MENCIONADAS.-

Resume con acierto Cabanellas que la historia del trabajo en el mundo antiguo es la historia de la esclavitud en su iniciación, pues constituye también el comienzo de la primera manifestación de una actividad subordinada. Esta actividad, representada por el trabajo, procura los elementos indispensables para la conservación de la especie humana, y tiene por punto de partida el de realizarse por seres sometidos a la esclavitud. El régimen de esclavitud aparece como un cierto grado de civilización, porque representa ya una idea: la de utilizar al esclavo para sacar de él un partido provechoso. Fue entonces que el esclavo se consideró como elemento integrante de fuerzas, productor de trabajo, creador de riquezas.

Iniciada la propiedad el hombre, se desarrolla y se perpetúa; y aunque la guerra sigue siendo la principal proveedora de esclavos, éstos proceden de otros manantiales permanentes: en principio, por la multiplicación de los propios esclavos, por el nacimiento de seres obligados como sus progenitores a la servidumbre; seguidamente, por la venta, tanto

(36).- Idem. pp. 86-87.

de niños como de adultos nacidos libres(37).

Ovviamente, dentro del régimen de la esclavitud, que corre desde los albores de la humanidad hasta parte del siglo XIX, el trabajo era una obligación de quien lo desempeñaba.

Por el contrario, el trabajo de los hombres libres (artesanos, jornaleros) asumió, en las etapas históricas que hemos mencionado, el carácter de "derecho", pues, según hemos visto, desde un principio su prestación quedó regulada por cláusulas de un contrato civil, contrato que, si bien siempre tendía a beneficiar en mayor grado a quien alquilaba sus servicios, el concertarlo o no, denotaba ya el derecho del trabajador para laborar; pero celebrado el contrato, éste asumía la obligación civil de prestarlo en las condiciones acordadas, recibiendo en cambio la retribución del salario.

La naturaleza del trabajo como obligación civil en tales etapas históricas, debe distinguirse de la que lo califica como "deber", distinción que se basa en que desde los puntos de vista ético y religioso, se consideraba que el hombre "debe trabajar", por tener ésa obligación moral y por estar dispuesto el trabajo en dogmas de las diversas religiones.

En la actualidad, esa noción genérica del trabajo como deber se funda en consideraciones de solidaridad social.

(37).- Guillermo Gabanellas, "Esclavitud", en Enciclopedia Jurídica Omeba, T.X, pp. 563-564.

La solidaridad social con respecto al trabajo no siempre ha existido en México, pues desde la colonia, las leyes de Indias expresan lo anterior, pero como dice el Maestro Alberto Trueba Urbina, fueron hermosa letra muerta, dadas las condiciones sociales del español peninsular, el criollo, el mestizo y el natural de estas tierras llamado por equivocación de datos geográficos "indio", por Cristóbal Colón, descubridor de nuestro Continente. Ya en la Ley Federal de Trabajo de 1970, se contempla el trabajo en su artículo 3o. como un derecho y deber sociales, producto sin duda de la evolución del pensamiento del hombre y de sus condiciones socio-económicas.

La última reforma al artículo 123 en el año de 1979, ordena al Estado, empresas descentralizadas e iniciativa privada cumplir con un segundo grado derecho a que todos los mexicanos deben aspirar "El Derecho al trabajo digno y socialmente útil" .

G.- EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA ACTUALIDAD.- En una relación su- cinta de la normativa laboral del presente, es conducente situarla en re- lación con cada uno de los tres sectores de países que tienen lineamientos político-económicos diferentes.

a).- En los países capitalistas.- En los países altamente tecnifi- cados, la máquina y la máquina-herramienta, al ensanchar su ámbito de ac- ción y aumentar su potencia productiva, ha determinado el surgimiento

de la gran industria, que presenta las siguientes características esenciales:

- 1.- Elaboración de enorme cantidad de productos;
- 2.- Especialización rigurosa, que lleva al extremo la división del trabajo;
- 3.- Intervención de grandes capitales;
- 4.- Centralización de la producción antes muy repartida;
- 5.- Dependencia del obrero (38).

Dicha gran industria ha conducido, en los citados países (Estados Unidos, Alemania, Inglaterra, Japón y otros) a un apogeo del capitalismo, en que se han constituido empresas de dimensiones colosales o "trusts", en las que se aprecia la despersonalización y la presencia de sociedades anónimas o directorios, bajo cuya dirección tales entes empresariales han proyectado su influencia y poderío económico e industrial a muchos otros países, especialmente los catalogados como "en proceso de desarrollo", que ahora parecen aglutinarse en el sector de tipo ideológico-político que se denomina de "países no alineados".

Precisamente porque en los países capitalistas por excelencia (Estados Unidos en primer término), las grandes empresas han logrado acumularse inmensos capitales, la gran industria ha estado en posibilidad de brindar a sus obreros un nivel de vida mucho más elevado que otros países. El obrero norteamericano -dice Walter Montenegro-, que debía formar (38).- Gutiérrez Camero, Legislación Industrial, Madrid, 1914, T. I, p.50

la gran masa proletaria, instrumento de la revolución marxista, es un hombre cuyo estándar de vida, y por ende, cuya mentalidad corresponden a los del hombre de clase media en Europa y Latinoamérica" (39)

De esa consideración de gran riqueza de los trusts (las llamadas transnacionales entre ellos), se deriva el hecho de que el trabajador goza de óptimos salarios y más y mejores prestaciones de seguridad social, conquistas que naturalmente no han dejado de obtenerse sino por los empeños de los grandes sindicatos industriales.

De conformidad las aludidas circunstancias imperantes en los países capitalistas, las leyes laborales vigentes en los mismos consagran catálogos muy valiosos de derechos de previsión y seguridad sociales.

Mas, debe destacarse, que el movimiento sindical norteamericano en términos generales spoltoco- ha obtenido de las empresas, sin cuantitas dificultades en relación con los resultados alcanzados, una serie de ventajas casi inverosímiles si se compara con la situación del obrero europeo, así, por ejemplo, en forma voluntaria la Ford, ha iniciado en la industria automovilística el sistema del "salario anual garantizado" para los obreros que temporalmente quedan sin trabajo por reducciones de personal en las épocas en que se restringe la producción (40).

b).- En los países socialistas.- En los países de la órbita comu

(39).- Walter Montenegro, Introducción a las Doctrinas Político-económicas, México, 1970, Fondo de Cultura Económica, p. 41.

(40).- Montenegro, ob. cit., pp. 41-42.

nista, -especialmente en la U.R.S.S., el más representativo toda vez que el Estado tiene el monopolio absoluto de los instrumentos de producción, desde la tierra hasta las organizaciones industriales, en las fábricas y otras unidades de trabajo, los obreros se encuentran asociados en sindicatos unitarios (que representan a la fábrica entera) y perciben salarios a los que se añaden gratificaciones como premio a la eficiencia de cada obrero. Se estimula además la producción, subrayando los estímulos morales: el servicio a la colectividad, el anhelo de superación, "el heroísmo en el trabajo", etc.

La distribución está también sometida al control del Estado, mediante almacenes públicos, cooperativas de agricultores, etc.

En cuanto a la agricultura, se desarrolla en dos formas:

- 1.- Las propiedades del Estado, en las cuales los trabajadores perciben salarios; y
- 2.- Las granjas colectivas, organizadas como cooperativas.

En éstas últimas, el agricultor, que tiene participación en los productos, puede, además, poseer personalmente pequeños terrenos, junto a su casa, que le sirven para el cultivo de legumbres, fruta, etc., destinadas al consumo de su familia (41).

(41).- Iden, pp. 139-140.

En virtud de que en los países socialistas está finiquitada la explotación del hombre por el hombre y, consecuentemente, el enriquecimiento privado, con los recursos del trabajo masivo del pueblo se ha podido instituir el sistema de seguridad social más completo del mundo, pues abarca casi todos los aspectos de la existencia del hombre, desde su nacimiento hasta la ancianidad. "El obrero soviético -dice Arce Cano- no tiene por qué asegurarse contra el desempleo, del que lo ha librado para siempre el sistema socialista de economía, que garantiza el empleo. No tiene necesidad de seguro de enfermedad o de invalidez, pues el régimen soviético garantiza la asistencia médica gratuita y una vejez tranquila a todos los trabajadores. Por ello -agrega dicho autor- una de las principales funciones del sistema de Seguros Sociales soviético es la de crear las mejores condiciones para el fortalecimiento de la salud del hombre y para el buen descanso de los ciudadanos" (42).

c).- En los países no alineados.- Si bien el concepto de "Países no alineados" es de índole político-ideológica, pues designa a las naciones que no han querido situarse dentro de alguna de las dos órbitas (la socialista y la imperialista) que predominan en el mundo, resulta aplicable también para aludir a la especial situación jurídico-laboral que priva entre esos países que forman mayoría, situación que deviene del hecho de que no habiendo prescindido del régimen de explotación capitalista, pugnan por evitar en la mayor medida posible los abusos del mismo, lo que hacen mediante la expedición y aplicación de normas jurídico-sociales de su

(42).- Gustavo Arce Cano, de los Seguros Sociales a la Seguridad Social, México, 1972, Editorial Porrúa, S.A., p. 686.

turaliza laboral, que conllevan objetivos de previsión y seguridad sociales.

Tales países, entre los que México fue pionero, manejan su problemática de trabajo con base en constituciones que tienden a armonizar las garantías individuales con las sociales, a efecto de alcanzar un mejoramiento substancial de la clase trabajadora, sin que ello implique una afectación de intereses particulares que trascienda a la lesión de derechos individuales tutelados en la tradicional parte dogmática de las propias constituciones.

Especialmente casi todas las naciones de América Latina, que se sitúan en la posición de "no alineación", cuentan con constituciones y legislaciones laborales, de ese tipo, como lo acreditan las Cartas supremas de Perú, Uruguay, Bolivia, Nicaragua, Guatemala, Brasil, Ecuador, Venezuela, Argentina, mismas que, en esencia, postulan las mismas garantías al trabajador que desde 1917 enunció la mexicana. (43).

(43).- Mario de la Gueva, ob. cit., T. I, pp. 182-202.

TERCERA PARTE.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

DERECHO A TRABAJAR EN EL DERECHO MEXICANO

- A.- Origen del Derecho del Trabajo en el Derecho Mexicano. Artículo 123.
- B.- Legislaciones Locales sobre el trabajo de 1917 a 1929.
- C.- La Ley Federal del Trabajo de 1931.
- D.- Estatutos de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1938 y 1941.
- E.- Reformas al artículo 123 Constitucional en 1962.
- F.- La Ley Federal del Trabajo de 1970.
- G.- El contrato a los altos empleados.
- H.- Otros contratos especiales:
 - a).- Trabajadores de confianza.
 - b).- Deportistas profesionales.
 - c).- Trabajadores actores y músicos.
 - d).- Trabajo a domicilio.
 - e).- Trabajadores domésticos.
 - f).- El trabajo de mujeres y menores.
 - g).- Trabajadores bancarios.
 - h).- Agentes de comercio.
 - i).- Trabajadores del campo.
 - j).- Trabajadores de maniobras públicas en servicio federal.
 - k).- Trabajadores de autotransportes.
 - l).- Trabajadores ferrocarrileros.
 - m).- Trabajadores aeronáuticos.

A.- ORIGEN DEL DERECHO DEL TRABAJO EN EL DERECHO MEXICANO.

ARTICULO 123.- Con ciertos términos, el maestro Trueta Urbina, ha precisado que el artículo 123 de la Constitución Mexicana de 5 de febrero de 1917, creador del derecho del trabajo y la previsión social, fué el primer estatuto fundamental de este tipo en el mundo, por su contenido, esencia y fines, pues originó el nacimiento del derecho social en la Constitución, y como partes de éste, el propio derecho del trabajo y de la previsión social, el derecho agrario y el derecho económico para regular la actividad del Estado burgués en favor de los débiles, así como sus correspondientes disciplinas procesales; por ende, a partir de su vigencia se extendieron las bases constitucionales del trabajo y de la previsión social en las leyes laborales de toda la República y también se internacionalizaron en el Tratado de Paz de Verselles de 28 de junio de 1919 y en las Constituciones de otros países que le siguieron (44).

Representa, pues, dicho importante artículo, el origen de nuestro Derecho del trabajo. Y en razón de ello, debemos examinar, aunque sea de modo muy somero, su proceso genético.

En la sesión inaugural del Congreso Constituyente de Querétaro de lo. de diciembre de 1916, don Venustiano Carranza, Primer Jefe del Ejército Constitucionalista y encargado del Poder Ejecutivo Federal, al entregar el proyecto de la Nueva Constitución a la propia representación Constituyente, manifestó en el discurso relativo, y en lo que toca a las re-

(44).-Nuevo Derecho del Trabajo, p. 123.

formas de naturaleza laboral, que se expedirían leyes sobre el trabajo, " en las que se implantarían todas las instituciones del progreso social en favor de la clase obrera y de todos los trabajadores, con la limitación del número de horas de trabajo, de manera que el operario no agote sus energías y sí tenga tiempo para el descanso y el solaz y para atender al cultivo de su espíritu, para que pueda frecuentar el trato de sus vecinos, el que engendra simpatías y determina hábitos de cooperación para el logro de la obra común; con las responsabilidades de los empresarios para los casos de accidentes; con los seguros para los casos de enfermedad y vejez; con la fijación del salario mínimo bastante para subvenir a las necesidades primordiales del individuo y de la familia, y para asegurar y mejorar su situación".

En la sesión de 26 de diciembre de 1916, se dió lectura al tercer dictamen referente al proyecto del artículo 50. de la Constitución, en el que primeramente se aludió a aspectos de la libertad de trabajo, a través de las innovaciones consistentes, una, en prohibir el convenio en que el hombre renuncia temporal o permanentemente, a ejercer determinada profesión, industria o comercio, y otra, en limitar a un año el plazo obligatorio del contrato de trabajo. Pero también, junto a estos pronunciamientos sobre la garantía individual de la libertad de trabajo, en el indicado dictamen se aludió a derechos de naturaleza social, mismos sobre los que se expresaba lo siguiente: "Juzgamos, asimismo, que la libertad de trabajo debe tener un límite marcado por el derecho de las generaciones futuras. Si se permitiera al hombre agotarse en el trabajo, segu-

ramente que su progenie resultaría endeble y quizás degenerada, y vendría a constituir una carga para la comunidad. Por esta observación, proponemos se limiten las horas de trabajo y se establezca un día de descanso forzoso en la semana, sin que sea precisamente el domingo. Por una razón análoga creemos que debe prohibirse a los niños y a las mujeres el trabajo nocturno en las fábricas. . . Ha tomado la Comisión estas últimas ideas de la iniciativa presentada por los diputados Aguilar, Jara y Góngora. - Estos ciudadanos proponen también que se establezca la igualdad de salario en igualdad de trabajo; el derecho a indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades causadas directamente por ciertas ocupaciones industriales; así como también que los conflictos entre el capital y el trabajo se resuelvan por comités de conciliación y arbitraje". Acertadamente, la Comisión expuso que no desechara estos puntos de la citada iniciativa, pero "no cree que quepan en la sección de las garantías individuales; así que se aplaza su estudio para cuando llegue al de las facultades del Congreso".

De todas formas, ya se habían incluido en el nombrado dictámen tres garantías de tipo social: la limitación de la jornada de trabajo (a ocho horas), la prohibición del trabajo nocturno industrial para mujeres y menores y el descanso hebdomanario, garantías con las cuales se originó la gestación del derecho constitucional del trabajo.

Tras posteriores debates, en que se pusieron en oposición la postura tradicionalista, que pugna por que no se diera rango constitucio-

nal a los derechos de los trabajadores, y la tendencia revolucionaria, que luchaba por la consagración de las garantías sociales, triunfaron - los diputados de izquierda (Medias, Jara, Mérica, Monzón y otros), procediéndose a formular el proyecto del artículo 123, cuyo dictamen sostuvo - los siguientes puntos esenciales:

1.- El primer artículo (más propiamente la primera norma) debe imponer al Congreso y a las legislaturas la obligación de legislar sobre el trabajo, según las circunstancias locales, dejando a esos cuerpos libertad para adoptar algunas bases más, siempre que no contravengan a las consignadas.

2.- La legislación no debe limitarse al trabajo de carácter económico, sino al trabajo en general, comprendiendo el de los empleados comerciales, artesanos y domésticos.

3.- Es de justicia prohibir las labores insalubres o peligrosas a las mujeres y a los niños, así como el trabajo nocturno en establecimientos comerciales e unas y otros.

4.- Es equitativo que los trabajadores tengan una participación en las utilidades de toda empresa en que presten sus servicios.

5.- Deben los empresarios proporcionar habitaciones a sus obreros, mediante el pago de una renta que pueda fijarse en el interés de medio -

por ciento mensual.

6.- Debe prohibirse la venta de bebidas embriagantes y el establecimiento de casas de juego de azar en los centros obreros, como un medio de combatir el alcoholismo y el juego.

7.- Debe imponerse a los empresarios la obligación de organizar el trabajo de manera tal, que asegure la salud y la vida de los operarios.

8.- Queda mejor precisado el derecho de huelga fundándolo en el propósito de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción.

9.- Es conveniente, para garantía de empresario y obrero, no autorizar entre ambos el contrato de préstamo, o sea, el anticipo a cuenta de salario, sino por el importe de éste en un mes.

10.- La institución del patrimonio de familia puede tener cabida en la legislación del trabajo.

Finalmente, en la sesión del 23 de enero de 1917 se discutió y aprobó por la Asamblea Legislativa de Querétaro, el texto del artículo 123, como parte integrante de la Constitución social, bajo el rubro "Del Trabajo y de la Previsión Social", quedando consagradas desde entonces,

junto a las tradicionales garantías individuales, las nuevas garantías sociales, aplicables al trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general a todo contrato de trabajo.

En resumen, tales garantías son las siguientes:

- 1.- Jornada máxima de ocho horas; y siete horas de trabajo nocturno;
- 2.- Prohibición de labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años;
- 3.- Prohibición para unos y otros del trabajo nocturno industrial;
- 4.- Jornada máxima de seis horas para mayores de doce años y menores de dieciséis.
- 5.- No podrá ser objeto de contrato el trabajo de los niños menores de doce años;
- 6.- Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;
- 7.- Trabajo de poco esfuerzo físico para las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto. Y descanso pagado durante el mes siguiente a éste, así como dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, en el período de la lactancia, para amamantar a sus hijos;
- 8.- Salario mínimo, suficiente, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, -- considerándolo como jefe de familia.
- 9.- Participación en las utilidades;

10.- Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;

11.- El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

12.- Comisiones especiales para la fijación de salario mínimo y la participación de utilidades;

13.- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal;

14.- Ciento por ciento más del salario por pago de tiempo extraordinario de trabajo, no pudiendo éste exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquiera edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos;

15.- Obligación patronal de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas;

16.- Obligación también patronal de establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

17.- Cuando la población de los centros de trabajo exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos;

18.- Responsabilidad patronal por los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los trabajadores;

19.- Observancia, por parte del patrono, de los preceptos lega-

les sobre higiene, seguridad y salubridad en los centros de trabajo;

20.- Derecho de coalición, tanto de obreros como de empresarios, para la defensa de sus respectivos intereses;

21.- Reconocimiento del derecho de huelga;

22.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;

23.- Intervención y decisión de una junta de conciliación y arbitraje ante diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo;

24.- Indemnización al trabajador de tres meses de salario en caso de negativa del patrono a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, y en caso de despido injustificado;

25.- Servicio gratuito para la colocación de los trabajadores;

26.- Medidas proteccionistas de los trabajadores en sus contratos, prohibiendo estipulaciones que impliquen la renuncia de aquéllos a algún derecho consagrado a su favor;


27.- Determinación y protección del patrimonio de la familia;

28.- Se consideran de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros confines análogos;

29.- También serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores, en plazos determinados (45).

(45)=-Datos tomados de Trueba Urbina, ob. cit., pp. 34-102.

Por consiguiente, el artículo 123 protege no sólo el trabajo económico, el que se realiza en el campo de la producción económica, sino el trabajo en general, el de los empleados comerciales, artesanos, domésticos, médicos, abogados, artistas, deportistas, técnicos, etc. En éso consiste, como afirma Trueba Urbina, la grandiosidad del derecho mexicano del trabajo, ya que precisamente protege por igual a todos los que prestan un servicio a otro o viven de su trabajo; y "consigna derechos sociales para la reivindicación de la clase trabajadora, que al ser ejercidos por ésta no sólo transformarán las estructuras económicas socializando los bienes de la producción, sino impondrán las bases para hacer extensiva la seguridad social a todos los hombres, al amparo del humanismo proletario que se deriva del mencionado precepto social "(46).



- B.- LEGISLACIONES LOCALES SOBRE EL TRABAJO DE 1917 a 1929.- En razón de que el párrafo inicial del texto original del artículo 123 Constitucional expresaba que "El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes . . .", varias entidades federativas expidieron sus legislaciones locales en materia laboral, destacando entre ellas las que mencionamos enseguida:

a).- La Ley del Trabajo de Veracruz.- Expedida por el General Cándido Aguilar en fecha 14 de enero de 1918, y complementada por la de ríegos profesionales de 18 de junio de 1924, esta Ley Laboral presentaba los lineamientos siguientes:

1.- Campo de aplicación .- Limitándose a los trabajadores de patronos privados, esta Ley inició el error, continuando en las leyes federales del trabajo, de excluir del ámbito de su aplicación a los trabajadores al servicio del Estado.

En contra de dicha exclusión, se pronunciaron las leyes también laborales de los Estados de Coahuila, Chihuahua, Durango, Sinaloa y Sonora. Por su parte, la de Aguascalientes ordenaba al Departamento de Trabajo que dictara disposiciones para que los empleados públicos aprovecharan, en la mayor medida posible, y sin disponer del derecho de huelga, las acciones de separación por despido y otras garantías consignadas en la Constitución.

2.- Contrato individual de trabajo.- Su artículo 50. (de la de Veracruz que examinamos) definía el contrato laboral como aquel "en virtud del cual una persona, llamada trabajador, presta a otra, llamada patrono, un trabajo personal, en su servicio, bajo su dirección y mediante el pago de una retribución pecuniaria".

3.- Salario .- La Ley reglamentó la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo, dando así efectividad a esta importante conquista de la clase trabajadora.

4.- Participación de utilidades.- En este renglón, la Ley fijó como participación de los trabajadores el importe de un mes de salario,

que se les pagaría anualmente como excedente del que hubieran devengado; solución ésta que obedeció a que en la Exposición de Motivos se reconoció la dificultad de reglamentar el mandato constitucional, pues, según expresó, sería preciso un laborioso estudio de las condiciones de las empresas para fijar el monto de las utilidades y la justa participación que en él correspondía a los obreros.

Posteriormente, en la ley de 5 de julio de 1921, se modificaron las disposiciones anteriores, pues se ordenó la integración anual de las comisiones respectivas y señaló el procedimiento sobre tres bases esenciales, a saber:

a).- Las utilidades deben considerarse como la ganancia líquida obtenida por la empresa, después de descontar el interés y la amortización del capital invertido;

b).- El tanto por ciento que a los obreros debe corresponder, no podría ser menor de diez ; y

c).- Las utilidades deberían repartirse entre los trabajadores en proporción a los salarios que hubieran percibido (artículos 27, 30 y 31).

En este punto, otras legislaciones, como la de Campeche y Chihuahua, fijaron límites mínimo y máximo: el cinco por ciento y el diez por ciento.

5.- Contratos especiales.- La Ley de Veracruz reglamentó, como

contratos especiales, el de los domésticos, el de los empleados y el de los aprendices; y, en el ámbito del trabajo agrícola, se consideraron incluidos: el peón de campo, al que definió como "el trabajador de uno u otro sexo que desempeña cualquier faena agrícola a destajo o sueldo diario"; el peón colono o arrendatario que trabajara directamente las tierras y no empleara más de cinco peones de campo ni tuviera un capital mayor de cinco mil pesos y, por último, el empleado de campo. (artículo 45)

6.- Trabajo de las mujeres y de los menores de edad.- Se prohibió a estos trabajadores el desempeño de labores insalubres y peligrosas; además modificando el artículo 91 de la ley a estudio, la disposición relativa del artículo 123, dispone ocho semanas de descanso para la mujer que diera a luz, cuatro antes y cuatro después del parto, disfrutando, en ese lapso, de la mitad de su salario.

7.- Asociación profesional.- Consignaba la siguiente definición de sindicato: "agrupación de trabajadores que desempeñan la misma profesión y trabajo o profesiones y trabajos semejantes o conexos, constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes"; definición que corresponde al sindicato gremial o al de oficios varios.

Fue hasta en la ley de Toluca (de 6 de junio de 1925), en donde se habla del sindicato de industria, conceptuándose como el constituido por trabajadores de varias profesiones y oficios que contribuyen a la preparación y explotación de un mismo producto, noción que se acerca más al posterior sindicato de empresa.

8.- Contrato colectivo de trabajo.- Decía el artículo 21 de la Ley de Veracruz, que el contrato de trabajo puede celebrarse individual o colectivamente, y que el colectivo es el que celebra una persona, empresa o entidad jurídica, con una agrupación de trabajadores legalmente reconocida.

En la Ley de Jalisco, de 3 de agosto de 1923, se afinó el concepto de contrato colectivo, al expresarse que es una convención celebrada por los sindicatos o confederaciones de obreros con un patrono, con un sindicato o con una confederación de patronos, a fin de someterlo a las mismas reglas y responsabilidades de los contratos individuales de trabajo.

9.- Huelgas.- En esta materia, son dos las disposiciones de la Ley de Veracruz que más destacan: por una parte, la que, reglamentando la parte inicial de la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional, disponía que "La huelga puede tener por objeto: I.- Obligar al patrono a que cumpla con las obligaciones que le impone el contrato de trabajo. II.- Obtener la modificación del contrato de trabajo en beneficio de los trabajadores, cuando lo estimen injusto o perjudicial a sus intereses, y III.- Apoyar otra huelga lícita" (Artículo 154). En segundo término, la disposición que establecía el arbitraje obligatorio para decidir los conflictos a que dieran lugar las huelgas.

10.- Huelgas profesionales.- Como expresábamos, el 18 de junio de 1924, se expidió una ley especial sobre esta materia, que previno los mo

dos de reparar o indemnizar a los trabajadores inmersos en los diversos riesgos vinculados con el trabajo.

11.- Autoridades del Trabajo.- Dispuso la Ley la creación de las Juntas Municipales de Conciliación y Central de Conciliación y Arbitraje, las primeras como accidentales y la segunda como permanente; previéndose dos períodos de procedimiento: el de investigación en el que las partes podían ofrecer todas las pruebas que estimaran conducentes, y el de conciliación y arbitraje, según que el asunto se tramitara ante la Junta Municipal o la Central.

Comenta Mario de la Cueva, de quien tomamos los datos anteriores, que las demás Leyes de los Estados incurrieron en un error ocasionado por la tesis que en un principio sustentó la Suprema Corte de Justicia sobre las Juntas de Conciliación y Arbitraje; pues el Alto Tribunal sostuvo que las Juntas carecían de imperio y que, por ende, no podían ejecutar su resolución, y esto motivó que las Leyes de los Estados establecieran que una vez resuelto el negocio debía pasarse a los tribunales judiciales para la ejecución del laudo. (47).

b).- Las Leyes de Trabajo de Yucatán.- La Ley de Veracruz, sentó precedente, pues fué seguida en sus lineamientos generales por la de Carrillo Puerto de 2 de octubre de 1918.

Una segunda Ley de Yucatán fué la de Alvaro Torres Láz, de 16

(47).- Ob. cit., T. I, pp. 128-133.

de septiembre de 1926, que introdujo dos reformas de trascendencia, a saber:

1.- Disponía el artículo 104 que únicamente tendrían personalidad jurídica para celebrar contratos de trabajo y convenios industriales y ejercer las acciones que de ellos derivaran, las ligas de resistencia y demás asociaciones adscritas a la "Liga Central de Resistencia del Partido Socialista del Sureste", reforma que subordinó la organización de los trabajadores a un partido político de Estado.

2.- En relación al derecho de huelga, el artículo 106, disponía que antes de declarar la huelga, debían los obreros someter el conflicto a la decisión de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje y que sólo en el caso de que no estuvieran conformes con el fallo, podían, de no acceder el patrono a sus peticiones, declarar la huelga. "La modificación de Mario de la Cueva- hacía en realidad negatorio el derecho de huelga, ya que no era lógico pensar que el patrono, que tenía un fallo favorable, fuera a acceder a las demandas de los obreros, ni éstos, con un fallo adverso, persistieran en sus peticiones" (48).

Debemos agregar que la mayor parte de las legislaciones locales en materia laboral, siguieron las directrices generales de la Ley de Veracruz, que fué, como ya asentamos, la primera que se expidió a raíz de promulgada La Constitución de 1917.

(48).- Idem p. 133.

- C.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.- Habiéndose sentido hacia 1929, la necesidad de uniformizar la legislación del trabajo para toda la República, el 6 de septiembre de dicho año se publicó la reforma constitucional a los artículos 73, fracción X, y 123 en su párrafo inicial, -- siendo desde esa fecha que corresponde al Congreso Federal expedir la Ley del trabajo, con lo cual quedó derogada la legislación de los Estados; pero se dividió la aplicación de la ley entre las autoridades federales y las locales, pues se atribuyó a éstas la competencia general en la aplicación de la ley, con la excepción de las materias de índole federal señaladas en la fracción X del artículo 73, que quedaron como competencia exclusiva de las autoridades federales.

Con tal antecedente, se aprobó la primera Ley Federal del Trabajo, que fué promulgada el 18 de agosto de 1931 y publicada el 31 de ese mes.

De conformidad con los párrafos esenciales de la exposición de motivos de la propia Ley, resumimos en seguida sus lineamientos de mayor trascendencia.

1.- Si bien es una ley marcadamente proteccionista de la clase trabajadora, aprecia la debida importancia de los intereses de la producción, tan íntimamente vinculados a la prosperidad nacional y tan necesarios para multiplicar las fuentes de trabajo.

2.- Tratándose de conflictos individuales o colectivos que versen sobre el cumplimiento de una ley o de un contrato, las partes están obligadas a someterse a la jurisdicción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que harán efectivos sus laudos usando de la fuerza pública en caso de resistencia.

3.- Los conflictos colectivos de naturaleza económica no pueden resolverse mediante la aplicación de una norma de derecho, sino teniendo en cuenta consideraciones de carácter puramente social y económico.

4.- La reglamentación legal del trabajo garantiza tan sólo un mínimo de derechos que el Estado se considera obligado a proteger, en beneficio de las clases trabajadoras; pero, sobre este mínimo, la voluntad de los interesados puede crear otros derechos, o ampliar los reconocidos - en la Ley (49).

En seguida, hacemos un resumen de su índice.

El Título Primero contiene las Disposiciones Generales, en las que se contienen, entre otras varias normas, las que definen al patrón, al trabajador y al intermediario.

El Título Segundo regula lo relativo al contrato de trabajo, comprendiendo los capítulos referentes al contrato individual de trabajo; -

(49).- Datos tomados de Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, pp.169-172

al contrato colectivo de trabajo; a las horas de trabajo y los descansos legales; al salario en general y al mínimo; al reglamento interior de trabajo; al trabajo de las mujeres y los menores de edad; a las obligaciones de los patronos y de los trabajadores; a la suspensión, rescisión y terminación de los contratos de trabajo; al trabajo de los domésticos, y a los trabajos: en el mar y vías navegables, de las tripulaciones aeronáuticas, ferrocarrilero, y en el campo; y refiriéndose finalmente a las pequeñas industrias, la industria familiar y el trabajo a domicilio.

El Título Tercero contempla el contrato de aprendizaje, en tanto que el Cuarto se refiere a los sindicatos.

El Quinto regula las coaliciones, huelgas y paros. El Sexto los riesgos profesionales; El Séptimo, las prescripciones.

El Título Octavo, que reglamenta las autoridades del trabajo y su competencia, comprende sendos capítulos respecto a: autoridades en general; Juntas Municipales de Conciliación, Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, Juntas Federales de Conciliación; Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; elección de representantes obreros y patronales ante las Juntas Centrales y Federal de Conciliación y Arbitraje; los inspectores de trabajo; la Procuraduría de la Defensa del Trabajo; comisiones especiales del salario mínimo y procedimiento para fijarlo; y, finalmente, las competencias. (50).

(50).- Ley Federal del Trabajo de 1931, anotada, por Rafael de Pina, México, 1961, Ediciones Cicerón, S.A.

El Título Noveno norma el procedimiento ante las Juntas, el Décimo la responsabilidad y el Undécimo las sanciones.

La efectividad de esta Ley y el mérito de sus principios esenciales, fueron reconocidos en la Exposición de Motivos de la vigente, que la substituyó, en los siguientes términos:

"Los autores de la Ley Federal del Trabajo pueden estar tranquilos, porque su obra ha cumplido brillante y eficazmente la función a la que fué destinada, ya que ha sido y es uno de los medios que ha apoyado el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores; la armonía de sus principios e instituciones, su regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios . . . hicieron posible que el trabajo principiara a ocupar el rango que le corresponde en el fenómeno de la producción (51).

D.- ESTATUTOS DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE 1928 y 1941.- No obstante que desde su promulgación, el artículo 123 Constitucional contempló la aplicación de los derechos laborales a todo trabajador, sin hacer excepción de los que prestan sus servicios al Estado, de acuerdo a la Ley de la materia en el Estado de Veracruz, se excluyó, según ya vimos, de las legislaciones de trabajo a dichos servidores públicos. En tal ocasión, debió influir el criterio tradicional en el sentido de que -

(51).- Tomado de Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, México, 1972, Editorial Porrúa, S.A. pp. 54-55

las relaciones del Estado con sus empleados debían ser reguladas por normas del Derecho administrativo.

En la situación, ponía al burócrata al margen de las conquistas de los trabajadores de patronos privados, conquistas que venían concretándose en las legislaciones laborales locales y después en la federal.

En razón de ello, el Presidente Lázaro Cárdenas promulgó, el 27 de noviembre de 1928, el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, que se publicó en el Diario Oficial de 5 de diciembre del mismo año; surgiendo así la legislación especial proteccionista de la burocracia, que previno, además de las normas tutelares de los trabajadores en las relaciones laborales entre el Estado y sus servidores, los derechos de asociación profesional y huelga en favor de ellos.

Dicho Estatuto fué substituído por el de 1941, que sigue los mismos principios sociales de su antecesor, excepto en lo relativo a empleados de confianza, cuya nómina fué aumentada. No obstante, "se conserva la línea revolucionaria del anterior estatuto en cuanto a la protección tutela y reivindicación de los trabajadores al servicio del Estado, y -- cuya efectividad dependerá de que en su lucha se identifiquen con la clase obrera" (52).

*E.- REFORMAS AL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL EN 1962.- Por decreto

(52).- Trueba Urbina, ob. cit., pp. 175-176.

to de 20 de noviembre de 1962, publicado en el "Diario Oficial" de la Federación de 21 del mismo mes y año, se llevaron a cabo, entre otras, dos reformas que interesa puntualizar porque representen un retroceso o una contradicción respecto de la línea revolucionaria de postulados originarios del artículo 123 Constitucional. Trátase de las reformas a las fracciones IX y XXII del mismo, para cuya mejor apreciación es conducente transcribir su texto antes y después del aludido decreto.

Texto original:

"IX.- La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado".

"XXII.- El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no po-

drá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

Los textos resultantes de la Reforma de 1962, quedaron en los siguientes términos:

" IX.- Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad -- con las siguientes normas:

a).- Una Comisión Nacional, integrada por representantes de los Trabajadores, de los Patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;

b).- La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;

c).- La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los -

justifiquen;

d).- La ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de explotación y a otras actividades, cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;

e).- Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley;

f).- El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas".

Analizando en primer término el problema de la participación de utilidades, a que se refiere la fracción IX, se aprecia que en el texto original la institución no quedaba sujeta a limitaciones o modificaciones que hicieran menos concreto y más ilusorio el derecho de los obreros a la participación en utilidades. En cambio, se observa que la reforma de 1962, introdujo restricciones tales como "la necesidad de fomentar el

desarrollo industrial del país" y el "interés razonable" que debe percibir el capital, que significan cortapisas para la comisión nacional en el desempeño de su función de fijar el monto de utilidades que ha de corresponder a la clase trabajadora. Por ello es que el maestro Trueba Urbina, justificadamente señala que "Los principios rígidos de la Constitución social establecidos en el primitivo artículo 123 (fracciones VI, IX y XIII), como complementarios de la Constitución política, pierden su seguridad formal con la reforma que faculta al legislador ordinario para introducir excepciones que implican necesariamente la modificación de esa rigidez característica de los preceptos fundamentales de justicia social"; y refiriéndose específicamente al problema del reparto de utilidades, manifiesta que el derecho de los trabajadores a las mismas, era irrestricto y la fijación del "quantum" quedaba al libre juego de la lucha de clases, con la intervención de las juntas de Conciliación y Arbitraje; pero la reforma lo limita grandemente al imponerle a la Comisión Nacional la obligación de tomar en consideración, para fijar el porcentaje de utilidades, la necesidad de fomentar el desarrollo industrial y el interés razonable que debe percibir el capital; siendo asimismo otras limitaciones las derivadas de la facultad que otorga la ley secundaria (la Reforma) de exceptuar de la obligación de repartir utilidades, "a las industrias de nueva creación, a los trabajos de exploración y a otras actividades"(53)

En lo que respecta a la reforma de la fracción XIII, puede también expresarse, con el propio maestro acabado de citar, que, de confor-

(53).- Nuevo Derecho del Trabajo, p. 187.

alidad con el texto primitivo que consignaba la acción de cumplimiento de contrato o reinstalación en los casos de despido injustificado, la estabilidad obrera era absoluta. Pero, la reforma la hace relativa al encomendarle a la ley relativa que "determine" los casos en que se exima al patrono de la obligación de reinstalar al obrero separado injustificadamente; de todo lo cual puede concluirse que el artículo 123 formulado en 1917 es instrumento de lucha de los trabajadores contra el capital; pero la reforma de 1962 estimula y alienta al régimen capitalista en el proceso de la Revolución Mexicana (54).

* F.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.- Si bien la Ley Federal del Trabajo de 1931 cumplió con su cometido esencial de regular adecuadamente las relaciones obrero-patronales en un período incipiente de nuestra justicia social, hubo de expedirse la ahora vigente, contemplando prestaciones superiores a aquélla y perfeccionando la técnica legislativa de la misma, mas sin apartarse de su ideario jurídico-social, directamente dimanado de la Constitución de 1917.

En la nueva Ley se ha destacado la relevancia de los postulados de justicia social, mismos que aglutina al expresar, en su artículo 2o., que "Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos".

Fue también de relieve el valor de la dignidad humana, al pro

(54).- Idem, misma p.

clamar que "El trabajo es un derecho y un deber sociales"; que "no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta", y que "debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia". Consecuentemente, "No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivos de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social" (artículo 30.).

En cuanto a la noción tradicional del trabajo, como garantía individual y, por ende, sujeta a la protección del Estado, expresa la nueva Ley que "No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos", agregando que "El ejercicio de éstos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad". Con estas bases, que la Ley ha tomado del artículo 50. de la Constitución, previene que se ataquen los derechos de tercero en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

a).- Cuando se trate de substituir o se substituya definitivamente a un trabajador que haya sido separado sin haberse resuelto el caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

b).- Cuando se niegue al derecho de ocupar su mismo puesto a un trabajador que haya estado separado de sus labores por causa de enfermedad o de fuerza mayor, o con permiso, al presentarse nuevamente a sus labores.

bases.

Y se ofenden los derechos de la sociedad, en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

a).- Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de substituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 468.

b).- Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores e siga trabajando. (artículo 40.).

Con base en estos principios fundamentales, a los que hemos de volver posteriormente, la Ley de 1970, entre sus varias innovaciones, reglamente más ampliamente los contratos especiales a que enseguida haremos breve referencia, no sin antes aludir al de los altos empleados.

G.- EL CONTRATO DE LOS ALTOS EMPLEADOS.- El concepto "altos empleados" no guarda uniformidad en la doctrina. Sin embargo, la más aceptada sostiene que el concepto debe entenderse en relación con el de empresa y así, desde el punto de vista de la función que en la misma desempeñan, no hay diferencia de esencia entre el director de la negociación propiedad de una persona física y el de la empresa propiedad de una so-

ciudad. Por tanto, y según precisa Mario de la Cueva, en la denominación altos empleados se comprenden al director y administradores generales y al gerente de una empresa, ya sea ésta propiedad de una persona física o de una sociedad, y a las personas que desempeñen puestos de la misma categoría y funciones (55).

Nuestra Ley de Trabajo de 1931, expresaba que "Se considerarán representantes de los patrones, y en tal concepto obligan a éstos en sus relaciones con los demás trabajadores: los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco, y, en general, las personas que en nombre de otro, ejerzan funciones de dirección o de administración" (artículo 4o., segundo párrafo).

En términos más precisos, la Ley vigente puntualiza que "Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto, lo obligan en sus relaciones con los trabajadores" (artículo 11).

Comenta Trueba Urbina, que estos trabajadores son los altos empleados de los patrones, los llamados de "cuello alto" y por consiguiente los auténticos empleados de confianza; agrega que los otros empleados de confianza no tienen estas características sino las que señala en general el artículo 9o. (56).

(55).-Ob.cit., T.I, p. 551.

(56).- Ley Federal del Trabajo Reformada, p. 22.

Y vemos que el artículo 9o. expresa: "La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas, no de la designación que se dé al puesto.

"Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento."

Como se aprecia, no hay una distinción clara entre los altos empleados y los de confianza, pues los primeros ejercen funciones de administración o dirección en la empresa, (según términos del artículo 11), y tales funciones son también desempeñadas por el empleado de confianza, a tenor del artículo 9o.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha estimado que "Los altos empleados son trabajadores, a menos que tengan a la vez el carácter de socios de la empresa, pues en este caso son patronos" (57).

Tal solución jurisprudencial deviene de la influencia de la doctrina alemana, la cual, no obstante expresar que los altos empleados son trabajadores, han propuesto un régimen especial para ellos, que los aleja notoriamente del nivel legal en que se encuentra la clase trabajadora en general.

Pero, en México, el maestro Trueba Urbina, de conformidad con lo

(57).- Tomado de Mario de la Cueva, ob.cit., T.I, p. 553.

proclamado por el artículo 123, en el sentido de que la protección de los sectores laborantes abarca absolutamente a toda la gente que trabaja (observación que forma una de las partes esenciales de su Teoría Integral del Derecho del Trabajo), atinadamente considera que los altos empleados son también trabajadores de confianza. En este punto, es de transcribirse su siguiente comentario: "Es objeto de reglamentación especial en esta Ley (Federal del Trabajo de 1970) el trabajo de confianza. En efecto, en los artículos 182 a 186, se señalan normas específicas para esta clase de trabajadores denominados de "cuello alto", que si bien es cierto no alientan las inquietudes de la clase obrera, eso no les quita su carácter de trabajadores frente a las empresas o patrones, y por consiguiente, se encuentran tutelados por la legislación del trabajo, conforme a las modalidades derivadas de la naturaleza específica de sus labores"; por lo tanto, el aludido autor estima que los trabajadores de confianza se pueden clasificar en:

a).- Altos empleados: gerentes, administradores, directores, representantes del patrón, y

b).- Empleados de confianza en general, que son los propiamente hablando trabajadores de confianza en razón de sus funciones, éste es, - que para que tengan ese carácter se requiere que las actividades que desempeñen en la dirección, inspección, vigilancia y fiscalización dentro de la empresa o establecimiento, sean de carácter general; de manera que no debe confundirse, por ejemplo, la vigilancia de la empresa con la vigilancia de la portería o de cualquier departamento o sector de la empresa

en particular, en cuyo caso no son actividades de carácter general y por tanto no son trabajadores de confianza los que prestan dicho servicio (58)

De acuerdo, pues, con la Teoría Integral del Derecho del Trabajo, los contratos de los altos empleados son de naturaleza laboral, dada la amplitud contemplada por el párrafo inicial del texto original del artículo 123 Constitucional, ahora párrafo inicial del Apartado "A" del mismo.

H.- OTROS CONTRATOS ESPECIALES.- Como expresábamos, la Ley Federal del Trabajo de 1970, reglamenta de un modo más completo diversos contratos especiales, superando con ello a la derogada Ley de 1931.

A continuación, hacemos por separado una mención de los trabajadores catalogados en esas especialidades.

a).- Trabajadores de confianza.- De conformidad con lo expresado en el inciso precedente, son trabajadores de confianza los que realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, con carácter general, en razón de lo cual comprenden a todas las funciones de la empresa, ya que el ejercicio de las mismas actividades en forma específica o concreta, en el taller, en la fábrica, en departamentos y oficinas, no le dan a tales funciones el carácter de confianza, a no ser que se trate de trabajadores que realizan trabajos personales e íntimos del patrón.

(58).- Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, pp. 21-22.

Aunque en la reglamentación de esta categoría de trabajo existe una norma general que equipara a los trabajadores de confianza, con la generalidad de los integrantes de la clase laborante, pues ordena que sus condiciones de trabajo serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten "y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento" (artículo 182), otras normas les imponen ciertas limitaciones, a saber:

1.- No podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores;

2.- No serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga;

3.- No podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de la ley de la materia;

4.- Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrato consignada en el mismo contrato colectivo;

5.- El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47 de

la propia Ley (artículos 183 a 185).

Aún considerando las peculiaridades de los trabajadores de confianza, frente a los propietarios o patrones vienen a ser trabajadores " y tienen derecho a gozar de los privilegios que la legislación laboral establece en favor de los trabajadores en general, salvo las excepciones que consigna la Ley por la naturaleza de los cargos que desempeñan" (59)

En relación con los trabajadores de confianza, existe una causa especial de rescisión, que el patrón puede ejercitar sin responsabilidad. Trátase de la prevista en el artículo 185 de la Ley de la Materia, que a la letra expresa: "El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de confianza, aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47 . . . "

Obvio es que si la relación laboral con el trabajador de confianza se basa precisamente en este atributo, cuando se suscita un motivo razonable que indica la pérdida del mismo, el patrón pueda rescindirla sin incurrir en responsabilidad, ésto es, en la obligación de cubrir la indemnización de tres meses de salario o de reinstalar al propio trabajador.

b).- Deportistas profesionales. - El Capítulo X del Título Sexto, Título que regula los "Trabajos Especiales", está destinado a los depor-

(59).- Traba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, p. 321.

tistas profesionales, tales como jugadores de futbol, baseball, frcción, box, luchadores y otros semejantes.

Se previene en dicho capítulo que sus relaciones de trabajo pueden ser por tiempo determinado, por tiempo indeterminado, para una o varias temporadas o para la celebración de uno o varios eventos o funciones. Pero, a falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

En cuanto al salario, podrá estipularse por unidad de tiempo, para uno o varios eventos o funciones, o para una o varias temporadas.

Por razón de la categoría de los eventos o funciones, de la de los equipos o de la de los jugadores, no es violatoria del principio de igualdad de salarios la disposición que estipule salarios distintos para trabajos iguales.

Se impone a los patrones las obligaciones especiales de organizar y mantener un servicio médico que practique reconocimientos periódicos, y conceder a los trabajadores un día de descanso a la semana; y la prohibición de exigir a los deportistas un esfuerzo excesivo que pueda poner en peligro su salud o su vida.

Finalmente, se previenen como causas especiales de rescisión y

terminación de las relaciones de trabajo: la indisciplina grave o las faltas repetidas de indisciplina, y la pérdida de las facultades (artículos los 292 a 303).

En relación con este trabajo especial, reitera el maestro Trueba que el derecho del trabajo, conforme al artículo 123, dignifica, protege y reivindica a todo el que presta un servicio a otro; y que las leyes anteriores del trabajo no se habían ocupado de reglamentar el trabajo deportivo, a pesar de que las relaciones entre los deportistas profesionales y los empresarios estaban sujetas a las reglas generales del contrato de trabajo. En cambio, en el nuevo capítulo citado de la Ley vigente, el trabajo de los deportistas profesionales es objeto de una reglamentación especial y protectora de los mismos (60).

Por su parte, Mario de la Cueva resume que "en la Ley nueva se unieron la sublimación del deporte como una de las bellas artes y la idea del respecto a la dignidad del trabajador", agregando que "Pertenece a los clubes y a las empresas, en unión con los deportistas, en un plano de concordia y armonía, luchar por el mejoramiento de los espectáculos y contribuir a la formación de los deportistas" (61).

En cuanto a los deportistas profesionales, la Ley previene también dos causas especiales de rescisión o terminación de las relaciones de trabajo, a saber:

(60).- Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, p. 137.

(61).- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, p. 529.

- 1.- La indisciplina grave o las faltas repetidas de indisciplina;
- y
- 2.- La pérdida de facultades (artículo 303).

Consecuentemente, cuando el patrón rescinde o dá por terminado un contrato de esta índole, al trabajador no le asiste derecho para demandar la indemnización o la reinstalación.

c).- Trabajadores actores y músicos .- El Capítulo XI del Título Sexto se aplica a los trabajadores actores y músicos que actúen en teatros, cines, centros nocturnos o de variedades, circos, radio y televisión, salas de dobleje y grabación, o en cualquier otro local donde se transmita o fotografíe la imagen del actor o del músico o se transmita o quede grabada la voz o la música, cualquiera que sea el procedimiento que se use.

Las relaciones de trabajo de estos trabajadores pueden asumir las formas mencionadas respecto de los deportistas, así como el salario.

Toda vez que son frecuentes las funciones de actores y músicos fuera y dentro de la República (en lugar diverso de la residencia del trabajador), la Ley dispone que para la prestación de los servicios en esos casos, deberá hacerse a los actores o músicos un anticipo del salario por el tiempo contratado de un veinticinco por ciento, por lo menos, y deberá

garantizarse el pasaje de ida y regreso.

Una obligación especial de los patrones de tales trabajadores - consiste en que, cuando la naturaleza del trabajo lo requiera, deberán - proporcionarles camerinos cómodos, higiénicos y seguros, en el local don- de preste el servicio (artículo 304 a 310).

En lo que atañe a trabajadores actores y músicos, no es aplica- ble la disposición contenida en el artículo 39, pues la naturaleza parti- cular de su trabajo, justifica la excepción al principio general conteni- do en dicha disposición, ya que, a pesar de que subsista la materia del trabajo, no se prorroga la relación laboral, porque podría ser perjudi- cial tanto a la empresa como a los actores o músicos, la repetición cong- tante en sus actuaciones, salvo notorias excepciones (62).

No opera, pues, para estos trabajadores el principio de la esta- bilidad, mismo principio que está claramente analizado en la tesis juris- prudencial que en seguida se transcribe: "TRABAJADORES, ESTABILIDAD DE LAS MODALIDADES.- las disposiciones del artículo 24, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo de 1931 (36 de la actual), consignan la estabili- dad de los trabajadores en sus empleos como supuesto necesario para la - realización de la seguridad social. La estabilidad de los trabajadores - en sus empleos comprende dos modalidades: la permanencia, persistencia e

(62).- Alberto Trueba Urbina, Nueva Ley Federal del Trabajo. Reformada, México, 1972, Editorial Porrúa, S.A., p. 142.

duración indefinida de las relaciones de trabajo y la exigencia de una causa razonable para su disolución. Esta causa razonable de disolución es la garantía de la estabilidad en el trabajo. La Ley del Trabajo considera como causas razonables de disolución, en primer lugar, la que se refiere a la esencia de la naturaleza del trabajo desempeñado, que motiva precisamente la celebración de un contrato de trabajo para obra determinada, pues sería ilógico que celebrándose el contrato únicamente para efectuar la obra determinada, una vez concluida, el patrón tuviera que seguir pagando un salario por el desempeño de un trabajo que ya no existe; la desocupación es una consecuencia natural de la satisfacción de una necesidad; no sería justo, ni lógico, ni posible económicamente, que una vez terminado el trabajo contratado y ya no existiendo materia para el mismo, se obligara al patrón a mantener a un obrero, cuyos servicios no se utilizaran. El segundo caso que reconoce la ley como causa razonable de disolución, es el contrato celebrado por tiempo fijo, cuando el servicio que se vá a prestar es transitorio por su naturaleza. En este segundo caso son aplicables las mismas consideraciones que anteriormente se hicieron sobre el trabajo para obra determinada pero la ley no descuida la protección del obrero y establece en el artículo 39 (39 de la vigente) - que si vencido el término del contrato, subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se prorrogará el contrato por todo el tiempo que perduren estas circunstancias. La estabilidad en el trabajo está condicionada en todos los casos a que sea posible económicamente la prolongación del trabajo. Con las disposiciones que se han analizado, se ha impedido que el patrón, a su libre elección, prive a un obrero de

su ocupación "(62).

Consecuentemente, teniendo una persona trabajo en las condiciones indicadas, el patrón tiene claro deber jurídico de respetar su estabilidad y el trabajador el derecho de reclamar, ante el despido, sea la indemnización o sea la reinstalación, derecho éste correlativo al deber del patrón de pagar la indemnización o de reinstalar al despido.

d).- Trabajo a domicilio.- Es el que se ejecuta habitualmente para un patrón en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo. Así, el convenio por virtud del cual el patrón vende materias primas u objetos a un trabajador para que éste los transforme o confeccione en su domicilio y posteriormente los venda al mismo patrón, y cualquier otro convenio u operación semejante, constituye trabajo a domicilio.

Consecuentemente, trabajador a domicilio es la persona que trabaja personalmente o con la ayuda de miembros de su familia para un patrón; y son patronos las personas que dan trabajo a domicilio, sea que suministren o no los útiles o materiales de trabajo y cualquiera que sea la forma de remuneración.

Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito y los patronos están obligados a llevar un "Libro de registro de trabajadores a domicilio", autorizado por la Inspección del Trabajo, cuyos miembros tienen el deber de revisar las condiciones, salarios y disposiciones sobre higiene y seguridad que rigen en la prestación de estos servi-

sios (artículos 311 a 330).

Esta clase de trabajo es generalmente desarrollado por las mujeres en el seno de su propio hogar, con ayuda de sus hijos y parientes. - Deviene así, el trabajo a domicilio, en un sistema en el cual el dueño - de un taller o de una empresa más o menos grande, encarga a personas carentes de recursos, particularmente mujeres y aún niñas, sobre todo en la industria del vestido y de la ropa de casa, la elaboración, acabado y bordado de piezas y objetos, un trabajo que llevan al cabo en sus domicilios para un empresario, que es quien los paga y vende posteriormente a precios que le proporcionan una utilidad exagerada (63).

Tiende, pues, la reglamentación del trabajo a domicilio a evitar en la mayor medida posible y con el eficaz funcionamiento de la Inspección del Trabajo, esa explotación de personas económicamente débiles, que, desde hace mucho tiempo, ha sido injusto "modus vivendi" de empresarios sin escrúpulos.

Respecto a los trabajadores a domicilio, como los patrones tienen, entre otras, las obligaciones de proporcionar los materiales y útiles de trabajo en las fechas y horas convenidas y recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en forma y fecha estipuladas, si faltan al cumplimiento puntual de las mismas, surge el derecho de tales trabajadores a una indemnización por el tiempo perdido. (artículo 325).

(63).- Mario de la Cueva, Nuevo Derecho del Trabajo, p. 533.

También tiene derecho, el trabajador a domicilio al que se le da
je de dar el trabajo, a reclamar indemnización o que se le dé el trabajo,
pues el no darle faena implica un despido injustificado. (artículo 329 en
relación con el 48).

e).- Trabajadores domésticos.- Son éstos los que prestan los ser-
vicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una
persona o familia.

Tales trabajadores deberán disfrutar de reposo suficientes para
tomar sus alimentos y de descanso durante la noche.

Su retribución, salvo lo expresamente pactado, comprende además
el pago en efectivo, los alimentos y la habitación, y estas dos últimas
prestaciones se estimarán equivalentes al 50% del salario que se pague -
en efectivo.

La ley señala como obligaciones especiales de los patronos de los
domésticos: guardarle consideración, absteniéndose de todo maltrato de -
palabra o de obra; proporcionarle un local cómodo e higiénico para dor-
mir, una alimentación sana y satisfactoria y condiciones de trabajo que
le aseguren la vida y la salud; y cooperar para la instrucción general -
del trabajador doméstico, de conformidad con las normas que dicten las -
autoridades correspondientes, así como prestarle asistencia médica en ca

se de enfermedad.

Por su parte, el doméstico debe guardar al patrón, a su familia, y a las personas que concurran al hogar donde presten sus servicios, con consideración y respeto; y poner el mayor cuidado en la conservación del manejo de la casa (artículos 331 a 343).

Debe decirse que en dicho artículo se expresa también que el patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio; y en cualquier tiempo, sin necesidad de comprobar la causa que tenga para ello, pagando la indemnización que corresponda de conformidad con lo dispuesto en los artículos 49, fracción IV y 50 (tres meses de salario, 20 días por cada año de servicios prestados y salarios vencidos).

Durante esos treinta días iniciales se trata, pues, de una especie de contrato a prueba, que seguramente tiene por objeto que el patrón se percate de la idoneidad del doméstico para el trabajo.

Tocante a los trabajadores domésticos, el patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad, dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio, pues excepcionalmente se admite una especie de contrato a prueba por el término indicado; pero transcurrido éste, si el trabajador continúa al servicio del patrón, se -

estima que dicha relación queda plenamente formalizada, existe el derecho a recibir la indemnización a que se refieren los artículos 49, fracción IV y 50, en el caso de ser despedido

f).- El trabajo de mujeres y menores.- Si bien al disponer el artículo 164 de la Ley Federal del Trabajo que "Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres", - consagra el principio de la paridad de los sexos en el ámbito jurídico-laboral, ello "no impide que el legislador establezca protección especial para las mujeres, pues tal propósito no es discriminatorio, sino biológico y social en función de la conservación del hogar" (64).

A ello se debe que las modalidades de dicha protección contenidas en el capítulo I del Título Quinto, tengan como propósito fundamental, según declaración del artículo 165, "la protección de la maternidad".

Con tal objetivo, y siguiendo lo dispuesto en la fracción II - del apartado "A" del artículo 123, la Ley prohíbe la utilización del trabajo de las mujeres en: labores peligrosas o insalubres; trabajo nocturno industrial, y establecimientos comerciales después de las diez de la noche. (artículo 166). Por lo demás, las mujeres no prestarán servicio extraordinario, y, en caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada (artículo 169).

(64).- Trueta Urbina, Ley Federal del Trabajo Reformada, p. 96.

También se fijan medidas protectoras para la mujer trabajadora durante el periodo del embarazo, en cumplimiento del esencial objetivo de la Ley de velar por su maternidad (artículo 170). Y asimismo, se contemplan los servicios de guardería infantil, que se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su Ley y disposiciones reglamentarias.

Tiene el patrón la obligación especial de que en los establecimientos en que trabajen mujeres, debe mantener un número suficiente de sillas o sillitas a disposición de las madres trabajadoras (artículo 171 y 172).

En lo que respecta al trabajo de los menores, se previene que el de los mayores de catorce años y menores de dieciséis, queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo; y que tales trabajadores deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordena dicha Inspección, agregándose que sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.

Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años en: expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato; trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres; trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección del Trabajo; trabajos subterráneos o submarinos, labores peligrosas o insalubres;

trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal; establecimientos no industriales después de las diez de la noche.

Respecto a los menores de dieciocho años, se prohíbe la utilización de su trabajo en trabajos nocturnos industriales.

La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años, no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en períodos máximos de tres horas, disfrutando de reposos de una hora por lo menos entre uno y otro. Su período anual de vacaciones pagadas, será por lo menos de dieciocho días laborables (artículo 173-179).

Esta normativa tutelar especial de los menores permite, no obstante sus desempeños en el trabajo, un desarrollo normal, con vistas a alcanzar una vida adulta sana, tanto física como moralmente.

El trabajo de mujeres y menores, suscita, en primer término, un aspecto especial -respecto de las primeras- de la estabilidad, ya que las madres trabajadoras tienen, el derecho de regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto (artículo 170, fracción VI); lo que indica que dentro de ese plazo, si se le niega el puesto por parte del patrón, puede optar entre reclamar la indemnización o la reinstalación.

En cuanto a los menores, no hay norma especial respecto a su egta bilidad en el empleo.

g).- Trabajadores bancarios.- Insólita y anticonstitucional resulta la relación laboral de los trabajadores bancarios, pues, como nos recuerda Mario de la Cueva, de manera inesperada y sin que existiera conflicto alguno aparente entre el trabajo y la banca, el 20 de noviembre de 1937, se publicó un "Reglamento del trabajo de las instituciones de crédito y auxiliares", en el que se dice que quedan sujetas a sus disposiciones "las personas que tuviesen un contrato individual de trabajo con las instituciones", con excepción de "los corresponsales y agentes y de las personas que desempeñen funciones similares a éstos", en virtud, se dijo, de que esas actividades debían regirse por las leyes mercantiles. Tal reglamento fué substituído por el de 22 de diciembre de 1953, pero en él se conservaron la estructura y las normas fundamentales del primero. (65).

En efecto, se aprecia en ambos reglamentos el objetivo gubernamental, de sustraer a los trabajadores bancarios de los instrumentos necesarios para ejercitar sus derechos laborales, pues en ambos se les coartan las facultades de asociación profesional y de huelga.

Estas cortapisas a los trabajadores bancarios han permanecido en el Reglamento vigente, no obstante que fué reformado y adicionado por de

(65).- Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, p. 504.

creto de fecha 13 de julio de 1972, pues en éste sólo se limitó el legislador a mejorar las prestaciones de tipo proteccionista, tales como la reducción de la jornada de trabajo a cuarenta horas semanales.

Más es evidente que en el caso de estos trabajadores, se ha hecho caso omiso del artículo 123 Constitucional, que, en primer término, concede para todo sujeto que trabaja las conquistas del derecho colectivo del trabajo, y, en segundo lugar, consagra la Declaración de derechos sociales, mismos que no se han otorgado en su integridad a los empleados de la Banca, debido precisamente a los aludidos reglamentos, que han obedi- cido, más a razones económicas y políticas, que a las valiosas motivaciones jurídico-sociales que cimentan nuestro Derecho del Trabajo.

Impónese, pues, que el reglamento de trabajo de los empleados bancarios, sea derogado, y que a éstos les sea aplicado, en consecuencia, el apartado "A" del artículo 123 de la Carta de 1917.

Situación muy especial es la de los trabajadores bancarios, por estar regidos por un Reglamento que en numerosas aspectos se aparta de las disposiciones del Artículo 123 Constitucional y de la Ley Federal del Trabajo.

En el aspecto relativo a la estabilidad en el empleo, no se sigue el principio general que precisa la tesis jurisprudencial de que -- líneas atrás hemos hecho mérito, pues el reglamento de los trabajadores

bancarios autoriza el despido libre mediante el pago de una indemnización, lo que indica que no se ha respetado la estabilidad absoluta que sostiene la Constitución y la citada Ley Laboral. De todas formas, ese derecho a la indemnización es una facultad plenamente jurídica que asiste al trabajador bancario despedido.

h).- Agentes de comercio.- Han sido definidos los agentes de comercio como "las personas que de manera permanente y actuando de conformidad con las instrucciones y lineamientos que les imponen las empresas, se dedican a ofrecer al público mercancías, valores o pólizas de seguros, por cuyo trabajo perciben una prima calculada sobre el ingreso de las operaciones en que intervienen, a la que se le da el nombre de salario o comisión" (66).

Tradicionalmente considerados tales trabajadores como sujetos a las leyes mercantiles, durante mucho tiempo permanecieron al margen de las conquistas laborales; pero, tras una ardua lucha jurisprudencial y doctrinaria, que finalmente fructificó en la Ley Federal del Trabajo de 1970, lucha en la que destacó de modo muy sobresaliente la Teoría Integral del Derecho del Trabajo, sosteniendo, en base Constitucional, que las normas proteccionistas y reivindicatorias enunciadas en el artículo 123 de la Carta Magna de 17, son aplicables a toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o artístico, los "agentes de co-

(66).- Mario de la Cueva, ob.cit., pp. 508-509.

comercio y otros semejantes" han quedado comprendidos dentro del Título referente a los Trabajos Especiales, teniendo destinado el capítulo IX del mismo.

A su tenor, los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores de la empresa o empresas a las que presten sus servicios, cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo, que únicamente intervengan en operaciones aisladas.

Su salario o comisión puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, o dos o las tres de dichas primas.

Tales primas no podrán retenerse ni descontarse si posteriormente se deja sin efecto la operación que les sirvió de base.

El monto del salario diario se determinará tomando como base el promedio que resulte de los salarios del último año o del total de los percibidos si el trabajador no cumplió un año de servicios.

Tienen tales trabajadores derecho a no ser removidos de la zona o ruta que se les haya asignado, si no consienten en dicho cambio.

Se previene en la Ley una causa especial de rescisión de las rela

ciones de trabajo: la disminución importante y reiterada del volumen de las operaciones, salvo que concurren circunstancias justificativas (artículos 285-291).

En lo que se relaciona con los agentes de comercio y otros semejantes, es causa especial de rescisión de las relaciones de trabajo la disminución importante y reiterada del volumen de las operaciones, salvo que concurren circunstancias justificativas (artículo 291).

En tal supuesto de excepción, el trabajador despedido no tiene los derechos de indemnización y reinstalación, a no ser que concurren circunstancias justificativas de la disminución del volumen de operaciones.

1).- Trabajadores del campo.- Contemplados ya en la Ley Federal del Trabajo de 1931, el concepto de estos trabajadores viene a afinarse en la vigente, misma que los define como "los que ejecutan los trabajos propios y habituales de la agricultura, de la ganadería y forestales, al servicio de un patrón" (artículo 279).

Cuando tengan una permanencia continua de tres meses o más al servicio de un patrón, opera a su favor la presunción de ser trabajadores de planta.

Existe una responsabilidad solidaria del propietario del predio, para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones del arrendatario o del aparcerero con sus trabajadores, lo que indica la previsión del legislador laboral para evitar un eventual desamparo de los trabajadores del campo cuando existen contratos de arrendamiento o de aparcería.

Debiendo redactarse las condiciones de trabajo por escrito, se aprecia que los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes: pagar los salarios en el lugar de prestación de servicios del trabajador; suministrar gratuitamente a los trabajadores habitaciones adecuadas e higiénicas, así como un terreno contiguo para la cría de animales de corral; mantener las habitaciones en buen estado; mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación necesarios para primeros auxilios y adiestrar personal que los preste; proporcionar a los trabajadores y a sus familiares asistencia médica o trasladarlos al lugar más próximo en el que existan servicios médicos; proporcionar gratuitamente medicamentos y material de curación en los casos de enfermedades tropicales, endémicas y propias de la región y pagar el setenta y cinco por ciento de los salarios hasta por noventa días; y permitir a los trabajadores dentro del predio: tomar el agua necesaria para sus usos; la caza y la pesca, para usos propios; el libre tránsito por los caminos y veredas establecidos; celebrar sus fiestas regionales en los lugares acostumbrados; fomentar la creación de cooperativas de consumo entre los propios trabajadores, así como la alfabetización entre éstos y sus familiares (artículos 279-283).

Si bien es muy deseable que esta justa preceptiva para los trabajadores del campo, llegara a aplicarse íntegramente, no dejan de aflorar las lógicas preguntas que en esta materia se formula Mario de la Cueva: "Se habrá preocupado alguna autoridad para que se les pague el salario mínimo? ¿Habrá cuidado alguien de que, por lo menos una vez en la historia, se les repartiera alguna cantidad a cuenta de las utilidades que les corresponda? ¿Sabrán las autoridades si se les proporciona, ya no atención médica, sino siquiera medicamentos baratos? ¿Se habrá presentado alguna vez un inspector del trabajo en el latifundio de un terrateniente revolucionario? Para qué seguir: ¿Sabrán los trabajadores del campo que hay un capítulo especial para ellos en la Ley del Trabajo?" (67).

Acerca de los trabajadores del campo, existe una importante norma que tiende a asegurar su estabilidad en el empleo. Es la contenida en el artículo 280, que expresa que "Los trabajadores que tengan una permanencia de tres meses o más al servicio de un patrón, tienen a su favor - la presunción de ser trabajadores de planta".

j).- Trabajadores de maniobras públicas en servicio federal.- Durante mucho tiempo, se substrahe del régimen jurídico-laboral a los trabajadores maniobristas en los puertos y en las demás zonas federales, pues su actividad era tarifada por la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, de conformidad con las prescripciones relativas de la Ley de Vías Generales de Comunicación.

(67).- Ob. cit., p. 503.

La nueva Ley Federal del Trabajo terminó con esa injusta exclusión de tales trabajadores, pues, dando en este otro punto efectividad a la Teoría Integral del Derecho del Trabajo, los incluyó en su articulado, mismo en el cual se consignó la normativa especial de esta clase de trabajo, siendo sus aspectos esenciales los siguientes:

1.- Este tipo de trabajo comprende las maniobras de servicio público de carga, descarga, estiba, desestiba, alijo, chequeo, atraque, amarrado, acarreo, almacenaje y transbordo de carga y equipaje, que se efectúen a bordo de buques o en tierra, en los puertos, vías navegables, estaciones de ferrocarril y demás zonas bajo jurisdicción federal; igualmente abarca el trabajo que se desarrolle en lanchas para prácticos y los trabajos complementarios o conexos.

De ello se infiere, que son patronos las empresas navieras y las de maniobras, los armadores y fletadores, los consignatarios, los agentes aduanales, y demás personas que ordenen los trabajos, como expresa el artículo 268.

Cuando tales personas ordenen en forma conjunta los trabajos aludidos, tienen responsabilidad solidaria por los salarios e indemnizaciones que correspondan.

El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por peso de los bultos o de cualquiera otra manera.

Los sindicatos proporcionarán a los patrones una lista pormenorizada que contenga el nombre y la categoría de los trabajadores que deben realizar las maniobras en cada caso. "No sabemos, -comenta Mario de la Cueva- de esfuerzos importantes para unificar a los trabajadores maniobristas, pero lo cierto es que se encuentran divididos en sindicatos distintos y aún opuestos, celoso cada uno de la parte que le corresponde en la manobra" (68).

A efecto de evitar abusos frecuentemente cometidos en esta clase de trabajo, la Ley dispone que los trabajadores no pueden hacerse substituir en la prestación del servicio, y que si se quebranta esta disposición, el substituto tiene derecho a que se le pague la totalidad del salario que corresponda al trabajo desempeñado.

Otro modo de protección de los trabajadores maniobristas está -previsto en relación con intermediarios; al prescribir la Ley que el pago hecho a organizaciones, cualquiera que sea su naturaleza, o a intermediarios, para que a su vez hagan el pago a los trabajadores, no libera de responsabilidad a los patrones".

Por cuanto que generalmente tales organizaciones intermediarias han asumido el carácter de sindicatos, de la aludida disposición "puede decirse que es algo así como un canto hermoso a la majestad del derecho del trabajo y en defensa de los hombres explotados por sindicatos que fug

(68).- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, p. 489.

ron, antes de convertirse en explotadores" (69)

Los maniobristas quedan ahora a cubierto de los riesgos de trabajo, y además previene la Ley que en los contratos colectivos podrá estipularse que los patronos cubran un porcentaje sobre los salarios, a fin de que se constituya un fondo de pensiones de jubilación o de invalidez que no sea consecuencia de un riesgo de trabajo. También podrá estipularse la constitución de un fondo afecto al pago de responsabilidades por concepto de pérdidas e averías (artículos 265-278).

Respecto a los trabajadores de maniobras públicas en servicio federal, el derecho a trabajar opera con base en la antigüedad de los trabajadores, que se computará a partir de la fecha en que principió el trabajador a prestar sus servicios al patrón; y se realiza mediante la entrega que harán los sindicatos a los patronos, de una lista pormenorizada que contenga el nombre y la categoría de los trabajadores que deben realizar las maniobras en cada caso (artículos 273 y 274).

k).- Trabajadores de autotransportes.- Expresa el artículo 256 de la Ley de la materia que "Las relaciones entre los choferes, conductores, operadores, cobradores y demás trabajadores que prestan servicios a bordo de autotransportes de servicio público, de pasajero, de carga o mixtos, foráneos o urbanos, tales como autobuses, camiones, camionetas e automóviles, y los propietarios o permisionarios de los vehículos, son re-

laciones de trabajo y quedan sujetas a las disposiciones de este capítulo".

Quedaron así incorporados, tras tenaz lucha para lograrlo, que encontró su mejor apoyo en la Teoría Integral del Derecho del Trabajo, los "hombres del volante", ejecutores del servicio público de transportes, - que "constituye el haz de canales que conduce a los niños, a los jóvenes y a los hombres, a la escuela, a la universidad y a la fábrica"(70).

El salario puede fijarse por día, por viaje, por boletos vendidos, por circuito, por kilómetros recorridos y consistirá en una cantidad fija o en una prima sobre los ingresos o sobre la cantidad que exceda a un ingreso determinado; o hacerse descansar sobre dos o más de las modalidades indicadas, pero no debiendo ser, en ningún caso, inferior al salario mínimo.

Normas específicas de protección son las que prescriben:

1.- Si se adopta como base del salario, el viaje, y se prolonga el término normal de éste, por causa que no sea imputable al trabajador, se ocasionará un aumento proporcional; más, los salarios no se reducirán si se abrevia el viaje, cualquiera que sea la causa.

2.- En caso de interrumpirse el servicio en los transportes urba

(70).- Mario de la Cueva, ob. cit., p. 476.

nos o de circuito, el patrón estará obligado a pagar a los trabajadores el salario correspondiente a la interrupción, siempre que no se deba éste a causa imputable a los propios trabajadores.

Por lo demás, el permisionario, el propietario del vehículo y el concesionario del servicio, son solidariamente responsables de las obligaciones derivadas de los contratos de trabajo y de la ley, de suerte que el trabajador podrá dirigir sus acciones en contra de uno o de otro o de todos ellos.

Dada la naturaleza de su labor, los trabajadores de autotransportes no sólo tienen prohibido ingerir bebidas alcohólicas durante la prestación de servicios, sino también hacerlo durante las doce horas que antecedan a la iniciación del trabajo. Asimismo, se les prohíbe recibir carga o pasaje fuera de los lugares designados por la empresa.

Los patrones, tratándose de servicios de transportes foráneos, deberán pagar los gastos de hospedaje y alimentación de los trabajadores, cuando los propios servicios se prolonguen o retarden por causa que no sea imputable a éstos.

En general, los patrones en esta clase de trabajo deben hacer las reparaciones necesarias para garantizar el buen funcionamiento del vehículo y la seguridad de sus trabajadores, usuarios y público en general, así como dotar con la herramienta y refacciones indispensables a --

los vehículos para que puedan ser hechas las reparaciones de emergencia.

Causas específicas de rescisión de las relaciones de trabajo -
son:

1.- La negativa de efectuar el viaje contratado o su interrupción sin causa justificada; y

2.- La disminución importante y reiterada del volumen de ingresos, salvo que concurren circunstancias justificadas (artículos 256 a - 264).

1).- Trabajadores ferrocarrileros.- Son sujetos del régimen de - trabajo ferrocarrilero, los trabajadores de las empresas ferrocarrileras, cualquiera que sea su ocupación o el trabajo que desempeñen; y son patronos las empresas ferrocarrileras.

Se mantiene el principio de la ley anterior; consistente en que - tales trabajadores deben ser mexicanos, principio que se justifica ante el hecho de que los ferrocarriles son un servicio público de la más alta trascendencia, un patrimonio del pueblo (71).

Dentro de las condiciones de trabajo, se encuentran dos modalidades singulares:

(71).-Mario de la Cueva, ob. cit., p.472.

1.- En cuanto a jornada de trabajo, se dispone que "las jornadas se ajustarán a las necesidades del servicio y podrán principiar en cualquier hora del día o de la noche", lo cual se justifica por la índole -- misma del servicio.

2.- En cuanto a salario, la Ley expresa que "no es violatorio -- del principio de igualdad de salario, la fijación de salarios distintos para el trabajo igual, si éste se presta en líneas o ramales de diversa importancia"(artículos 252 y 253).

Queda prohibido a los trabajadores:

1.- El consumo de bebidas embriagantes, y su tráfico durante el desempeño de sus labores, por cuenta ajena a la empresa;

2.- El consumo de narcóticos o drogas enervantes; y

3.- El tráfico de drogas enervantes.

De igual modo que en el trabajo de autotransporte, son causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo:

1.- La recepción de carga o pasaje fuera de los lugares señalados por la empresa para estos fines; y

2.- La negativa a efectuar el viaje contratado o su interrupción.

sin causa justificada (artículos 246 a 255).

Los trabajadores ferrocarrileros, en orden a la estabilidad en el trabajo, se encuentran en la misma situación de los de autotransportes, pues el artículo 255 consigna las mismas causas de rescisión especiales a que acabamos de aludir.

Pero, por otra parte, la estabilidad del trabajador ferrocarrilero se reitera cuando él se encuentra próximo a cumplir los términos de jubilación determinados en los contratos colectivos, pues entonces la relación de trabajo sólo podrá rescindirse por causas particularmente graves que hagan imposible su continuación, de conformidad con las disposiciones contenidas en los contratos colectivos. Si en ellos faltan disposiciones expresas, se estará a lo dispuesto en el artículo 161, que prescribe que cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad. Pero, la repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior.

m).- Trabajadores aeronáuticos.- La aplicación de este régimen especial está determinado, primeramente, por las personas y, en segundo

M-0018199

lugar, por las aeronaves que se utilizan para realizar el transporte..

Las personas a quienes se les aplica son aquellas que constituyen la tripulación (son tripulantes: el piloto al mando de la aeronave--comandante o capitán-, los oficiales que desarrollan labores análogas, - el navegante y los sobrecargos).

Las aeronaves, son las civiles que ostentan matrícula mexicana.

Se determina que el propio régimen especial tiene por objeto la seguridad de las operaciones aeronáuticas y declara por lo tanto, que sus disposiciones son irrenunciables en la medida en que corresponden a ese propósito (72).

Como hace notar Trueba Urbina, aunque la Ley anterior también reglamentaba el trabajo de las tripulaciones aeronáuticas, el progreso alcanzado en el transporte aéreo y en las aeronaves, ha originado una reglamentación más minuciosa y más completa. (73).

Las jornadas de trabajo se basan en el tiempo efectivo de vuelo de los tripulantes, que no excederá de ocho horas en la jornada diurna, de siete en la nocturna y de siete y media en la mixta, y en los contratos de trabajo deberá fijarse el tiempo efectivo de vuelo que mensualmente podrán trabajar los tripulantes; entendiéndose por tiempo efectivo de vuelo el comprendido desde que una aeronave comienza a moverse por su propio impulso, o es remolcada para tomar posición de despegue, hasta --

(72).-Castorena, ob.cit., p. 203.

(73).- Nuevo Derecho del Trabajo p. 326.

que se detiene al terminar el vuelo.

Al igual que en el trabajo ferrocarrilero, las jornadas de los tripulantes se ajustarán a las necesidades del servicio y podrán principiar a cualquier hora del día o de la noche.

Lineamientos esenciales de este trabajo especial son los siguientes:

1.- El periodo anual de vacaciones es de treinta días de calendario;

2.- El patrón está obligado a proporcionar a los tripulantes alimentación y transporte fuera de su base y por razones del servicio; la alimentación se proporcionará a bordo; cuando no pueda tomarse a bordo, se aplicará a los tripulantes una asignación en efectivo, que se fijará tomando en cuenta al número de comidas que deben hacerse en cada viaje; las asignaciones se fijarán de común acuerdo. El alojamiento será cubierto directamente por el patrón; deberá proporcionar transportación en automóvil entre los aeropuertos y el lugar de alojamiento, salvo los lugares de base permanente de residencia de los tripulantes.

3.- En caso de destrucción o de inutilización de la nave, el patrón repatriará al tripulante y lo trasladará al lugar de su residencia, pagándole los salarios y los gastos de viaje.

4.- Son obligaciones del capitán: responder de la conducción y -

seguridad de la aeronave durante el tiempo efectivo del vuelo; la dirección, el cuidado, el orden y la seguridad de la tripulación, de los pasajeros, del equipo y de la carga y correo que en ella se transporten y -- las responsabilidades y atribuciones derivadas de la Ley de Vías Generales de Comunicación y su Reglamento.

5.- Son principales obligaciones de los tripulantes; en la medida que les corresponda: cuidar que en las aeronaves a su cargo, no se -- transporten pasajeros o efectos ajenos a los intereses del patrón sin el cumplimiento de los requisitos correspondientes, ni artículos prohibidos por la Ley, a menos que se cuente con el permiso de las autoridades correspondientes; conservar en vigor sus licencias, pasaportes, visas y documentos que se requieran legalmente para el desempeño de su trabajo; presentarse a cubrir los servicios que tengan asignados con la anticipación y en la forma que establezcan su contrato y el reglamento interior de trabajo, salvo causa justificada; someterse a exámenes médicos periódicos, y a los adiestramientos que establezca el patrón; planear, preparar y realizar cada vuelo, con estricto apego a las leyes, reglamentos y demás disposiciones dictadas o aprobadas por la Secretaría de Comunicaciones y Transportes y por el patrón; cerciorarse, antes de iniciar un viaje, de la idoneidad de la nave; observar las indicaciones técnicas procedentes.

6.- Una prohibición especial para los tripulantes, consiste en no ingerir bebidas alcohólicas durante la prestación de servicios y en las 24 horas anteriores a la iniciación de los vuelos.

7.- Se previene una suspensión especial de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, cuando al tripulante le sea suspendida la licencia, los pasaportes, las visas y demás documentos exigidos por las leyes mexicanas y extranjeras, siempre que ese hecho sea imputable al propio tripulante.

8.- En cuanto al Reglamento Interior de Trabajo, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, antes de tenerlo por depositado, recabará la opinión de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, a fin de que verifique que el propio reglamento se ajusta a las disposiciones de la Ley de Vías Generales de Comunicación y sus reglamentos (artículos 215 a 245).

En cuanto a los trabajadores aeronáuticos, la Ley contempla numerosas causas especiales de rescisión y terminación de las relaciones de trabajo, a saber:

1.- La cancelación o revocación definitiva de los documentos exigidos por las leyes nacionales y extranjeras, tales como licencias, pasaportes y visas;

2.- El estado de embriaguez del tripulante, en los términos que ya hemos precisado;

3.- Estar el tripulante, en cualquier tiempo, bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes;

4.- La violación de las leyes en materia de importación o exportación de mercancías, en el desempeño de sus servicios;

5.- La negativa del tripulante, sin causa justificada, a ejecutar vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento, o iniciar o proseguir el servicio de vuelo que le haya sido asignado;

6.- La negativa del tripulante a cursar los programas de adiestramiento;

7.- La ejecución, en el desempeño del trabajo, por parte del tripulante, de cualquier acto o la omisión intencional o negligencia que pueda poner en peligro su seguridad o la de los miembros de la tripulación, de los pasajeros o de terceras personas, o que dañe, perjudique o ponga en peligro los bienes del patrón o de terceros; y

8.- El incumplimiento de las obligaciones señaladas en el artículo 237, y ejecutar como tripulantes algún vuelo que disminuya sus posibilidades físicas y legales de realizar vuelos al servicio del patrón (artículo 244).

En los trabajos especiales analizados y, en general, en todas las relaciones contractuales de trabajo que suscitan o permiten la estabilidad en el empleo, la indemnización por despido injustificado constituye un derecho plenamente jurídico para el trabajador, que es correlativo al deber del patrón de cubrirla, o bien, de reinstalar a aquél, según haya sido la opción del propio trabajador. Y se observa que este deber del patrón de indemnizar o reinstalar, deviene obligación (también netamente jurídica) cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje dispone, en el lay

do respectivo, que el patrón queda condenado a pagar la indemnización (y los salarios caídos) o, en su caso, a reinstalar al trabajador (y a pagar los salarios caídos). La índole de obligación se naturaliza porque puede ser impuesta coactivamente por el tribunal de trabajo.

CUARTA PARTE.

LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

A.- Definición.

B.- Contratación.

a).- Eventuales.

b).- De planta.

C.- Derechos de Preferencia, antigüedad y ascenso

D.- Derecho de indemnización.

a).- Por riesgos del trabajo.

b).- A beneficiarios.

c).- A domésticos.

d).- Por despido injustificado.

e).- Por insumición al arbitraje.

f).- Por negarse el patrón a reinstalar al trabajador en su empleo.

g).- Por rescisión justificada.

h).- Por suspensión de labores.

i).- Por terminación de las relaciones de trabajo.

LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

A.- DEFINICION.- Como tantas instituciones jurídico-laborales, la de la estabilidad en el trabajo es fruto de la actividad desplegada en el seno de la Asamblea Constituyente de 1917, sin ningún precedente en otras legislaciones.

Nació, pues, como en luminosos conceptos, expone Mario de la Cueva en Querétaro, "sin que pueda decirse quién fué su autor, como una idea fuerza destinada a dar seguridad a la vida obrera y a escalar la meta tan bellamente expresada por Máximo Dursi, en su cuento "Bertoldo en la Corte" "vivir sin temor es el destino del hombre" (74).

El propio autor acabado de citar, define claramente el instituto: "La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan in posible su continuación" (75).

La doctrina extranjera, conteniendo aún fuertes resabios del derecho privado individualista, alude a la estabilidad en el trabajo, expresando que el contrato de trabajo es celebrado normalmente por tiempo inde

(74).- Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, p.216.

(75).- Idem, misma p.

terminado y ésta es la forma de contrato que toman en consideración las legislaciones que regulan las relaciones laborales, las cuales excluyen a menudo expresamente la aplicación de sus normas a los contratos por tiempo determinado, que continúan pues siendo regidos por las normas generales que se aplican en materia contractual. Se agrega que una de las notas típicas del contrato de trabajo por tiempo indeterminado consiste en la posibilidad de su resolución "ad nutum", ésto es, cada una de las partes que lo celebraron tiene la facultad de ponerle fin, en cualquier momento, sin necesidad de indicar la causa de su determinación. Mas, con el propósito de atenuar los inconvenientes que puede ocasionar el uso arbitrario de esa facultad, la costumbre en un primer tiempo, y posteriormente la legislación de algunos países, han introducido la obligación del "preaviso", por la que la parte que quiere rescindir el contrato tiene que notificar su propósito con cierto período. Tal obligación, como es obvio, no afecta la facultad de receso ad nutum, sino que constituye simplemente una modalidad inherente al ejercicio de esa facultad, análoga a la obligación de notificar el receso por escrito, modalidad que debe observarse también en otras figuras contractuales. Pues bien, la estabilidad tiene por efecto anular esa facultad de receso por parte del empleador (76).

Esta tesis, que todavía sumerge al contrato de trabajo en cauces civilistas, no condice con la figura de la estabilidad surgida en el Derecho Mexicano, ya que éste la contempla a la luz de la aspiración del

(76).-Mario L. Deveali, "Estabilidad", en Enciclopedia Jurídica Oseba, Tomo X, pp. 789-790.

hombre a la seguridad social, pues, como atinadamente expresa Trueba Urbina, en las relaciones de producción y en toda actividad laboral, los trabajadores han venido luchando por conservar su trabajo como medio de subsistencia de ellos y de su familia en el régimen de explotación capitalista, ya que es bien sabido que antes del nacimiento del derecho del trabajo en el artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917, tanto los obreros como los trabajadores en general, estaban a expensas de los patronos, quienes no sólo disponían de ellos a su antojo como mercancía, sino que podían con toda libertad despedirlos y lanzarlos a la desocupación con todas sus consecuencias. Así, la lucha por la conservación del empleo contribuyó a preservar el régimen de explotación, toda vez que los trabajadores tenían necesidad de trabajar para subsistir en unión de su familia; y ésto originaba la pérdida de su libertad en sus relaciones laborales, pues se veían constreñidos a aceptar la imposición patronal, todo al amparo de la libertad de trabajo y del ficticio principio de la autonomía de la voluntad convertido en instrumento de dictadura de los empresarios. Pero, al nacer el derecho del trabajo en nuestro país, los trabajadores mexicanos no sólo adquirieron la dignidad de personas, sino que se les confirió el derecho de conservar su trabajo, salvo que dieran motivo de despido. En ello consiste la estabilidad en el trabajo, en cuanto a derecho que se reconoce al trabajador de continuar en su empleo, hasta cuando quiere y puede hacerlo. (77).

Consecuentemente, las ideas sobre seguridad social y la realidad laboral ponen de relieve que la estabilidad debe entenderse en el sentido

(77).-Nuevo Derecho del Trabajo, Teoría Integral, p.297.

de que al trabajador aspira a no verse expuesto a que el patrón, sin causa justificada y comprobable y sin que por ello incurra en responsabilidad, pueda separarlo de su empleo dando por terminado el contrato, por medio de una declaración unilateral. De esta suerte, se llega a sostener el derecho absoluto del empleado a ser reinstalado, o bien, se busca algún medio compensatorio o equivalente al pago de daños y perjuicios, como es la indemnización por despido (78).

De todo lo anterior, se desprende que la estabilidad es una institución que forja un derecho para el trabajador, mas no un deber, toda vez que la propia estabilidad depende de la voluntad del trabajador. Correlativamente, hace nacer, para el patrón un deber: el deber de respetar la estabilidad del trabajador o, en su caso, el de indemnizarlo por el despido.

B.- CONTRATACION.- Con el propósito de hacer efectivo el principio de la estabilidad, nuestras leyes laborales han expresado la tesis consistente en que "las relaciones de trabajo son de duración indeterminada en tanto subsista la materia que les dió origen".

En la Ley vigente, esta fórmula está sobreentendida en el capítulo segundo del título segundo y se descompone en las normaciones siguientes:

1).- Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado (párrafo primero del artículo 35); y

(78).-Euquerio Guerrero, ob.cit., p. 100.

2).- A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado (párrafo segundo y final del propio artículo citado).

Como afirma Mario de la Cueva, los artículos 36 a 38, fijan la esencia de la fórmula al señalar limitativamente las hipótesis de relaciones para obra o por tiempo determinado, lo que implica la imposibilidad de una aplicación analógica (79).

En efecto, el 36 expresa que el señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza, como, - por ejemplo, tratándose de la construcción de una casa. Por su parte, el 37, manifiesta que el señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se vá a prestar;
- II.- Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
- III.- En los demás casos previstos en esta Ley.

En cuanto al artículo 38, dispone que pueden ser por tiempo u obra determinados, las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas.

Por último, el artículo 39, reafirma la fórmula al expresar que

(79).- Ob. cit., p. 219.

" si vencido el término que se hubiese señalado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia".

De conformidad con estas normas, queda puesta de relieve la conclusión general consistente en que "la duración indeterminada de las relaciones es el principio de base, que no depende su eficacia de la voluntad de las partes y que únicamente se flexiona si lo requiere la naturaleza de las cosas" (80).

Por ende, el lineamiento genérico que preside la contratación de trabajo (o establecimiento de las relaciones laborales), es la fijación de tiempo indeterminado, condición fáctica ineludible para la operancia cabal del principio de la estabilidad en el empleo; pero sin que ello implique que en las otras formas de contratación no exista este derecho, como enseguida comprobaremos, al mencionar la clasificación de los trabajos desde un punto de vista general.

Estos se dividen en trabajos eventuales y de planta.

a).- Eventuales.— En la Ley de la Materia de 1931, se mencionaban (artículos 26, fracción III, y 28) los trabajos accidentales o temporales que no excedieran de sesenta días, disponiendo que en estos casos no se-

(80).— *Idea*, pp. 219-220 .

ría necesaria la forma escrita. "La doctrina y la práctica -dice Mario de la Cueva- se orientaron en el sentido de que esos preceptos se referían a un sólo grupo de trabajos, a los que siguiendo una terminología general, principió a llamarse "trabajo eventual", una excepción más al principio de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo, que se opuso al grupo denominado "trabajo de planta" (81).

La distinción entre ambas clases de trabajo, fué precisada por la Suprema Corte de Justicia, mediante la ejecutoria cuya parte medular expresa: "Para la existencia de un trabajo de planta se requiere, únicamente, que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, ésto es, que no se trate de un servicio meramente accidental, cuya repetición sólo podrá ser consecuencia de que concurren circunstancias especiales, o lo que es lo mismo, que el servicio no forme parte de las actividades normales, constantes y uniformes de la empresa. De lo expuesto, se desprende que la existencia de un empleo de planta no depende de que el trabajador preste el servicio todos los días, sino de que dicho servicio se preste de manera uniforme, en períodos de tiempo fijos; así a ejemplo, el servicio que presta una persona dos veces por semana a una empresa, constituye un trabajo de planta, pero no lo será si sólo por una circunstancia accidental, descompostura de una máquina, se llama a un mecánico especial, y concluido ese trabajo, queda desligado el trabajador, sin que se sepa si volverán o no a ser utilizados sus servicios". (82).

(81).-Idem, p. 222.

(82).-Cuarta Sala, Toca 2909/36, 3 de septiembre de 1936, Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros.

En la práctica se observó que, junto a las dos citadas clases de trabajo, se da una tercera especie de actividades, que fué siendo conocida como "trabajo de temporada", mismo que quedó conceptualizado como aquel que se presta durante determinados períodos del año.

De conformidad con lo anterior, quedaron delineados los siguientes conceptos:

1.- Los trabajos de planta son todos aquellos cuyo conjunto constituye la actividad normal y necesaria de la empresa o establecimiento, aquellos cuya falta haría imposible su funcionamiento, los que son indispensables para la obtención de los productos o servicios proyectados; por ende, aquellos sin cuya ejecución no podrían alcanzarse los fines de la negociación.

2.- Los trabajos eventuales son aquellos a los cuales faltan las características indicadas,

3.- Los trabajos de temporada, son aquellos que se realizan durante determinados períodos.

b).- De planta.- En la ley actual, el término "trabajo de planta" se encuentra en el artículo 158, como base para la determinación de la antigüedad de los trabajadores, sin hacer entre éstos ninguna distinción, lo cual indica que el precepto rige para los trabajos continuos y los de

temporada. Por tanto, los trabajos de planta han quedado clasificados en trabajos de planta continuos y trabajos de planta de temporada, y al quedar esos últimos incluidos en dicho género, quedaron fuera de la calificativa de eventuales, con la cual se les quiso conceptuar por el sector patronal con base en su temporalidad, argumento éste contra el cual los trabajadores expresaron que los trabajos de temporada son una necesidad permanente de ciertas empresas, tales como los ingenios azucareros.

Habiendo privado en la Ley este último criterio, los trabajadores de temporada quedaron cubiertos por la regla de la estabilidad en el empleo, lo que implica que disfrutaban del derecho de presentarse anualmente a la empresa y que su no aceptación constituye una separación injustificada.

En cuanto a los trabajos eventuales, que son los que cumplen actividades ocasionales y no constituyen, por ende, una necesidad permanente de la empresa, quedaron ubicados dentro de la categoría de las relaciones de trabajo por tiempo u obra determinados, por lo que únicamente podrán ser considerados eventuales los trabajadores cuando lo exija la naturaleza de la obra o del trabajo.

A tales trabajadores la Ley se refiere expresamente cuando dispone:

1.- Que el patrón quedará eximido de la obligación de reinstalarlos, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el ar

tículo 50 (artículo 49, fracción V);

2.- Que tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos (artículo 127, fracción VII); y

3.- La obligación de los patrones de preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén (artículo 156 en relación con el 154).

C.- Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso.- Expresa el artículo 154 que "Si no existe contrato colectivo o el celebrado no contiene la cláusula de admisión a que se refiere el párrafo primero del artículo 395, los patrones estarán obligados a preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén (83).

Estos derechos de preferencia "constituyen limitaciones a la libre selección del personal por el empresario, pues le obligan a utilizar a los trabajadores que disfrutaban de esos derechos, con exclusión de quienes no son titulares de ellos"(84).

(83).-

(84).- Mario de la Cueva, ob. cit., pp. 404-405.

Asiste también a los trabajadores el derecho de antigüedad, uno de los efectos de la estabilidad en el empleo y por el cual aquellos reciben determinados beneficios en la medida en que han perdurado prestando sus servicios. Por ello es que el artículo 158 dispone que los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156, tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad. . . ."

A tal efecto, "Una comisión integrada por representantes de los trabajadores y del patrón, formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará -- se le dé publicidad. Los trabajadores inconformes, podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje".

La ley atribuye a la antigüedad los siguientes efectos:

1.- La duración del descanso anual, o sean las vacaciones, se establece en función del tiempo trabajado (artículo 76).

2.- Los trabajadores más antiguos gozan de preferencia para ocupar las vacantes o los puestos de nueva creación (artículos 159 y 169).

3.- Si la antigüedad es mayor de veinte años, son causas de rescisión sólo las particularmente graves o las que hagan imposible la continuación de la relación (artículo 161).

4.- Otorgamiento de la prima de antigüedad, equivalente a doce días de salario por cada año de servicios, cuando el período de trabajo sea de quince años o más, si el trabajador deja de prestar servicios, haya o no causa de despido, o si muere, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 162.

Pero el artículo 5o. transitorio de la propia Ley, al establecer un régimen también transitorio de la prima de antigüedad, contempla supuestos de entre los cuales subsiste el consistente en que dicho beneficio será cubierto también a los trabajadores que, sin haber ajustado los quince años de servicios, sean separados de su empleo o se separen con causa justificada.

El complejo régimen de la prima de antigüedad, quedó claramente explicado en la ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia, que expresa lo siguiente:

"PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE LA PERMANENCIA DE QUINCE AÑOS CUANDO MENOS SOLO ES NECESARIA EN CASOS DE SEPARACION VOLUNTARIA.- El artículo 162, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, dispone que la prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios por lo menos. Asimismo, se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justifi-

cación o injustificación del despido. Ahora bien, una correcta interpretación de esta disposición, lleva a la conclusión de que la antigüedad de quince años sólo debe exigirse en los retiros voluntarios del trabajador, porque desde el punto de vista literal o gramatical, debe advertirse se que si el legislador hubiera querido que la antigüedad aludida se exigiera en todos los casos de disolución de trabajo a que se refiere la --fracción III del artículo 162 de la Ley de la materia, no habría existido ninguna necesidad lógica de dividir la norma en dos apartados distintos, como lo hizo, pues hubiera bastado con que concediera la prestación a todos los trabajadores que teniendo quince años de servicios, quedaran separados del empleo (bien fuera por su retiro voluntario, por rescisión motivada por causas imputables al patrón, o por despido justo o injusto). Por otra parte, el método llamado de interpretación auténtica, recurriendo a las motivaciones que inspiraron al legislador, también apoya, y de manera más clara, la conclusión apuntada, como es de verse en el siguiente párrafo de la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo: El artículo 162 acoge una práctica que está adoptada en diversos contratos colectivos y que constituye una aspiración legítima de los trabajadores: la permanencia en la empresa debe ser fuente de un ingreso anual, al que se dá el nombre de prima de antigüedad, cuyo monto será el equivalente a doce días de salario por cada año de servicios. La prima deberá pagarse cuando el trabajador se retire voluntariamente del servicio o cuando sea separado o se separe con causa justificada. Sin embargo, en el caso de retiro voluntario de los trabajadores se estableció una modalidad, consistente en que la prima sólo se pagará si el trabajador se retira des--

pués de quince años de servicios, modalidad que tiene por objeto evitar, en la medida de lo posible, lo que se conoce con el nombre de deserción de los trabajadores. Por lo tanto, los trabajadores que se retiren antes de cumplir quince años de servicios, no tendrán derecho a percibir la prima de antigüedad (85).

En cuanto al derecho a los ascensos, tiene su base precisamente en la antigüedad, y sus lineamientos esenciales son los siguientes:

1.- Siendo el principio de base la antigüedad en el trabajo para todos los ascensos, temporales o definitivos, si la antigüedad de dos o más trabajadores es la misma, entra en acción la mayor capacidad.

2.- Si la empresa cumplió la obligación de organizar cursos de capacitación, el trabajador más antiguo deberá acreditar que posee los conocimientos y aptitud necesarios para desempeñarlos.

3.- Es en los contratos colectivos donde ha de determinarse el procedimiento para que el trabajador compruebe sus conocimientos y aptitudes.

4.- Si el resultado de la prueba sobre unos y otros no favorece al trabajador, será llamado el que le siga en antigüedad.

(85).-Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Sexta Parte, Vol. 72, pág. 87.

5.- Si ninguno de los trabajadores de la empresa demostrara poseer los conocimientos y aptitudes necesarios para el desempeño del puesto vigente, son los contratos colectivos los que han de prever la solución del problema (artículo 159).

D.- Derecho de Indemnización.- Uno de los efectos esenciales del principio de permanencia en el empleo, consiste en el pago de una indemnización al trabajador por parte del patrón por cuya voluntad exclusiva y sin justificación se ha suscitado la disolución de la relación laboral. Así la voluntad unilateral, que en el orden civil es por sí misma suficiente para dar por terminados los contratos de tracto sucesivo, en el ámbito del Derecho del trabajo se encuentra sujeta a régimen especial, privando en primer término la regla general en el sentido de que el patrón no pueda, por declaración unilateral, dar por terminado el contrato de trabajo, ni siquiera mediante el procedimiento del pre-aviso. En segundo lugar, en caso de que se le condene a cumplir el contrato, deberá reinstalar al trabajador, salvo el caso de que se trate de trabajadores con antigüedad menor de un año, de trabajadores con quienes median relaciones personales directas con el patrón, trabajadores de confianza, domésticos y eventuales, en cuyos casos puede eludir la reinstalación pagando la indemnización de tres meses más veinte días de salarios por año de servicios si el contrato es por tiempo indefinido; si su duración es de un año, pagando el 50% del salario devengado y si excede, pagando seis meses de salarios por el primer año y veinte días más de salarios por cada

año subsiguiente de prestación de servicios (artículo 49 de la Ley de la Materia).

Si la voluntad unilateral es la del trabajador, la terminación - opera en todas las hipótesis, pues dispone el artículo 50. constitucional en su último párrafo, que "la falta de cumplimiento de dicho contrato (el de trabajo), por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona".

La procedencia de la indemnización en materia laboral, contempla varios supuestos especiales, y a ellos nos referimos enseguida, así sea la forma sucinta, dada la amplitud de los temas relativos.

a).- Por riesgos del trabajo.- Siendo los riesgos de trabajo, como expresa la Ley de la Materia, "los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo" -- (artículo 473), cuando tales eventualidades se producen pueden producir:

1.- Incapacidad temporal, o sea, la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo;

2.- Incapacidad permanente parcial, que significa la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar;

3.- Incapacidad permanente total, que es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida; y

4.- La muerte.

Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tendrán derecho

a:

Asistencia médica y quirúrgica;

Rehabilitación;

Hospitalización, cuando el caso lo requiera;

Medicamentos y material de curación;

Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios; y

La indemnización fijada en la Ley,

Esta establece montos proporcionales de indemnización en base a la mayor o menor gravedad de los efectos de los riesgos, siendo los más elevados los que devienen a consecuencia de incapacidad permanente total y de la muerte. "Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente total -dice el artículo 495- la indemnización consistirá en una cantidad equivalente al importe de mil noventa y cinco días de salario".

Para determinar ésa y las restantes indemnizaciones consecuentes a los riesgos de trabajo, se tomará como base el salario diario que perciba el trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que co-

respondan al empleo que desempeñaba, hasta que se establezca el grado de la incapacidad, el de la fecha en que se produzca la muerte o el que percibía al momento de su separación de la empresa; no pudiendo ser inferior esa base al salario mínimo.

Consigna también la Ley, el principio de que las indemnizaciones por riesgos de trabajo que produzcan incapacidades, se pagarán directamente al trabajador (artículos 472 a 495).

En este campo de los riesgos de trabajo, se dá otro efecto del principio de permanencia en el empleo, pues el patrón está obligado a reponer en su empleo al trabajador que sufrió un riesgo de trabajo, si está capacitado, siempre que se presente dentro del año siguiente a la fecha en que se determinó su incapacidad; mas no es aplicable lo anterior, si el trabajador recibió la indemnización por incapacidad permanente total.

Y hay una extensión de este derecho al disponer la Ley, que si un trabajador víctima de un riesgo no puede desempeñar su trabajo, pero si algún otro, el patrón estará obligado a proporcionárselo, de conformidad con las disposiciones del contrato colectivo de trabajo (artículos 498 y 499).

b).- Indemnización a beneficiarios.- En caso de muerte del trabajador, tendrán derecho a recibir la indemnización:

1.- La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora, y que tenga una incapacidad de 50% o más, y los hijos menores de dieciséis años, y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de 50% o más;

2.- Los ascendientes concurrirán con las personas acabadas de mencionar, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador;

3.- A falta de viuda, concurrirá con las personas señaladas en los dos párrafos anteriores, la mujer con quien el trabajador vivió como si fuera su marido durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato, pero si al morir el trabajador tenía varias concubinas, ninguna de ellas tendrá derecho a la indemnización;

4.- A falta de viuda, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la concubina, en la proporción en que cada una dependía de él; y

5.- A falta de todas las personas mencionadas, recibirá la indemnización el Instituto Mexicano del Seguro Social,

Tal indemnización comprende: dos meses de salario por concepto de gastos funerarios y el pago de la cantidad equivalente al importe de setecientos treinta días de salario, sin deducir la indemnización que

que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal (artículos 500 a 502.)

La atención médica a los trabajadores y la indemnización a ellos y, en caso de muerte, a sus familiares, constituye uno de los aspectos fundamentales del derecho de Seguridad Social, que, como afirma Trueba - Urbina, es una rama del Derecho Social que comprende a todos los trabajadores, para su protección integral contra las contingencias de sus actividades laborales y para protegerlos frente a todos los riesgos que puedan ocurrírles; a lo que agrega que, en nuestro medio, el Seguro Social es obligatorio y debe proteger por igual a todos los trabajadores de la industria, del comercio, de cualquier actividad laboral, para que algún día la Seguridad Social se haga extensiva a todos los económicamente débiles (86).

c).- A Domésticos .- Siendo trabajadores domésticos "los que prestar los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia" (artículo 331), la Ley vigente los incorporó en su normativa, sujetos a un régimen especial, dadas sus singulares características.

Interesándonos esencialmente los temas relativos a la permanencia en el empleo y a la indemnización, observamos que el patrón puede dar -- por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad dentro de los 30 días siguientes a la fecha de iniciación del servicio, lo que implica que durante ese período no surge en modo alguno, obligación del patrón para conservarlo en el empleo.

(86).- Nuevo Derecho del Trabajo p. 439.

Por lo demás, el propio patrón, fuera de ese lapso y en cualquier tiempo, también puede dar por terminada la relación de trabajo sin necesidad de comprobar la causa que tenga para ello, pagando la indemnización que corresponda, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 49, -- fracción IV, y 50 de la Ley (artículo 343).

En los casos de enfermedad que no sea de trabajo, el patrón deberá:

- 1.- Pagar al trabajador doméstico el salario que le corresponda hasta por un mes;
- 2.- Si la enfermedad no es crónica, proporcionarle atención médica entre tanto se logra su curación o se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial; y
- 3.- Si la enfermedad es crónica y el trabajador ha prestado sus servicios durante seis meses por lo menos, proporcionarle asistencia médica hasta por tres meses, o antes si se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial.

En casos de muerte, el patrón sufragará los gastos del sepelio - (artículos 343, 338 y 339).

A pesar de esas mínimas normas tutelares, es de comentarse, con Trueba Urbina, que la situación material del doméstico es muy especial - en nuestro medio, pues no siempre se les da el tratamiento que le corresponde a su dignidad de personas (87).

(87) Idem, p. 345.

d).- Indemnización por despido injustificado.- Expresa la fracción XXII del Artículo 123 Constitucional, que el patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

Consecuentemente, se establece el principio general de que el trabajador víctima de despido injustificado debe ser reinstalado o indemnizado a su elección, consistiendo la indemnización en el importe de tres meses de salarios.

Por tanto, el trabajador despedido injustamente tiene dos acciones: una de reinstalación obligatoria o cumplimiento del contrato de trabajo y otra de indemnización de tres meses de salario y pago de salarios vencidos o caídos (artículo 48) de la Ley.

e).- Por insumisión al Arbitraje.- Si el patrón se negare a someter sus diferencias con el trabajador al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la Junta:

- 1.- Dará por terminada la relación de trabajo;
- 2.- Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;
- 3.- Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50 fracción

nes I y II; y

4.- Además, condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarse hasta que se paguen las indemnizaciones (artículo 845).

En el caso de que la negativa a someterse al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta fuere de los trabajadores, se dará por terminada la relación de trabajo (artículo 846).

f).- Por negarse el patrón a reinstalar al trabajador en su empleo.- Cuando el patrón se niegue a reinstalar al trabajador en su empleo, quedará eximido de tal obligación mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50, en los casos siguientes, de que ya hemos hecho mérito:

1.- Cuando se trate de un trabajador que tenga una antigüedad menor de un año;

2.- Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

3.- En los casos de trabajadores de confianza;

4.- En el servicio doméstico; y

5.- Cuando se trate de trabajadores eventuales (artículo 49).

Tales indemnizaciones previstas por el artículo 50 consisten:

1.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediere de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y - de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese presta- do sus servicios;

2.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los - años de servicios prestados y ,

3.- Además de las indemnizaciones mencionadas, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha -- del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

Si bien ya habíamos hecho mención de este artículo, es necesario reiterar su contenido, pues caso en todos los supuestos de indemnización (exceptuando los de riesgos de trabajo) hay remisión al propio artículo 50.

g).- Por rescisión justificada.- En esta hipótesis de terminación

de la relación laboral, se contemplan dos situaciones generales, a saber:

1a.- Cuando la rescisión la lleva a cabo, justificadamente, el trabajador; y

2a.- Cuando la justificación de la rescisión asiste al patrón, y por ende es él quien ejercita la acción correspondiente.

Respecto de la primera situación, dispone el artículo 52, que el trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo 51 y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50.

Las causas de rescisión que puede invocar el trabajador suponen el incumplimiento del patrón de sus obligaciones laborales.

Sintetizando el artículo que las previene, podemos expresar que el patrón incurre en los siguientes modos de incumplimiento, causales de rescisión justificada del trabajador.

1.- Incumplimiento del pago de la remuneración convenida o la legal, que pueda manifestarse en tres supuestos:

a).- Si el patrón reduce el salario, sin consentimiento del trabajador;

b).- Si le deja de cubrir el salario o parte de él; y

c).- Si le paga en fechas o lugares no convenidos o acostumbrados.

dos, o en algún sitio de los prohibidos por la Ley (fracciones IV y V del artículo 51).

2.- Procede también la rescisión si el patrón no acata las medidas preventivas y de seguridad que las Leyes establecen, o si deja de acondicionar el lugar de trabajo a las disposiciones sobre higiene laboral; siempre que en uno y otro caso exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia (fracción VII); así mismo, si compromete el patrón, culpablemente, la seguridad del centro de trabajo o de las personas que en él se encuentren (fracción VIII).

3.- El hecho de que el patrón cause maliciosamente perjuicios en las herramientas o útiles de trabajo del operario, sean del trabajador o no (fracción VI).

4.- Faltas a los deberes de consideración personal hacia el trabajador, su cónyuge, padres, hijos o hermanos (fracciones II y III).

En todos los casos mencionados, el trabajador puede plantear, bien el cumplimiento del contrato y el pago de las prestaciones correspondientes, bien la rescisión y el pago de la indemnización de tres meses de salario, más veinte días de salarios por cada año de servicios prestados, o las correspondientes prestaciones al trabajo por tiempo determinado del artículo 51, y los salarios caídos.

En cuanto a la rescisión que puede llevar a cabo el patrón por -

causas imputables al trabajador, ha de fundarse en alguno o algunos de los motivos que señala el artículo 47, mismos que pueden especificarse en la forma siguiente:

1.- Por incumplimiento del trabajador de prestar el trabajo contratado:

a).- Por faltar a su trabajo más de tres veces en el curso de treinta días (fracción X del citado artículo 47).

b).- Si desobedece sin causa justificada al patrón, siempre que la orden se relacione con el trabajo contratado (fracción XI); y

c).- Si el trabajador no cumple con dicho trabajo aún cuando no reciba orden del patrón (fracción XV).

2.- Por incumplimiento a las obligaciones de consideración personal; faltas de probidad y honradez; los actos de violencia, los amagos, las injurias y los malos tratamientos, sea en la persona del patrón, o de sus familiares, o del personal directivo o administrativo de la negociación (fracciones II y IV).

3.- Los actos delictuosos ejecutados por el trabajador respecto de los bienes de la negociación, la imprudencia grave que los comprometa y la imprudencia o descuido inexcusables que comprometan la seguridad del

lugar de trabajo o de las personas que en él se encuentren (fracciones V, VI y VII).

4.- La sentencia condenatoria pronunciada en contra del trabajador siempre que lo prive de su libertad y cause ejecutoria (fracción XIV)

5.- Las faltas a las obligaciones de consideración personal que el trabajador tiene respecto de sus compañeros de trabajo, siempre que se altere la disciplina en el centro de labores (fracción III).

6.- La negativa del trabajador a someterse a las medidas de seguridad adoptadas por el empresa (fracción XII); el presentarse al trabajo en estado de ebriedad (fracción XIII); la comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo (fracción VIII); la revelación de los secretos de fabricación y de los asuntos reservados de la empresa (fracción IX).

De la fracción XV, se desprende que la relación de causales de rescisión es anunciativa y no limitativa, pues la misma habla de "Las - análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere".

1.- Así, si el trabajador abandona el servicio por incurrir el patrón en cualquiera de las faltas anunciadas, tiene derecho a reclamar.

El importe de tres meses de salario más veinte días de salario por año de servicios (daños y perjuicios compensatorios) más el pago de los salarios durante la tramitación del juicio y hasta que se cumpla por el

patrón la resolución de la Junta (artículos 50 y 52).

2.- Si el despido es injustificado, el trabajador tiene derecho a reclamar el cumplimiento de la relación de trabajo y el pago de los salarios caídos, o sean, los correspondientes al período que dura el incumplimiento; o bien, el pago de tres meses de salario más los vencidos (artículo 48).

3.- Si el trabajador no abandona el trabajo cuando el patrón incurra en las faltas mencionadas, puede exigir el pago de las prestaciones incumplidas y el de los daños y perjuicios que le ocasionen. Puede, además, denunciar el caso ante la autoridad administrativa para que aplique la sanción legal procedente (artículos 132, fracción I, 134, fracción I y 871).

b).- Por suspensión de labores.- Cuando el cumplimiento de una obligación se hace imposible, natural o legamente, se extingue la obligación, Los casos de imposibilidad de ejecutar son innumerables, pero a todos los comprende el concepto de fuerza mayor o caso fortuito. En los contratos de tracto sucesivo, la fuerza mayor y el caso fortuito operan de dos maneras: la ejecución de la obligación puede ser imposible, temporal o definitivamente. En el primer caso, suspende los efectos del contrato; en el segundo, extingue la relación. (88).

En la relación de trabajo de tracto sucesivo, esas dos formas de

(88).- Castorena, ob. cit., p.92.

obrar, la temporal y la definitiva de la fuerza mayor y el caso fortuito, están sancionadas por la Ley, en los términos siguientes:

aⁿ).- La suspensión individual se debe a las siguientes causas:

- 1.- La enfermedad contagiosa del trabajador;
- 2.- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- 3.- La orisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;
- 4.- El arresto del trabajador;
- 5.- Los trabajos forzados y puestos públicos;
- 6.- La representación que se otorgue a los trabajadores;
- 7.- La falta de los documentos que exijan las Leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador (artículo 42).

El efecto esencial de la suspensión es cesar la obligación de --

trabajar y la de pagar el salario, a menos que tratándose de la prisión preventiva del trabajador, éste hubiera obrado en defensa del patrón o de sus intereses, en cuyo caso no desaparece la obligación de pagarlo.

El período de la suspensión no es computable para efectos de antigüedad, a menos que sea resultado de alistarse y servir en la guardia nacional, en cuyo caso sí se computa el lapso de la suspensión como de servicio efectivo (artículo 44).

b).- Suspensión colectiva de las relaciones de trabajo.

El artículo 427 de la Ley menciona las causas de dicha suspensión colectiva, a saber: la fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón; o su incapacidad física o mental o su muerte; la falta de materia prima no imputable al patrón; el exceso de producción; la incosteabilidad; la falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos; la falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios.

El efecto esencial de esta suspensión, consiste en que la Junta de Conciliación y Arbitraje, al sancionar o autorizar la propia suspensión, fijará la indemnización que deba pagarse a los trabajadores, tomando en consideración entre otras circunstancias, el tiempo probable de suspensión de los trabajos y la posibilidad de que encuentren nueva ocupación, sin que pueda exceder el importe de un mes de salario (artículo 430)

Otro efecto que debe ponerse de relieve, es el consistente en que se tomará en cuenta el escalafón de los trabajadores, con el propósito de que sean suspendidos los de menor antigüedad, toda vez que la suspensión pueda afectar solamente a una parte de la empresa (artículo 428).

1).- Indemnización por terminación de las relaciones de trabajo.

Hemos visto ya que hay terminación de la relación laboral por voluntad unilateral del trabajador y por incumplimiento de las obligaciones, deviniendo entonces la llamada rescisión. Debe agregarse que hay también terminación por mutuo consentimiento, cuyo principal efecto es el pago de prima de antigüedad, si el período de labores llega por lo menos a quince años.

Todos esos supuestos se refieren a la terminación (individual) de las relaciones de trabajo. Pero, existe también la terminación colectiva de las relaciones de trabajo, que tiene como hipótesis genéricas el mutuo consentimiento, la terminación de la obra y por cierre de la empresa o establecimiento (artículo 401).

Este último supuesto comprende las siguientes causas de terminación de las relaciones de trabajo:

1.- Fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental, o su muerte;

2.- La inestabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

3.- El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

4.- Los casos del artículo 38, es decir, cuando se trata de minas abandonadas o paralizadas;

5.- El concurso o la quiebra legalmente declarados, si la autoridad competente o los acreedores resuelvan el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos (artículo 434).

En tales casos, salvo cuando se trata de minas paralizadas o abandonadas, a que se refiere el artículo 38, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario, y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 (artículo 436).

A través de la breve conceptualización precedente acerca de los diversos supuestos que hacen procedente la indemnización en materia laboral, observamos que precisamente a través de este medio jurídico-económico que es la propia indemnización, los trabajadores se encuentran protegidos contra las diversas eventualidades que pueden afectar la permanencia y estabilidad en su trabajo, tutelándose así su única fuente de ingresos y subsanando económicamente la pérdida de la misma.

No debe olvidarse, sin embargo, que la estabilidad de que ahora

gozan los trabajadores, como consecuencia de su derecho al trabajo, requirió una lucha prolongada.

En efecto, la regulación del Código Napoleón, sobre las relaciones de trabajo permitía la disolución de éstas libremente. En este punto, debe mencionarse que los contratos de trabajo reglamentados por el derecho civil-ámbito en el que ellos se ubicaron en casi todas las legislaciones de Europa, revestían dos formas generales para su duración: por una parte, el contrato a plazo determinado, en el que se incluía por producirse el mismo fenómeno - el contrato para la construcción de una obra determinada, y por la otra, el contrato a duración indefinida. Los dos primeros, terminaban con el vencimiento o la construcción de la obra, y éste en cualquier tiempo, mediante la declaración unilateral de disolución, acto al que se daba el nombre de "denuncia". En tal etapa, las costumbres y las leyes mercantiles introdujeron una única defensa en favor de los trabajadores: en los casos de denuncia de los contratos a duración indefinida, debía expedirse la denuncia con alguna anticipación, por lo que se habló de un "aviso anticipado de terminación", denominándose el período de tiempo comprendido entre la denuncia y la terminación, "período de preaviso". La duración de este período era variable: de ocho a treinta días. Consecuentemente, en esta clase de contratos -a duración indefinida-, el trabajador se encontraba expuesto a perder su empleo en cada momento y como abundaba la mano de obra, aquel temor era uno de los elementos de que se valían los patronos, sea para imponer las condiciones de trabajo, sea para modificarlas a su arbitrio, sea para exigir de los tra

bajadores esfuerzos excesivos (89).

Como se aprecia, tal estado histórico se caracterizó por la absoluta libertad del patrono para dar por terminado el contrato laboral en el momento que quisiera y sin ninguna responsabilidad, si bien debía hacer la denuncia con cierta anticipación. Consecuentemente, el trabajador sólo tenía la obligación civil de trabajar en tanto durara la relación laboral. Mas ningún derecho a su estabilidad en el empleo, ni por ende, a ser reinstalado o a ser indemnizado.

Posteriormente, a la terminación de la Primera Guerra Mundial, y ante el enorme número de desocupados que la misma dejó, especialmente en Alemania, surgió en gran escala el problema de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, logrando el derecho de dicho país algunos progresos (sin alcanzar una solución total), consistentes en que cuando los empresarios separaban a los trabajadores, podrían éstos reclamar contra el despido: si la sentencia declaraba que no hubo causa justificada, se ordenaba a los empresarios repusieran a los obreros en sus empleos, pero podían eludir el cumplimiento de la sentencia pagando, como compensación, una indemnización.

Al concluir la Segunda Guerra Mundial, se dió otro paso de grandes proporciones en la materia: la idea de la seguridad social, de la cual el seguro contra la desocupación es parte esencial, anunciándose así una solución integral para el futuro: la estabilidad de los trabaja

(89).- Mario de La Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, pp. 796-797

dores en sus empleos debe ser total, pero, si se autoriza la disolución de las relaciones de trabajo sin que exista una causa justa, deberá asegurarse a cada trabajador una posición idéntica a la que tenía, esto es, habrá de buscarse un salario igual, se respetará su antigüedad y se reconocerá su derecho de ascenso, etc. "Esta solución -dice Mario de la Cueva- será de particular aplicación cuando las autoridades del trabajo hayan declarado que no existió causa para la separación y será así porque la sociedad no puede aceptar se dañe a los trabajadores por acto arbitrario. La consecuencia del despido injustificado será que la sociedad repare el daño" (90).

Dentro de este contexto en el mundo, ninguna legislación se esforzó tanto como la mexicana por lograr la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, a efecto de lo cual postuló la Ley del principio básico de la duración indefinida de las relaciones individuales de trabajo en tanto subsista la materia del trabajo. En congruencia con ese principio, nuestro Derecho afirmó la idea de que el trabajador no puede ser separado de su empleo sino por causa justa. Y, a su vez, como consecuencia necesaria de esta idea, la Ley concedió al trabajador las acciones de reinstalación en el empleo o de pago de una indemnización, para todos aquellos casos en que el patrono violara la norma de no separación sin causa justa.

Ha quedado, pues, bien afirmado en nuestra legislación el derecho

(90).- Idem, pp. 797-798.

que a la conservación de su empleo asiste al trabajador, y si bien el artículo 49 de la Ley de la Materia previene casos de excepción por los que el prevalente principio de estabilidad puede ser cambiado por el pago de indemnización, tales casos encuentran obvia explicación: cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año; cuando se comprueba que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo; en los casos de trabajadores de confianza; en el servicio doméstico y cuando se trate de trabajadores eventuales.

Tales excepciones no merman la validez del principio de estabilidad de los trabajadores en sus empleos, ya que éste es aplicable en la gran generalidad de los casos, siendo así la manifestación objetiva más patente del derecho de las clases laborantes al trabajo, ejercitable esencialmente a través de la acción de reinstalación.

QUINTA PARTE

EL DERECHO A TRABAJAR

A.- Como un derecho de dignificación de la persona humana sostenido en la Ley Federal del Trabajo:

B.- Como un derecho de justicia social institucionalizado en el artículo 123 Constitucional.

C.- La Reforma Constitucional de 1978 sobre el derecho al trabajo.

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

QUINTA PARTE

EL DERECHO A TRABAJAR. -

A.- COMO UN DERECHO DE DIGNIFICACION DE LA PERSONA HUMANA SOSTENIDO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE.- Precisa Recaséns Siches que el pensamiento de la dignidad, consiste en reconocer que el hombre es un ser que tiene fines propios suyos que cumplir por sí mismo, o, lo que es igual diciéndolo en una expresión negativa, la cual tal vez resulta más clara, el hombre no debe ser un mero medio para fines extraños o ajenos a los suyos propios. Tal idea de la dignidad humana es peculiarmente característica de la cultura cristiana, pues dentro de ella, la idea de la dignidad de la persona individual adquirió su máximo relieve y su posición central, al recalcar dicha doctrina con vigor superlativo que el hombre es el centro y el fin de toda cultura (91).

La propia idea de la dignidad humana, entraña principios o máximas de notorio relieve axiológico, como son:

1.- Principio del respeto recíproco:

a).- El querer de una persona, es decir, sus fines y me--

(91).- Filosofía del Derecho, pp. 548-549.

dios, no debe nunca quedar a merced del arbitrio subjetivo o capricho de otra persona.

b).- Toda exigencia Jurídica debe tratar al obligado como un prójimo, es decir, como una persona con dignidad, como un sujeto que tiene fines propios, que es un fin en sí mismo, y nunca como un mero medio para fines ajenos:

2.- Principio de la participación:

a).- Nadie debe ser jamás excluido de una comunidad o de una relación jurídica por la decisión arbitraria o mero capricho subjetivo de otra persona.

b).- Todo Poder Jurídico de disposición concedido a una persona, deberá hacerlo sólo de tal modo que el excluido subsista como un ser con un fin propio, es decir, como una persona con dignidad, y jamás como un mero medio para los demás, o mero objeto de derechos subjetivos de los demás (92).

Merced a su naturaleza de autófin, el hombre es persona en cuanto que tiende a conseguir un valor, a objetivarlo en actos y sucesos concretos e individuales, por lo que de esta guisa, el concepto de

(92).- Stammler, cit. por Recaséns, ob. cit. p.551.

personalidad resulta de la relación entre el hombre como ser real y biológico y su propia teleología axiológica, esto es, del vínculo finalista que el ser humano, como tal, entable con el reino o esfera valorativa. Y uno de los factores indispensables para que el individuo realice sus propios fines, es precisamente la libertad, concebida no solamente como una mera potestad psicológica de elegir propósitos determinados y seleccionar los medios subjetivos de ejecución de los mismos, sino como una actuación externa sin limitaciones o restricciones que hagan imposible o impracticable los conductos necesarios para la actualización de la teleología humana (93)4

Dicha libertad, que es el segundo corolario de la dignidad humana, pues el primero es el derecho a la vida, comprende un vasto número de expresiones concretas, entre las que sobresalen:

- 1.- La libertad de pensamiento, de conciencia, de expresión y de opinión.
- 2.- La libertad de contraer o no matrimonio y de contraerlo libremente con la otra persona que preste su consentimiento.
- 3.- La libertad de circulación o movimiento, tanto nacional como internacional.

(93).-Ignacio Burgoa, Las Garantías Individuales. pp. 18-19

4.- La libertad de reunión y de asociación para fines lícitos.

5.- La libertad de información.

6.- LA LIBERTAD DE ELEGIR OCUPACION, PROFESION, OFICIO O TRABAJO.

JO.

Restringiéndonos ya a esta última libertad específica, por ser la que nos interesa, observamos que determina la existencia del derecho de trabajar; y forma uno de los aspectos que se derivan de, y a la vez califican, la dignidad humana.

Ya decíamos que en el Derecho romano y en el Código Napoleón; el trabajo era considerado como un arrendamiento de servicios. Pero, nuestro Código Civil, de 1870 cambió esta concepción, basado en la valiosa argumentación esgrimida en su Exposición de Motivos:

"Este contrato (el de trabajo), que forma el capítulo III del arrendamiento en el Código Francés, se llama comúnmente alquiler o locación de obras.

"Pero como sea cual fuere la esfera social en que el hombre se halle colocado, no puede ser comparado a los seres irracionales y menos aún con las cosas inanimadas, parece un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales. Más semejanza tiene con el mandato, porque en ambos contratos el mandante encarga

a otro la ejecución de ciertos actos que no puede o no quiere ejecutar por sí mismo; porque en ambos contrae el mandatario proporcionalmente obligaciones personales, y porque en ambos se busca aptitud. Esta será más intelectual en uno y -- más material en otro; pero en ambos supone una cualidad moral; porque nadie puede prestar un servicio, sea el que fuere, sin emplear su libre voluntad y poner en ejercicio algunas de las facultades peculiares del hombre. Por estas razones, la comisión no sólo separó el contrato de obras del arrendamiento, si no que considerándolo como cualquier otro pacto, lo colocó -- después del mandato, por los muchos puntos de semejanza que -- con él tiene" (94).

Vemos, pues, que nuestro citado Código Civil, expedido en pleno auge del liberalismo económico y del individualismo jurídico, cuando apenas se gestaban en Europa las primeras normas laborales, puso de relieve el alto sentido dignificador del trabajo, tanto del intelectual como del material.

Este precedente del siglo pasado, se ha visto reafirmado ahora en la Ley Federal del Trabajo de 1970, al enunciar como uno de sus prin

(94).- Tomado de Leopoldo Aguilar Carvajal, Contratos Civiles, México, 1964, p. 198.

cipios generales que el trabajo "no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta" y, como consecuencia de ello, "debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia". (artículo 3o., párrafo inicial).

Otro efecto de la dignidad humana de los trabajadores, que con-
signa la propia Ley citada, consiste en que no podrán establecerse en-
tre ellos distinciones por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso,
doctrina política o condición social (mismo artículo, párrafo segundo).

Queda así consagrado el trabajo como un derecho de dignifica-
ción de la persona humana.

B.- COMO UN DERECHO DE JUSTICIA SOCIAL INSTITUCIONALIZADO EN
EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.- Ciertamente, desde la promulgación de
la Carta Constitucional de 1917, el contenido del artículo 123 integró
un complejo claramente situado dentro del moderno Derecho Social.

Importa por ello, conceptuar esa nueva rama jurídica.

Sobre la misma, el maestro Trueba Urbina, expone que en el úl-
timo tercio del siglo XIX comienzan en Europa las especulaciones en -

torno al Derecho Social. Para ilustrar la teoría originaria de éste, es necesario recordar las ideas del maestro alemán Otto von Gierke, cuando usa este término como una categoría entre derecho público y derecho privado, con objeto de demostrar la incorporación del individuo a la comunidad en función socializadora. La relación individuo, comunidad y Estado, es punto de partida para la incorporación del primero en la segunda, o en otras palabras, para incluir al individuo en el todo social; también fundamenta el derecho social como resultado del contragte entre derecho público y derecho privado (95).

"Así -dice Mario de la Cueva- se ha consumado uno de los saltos más extraordinarios de la historia: el criterio para la clasificación del orden jurídico ha vuelto a ser la naturaleza de los intereses que tienen a la vista las normas: la garantía de la convivencia humana en el derecho público; los intereses particulares de cada persona en sus relaciones con los demás en el derecho privado; la regulación y la protección de la economía y el aseguramiento de una vida decorosa para el hombre que entrega su energía de trabajo a la economía en el derecho social" (96).

Pero, si bien las normas laborales modernas constituyen la parte esencial del derecho social, no agotan su contenido, pues éste tiene como objetivo no sólo la tutela de la clase trabajadora, sino -

(95). Nueve Derecho del Trabajo, pp.142-143.

(96). Ob. cit., p. 74.

de todos los individuos de posibilidades precarias. Por ello, es que el Maestro Mendieta y Núñez, ha apuntado la siguiente, muy completa - definición:

"Derecho Social es el conjunto de leyes y disposiciones autónomas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores en favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad integrados por individuos económicamente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales dentro de un orden justo" (97).

De conformidad con tal conceptualización, el Derecho Social comprende:

1.- El Derecho del Trabajo, que es el más explorado del nuevo complejo jurídico y que regula las relaciones obrero-patronales, procurando para el trabajador toda clase de garantías en el desempeño de su trabajo.

2.- El Derecho Agrario, que reglamenta la equitativa distribución de la tierra y su adecuada explotación, procurando el beneficio para la clase campesina.

3.- El Derecho Social Económico, que es el conjunto de leyes que tienden a establecer una justa distribución de los bienes y de las

(97).- Lucio Mendieta y Núñez, El Derecho Social, México, 1967, Editorial Porrúa, S.A., pp. 66-67.

cargas comunes de la sociedad que se encuentran bajo el control del Estado, y a mantener adecuada provisión de satisfactores y de medios materiales de vida, teniendo siempre presente el objetivo de proteger - en lo posible los precarios intereses de los económicamente débiles.

4.- El Derecho de Seguridad Social, que intenta poner a cubierto de la miseria a todo ser humano que sólo cuenta con su trabajo como fuente de ingresos, protegiéndolo en la enfermedad, la invalidez, la desocupación y la vejez.

5.- El Derecho de Asistencia Social, que tutela las necesidades, los incapacita para trabajar y para procurarse atenciones médicas de alimentación, de indumentaria, de habitación, impartiendoles la ayuda del Estado o reglamentando las instituciones privadas.

6.- El Derecho Cultural, que se integra con las leyes que regulan la instrucción y la educación en todos sus grados, clases y aspectos.

7.- El Derecho Social Internacional, que está constituyéndose con los acuerdos y tratados entre diversos países sobre la protección de sus respectivos nacionales en materia de trabajo (98).

Así pues, nuestro artículo 123 Constitucional, al consignar n

(98).- Idem, pp. 73-76.

normas proteccionistas del sector económicamente débil más numeroso - de la sociedad, cual es el de los trabajadores, concretizó, desde el punto de vista del Derecho positivo, los objetivos del Derecho Social dentro del ámbito laboral y de seguridad social.

Toda vez que el Derecho Social, es un conjunto de normas jurídicas, los derechos protectores que contempla no resultan ser una concesión graciosa del Estado, sino beneficios de los sectores desposeídos, jurídicamente exigibles a éste o a los poseedores de los medios de producción.

De ahí, su diferencia esencial con los derechos individuales: éstos, por sustentar la libertad del individuo, consisten en una especie de barrera o cerca que defiende la autonomía del individuo humano frente a los demás, y, sobre todo, frente a las posibles ingerencias indebidas de los poderes públicos, sus órganos y sus agentes: de modo que los derechos individuales tienen predominantemente por contenido un "no hacer" de los otros individuos, y principalmente del Estado y de los demás entes públicos. En cambio, los derechos sociales tienen por objeto actividades positivas del Estado, del prójimo y de la sociedad, para suministrar al hombre ciertos bienes o condiciones. Entregan, pues, "un hacer", "un contribuir", "un ayudar", por parte de los órganos estatales.

Con este carácter fundamental, el artículo 123 Constitucional, dejó consagrados los derechos sociales de naturaleza laboral, tales como los de jornada máxima de trabajo, edad inicial y límite, salario mínimo, seguridad en las instalaciones industriales, seguridad en la permanencia del trabajo, trato especial para mujeres y menores trabajadoras, derecho de huelga, derecho de asociación y otros varios.

Desde entonces, el derecho a trabajar quedó proclamado constitucionalmente como un derecho de justicia social, considerada ésta como "contenido ideológico de una doctrina que tiende a lograr en las relaciones obrero-patronales y en el sistema económico actual, en general un trato liberal a los hombres que trabajan y una consiguiente digna distribución de los bienes de acuerdo con un profundo sentido humanitario" (98).

C.- LA REFORMA CONSTITUCIONAL DE 1978 SOBRE EL DERECHO AL TRABAJO. Si bien el trabajo quedó acreditado en nuestras leyes como un derecho de dignificación de la persona humana y un derecho de justicia social institucionalizado en las mismas, restaba un pronunciamiento constitucional que reiterara expresamente la naturaleza jurídico-social del Derecho al trabajo.

A efecto de que se cumplimentara tal objetivo, el Presidente de la República, en fecha 13 de septiembre de 1978, suscribió una ini

ciativa tendente a promover la adición de un párrafo inicial al Artículo 123 de la Constitución General de la República, y cuyos fundamentos son de puntualizarse en la siguiente forma:

1.- Incorporar en la Constitución la base fundamental de un nuevo derecho social, el derecho al trabajo, es un imperativo inaplazable de la justicia social requerida por unas clases populares eminentemente desprotegidas y por la necesidad urgente de garantizarles, en beneficio de la comunidad, normas mínimas que permitan a sus miembros acceder al empleo, organizarse y desenvolverse con eficacia, dentro del proceso de la producción nacional, y al mismo tiempo, y como consecuencia, llegar a más altas calidades de vida.

2. - La Constitución Política de 1917, fué y sigue siendo el fundamento institucional de la nueva organización social y económica que decidió vivir el pueblo mexicano, como resultado de su esfuerzo revolucionario y de su vocación histórica de libertad y justicia social.

3.- En el texto Constitucional, fueron aceptados, por primera vez en la historia, los derechos mínimos de clase, que tienen como característica esencial la posibilidad de extenderse, ampliarse o proyectarse en beneficio de todos aquellos que se han identificado socialmente por la carencia y la necesidad.

4.- La teoría constitucional occidental se enriqueció en México con la figura de los derechos sociales: el nuevo Derecho Agrario, el Derecho del Trabajo y el Derecho de Seguridad Social. Mediante ellos dirimió, en beneficio de los débiles, la pugna entre lo económico y lo social, y los erigió en instrumentos permanentes de la integración y reestructuración de la vida política, social y cultural del país.

5.- El continuo crecimiento de la población urbana, al desbordar la capacidad ocupacional de las ciudades, ha dado lugar a que varios millones de mexicanos carezcan de empleo fijo y remunerado, y se ven forzados a obtener ingresos inferiores a los mínimos de subsistencia, mediante trabajos y servicios prestados en forma personal, directa y ocasional a quienes puedan solicitarlos eventualmente, y en multitud de casos a hundirse en la catástrofe del desempleo abierto y sin esperanza inmediata.

6.- Sin empleo o bien sin un empleo seguro y permanente, sin salarios fijos ni relaciones vinculatorias de trabajo que le garantice los beneficios y prestaciones sociales que establecen la Constitución y otros ordenamientos jurídicos en favor de los trabajadores asalariados, esta gran población ha formado una nueva clase social, desorganizada y dispersa, pero identificada por realizar la mínima productividad -definitivamente nula en ocasiones- de las actividades que desarrollan.

7.- Es un propósito del sistema normativo laboral, de nuestro País, proteger y organizar, cada vez más, la actividad productiva del hombre que vive de su trabajo, con independencia del vínculo jurídico que lo subordine necesariamente a la figura de un patrón determinado, pues no puede desconocerse, en una sociedad de economía mixta, que el hombre de trabajo, en tanto cuenta solamente con su propia actividad - como medio para subsistir, aunque no esté subordinado a un patrón, siempre lo estará al imperio de la economía,

8.- En semejantes condiciones, si deseamos ser congruentes con el sistema político-económico que hemos adoptado, requerimos como una sociedad y Estado, organizarnos para garantizar socialmente el trabajo y, procurar, como lo propone la iniciativa, empleo a todas las personas que accedan al universo laboral, o que constituyan, actualmente, nuestro rezago social de mayor injusticia, formado por quienes se encuentran sin empleo, situación en cuyo fondo hay una ausencia de solidaridad social y humana.

9.- En consecuencia, debe reconocerse el derecho al trabajo, y promoverse la incorporación de la fuerza de trabajo de los desempleados y los subempleados al proyecto orgánico de la producción nacional, racionalizado y optimizando la actividad de todos, mediante el apoyo decidido de la sociedad en general y la promoción y coordinación del Estado para lograr solidaridad efectiva, organización adecuada y desarrollo dentro de

las formas más eficaces de realización individual y colectiva.

10.- Por tanto, deben promoverse los instrumentos y organismos adecuados para la creación, la protección y al desenvolvimiento de los derechos de los mexicanos a ser trabajadores, sin distinción de credo, raza, sexo o ideología.

11.- La fórmula que propone la Iniciativa cumple un propósito anhelado por el pueblo revolucionario de México y responde a la idea - del Presidente de la República de "organizar a la sociedad para enaltecer lo que tiene de más valioso: su capacidad de trabajo, esencia misma de su dignidad".

12.- La Iniciativa permitirá, de aprobarse, que, por medio de leyes secundarias, se organice a la sociedad en su estructura y funciones para hacer efectivo el derecho al trabajo. (99).

Bajo estas consideraciones, que incluyen valiosos lineamientos de justicia social, pero también trágicas realidades económico-sociales, fué promulgado el "Decreto de adición de un párrafo inicial al Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos", por el cual el párrafo inicial del artículo citado quedó en los siguientes términos;

"Artículo 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y

(99).-Exposición de Motivos de la Iniciativa.

socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley ..."

La aludida reforma mereció comentarios como los siguientes:

"El derecho al trabajo, elevado a rango constitucional por iniciativa del Presidente López Portillo, se cristaliza como una decisión que pueblo y Gobierno toman para contribuir a acelerar el desarrollo económico y social del país. . . No basta con concederle primacía al trabajo, con hacer descansar en él la estrategia que dirige el desarrollo, o vigilar que obtenga una justa compensación; es necesario ver en el trabajo un primer y fundamental derecho humano, Es necesario que haya trabajo para todos" (100).

"El movimiento obrero organizado buscará la garantía efectiva del derecho al trabajo, a fin de desterrar el desempleo y subempleo, - lacras inadmisibles en una sociedad revolucionaria como la nuestra ... Con el derecho al trabajo elevado a rango constitucional, los trabajadores tendrán conquistas concretas en materia social, económica y política, como parte de un permanente propósito de lucha, seguridad social, vivienda, salarios mínimos, participación de utilidades y el uso de varias dependencias que tienden al beneficio de los trabajadores (101).

El propio decreto, que fué publicado en el Diario Oficial de la Federación del día 20 de diciembre de 1978, señala un paso trascendente en el avance del Derecho Social, mismo que, como expone Mendieta y Nú-

ñez, es el Derecho del porvenir, ya que trata de establecer, sin mengua de las libertades humanas, un órden justo de convivencia, una coordinación permanente entre las clases económicamente antagónicas y entre las clases sociales en general, mediante un sistema de controles y de frenos y al mismo tiempo de una base de organización solidaria que considera que el Derecho no sólo es limitación y castigo, sino ayuda y superación. (102).

1.- LA EVOLUCION HACIA EL DERECHO AL TRABAJO EN MEXICO.-

a).- La dignificación del trabajo.- Ya decíamos que en nuestros Códigos civiles del siglo pasado quedó plasmado un avence determinante en la consideración dignificadora del trabajo al estimarlo, no como objeto de arrendamiento, sino en su peculiaridad creadora de relaciones entre personas.

La dignificación del trabajo es una de las manifestaciones que asume la dignidad humana, que consiste en los atributos que corresponden al hombre por el sólo hecho de ser hombre; el primero de todos es que es un ser idéntico a los demás, de tal suerte que el trabajador tiene el indiscutible derecho de que se le trate con la misma consideración que pretenda el empresario se le guarde. Sin duda, las dos personas -- guardan posiciones distintas en el proceso de la producción, pero su na

(101).-Oscar Torres Pancardo, Presidente del Congreso del Trabajo, idem, mismas páginas.

(102).- Ob.cit., pp.119-120

turalidad como seres humanos es idéntica en los dos y sus atributos son también los mismos. (103).

Y consecuencia directa de esta estimación dignificadora del trabajo, es que las leyes procuren para los trabajadores una existencia o un nivel económico decoroso, entendiéndose por tal nivel, la posibilidad de que el hombre esté en condiciones de satisfacer todas las necesidades materiales de él y de su familia, de proveer a la educación de sus hijos y de abordar el campo de la cultura, de modo que tanto él como su familia puedan desarrollar sus facultades físicas y espirituales.

Desde el Código Civil de 1870, pero obviamente en las leyes laborales expedidas a partir de la Revolución, la dignificación del trabajo ha estado insita, pues todas ellas han tenido el propósito de que el trabajo proporcione a quienes lo realizan, una existencia económica y social decorosa. Así, hasta llegar a la vigente Ley de la materia, en que se proclama, a través de su artículo 3o., que "El trabajo... no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

b).- LA INDEMNIZACION POR EL DESPIDO COMO PENA PARA EL PATRON.-

Uno de los efectos más trascendentales de la dignificación del trabajo ha sido la institución de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, que los patronos deben respetar so pena de tener que pagar una

(103).- Mario de la Cueva, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, p. 110.

indemnización cuando violan dicha estabilidad mediante el despido injustificado. Si en términos generales "indemnización" es la "cantidad de dinero o cosa que se entrega a alguien en concepto de daños y perjuicios que se le han ocasionado en su persona o en sus bienes, o en su persona y bienes a la vez" (104), desde el punto de vista jurídico-laboral, y en el campo del despido, es el pago de tres meses de salario, por parte del patrón, al trabajador despedido injustificadamente, es decir, si no media alguna de las causas de rescisión a que se refiere el artículo 47 de la Ley de la Materia.

Desde luego, la indemnización debe considerarse como una sanción impuesta al patrón por violar el derecho de estabilidad del trabajador, toda vez que tal violación entraña para éste perjuicios de naturaleza económica, al verse privado del empleo sin haber dado motivo para ello.

c).- LA REINSTALACION OBLIGATORIA.- Dispone el artículo 48 de la Ley Laboral, que el trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si el trabajador opta por la reinstalación, ésta, por regla general, resulta obligatoria para el patrón, principio que se infiere del artículo 49, a contrario sensu interpretado, pues previene que el patrón

(104).-Rafael de Pina, Diccionario de Derecho, p. 241.

quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50, en los casos siguientes:

I.- Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;

II.- Si comprueba ante la Junta, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

III.- En los casos de trabajadores de confianza;

IV.- En el servicio doméstico; y

V.- Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Salvo estos casos, si el trabajador despedido prefiere la reinstalación a la indemnización, deviene para el patrón la obligación de reinstalarlo.

Sobre este punto, existe un claro criterio jurisprudencial, que conviene transcribir en su parte medular:

"REINSTALACION EN EL TRABAJO, SU ACEPTACION POR EL TRABAJADOR

QUE RECLAMA INDEMNIZACION POR DESPIDO INJUSTIFICADO EXTINGUE ESTA.-

Cuando el trabajador que se dice despedido injustificadamente reclama - el pago de la indemnización de tres meses de salarios y salarios caídos, pero acepta la proposición del patrón que niega haberlo despedido en el sentido de reinstalarlo en el trabajo, la acción de pago de indemnización se extingue, quedando por resolver únicamente sobre el pago de los salarios caídos hasta la fecha de la reinstalación. Ello es así por las siguientes razones: a).- El ofrecimiento del trabajo, la aceptación de dicho ofrecimiento y la reanudación de las labores, entrañan la celebración de un convenio o arreglo entre las partes, en el cual obviamente el trabajador optó por reinstalación en su puesto; b).- En los casos de despido injustificado, el actor puede elegir entre el pago de indemnización - constitucional o la reinstalación en el trabajo, teniendo en ambos casos derecho al pago de los salarios vencidos, pero por su naturaleza y finalidades las acciones de pago de indemnización constitucional y de reinstalación en el trabajo son incompatibles, no sólo porque la ley las sitúa como alternativas, sino porque la indemnización por despido entraña el no cumplimiento del contrato de trabajo por parte del patrón, mientras que la reinstalación tiende precisamente a obtener el cumplimiento; de lo anterior se sigue que si se reinstala a un trabajador en su puesto, es lo que quiere decir que se cumplió con el contrato de trabajo y resulta improcedente el pago indemnizatorio, ya tiene precisamente como presupuesto el no cumplimiento del contrato de trabajo" (105).

(105).- Informa 1970. Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia de Trabajo. Pág. 97.

Consecuentemente, el derecho del trabajador a la reinstalación es auténtica facultad jurídica -no social- correlativa a la obligación de patrón de reinstalar.

d).- PROBLEMÁTICA ESENCIAL DEL DERECHO AL TRABAJO.- Ya expresá-
bamos que, conforme a la Reforma de 1978 a la parte inicial del Artí-
culo 123 Constitucional, "Toda persona tiene derecho al trabajo digno
y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y
la organización social para el trabajo, conforme a la ley ..."

Este derecho ha sido establecido por las Constituciones de mu-
chos países, entre ellos los socialistas que, como veremos, sí pueden
hacerlo efectivo, y varios de Latinoamérica, en lo que queda como me-
ra declaración, insusceptible, actualmente, de ser llevada a la prácti-
ca, ya que, como hace notar Krotoschin, "no existe un derecho al traba-
jo en sentido jurídico, es decir, un derecho que el habitante del país
(se refiere a Argentina), podría hacer valer jurídicamente contra el Es-
tado. Es más bien un derecho natural del hombre, igual al derecho de no
trabajar.

No obstante ello, el Estado debe facilitar todas las posibilida-
des a quienes necesiten trabajar, para que consigan efectivamente e-
se propósito" (106).

Esto indica que no existe un verdadero "Derecho al Trabajo", si-
no la obligación del Estado de tratar que todos consigan ocupación.

(106).- Ernesto Krotoschin "La colocación de Trabajadores", en Rev. La Ley,
Buenos Aires, 1947, T. I, p. 283.

Pero como dice Cabanellas, en cuanto "derecho", "se convierte en palabra sin sentido cuando existe la imposibilidad material de ejercerlo, obstáculo proveniente del hecho de superar numéricamente la actividad humana que demanda aplicación a un fin útil, a las necesidades de la producción" (107).

Precisamente las breves exposiciones transcritas encuadran al caso de la Reforma Mexicana de 1978, pues, careciéndose en el país de fuentes de trabajo para todos, el pretendido derecho deviene únicamente aspiración de millones de desocupados.

Queda pues, únicamente, como posible solución, la obligación del Estado (no jurídica, sino política, social y económica) de incrementar la creación de dichas fuentes, tanto promoviendo la iniciativa privada (mientras subsista el régimen capitalista), como recurriendo a los propios recursos oficiales.

Por ahora, quien no tiene trabajo y lo requiere, no puede ejercitar un derecho realmente inexistente desde el punto de vista jurídico.

(INCISO FINAL):- EL DERECHO AL TRABAJO EN EL SOCIALISMO.- Parece ser que los países que han alcanzado este régimen pueden dar efectividad real al derecho al trabajo.

Tomando como prototipo de los mismos a la Unión de Repúblicas

(107).- Guillermo Cabanellas, Instituciones de Derecho del Trabajo, Buenos Aires, 1947, T. I, p. 283.

Socialistas Soviéticas -razón por la cual sólo a ella nos referimos- , es de puntualizarse que su base económica la constituyen el sistema socialista de la economía y la propiedad socialista sobre los instrumentos y medios de producción, firmemente establecidos como resultado de la liquidación del sistema capitalista de economía, de la abolición de la propiedad privada sobre los instrumentos y medios de producción y de la supresión de la explotación del hombre por el hombre.

Como efecto directo de esta fundamentación económico-social, todo el Poder, en la U.R.S.S., pertenece a los trabajadores de la ciudad y del campo, representados por los Soviets de diputados de los trabajadores (artículos 40. y 30. de la Constitución Soviética).

Consecuencia del sistema es que "La tierra, el subsuelo, las aguas, los bosques, los talleres, las fábricas, las minas, los yacimientos, el transporte terrestre, marítimo, fluvial y aéreo, los Bancos, - los medios de comunicación, las grandes empresas agropecuarias organizadas por el Estado, así como las empresas municipales y la parte fundamental de las casas de vivienda en las ciudades y en los centros industriales, son propiedad del Estado, es decir, patrimonio del pueblo en su conjunto" (artículo 60.)

Específicamente, en cuanto al derecho al trabajo, el artículo 118 de dicha Constitución lo establece en los siguientes términos:

"Los ciudadanos de la U.R.S.S. tienen derecho al trabajo,

es decir, a obtener un trabajo garantizado y remunerado según su cantidad y calidad.

"El derecho al trabajo está asegurado por la organización socialista de la economía nacional, por el aumento constante de las fuerzas productivas de la sociedad soviética, por la eliminación de la posibilidad de las crisis económicas y por la supresión del paro forzoso".(108).

Abolidos el sistema capitalista y la propiedad privada de los medios e instrumentos de producción, los grandes volúmenes de riqueza detentados antes en unas cuantas manos, pasan ahora a patrimonio del pueblo soviético, lo que permite al Estado disponer de los recursos suficientes para dar efectividad al derecho al trabajo.

EL DERECHO A TRABAJAR CONSTITUCIONALMENTE.- Por lo anteriormente escrito, durante el desarrollo de ésta tesis, podemos concluir, aseverando que el derecho a trabajar constitucionalmente no existe; tomando en consideración a aquella persona que no tiene un empleo y jurídicamente no tiene bases para demandar al Estado o a alguna Institución Empresarial, para que por medio de derecho le sea otorgado el trabajo que necesita.

(108).- Datos tomados de "Derecho Soviético", en Enciclopedia Jurídica Cebsa, T. VIII, pp. 257-258.

CONCLUSIONES.

PRIMERA.- Dado que el hombre requiere medios imprescindibles para su subsistencia, el trabajo, que es la actividad que se los proporciona, ha constituido desde siempre una necesidad.

SEGUNDA.- El trabajo, en cuanto derecho de naturaleza individualista, supone la libertad del hombre para realizarlo o no y para seleccionar el que mejor le acomode.

TERCERA.- El trabajo es también un deber, pero sólo desde el punto de vista social -no jurídico-, pues constituye un elemento indispensable para la sustentación y prosperidad colectivas.

CUARTA.- El trabajo se ha constituido en obligación jurídica tanto en regímenes históricos que aceptaron la esclavitud o formas similares de servidumbre, como en los sistemas modernos que, en los casos procedentes, lo contemplan como pena impuesta por la autoridad judicial.

QUINTA.- La enorme capacidad económica de las empresas de los principales países capitalistas, les ha permitido otorgar a sus trabajadores salarios y beneficios sociales superiores a los del promedio de la generalidad del proletariado mundial.

SEXTA.- En los países socialistas, los trabajadores disfrutaban también

de un standard elevado de vida, pero ello se debe a la estatización de los medios de producción, sistema que, excluyendo el lucro privado, permite canalizar todas las utilidades del trabajo al bien común.

SEPTIMA.- En los países "no alineados" (concepto éste de índole político-ideológica, indicativo de que los mismos no se sitúan en las órbitas capitalistas o socialista) la explotación del -trabajo trata de atemperarse mediante el otorgamiento a los trabajadores de las mayores prestaciones socio-económicas posibles.

OCTAVA.- El Derecho Social es el nuevo complejo jurídico que surge -contrapuesto al tradicional individualista, con el objetivo esencial de evitar las injusticias económicas y sociales que, al amparo de éste, se suscitaban en contra de los integrantes de los sectores económicamente débiles de la sociedad.

NOVENA.- Dicho nuevo Derecho configura los llamados "derechos sociales", que, procurando mejores condiciones de trabajo e imponiendo las garantías de estabilidad en el mismo y de preferencia, antigüedad, ascenso e indemnización en favor de los trabajadores, fueron proclamados constitucionalmente por vez primera en el artículo 123 de la Carta Suprema de 1917.

DECIMA.- Tales derechos sociales, contrariamente a los individuales -que demandan un "no hacer" del ente público-, postulan una

acción positiva del Estado y de la sociedad tendiente a dar satisfacción a las necesidades elementales de las clases desposeídas.

DECIMO PRIMERA.- La consideración dignificadora del trabajo humano se inicia en nuestro medio a través de los Códigos Civiles de 1870 y 1834, y se declara expresamente en la Ley Federal del Trabajo vigente, especialmente en su artículo 3o., que también lo contempla como un deber social.

DECIMO SEGUNDA.- Desde la promulgación de la Constitución de 1917, su artículo 123 contempló al trabajo como un derecho de justicia social institucionalizado en la propia disposición y en las posteriores leyes reglamentarias.

DECIMO TERCERA.- La Reforma de 1978, consistente en la adición de un párrafo inicial al citado Artículo 123, destaca expresamente la dignidad y la utilidad social del trabajo, pero, sobre todo, la naturaleza jurídico-social del derecho al mismo, implicando con ello el deber del Estado y de la sociedad de proveerlo a todos los mexicanos aptos para prestar sus servicios materiales o intelectuales.

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

- FISIOLOGIA DEL TRABAJO HUMANO.
MEDICINA DEL TRABAJO.
ECONOMIA POLITICA.
TEORIA ECONOMICA.
MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO.
CURSO DE ECONOMIA POLITICA.
TRATADO GENERAL DE SOCIOLOGIA.
TRATADO GENERAL DE FILOSOFIA DEL DERECHO.
MANUAL DE DERECHO OBRERO.
LAS GARANTIAS INDIVIDUALES.
LECCIONES DE DERECHO PENITENCIARIO.
TRATADO ELEMENTAL DE DERECHO SOCIAL.
EDUCACION SOCIAL.
ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA,
DERECHO AL TRABAJO TOMO VI, pp. 962 y 963.
TRATADO DE DERECHO LABORAL.
LA COLOCACION DE LOS TRABAJADORES.
PSICOLOGIA, UNA INTRODUCCION SISTEMATICA.
DERECHO HEBREO .
HISTORIA DEL DERECHO.
TRATADO ELEMENTAL DE DERECHO ROMANO.
COLONIZACION.
- AMADEO MERLITZKA.
BOCCIA.
KLEINWACHTER.
SERGIO DOMINGUEZ VARGAS.
EUQUERIO GUERRERO.
CHARLES GIDE.
LUIS RECASENS SICHES.
LUIS RECASENS SICHES.
J. JESUS CASTORENA.
IGNACIO BURGOA.
CONSTANCIO BERNALDO DE QUIROZ.
CARLOS GARCIA OVIEDO.
A. RUIZ.
ALFREDO J. RUPRECHT.
GUILLERMO CAENELLAS.
ERNESTO KROTOSCHEN.
HARRY M. JOHNSON.-TRADUCCION
DE JORGE GRACIANA.
MATEO GOLDSTEIN.
JUAN CARLOS SMITH.
EUGENE PETIT.
ALFREDO POWIÑA.

HISTORIA ECONOMICA DE EUROPA (1760-1932).	BIRNIE.
LA REVOLUCION INDUSTRIAL.	J.J. MIJAILOV.
ESCLAVITUD.	GUILLERMO CABANELLAS.
LEGISLACION INDUSTRIAL.	GUTIERREZ GAMERO.
INTRODUCCION A LAS DOCTRINAS POLITICO- ECONOMICAS.	WALTER MCNTENEGRO.
DE LOS SEGUROS SOCIALES A LA SEGURIDAD SOCIAL.	GUSTAVO ARCE CANO.
<u>NUEVO</u> DERECHO DEL TRABAJO.	ALBERTO TRUEBA URBINA.
<u>EL NUEVO</u> DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.	MARIO DE LA CUEVA.
LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA.	
ESTABILIDAD.	MARIO L. DEVEALI. ENCICLOPEDIA JURIDICA. OMEGA TOMO X pp. 789-790.
CUARTA SALA TOCA 2903/36 3 DE SEPTIEMBRE DE 1936. SINDICATO DE TRABAJADORES FERROCARRILEROS.	
CONTRATOS CIVILES	LEOPOLDO AGUILAR CARVAJAL.
EL DERECHO SOCIAL.	LUCIO MENDIETE Y NUÑEZ.
DICCIONARIO DE DERECHO.	RAFAEL DE PINA.
INFORMA 1970.-TRIBUNAL COLECTIVO DEL PRIMER CIRCUITO EN MATERIA DE TRABAJO.	
<u>INSTITUCIONES</u> DE DERECHO DEL TRABAJO.	GUILLERMO CABANELLAS.
DERECHO SOVIETICO.	ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEGA.